



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

Canada Employment Insurance
Commission (CEIC)

Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2021/2022



Canada

Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2021 et se terminant le 31 mars 2022

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, 2023

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

PDF

No de cat. Em13-1F-PDF

ISSN 1494-7056



Mars 2023

L'honorable Carla Qualtrough, C.P., députée
Ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des
personnes en situation de handicap
Chambre des communes
Ottawa ON K1A 0A6

Madame la Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 3 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, nous sommes heureux de présenter le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2021-2022, afin que vous puissiez le déposer devant le Parlement. Ce rapport est le vingt-sixième d'une série de rapports annuels présentés par la Commission de l'assurance-emploi du Canada.

Ce rapport, qui couvre la période allant du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022, renferme une analyse de l'efficacité globale des prestations de revenu, des mesures actives et de la prestation des services de l'assurance-emploi. Le rapport examine tout particulièrement le comportement du régime d'assurance-emploi au cours d'une période durant laquelle l'économie et le marché du travail canadien se sont largement remis de la pandémie de COVID-19 et où les conditions du marché du travail se sont resserrées. Les prestations temporaires liées à la COVID-19 (par exemple, la Prestation canadienne d'urgence (PCU)) ne sont pas analysées dans ce rapport.

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

La version originale a été signée par :

Jean-François Tremblay, président

Lori MacDonald, vice-présidente

Nancy Healey, commissaire des employeurs

Pierre Laliberté, commissaire des travailleurs et travailleuses



Liste des abréviations.....	1
Faits saillants.....	5
Introduction	11
Chapitre I: Contexte du marché du travail.....	15
1.1 Aperçu de la situation économique	15
1.2 Le marché du travail canadien	20
1.3 Le marché du travail régional du Canada	39
1.4 Sommaire	48
Chapitre II: Incidence et efficacité des prestations d'assurance-emploi (partie I de la Loi sur l'assurance-emploi).....	51
2.1 Prestations d'assurance-emploi.....	51
2.1.1 Mesures temporaires de l'assurance-emploi	52
2.1.2 Aperçu des prestations d'assurance-emploi	56
2.1.3 Demandes de prestations d'assurance-emploi combinées	66
2.1.4 Ratio prestations-cotisations	69
2.2 Prestations régulières d'assurance-emploi.....	75
2.2.1 Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montants versés	76
2.2.2 Couverture et admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi pour la population de chômeurs	88
2.2.3 Niveau des prestations régulières d'assurance-emploi	97
2.2.4 Semaines d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi	104
2.2.5 Prestations régulières d'assurance-emploi et prestataires saisonniers	112
2.2.6 Épuisement des prestations régulières d'assurance-emploi	125

2.2.7 Travail pendant une période de prestations	135
2.3 Soutien de l'assurance-emploi pendant la formation	141
2.3.1 Soutien de l'assurance-emploi pour les apprentis	142
2.3.2 Formation avec permission de continuer à recevoir des prestations d'assurance-emploi accordée par Service Canada	148
2.4 Prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs	153
2.4.1 Demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs et prestations versées	155
2.4.2 Composante saisonnière des prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs.....	159
2.4.3 Durée des prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs.....	160
2.5 Prestations d'assurance-emploi de Travail partagé.....	162
2.5.1 Aperçu.....	162
2.5.2 Ce en quoi consiste le programme de Travail partagé	162
2.5.3 Mesures spéciales temporaires de Travail partagé : un élément de l'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19	164
2.5.4 Employeurs – diminution du nombre d'accords au Canada.....	165
2.5.5 Travailleurs – demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé et montants versés.....	168
2.5.6 Niveau et durée des prestations d'assurance-emploi de Travail partagé.....	172
2.5.7 Accords de Travail partagé ayant fait l'objet d'une résiliation anticipée et mises à pied évitées	174
2.6 Prestations spéciales de l'assurance-emploi	176
2.6.1 Aperçu des demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi	177
2.6.2 Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi	180
2.6.3 Prestations de maladie de l'assurance-emploi.....	188
2.6.4 Prestations de compassion de l'assurance-emploi.....	194
2.6.5 Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes.....	197
2.6.6 Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants	199
2.6.7 Prestations spéciales de l'assurance-emploi pour travailleurs autonomes	201
2.7 Information financière de l'assurance-emploi.....	205
2.7.1 Taux de cotisation à l'assurance-emploi	205
2.7.2 Disposition relative au remboursement des cotisations	209
2.7.3 Programme de réduction du taux de cotisation.....	210
2.7.4 Tendances récentes en matière de recettes et de dépenses.....	211
Chapitre III: Incidence et efficacité des prestations d'emploi et soutien aux travailleurs et aux employeurs (partie II de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>)	215

3.1 Aperçu national	220
3.1.1 Contexte de l'économie et du marché du travail	220
3.2 Activités provinciales et territoriales	220
3.2.1 Terre-Neuve-et-Labrador.....	221
3.2.2 Île-du-Prince-Édouard	222
3.2.3 Nouvelle-Écosse	224
3.2.4 Nouveau-Brunswick.....	225
3.2.5 Québec.....	226
3.2.6 Ontario.....	228
3.2.7 Manitoba.....	230
3.2.8 Saskatchewan	231
3.2.9 Alberta	233
3.2.10 Colombie-Britannique.....	234
3.2.11 Yukon	236
3.2.12 Territoires du Nord-Ouest	237
3.2.13 Nunavut	238
3.3 Résultats des Ententes sur le développement du marché du travail	238
3.4 Activités pancanadiennes et Service national de placement	240
3.4.1 Programmes destinés aux Autochtones	241
3.4.2 Investir dans l'Initiative nationale sur les compétences essentielles	244
3.4.3 Information sur le marché du travail.....	250
Annexe A Résultats provinciaux et territoriaux.....	256
Annexe B Aperçu national	297
Annexe C Résultats de l'évaluation des EDMT	304
Chapitre 4: Administration du régime	313
4.1 Les normes de service en un coup d'œil	314
4.1.1 Versement des prestations d'assurance-emploi	314
4.1.2 Demandes de révision des décisions relatives à l'assurance-emploi	315
4.1.3 Centre d'appels de l'assurance-emploi	315
4.1.4 Centre de services aux employeurs	315
4.1.5 Centre d'appui aux services mobiles	315
4.1.6 Tribunal de la sécurité sociale	315
4.2 Transformations pour améliorer l'avenir de la prestation de services	316

4.2.1 Transformation des services et programme de Modernisation du versement des prestations	317
4.2.2 Transformation du régime d'assurance-emploi	317
4.2.3 Stratégie d'amélioration des centres d'appels	318
4.3 Expérience des clients avec le régime d'assurance-emploi	319
4.3.1 En personne	320
4.3.2 Par téléphone	326
4.3.3 En ligne.....	334
4.3.4 Sondage sur l'expérience client pour l'EF2122.....	339
4.4 Réception et traitement des demandes	342
4.4.1 Réception des demandes des employeurs	342
4.4.2 Réception et traitement des demandes des prestataires	343
4.5 Qualité du service	345
4.5.1 Exactitude du paiement de l'assurance-emploi	346
4.5.2 Programme d'excellence, d'exactitude et de la qualité du traitement	347
4.5.3 Examens administratifs et enquêtes	348
4.5.4 Évolution de l'intégrité au sein du Ministère	350
4.6 Recours.....	351
4.6.1 Demandes de révision des décisions relatives à l'assurance-emploi	351
4.6.2 Appels relatifs à l'assurance-emploi et Tribunal de la sécurité sociale du Canada	353
4.7 Conclusion	359
Annexe 1: Statistiques clés du marché du travail	361
Annexe 2: Tableaux des données sur les prestations d'assurance-emploi	377
Annexe 3: Tableaux des données sur les Prestations d'emploi et mesures de soutien (PMES)	497
Annexe 4: Administration du régime	519
Annexe 5: Données financières de l'assurance-emploi	531
Annexe 6: Principales études citées dans le rapport	535
Annexe 7: Changements législatifs apportés au régime d'assurance-emploi qui ont été mises en œuvre ou qui sont entrées en vigueur entre le 1er avril 1996 et le 31 décembre 2022	549



LISTE DES ABRÉVIATIONS

ACV	Admissibles en vertu des cotisations versées
AE	Assurance-emploi
ARC	Agence du revenu du Canada
ATS	Téléscripteur
C	Chômeurs
CAEC	Commission de l'assurance-emploi du Canada
CASM	Centre d'appui des services mobiles
CC	Chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi
CCDA	Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage
Cégep	Collège d'enseignement général et professionnel
CNP	Classification nationale des professions
CSC	Centre Service Canada
CSE	Centre de services aux employeurs
DC (apprentis)	Développement des compétences (apprentis)
DC (régulier)	Développement des compétences (régulier)
EAS	Échantillonnage aléatoire simple
ECAE	Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi
ECPIE	Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi
EDMT	Ententes sur le développement du marché du travail
EDSC	Emploi et développement social Canada
EERH	Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail
EF	Exercice financier
EPA	Enquête sur la population active
EUM	Échantillonnage en unités monétaires
FCEA	Formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones
FDLMO	Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre
G7	Groupe des sept
GRC	Gendarmerie royale du Canada
IA	Intelligence artificielle
INCE	Initiative nationale sur les compétences essentielles
IMT	Information sur le marché du travail
IVD	Interprétation vidéo à distance
JCED	Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles
MDSC	Mon dossier Service Canada

MON	Modèle opérationnel national
MPC	Mesure du panier de consommation
MRA	Maximum de la rémunération assurable
MSV	Meilleures semaines variables
MVP	Modernisation du versement des prestations
NAS	Numéro d'assurance sociale
NVA	Norme variable d'admissibilité
P	Prestataires
P/C	(Ratio de) Prestataires/chômeurs
P/CC	(Ratio de) Prestataires/chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi
PAEU	Prestation d'assurance-emploi d'urgence
PASC	Postes d'accès de service aux citoyens
PCE	Partenariats pour la création d'emplois
PCMRE	Prestation canadienne de maladie pour la relance économique
PCRE	Prestation canadienne de la relance économique
PCREPA	Prestation canadienne de la relance économique pour proches aidants
PCTCC	Prestation canadienne pour les travailleurs en cas de confinement
PCU	Prestation canadienne d'urgence
PCUE	Prestation canadienne d'urgence pour les étudiants
PEEQT	Programme d'excellence, d'exactitude et de la qualité du traitement
PEMS	Prestations d'emploi et mesures de soutien
PIB	Produit intérieur brut
PMT	Partenariats du marché du travail
PNEQ	Programme national d'encadrement et de la qualité
PRTC	Programme de réduction du taux de cotisations
PSC	Prestations supplémentaires de chômage
PT	Provinces et territoires
RAICD	Régime d'assurance-invalidité de courte durée
RAS	Registre d'assurance sociale
RCAE	Ratio des cotisations à l'assurance-emploi
RCD	Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi
RE	Relevé d'emploi
RE Web	Relevés d'emploi sur le Web
RED	Règlement extrajudiciaire des différends
RH	Ressources humaines
R et I	Recherche et Innovation
RIQ	Rétroaction individuelle sur la qualité
RPC	Régime de pensions du Canada
RQAP	Régime Québécois d'assurance parentale
RRR	Repérage, référence et rétroaction
SAE	Services d'aide à l'emploi
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
SCCH	Solution pour les centres de contact hébergés
SCIC	Service corporatif d'information sur les clients
SHCC	Solution hébergée des centres de contact
SIAI	Système d'information sur les apprentis inscrits

SMLC	Services mobile et de liaison aux communautés
SNE	Services nationaux d'enquête
SRVI	Système de réponse vocale interactif
SSC	Subventions salariales ciblées
SSUC	Subvention salariale d'urgence du Canada
SV	Sécurité de la vieillesse
TAP	Transfert automatisé protégé
TPPP	Travail pendant une période de prestations
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 des autres soutiens offerts en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La période visée est celle de l'exercice financier (EF) commençant le 1 avril 2021 et se terminant le 31 mars 2022 (également appelé EF2122). Les faits saillants ci-dessous se rapportent à cette période ou reflètent les changements observés entre l'EF2021 et l'EF2122.

L'économie du Canada s'est largement remise de la pandémie de COVID-19 tout au long de l'EF2122.

- Les vagues subséquentes d'infections à la COVID-19 ont entraîné une volatilité continue de l'économie canadienne, mais à la fin du deuxième trimestre de l'EF2122, elle avait largement récupéré les pertes de production dues à la pandémie. En mars 2022, le PIB réel était supérieur de 3,2 % à son niveau pré-pandémique.
- Au cours de l'EF2122, le marché du travail canadien a également récupéré les pertes d'emploi subies au cours des premiers mois de la pandémie. En mars 2022, le niveau de l'emploi était de 2,3 % supérieur à celui de février 2020 et a retrouvé son niveau d'avant la pandémie pour tous les groupes d'âge et les deux sexes.
- Cependant, au cours de l'EF2122, certaines industries n'ont pas vu l'emploi se rétablir complètement aux niveaux pré-pandémiques, notamment parce qu'elles ont été plus touchées par les mesures de santé publique liées à la COVID-19, telles que la fermeture d'entreprises non essentielles, l'impossibilité de télétravailler ou les interruptions des chaînes d'approvisionnement.
- Le taux de chômage national est passé de 10,2 % au cours de l'EF2021 à 6,8 % au cours de l'EF2122. En mars 2022, le taux de chômage s'élevait à 5,3 %, enregistrant un niveau historiquement bas depuis janvier 1976.
- Les postes vacants et les taux de postes vacants ont atteint des niveaux records au Canada au cours de l'EF2122, indiquant des conditions du marché du travail plus tendues par rapport à l'exercice précédent.
- Dans le cadre de la réponse économique du gouvernement à la COVID-19, le taux de cotisation à l'assurance-emploi de 2022 est resté gelé au niveau du taux de cotisation de 2020, semblable au gel du taux de cotisation à l'assurance-emploi en 2021. En 2022, le taux de cotisation à l'assurance-emploi pour les employés est resté fixé à 1,58 \$ par 100 \$ de rémunération assurable (niveau 2020). Les employeurs versent des cotisations à l'assurance-emploi qui correspondent à 1,4 fois le taux des employés.

Au cours de l'EF2122, deux séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi ont été mises en place pour faciliter l'accès et garantir que le programme d'assurance-emploi continue de répondre aux besoins des travailleurs éligibles.

- La première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi a été mise en place dans le cadre de la réponse économique du gouvernement à la COVID-19 pour la période allant du 27 septembre 2020 au 25 septembre 2021. Ces mesures permettaient aux travailleurs d'accéder aux prestations d'assurance-emploi avec un minimum de 120 heures d'emploi assurable; et de recevoir jusqu'à 50 semaines de prestations régulières et un taux de prestations minimum de 500 \$ par semaine.
- La deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi a été mise en place au moment où l'économie se remettait de la COVID-19 pour la période allant du 26 septembre 2021 au 24 septembre 2022. Ces mesures visaient à faciliter l'accès des travailleurs aux prestations d'assurance-emploi avec un minimum de 420 heures d'emploi assurable, un taux de prestations minimum de 300 \$ par semaine pour une certaine période, et de bénéficier d'un traitement simplifié des motifs de cessation d'emploi et des sommes versées au moment de la cessation d'emploi.

Le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies au cours de l'EF2122 a diminué, tandis que le montant total versé en prestations régulières d'assurance-emploi a augmenté par rapport à l'année précédente.

- Au cours de l'EF2122, 1,46 million de nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi ont été établies au Canada. Ce chiffre est inférieur aux 2,47 millions de demandes régulières établies au cours de la deuxième moitié de l'EF2021, lorsque les prestations régulières d'assurance-emploi étaient disponibles.
- Le montant total versé en prestations régulières d'assurance-emploi a augmenté pour atteindre 28,6 milliards de dollars au cours de l'EF2122, comparativement à 24,9 milliards de dollars au cours de l'EF2021 et à 11,1 milliards de dollars au cours de l'EF1920. Cela est principalement attribuable au nombre plus élevé de prestataires réguliers de l'assurance-emploi au cours de l'EF2122, notamment ceux qui ont établi leur demande au cours de l'EF2021 et ont continué de recevoir des prestations au cours de l'EF2122; et aux mesures temporaires de l'assurance-emploi.
- En vertu de la mesure de soutien aux travailleurs saisonniers en vigueur dans 13 régions économiques de l'assurance-emploi, un total de 108 300 demandes de prestataires saisonniers admissibles ont reçu des semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi depuis le début de la mesure en août 2018. En moyenne, chacune de ces demandes a reçu 1 710 \$ supplémentaires et 4,2 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi. À la fin de l'EF2122, un total de 185,2 millions de dollars en prestations supplémentaires avaient été versés à ces prestataires. La mesure de soutien aux travailleurs saisonniers a été prolongée jusqu'au 28 octobre 2023.

Les taux d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi au cours de l'EF2122 étaient relativement élevés.

- Étant donné que les critères d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi ont changé en raison des mesures temporaires de l'assurance-emploi au cours de l'exercice financier, des taux d'admissibilité sont présentés pour les première et deuxième moitiés de l'EF2122. De plus, comme l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi ne s'est pas

entièrement adaptée aux changements dans les critères d'admissibilité, une source de données différente a été utilisée.

- Il a été estimé que 94,6 % et 89,1 % des cessations d'emploi comptaient suffisamment d'heures d'emploi assurable pour être admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi au cours de la première et de la deuxième moitié de l'EF2122, respectivement.
- Ces taux d'admissibilité élevés s'expliquent par les mesures temporaires facilitant l'accès aux prestations d'assurance-emploi.

Le nombre d'accords de Travail partagé et de demandes de prestations de Travail partagé a diminué comparativement à l'EF2021.

- Alors que l'économie commençait à se remettre de la pandémie de COVID-19, la participation au programme de Travail partagé a diminué, passant de 4 224 accords commencés au cours de l'EF2021 à moins de 900 au cours de l'EF2122. On estime que 14 000 mises à pied ont été évitées au cours de l'EF2122, ce qui aurait affecté plus de 32 000 employés.
- Par conséquent, le nombre de demandes d'assurance-emploi établies par des travailleurs participant à un accord de Travail partagé a considérablement diminué, passant de 82 991 durant l'EF2021 à 15 078 (-550 %) durant l'EF2122. Le montant total versé a également diminué à 88,8 millions de dollars (-207 %), comparativement à 183,5 millions de dollars pour l'EF2021.

Le nombre de nouvelles demandes de prestations spéciales d'assurance-emploi et le montant total payé ont augmenté au cours de l'EF2122.

- Le nombre de nouvelles demandes établies pour des prestations spéciales d'assurance-emploi était de 704 620 au cours de l'EF2122, comparativement à 671 260 au cours de l'EF2021. Le montant total versé en prestations spéciales d'assurance-emploi est passé à 7,7 milliards de dollars au cours de l'EF2122, contre 6,7 milliards de dollars au cours de l'EF2021.
- Les demandes de prestations de maladie d'assurance-emploi ont continué de représenter près des deux tiers des demandes de prestations spéciales d'assurance-emploi au cours de l'EF2122.
- La proportion de demandes de prestations parentales d'assurance-emploi établies par des hommes a continué d'augmenter et a atteint 28,3 % au cours de l'EF2122 comparativement à 16,8 % au cours de l'EF1819. Cette augmentation peut s'expliquer, en partie, par les semaines de prestations supplémentaires offertes aux parents qui partagent les prestations parentales depuis mars 2019.

Au cours de l'EF2122, les Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) ont été un soutien important pour les travailleurs et les employeurs dans le contexte de la pandémie de COVID-19; de même que pour faire face aux changements sur le marché du travail (par exemple, la pénurie de main-d'œuvre) qui ont suivis.

- Environ 714 000 participants ont reçu des prestations d'emploi ou des mesures de soutien (PEMS). Environ 667 000 participants ont été servis par les provinces et les territoires dans le cadre des EDMT, et environ 47 000 participants par des organisations autochtones, dans le cadre du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (FCEA).
- Les EDMT ont soutenu environ 164 000 prestataires actifs de l'assurance-emploi pendant qu'ils étaient sans emploi. Cela a permis à ces derniers d'acquérir les compétences nécessaires et à être prêts à participer à la reprise économique.

- Environ 191 000 Canadiens qui ont bénéficié de services et d'aides dans le cadre des EDTM ont maintenu leur emploi ou sont retournés au travail dans les six mois suivant l'obtention de soutiens financés par la Partie II de l'assurance-emploi.
- Environ 2,7 milliards de dollars ont été investis pour aider les personnes les plus touchées, pour accroître la capacité des organismes de prestation de services et pour améliorer l'information sur le marché du travail. De ce montant, environ 2,2 milliards de dollars du total ont été transférés aux provinces et aux territoires dans le cadre des EDTM pour répondre aux besoins et aux possibilités des régions.
- Tout au long de la pandémie, les provinces et les territoires ont continué d'offrir des mesures de soutien financées par les EDTM. Ceux-ci se sont adaptés en fonction de l'évolution de la pandémie et des mesures de santé publique mises en œuvre par les provinces et les territoires, comme les mesures d'éloignement physique et les changements temporaires aux limites d'occupation dans les espaces publics.

S'appuyant sur les réalisations de l'an dernier, Service Canada a continué d'améliorer et d'enrichir ses services aux clients de l'assurance-emploi au cours de l'EF2122:

- Le service client et l'accessibilité
 - Le Centre d'appui des services mobiles, lancé pendant la pandémie comme complément téléphonique au Services mobiles et de liaison aux communautés lorsque les activités en personne ont été temporairement suspendues, restera une option de prestation de services permanente pour les clients confrontés à des obstacles au service.
 - Des modifications supplémentaires ont été apportées aux sites en personne afin d'améliorer l'accessibilité pour les personnes handicapées.
 - Une équipe spécialisée de l'assurance-emploi a été lancée pour hiérarchiser les demandes liées aux trop-payés et à d'autres problèmes liés aux prestations d'urgence de l'assurance-emploi en cas de pandémie.
- Des améliorations apportées aux centres d'appels
 - Une nouvelle messagerie en ligne informait les clients des temps d'attente et des périodes spécifiques de volume d'appels élevé pour le centre d'appels de l'assurance-emploi.
 - Les agents du centre d'appels de l'assurance-emploi ont été réaffectés au travail de traitement hors ligne pendant les périodes de faibles volumes d'appels, augmentant ainsi la capacité de traiter les volumes d'inventaire.
 - Le maintien de niveaux de dotation accrus à partir de l'EF2021 et la plate-forme téléphonique mise à jour ont permis aux agents du centre d'appels de l'assurance-emploi de répondre à 1,6 million d'appels supplémentaires au cours de l'EF2122, le plus d'appels répondus depuis que le centre d'appels a été mis en réseau à l'échelle nationale.
- Les solutions technologiques
 - L'intelligence artificielle a soutenu l'automatisation de 34,48 % des relevés d'emploi et réduit le besoin d'intervention manuelle.
 - Les améliorations apportées à la fonction de téléchargement de documents signifient que les demandeurs d'assurance-emploi peuvent désormais télécharger des documents médicaux et d'autres documents justificatifs directement dans leurs dossiers d'assurance-emploi à l'aide d'AppliWeb ou de Mon dossier Service Canada.

- L'authentification multi-facteurs est maintenant obligatoire pour tous les utilisateurs de Mon dossier Service Canada, protégeant leurs renseignements personnels et empêchant l'accès non autorisé au système.



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

Le régime d'assurance-emploi

Le régime d'assurance-emploi permet de remplacer partiellement un revenu de travail. Il est disponible pour les personnes admissibles, sans emploi et qui ont cotisé au régime. Le soutien est disponible pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi ou qu'ils perfectionnent leurs compétences, et pour ceux qui s'absentent du travail en raison d'événements précis de la vie¹.

La partie I de l'assurance-emploi offre un soutien du revenu temporaire direct par l'entremise des prestations régulières, des prestations pour pêcheurs, des prestations de Travail partagé et des prestations spéciales². La partie II de l'assurance-emploi prévoit des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS). Cela comprend les services qui sont offerts dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) et du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (FCEA).

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

Les prestations régulières fournissent aux prestataires admissibles un revenu d'appoint temporaire afin de remplacer partiellement le revenu d'emploi perdu pendant qu'ils cherchent du travail ou mettent à jour leurs compétences. Pour avoir droit aux prestations régulières, les personnes doivent avoir accumulé un nombre minimum d'heures d'emploi assurable, payé des cotisations à l'assurance-emploi

¹ Ces circonstances comprennent la maladie, la grossesse, la prestation de soins à un nouveau-né ou un enfant nouvellement adopté, la fourniture de soins ou de soutien à une personne gravement malade ou blessée ou à une personne nécessitant des soins de fin de vie.

² Dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi, les prestations pour les travailleurs autonomes (prévues par la partie VII.1 de la *Loi sur l'assurance-emploi*) et les prestations pour pêcheurs (prévues par la partie VIII) sont assimilées aux prestations de la partie I.

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

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

Le Travail partagé est un programme d'adaptation destiné à aider les employeurs et les employés à éviter les mises à pied à la suite d'une diminution temporaire du niveau d'activité normale de l'entreprise qui est indépendante de la volonté de l'employeur. Cette mesure permet de fournir un soutien de revenu aux employés admissibles aux prestations d'assurance-emploi qui réduisent temporairement leur semaine de travail pendant la période de redressement de l'entreprise.

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

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

Modernisation du programme d'assurance-emploi

Le gouvernement s'est engagé à moderniser le programme d'assurance-emploi et a consulté les Canadiens et les intervenants sur ce qui est nécessaire pour bâtir un système d'assurance-emploi qui réponde mieux aux besoins actuels et futurs des travailleurs et des employeurs.

Des consultations se sont déroulées en deux phases. Les rapports des deux phases peuvent être consultés à [Ce que nous avons entendu \(Phase 1\)](#) et [Ce que nous avons entendu \(Phase 2\)](#).

Changements récents au programme d'assurance-emploi

Le budget de 2022 a annoncé un certain nombre de réformes au programme d'assurance-emploi, notamment :

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

- Des modifications à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour qu'un plus grand nombre de travailleurs soient admissibles au soutien avant d'être au chômage, et que les employeurs puissent recevoir une aide directe pour recycler leurs employés.
- Prolonger jusqu'en octobre 2023 les règles du projet pilote qui prévoit jusqu'à cinq semaines supplémentaires, pour un maximum de 45 semaines, pour les travailleurs saisonniers admissibles dans 13 régions économiques ciblées de l'assurance-emploi au pays. Dans le cadre de cette prolongation, maintenir la modification législative introduite récemment afin de s'assurer que le calendrier des prestations liées à la COVID-19 n'a aucune incidence sur l'admissibilité future à l'assurance-emploi en vertu des règles du programme.

Parmi les autres changements apportés au programme d'assurance-emploi qui sont entrés en vigueur en 2022, mentionnons :

- Prolonger le nombre de semaines disponibles en vertu des prestations de maladie de l'assurance-emploi de 15 à 26 semaines pour les nouvelles demandes établies à compter du 18 décembre 2022.

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

La Commission de l'assurance-emploi du Canada

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

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

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

Emploi et Développement social Canada (EDSC) et Service Canada administrent le régime d'assurance-emploi au nom de la CAEC.

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

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

Le rapport

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

Le premier chapitre traite de l'état de l'économie et du marché du travail canadiens tout au long de l'EF2122. Le deuxième chapitre analyse l'utilisation, l'incidence et l'efficacité des prestations de la partie I de l'assurance-emploi au cours de la même période, y compris l'impact des mesures temporaires qui étaient en place. Le troisième chapitre analyse le soutien offert en vertu de la partie II de l'assurance-emploi par le biais des prestations d'emploi et mesures de soutien. Le quatrième et dernier chapitre présente des informations sur l'administration du programme d'assurance-emploi et la prestation des services.



Ce chapitre porte sur la situation économique et les principaux développements du marché du travail au Canada au cours de l'exercice financier (EF) commençant le 1^{er} avril 2021 et se terminant le 31 mars 2022 (EF2122)¹. Il s'agit de la même période pour laquelle ce rapport évalue le régime d'assurance-emploi. La section 1.1 présente un survol et le contexte général de la situation économique pour l'EF2122, incluant l'incidence des vagues subséquentes de la pandémie de COVID-19, y compris les mesures de santé publique et les programmes d'urgence qui ont été mis en place. La section 1.2 résume les principaux développements du marché du travail dans l'économie canadienne pendant la période de référence². La section 1.3 porte sur l'évolution des conditions régionales du marché du travail. L'annexe 1 comprend des définitions et des tableaux statistiques plus détaillés relatifs aux principaux concepts du marché du travail abordés dans le chapitre.

1.1 Aperçu de la situation économique³

La pandémie de COVID-19 et les mesures de santé publique au Canada

Au cours de l'EF2122, en raison de l'immunité accrue au sein de la population (grâce à la vaccination et à la transmission de l'infection) contre la COVID-19, les gouvernements et les entreprises du Canada ont commencé à assouplir les restrictions en matière de santé publique et à retrouver une activité économique normale. Pendant cette période, l'économie canadienne a, dans son ensemble, connu une reprise rapide, malgré quelques fluctuations occasionnelles causées par les vagues subséquentes de la pandémie de COVID-19.

Le début de l'EF2122 a coïncidé avec le pic de la troisième vague de COVID-19 en avril 2021 (consulter le graphique 1), ce qui a mené à un nouveau resserrement des mesures de santé publique dans plusieurs provinces. De plus, les restrictions temporaires relatives aux voyages et la fermeture de la frontière canado-américaine⁴ ont été prolongées. Parallèlement, la campagne nationale de vaccination se poursuivait et, en août 2021, environ 67 % des personnes admissibles au Canada avaient été inoculées à

¹ Toutefois, dans les cas où les données ne sont pas disponibles sous forme d'exercice financier, elles sont alors fournies par année civile (c'est-à-dire une période commençant le 1^{er} janvier et se terminant le 31 décembre). Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

² En raison de certaines révisions apportées aux données de Statistique Canada, les chiffres publiés dans les rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi des années précédentes ont été corrigés en conséquence.

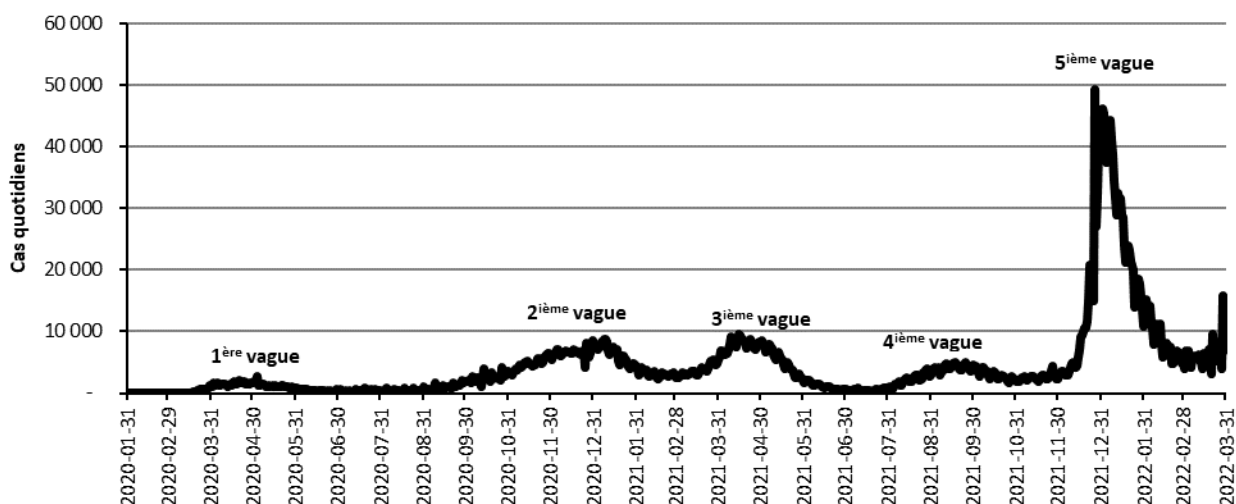
³ Les statistiques sont présentées en utilisant des données mensuelles désaisonnalisées, sauf indication contraire.

⁴ Les Américains ont pu recommencer à traverser la frontière canadienne le 9 août 2021, et celle états-unienne a été rouverte aux Canadiens le 8 novembre 2021.

deux reprises et plus de 73 % avaient reçu au moins une dose⁵. Cette situation a contribué à la décision de plusieurs gouvernements provinciaux d'assouplir progressivement les mesures de santé publique sur leur territoire, entraînant la réouverture d'un plus grand nombre d'entreprises.

Lorsque la quatrième vague de la pandémie de COVID-19 a débuté en septembre 2021, près de quatre Canadiens admissibles sur cinq avaient déjà reçu deux doses de vaccin. Certaines mesures de santé publique ont alors été réintroduites, mais leurs impacts économiques ont été moins importants que lors des vagues précédentes. La cinquième et plus forte vague de COVID-19 a commencé au début de novembre 2021 avec l'émergence du variant Omicron, entraînant un nombre sans précédent de cas d'infections de COVID-19 au Canada. À la fin de novembre, le gouvernement du Canada a modifié les mesures relatives aux voyages internationaux, et certaines provinces ont reconduit les restrictions de santé publique, notamment en reportant la rentrée des classes après les vacances des fêtes, en réduisant la capacité maximale de rassemblement à l'intérieur et en renforçant les restrictions concernant les restaurants, les bars, les activités de divertissement. Ces mesures ont été progressivement assouplies au début de 2022, lorsque la cinquième vague a été maîtrisée.

Graphique 1 – Cas quotidiens d'infections à la COVID-19, Canada, janvier 2020 à mars 2022



Source : Agence de la santé publique du Canada

Le développement économique mondial

Le 24 février 2022, la Russie a lancé une invasion massive de l'Ukraine. Les répercussions se sont fait sentir à l'échelle de l'économie mondiale, y compris le Canada et plusieurs de ses importants partenaires commerciaux⁶. Les chaînes d'approvisionnement internationales ont été perturbées, et les prix de l'énergie et des aliments ont grimpé en flèche, ce qui a fait bondir les taux d'inflation mondiaux jusqu'à des sommets inégalés depuis plusieurs décennies au cours de la deuxième moitié de 2022 (consulter le

⁵ Gouvernement du Canada, [Vaccination contre la COVID-19 au Canada – Canada.ca](https://www.canada.ca/fr/santecanada/actualites/2021/09/vaccination-contre-la-covid-19-au-canada.html), rapport du 3 septembre 2021.

⁶ Banque du Canada, « Rapport sur la politique monétaire, juin 2022 », Ottawa : Banque du Canada, 2022; Organisation pour la coopération et le développement économique, « Perspectives économiques de l'OCDE, Rapport intérimaire, mars 2022 : Guerre en Ukraine : Conséquences économiques et sociales et implications pour les politiques publiques », Éditions de l'OCDE, Paris, 2022, https://www.oecd-ilibrary.org/economics/perspectives-economiques-de-l-ocde/volume-2022/issue-2_f111a540-fr.

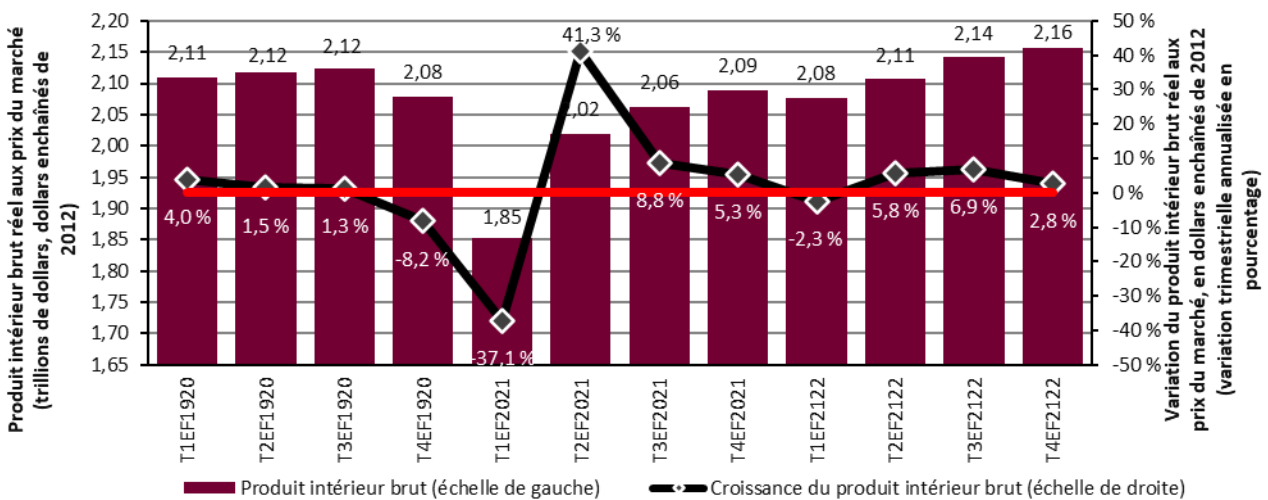
graphique 4 pour le Canada) et a engendré de l'incertitude sur le développement économique de nombreux pays, dont le Canada.

Contexte économique canadien pendant l'EF2122

Tout au long de l'EF2122, l'économie mondiale a connu une forte reprise après la pandémie, tout particulièrement dans les pays développés. Au Canada, le produit intérieur brut (PIB) réel a progressé de 5,7 % par rapport à l'EF2021⁷. À la fin de l'EF2122, le PIB réel était 3,2 % plus élevé que son niveau pré-pandémique.

En ce qui concerne l'évolution trimestrielle, la troisième vague de COVID-19 a freiné la croissance économique au premier trimestre de l'EF2122 (-2,3 %), mais elle a repris sa vigueur au cours des deux suivants (+5,8 % et +6,9 %) (consulter le graphique 2). S'il est vrai que l'économie canadienne a de nouveau ralenti au dernier trimestre de l'EF2122 (+2,8 %) en raison de la réintroduction de mesures de santé publique en réponse au variant Omicron et des nombreuses absences de travailleurs attribuables à la maladie, l'impact économique a été moins grave que lors des vagues précédentes.

Graphique 2 – Produit intérieur brut réel trimestriel, Canada, EF1920 à EF2122



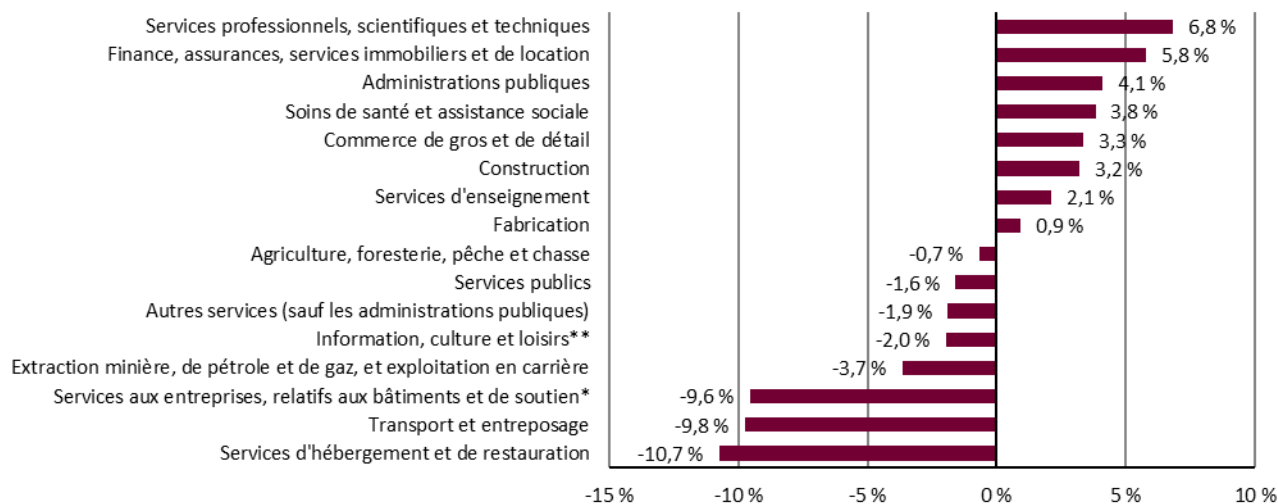
Source : Statistique Canada, Tableau 36-10-0104-01.

Au cours de l'EF2122, la reprise est demeurée inégale d'un secteur à l'autre (consulter le graphique 3). En mars 2022, huit des seize principales industries avaient entièrement récupéré les pertes de production découlant des premiers mois de la pandémie de COVID-19. Parmi celles-ci, les Services professionnels, scientifiques et techniques (+6,8 %); la Finance, assurances, services immobiliers et de location (+5,8 %), et l'Administration publique (+4,1 %) ont affiché la plus forte croissance comparativement à février 2020. Dans les huit autres industries, la production était toujours inférieure à son niveau pré-pandémique. Les Services d'hébergement et de restauration, le Transport et l'entreposage ainsi que les Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ont été les plus affectés par rapport à février 2020, présentant une progression de -10,7 %, -9,8 % et -9,6 %. Ces trois industries ont été affectées par les

⁷ Statistique Canada, Tableau 36-10-0104-01

perturbations continues des chaînes d’approvisionnement⁸ et les changements dans les régimes de travail (dont le télétravail).

Graphique 3 – Changement au produit intérieur brut réel selon l’industrie, Canada, mars 2022 par rapport à février 2020



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

** Comprend l’industrie de l’information et l’industrie culturelle et les industries relatives aux arts, spectacles et loisirs.

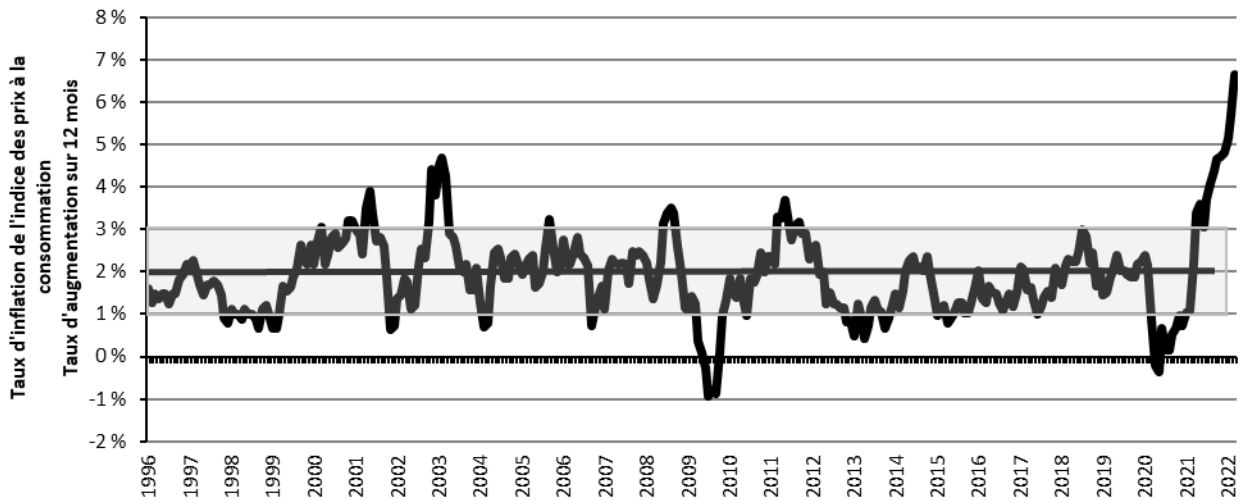
Source : Statistique Canada, Tableau 36-10-0434-01.

Les entreprises canadiennes, confrontées à une forte demande, à des perturbations de la chaîne d’approvisionnement et à des pénuries de main-d’œuvre au cours de l’EF2122, ont transmis les coûts de production plus élevés aux consommateurs. La guerre en Ukraine a également accentué la pression inflationniste en raison de la hausse des prix de l’énergie et d’autres produits de base et des bouleversements préexistants de la chaîne d’approvisionnement. Le taux d’inflation a progressé pendant l’EF2122, surtout durant les deux derniers trimestres, dépassant largement le niveau cible de 2 % établi par la Banque du Canada. Le taux d’augmentation d’une année à l’autre de l’indice d’ensemble des prix à la consommation (IPC), ou l’inflation de l’IPC, est passée de 2,2 % en mars 2021 à 6,7 % en mars 2022, ce qui est comparable aux sommets atteints au début des années 1990 (consulter le graphique 4)⁹. En réponse à la hausse de l’inflation et des anticipations inflationnistes, la Banque du Canada a relevé les taux d’intérêt en mars 2022 pour la première fois depuis le début de la pandémie, et ce processus s’est poursuivi pendant le reste de 2022.

⁸ Stephanie Tam, Shivani Sood et Chris Johnston, « Analyse des chaînes d’approvisionnement au Canada, premier trimestre de 2022 », Ottawa : Statistique Canada, 17 mars 2022, n° 11-621-M au catalogue.

⁹ Le sommet historique de l’augmentation d’une année à l’autre de 6,7 % a été surpassé alors que l’inflation a continué de grimper. Selon Statistique Canada, le taux de variation d’une année à l’autre de l’IPC a culminé à 8,1 % en juin 2022.

Graphique 4 – Variation d’une année sur l’autre de l’indice des prix à la consommation (IPC), Canada, janvier 1996 à mars 2022, données non désaisonnalisées



Remarque : La bande grise correspond à la fourchette de contrôle de 1 à 3 % de la Banque du Canada pour la cible d’inflation, l’inflation étant mesurée par le taux de variation sur 12 mois de l’indice des prix à la consommation (IPC); Banque du Canada, Rapport sur la politique monétaire, juillet 2022.

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

La pandémie de COVID-19 a entraîné un environnement difficile pour plusieurs entreprises canadiennes. Les entreprises ont été touchées de manière inégale par la pandémie; les petites entreprises de services où la distanciation physique est difficile, voire impossible, ont particulièrement souffert. Cependant, avec le soutien financier des gouvernements, plusieurs entreprises ont géré leurs problèmes de liquidité en dépit de fortes baisses de revenu. Les risques de défaillance étaient généralement contenus. À la fin de l’EF2122, quatre entreprises sur cinq faisaient état de pressions sur la capacité liées à des problèmes de main-d’œuvre ou de chaîne d’approvisionnement. Ceci est reflété dans les données sur les postes vacants présentés dans ce chapitre^{10,11}.

Sur la scène internationale, parmi les pays du Groupe des Sept (G7), un groupe composé des grands pays industrialisés du monde dont fait partie le Canada¹², le PIB réel du Canada a progressé de 5,7 % pendant l’EF2122¹³ comparativement à l’EF2021. À la fin de l’EF2122, la production économique des pays du G7, à l’exception du Japon et de l’Italie, avait retrouvé les niveaux pré-pandémiques. Le Canada continue de jouir d’une bonne qualité de vie et s’est classé au troisième rang des pays du G7 en matière de PIB réel par habitant (en utilisant la parité de pouvoir d’achat), soit environ 45 600 dollars américains par habitant en moyenne pendant l’EF2122¹⁴.

¹⁰ Banque du Canada, Enquête sur les perspectives des entreprises – Premier trimestre de 2022, Ottawa, Avril 2022.

¹¹ Banque du Canada, Évaluation préliminaire de l’impact de la COVID-19 sur la santé financière des entreprises canadiennes, Ottawa, Mai 2021.

¹² Le G7 est un forum politique intergouvernemental réunissant le Canada, la France, l’Allemagne, l’Italie, le Japon, le Royaume-Uni et les États-Unis.

¹³ Organisation de coopération et de développement économiques, OECD.stat, Comptes nationaux trimestriels, Produit intérieur brut – par les dépenses, données désaisonnalisées, Statistiques OCDE.

¹⁴ Organisation de coopération et de développement économiques, OECD.stat, Comptes nationaux trimestriels, Produit intérieur brut par habitant, données désaisonnalisées, Statistiques OCDE.

1.2 Le marché du travail canadien

Cette section met en lumière l'évolution du marché du travail au Canada¹⁵ pendant l'EF2122, dont certains éléments de ce dernier qui sont associés au régime d'assurance-emploi. Dans l'ensemble, le marché du travail canadien a connu une forte croissance de l'emploi, un faible taux de chômage national et un resserrement des conditions du marché du travail^{16,17}.

Croissance de la population active et le taux d'activité

Pendant l'EF2122, la taille de la population active canadienne¹⁸ a progressé de 2,8 % (+556 780, de 20,0 millions à 20,6 millions) par rapport à l'EF2021. Comparativement à son niveau prépandémique enregistré en février 2020, la taille du marché du travail canadien global était 1,8 % plus élevé en mars 2022. Dans le contexte du vieillissement démographique, les jeunes actifs (de 15 à 24 ans), limités par la diminution de leur part dans la population, constituent le seul groupe se situant toujours légèrement sous son niveau prépandémique (-0,6 %) comparativement aux 25 à 54 ans et aux 55 ans et plus (+2,7 % et +0,6 %, respectivement).

Pendant la période de 12 mois de l'EF2122, la croissance de la population active a surpassé celle de la population en âge de travailler, menant à une augmentation du taux d'activité global. En tenant compte de l'impact négatif de la pandémie de COVID-19 au début de l'EF2021, le taux d'activité global est passé de 64,3 % durant l'EF2021 à 65,5 % durant l'EF2122. Toutefois, en mars 2022, le taux d'activité (65,6 %) était toujours légèrement inférieur à celui observé en février 2020 (65,9 %).

Par rapport à leurs niveaux d'avant la pandémie, le taux d'activité des personnes âgées de 25 à 54 ans était plus élevé en mars 2022 (+1,2 point de pourcentage ou p.p.), tandis qu'il était au même niveau pour les jeunes. Cependant, chez les 55 ans et plus, étant donné que la taille de la population en âge de travailler avait augmenté plus rapidement que celle de la population active, leur taux d'activité restait inférieur de 1,4 point de pourcentage. Ceci peut s'expliquer par l'augmentation continue de la proportion des personnes âgées de 65 ans et plus parmi le groupe d'âge des 55 ans et plus, ce qui fait en sorte de diminuer le taux d'activité de l'ensemble du groupe.

Croissance de l'emploi

Au cours de la période de référence, l'emploi total a maintenu une progression graduelle à la hausse, passant de 18,0 millions pour l'EF2021 à 19,2 millions pour l'EF2122 (+6,6 %). L'emploi à temps partiel, qui a été davantage touché par la pandémie de COVID-19, a affiché une croissance plus forte que celle de l'emploi à temps plein (+10,0 % contre +5,9 %) pendant de l'EF2122 comparativement à l'EF2021. Comme l'illustre le graphique 5, en septembre 2021, l'emploi a retrouvé son niveau prépandémique enregistré en février 2020, et à la fin de mars 2022, il était supérieur de 2,3 % à son niveau d'avant la crise (+439 900).

¹⁵ Les chiffres pour le Canada concernant la population active, l'emploi, le chômage, la durée du chômage, les raisons du chômage, les heures travaillées et les salaires horaires excluent les territoires, tandis que les chiffres concernant les postes vacants et les salaires hebdomadaires incluent l'ensemble des provinces et des territoires. Les chiffres figurant dans cette section proviennent de Statistique Canada, l'Enquête sur la population active, tableau 14-10-0287-01, données désaisonnalisées, sauf indication contraire.

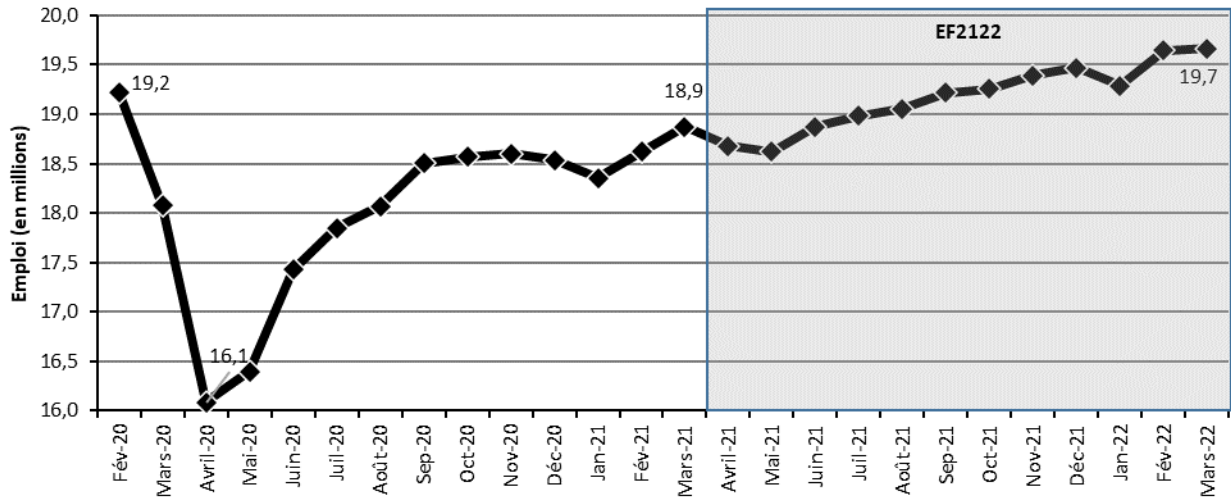
¹⁶ Les données rapportées pour l'exercice financier sont des moyennes de données mensuelles ou trimestrielles. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

¹⁷ Le marché du travail est réputé être « serré » s'il y a une abondance d'emplois vacants, mais que les travailleurs disponibles se font rares. Cette situation se traduit généralement par un ratio chômeurs-postes vacants plus faible.

¹⁸ La population active désigne la population civile hors institution âgée de 15 ans ou plus qui est employée ou au chômage. Une définition plus exhaustive se trouve à l'annexe 1.1.

En mars 2022, tant l'emploi à temps plein que celui à temps partiel avaient dépassé leur niveau pré-pandémique observé en février 2020 (respectivement de +2,6 % et +1,0 %).

Graphique 5 – Emploi total (en millions), Canada, février 2020 à mars 2022



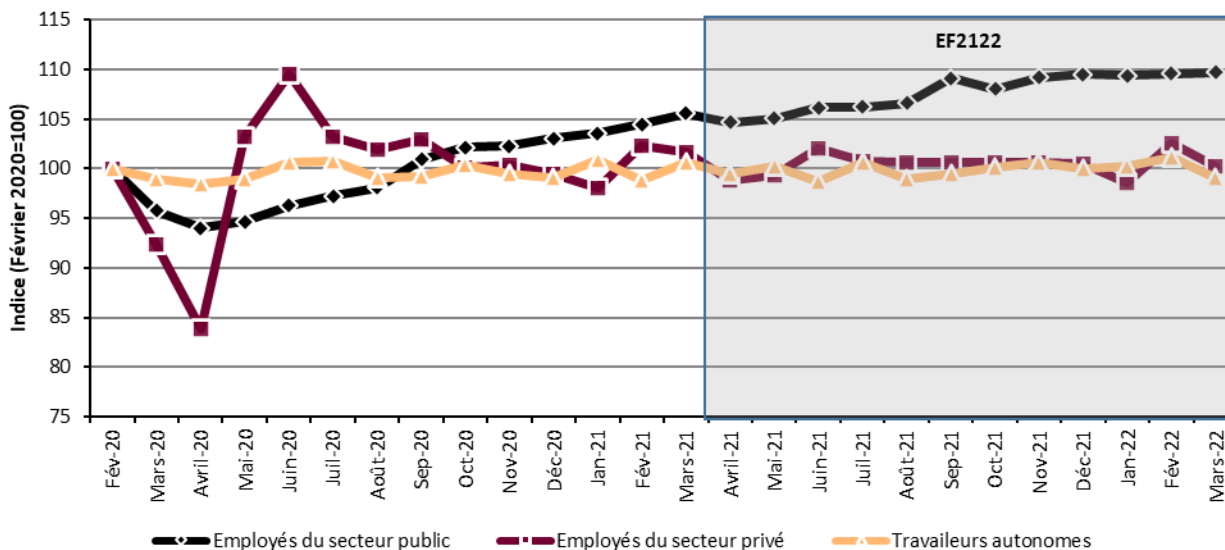
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0287-01

Emploi selon la catégorie de travailleurs¹⁹

Les mesures de santé publique imposées au début de la pandémie de COVID-19 en 2020 ont entraîné des mises à pied massives dans le secteur privé (consulter le graphique 6). À la fin de mars 2022, la taille de l'emploi pour les secteurs public et privé était supérieure à leurs niveaux pré-pandémiques enregistrés en février 2020 (+9,7 % et +1,9 % respectivement). Cependant, à la fin de l'EF2122, le nombre de travailleurs autonomes se situait bien en dessous de son niveau pré-pandémique (-5,7 %). Au cours des dix années qui ont précédé la pandémie, les travailleurs autonomes ont toujours représenté environ 15 % de l'emploi total. Leur nombre s'élevait à 13,8 % pendant de l'EF2122.

¹⁹ Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0288-01.

Graphique 6 – Indice de l’emploi par rapport aux niveaux pré-pandémiques (février 2020=100), selon la catégorie de travailleurs, Canada, février 2020 à mars 2022



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

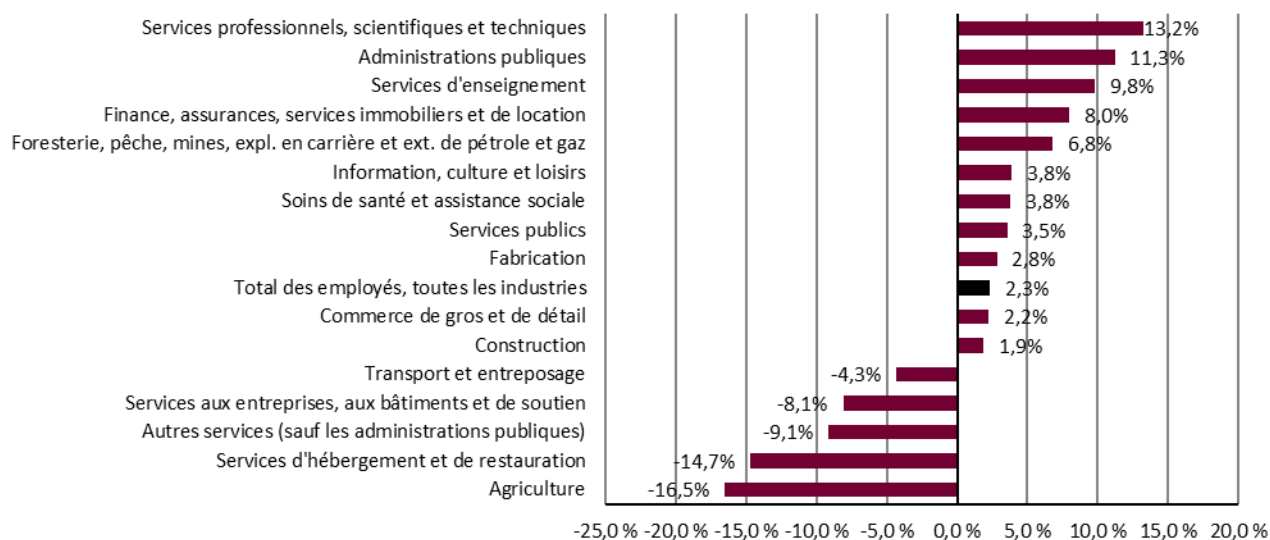
Emploi selon l’industrie et la taille de l’entreprise²⁰

Pendant l’EF2122, l’emploi a continué de croître dans la plupart des industries. Onze des seize grands groupes industriels ont affiché une reprise complète, l’emploi ayant retrouvé ses niveaux pré-pandémiques de février 2020. Toutefois, l’emploi dans les industries de l’Agriculture (-16,5 %), des Services d’hébergement et de restauration (-14,7 %), des Autres services (-9,1 %), des Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (-8,1 %) et du Transport et entreposage (-4,3 %) est resté inférieur aux niveaux pré-pandémiques (consulter le graphique 7). L’emploi dans ces groupes industriels a été davantage affecté par les mesures de santé publique visant à contrôler les vagues de COVID-19, dont la fermeture²¹ des entreprises non essentielles, les dispositions sur le télétravail, la fermeture des frontières réduisant la présence de travailleurs étrangers et les interruptions de la chaîne d’approvisionnement.

²⁰ Statistique Canada, Enquête sur la population active. Tableau 14-10-0355-01.

²¹ Les fermetures des entreprises causées par les mesures de santé publique visant à contrôler la pandémie de COVID-19 pouvaient être temporaires si elles réouvraient par la suite, ou permanentes si elles ne réouvraient jamais.

Graphique 7 – Changement dans l’emploi selon l’industrie, Canada, mars 2022 par rapport à février 2020



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

Par rapport à l’EF2021, l’emploi a augmenté dans les entreprises de toutes tailles²². La répartition des emplois entre les entreprises de différentes tailles au cours de l’EF2122 a pratiquement retrouvé celle prépandémique enregistrée pendant l’EF1920. Durant l’EF2122, 19,8 % de l’emploi se trouvait dans les petites entreprises, 19,1 % dans les entreprises de petite à moyenne taille, 15,3 % dans les entreprises de moyenne à grande taille et 45,9 % dans les grandes entreprises²³.

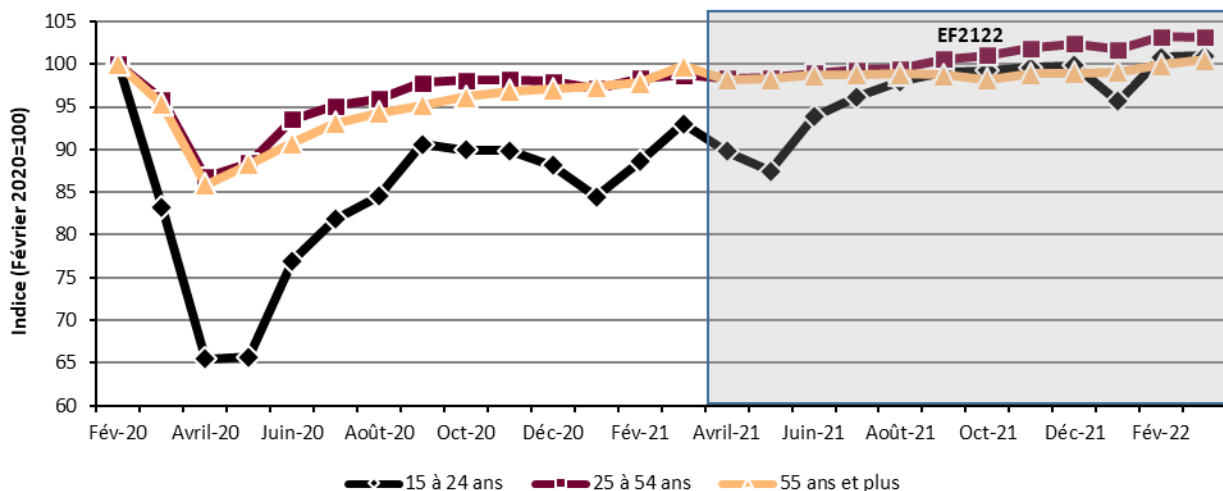
Emploi par groupe d’âge

L’emploi a augmenté chez les travailleurs de tous les groupes d’âge au cours de l’EF2122, la reprise du marché du travail se poursuivant. La croissance de l’emploi a été plus marquée chez les jeunes qui ont été durement touchés par les pertes d’emplois causées par la pandémie (+16,1 % contre +5,4 % et +4,8 %, respectivement, chez les travailleurs âgés de 25 à 54 ans et ceux de 55 ans et plus). En ce qui concerne la relance, en raison des vagues successives de fermetures et de réouvertures dans les secteurs où les jeunes sont généralement sur-représentés (par exemple, les Services d’hébergement et de restauration ainsi que le Commerce de gros et de détail), l’emploi chez les jeunes a connu une reprise plus instable. Il a chuté en mai 2021 (à cause de la 3^e vague) et en janvier 2022 (à cause de la 5^e vague) (consulter le graphique 8). En février 2022, il a finalement dépassé son niveau prépandémique enregistré en février 2020. L’emploi des 25 à 54 ans a récupéré plus rapidement que celui des jeunes et surpassait son niveau prépandémique dès septembre 2021, tandis que l’emploi des 55 ans et plus a retrouvé son niveau prépandémique en mars 2022.

²² La taille des entreprises est définie en fonction du nombre total d’employés dans un ou plusieurs établissements. Les groupes de taille suivants sont utilisés : les petites entreprises emploient de 0 à 19 employés; les entreprises de petite à moyenne taille emploient de 20 à 99 employés; les entreprises de moyenne à grande taille emploient de 100 à 499 employés; et les grandes entreprises emploient 500 employés ou plus.

²³ Statistique Canada, Enquête sur l’emploi, la rémunération et les heures (EERH), Tableau 14-10-0214-01, données trimestrielles non désaisonnalisées.

Graphique 8 – Indice de l’emploi par rapport au niveau pré-pandémique (février 2020=100), par groupe d’âge, Canada, février 2020 à mars 2022



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

Emploi par sexe

S’il est vrai que l’emploi des femmes a été plus touché que celui des hommes par la pandémie de COVID-19 pendant l’EF2021, il s’est rétabli plus rapidement au cours de l’EF2122. Par rapport à l’exercice précédent, l’emploi total des femmes a augmenté de 7,4 % durant l’EF2122, contre 5,9 % pour les hommes. À la fin de l’EF2122, chez les deux sexes, l’emploi était supérieur au niveau pré-pandémique enregistré en février 2020 (+2,1 % chez les hommes et +2,5 % chez les femmes). En mars 2022, le nombre d’hommes travaillant à temps partiel dépassait son niveau pré-pandémique (+2,7 %), tandis que chez les femmes, il s’en rapprochait (+0,1 %).

Taux d’emploi

La progression de l’emploi peut être influencée par les tendances démographiques dont la croissance de la population en âge de travailler ou par l’amélioration de la situation du marché du travail. Afin d’étudier la création d’emplois nette dans le marché du travail canadien, cette section se penche sur le taux d’emploi, soit la proportion de la population en âge de travailler (15 ans et plus) qui est actuellement occupée.

Sur une base annuelle, pendant l’EF2122, le taux d’emploi a augmenté de 3,2 p.p., passant de 57,8 % durant l’EF2021 à 61,0 % (consulter le tableau 1). Il se situait toutefois toujours sous son niveau pré-pandémique de l’EF1920 (61,9 %) et son sommet historique de 63,4 % enregistré au cours de l’EF0708. Chez les hommes, il a progressé de 3,0 p.p., ce qui est légèrement inférieur à la hausse de 3,4 p.p. observée chez les femmes entre l’EF2021 et l’EF2122. Des taux plus élevés ont aussi été notés pour les membres des trois groupes d’âge pendant l’EF2122 (+8,2 p.p. pour les jeunes, +3,8 p.p. pour les 25 à 54 ans et +1,0 p.p. pour les 55 ans et plus) comparativement à l’EF2021.

En ce qui concerne le chemin de la reprise entre février 2020 et mars 2022, le taux d’emploi a retrouvé son niveau d’avant la pandémie pour les femmes (+0,2 p.p.). Cependant, il était légèrement plus faible que son niveau pré-pandémique pour les hommes (-0,1 p.p.). Parmi les groupes d’âge, seuls les taux

d'emploi des jeunes et des personnes âgées de 25 à 54 ans ont complètement récupéré (+0,9 p.p. et +1,5 p.p., respectivement). Pour les personnes âgées de 55 ans et plus, le taux d'emploi est demeuré inférieur à son niveau prépandémique (-1,3 p.p.), principalement causé par la hausse de la proportion de personnes âgées de 65 ans et plus parmi le groupe d'âge. Les personnes de 65 ans et plus tendent à avoir un taux d'emploi plus bas.

Tableau 1 – Taux d'emploi selon l'âge et le sexe, Canada, EF2021, EF2122, février 2020 et mars 2022

Sexe	Taux d'emploi EF2021	Taux d'emploi EF2122	Variation du taux d'emploi EF2021 à EF2122 (p.p.)	Taux d'emploi février 2020	Taux d'emploi mars 2022	Variation du taux d'emploi février 2020 à mars 2022 (p.p.)
Hommes	61,9 %	64,9 %	+3,0	66,1 %	66,0 %	-0,1
Femmes	53,8 %	57,2 %	+3,4	58,2 %	58,4 %	+0,2
Catégorie d'âge						
15 à 24 ans	49,0 %	57,2 %	+8,2	58,7 %	59,6 %	+0,9
25 à 54 ans	79,5 %	83,3 %	+3,8	83,3 %	84,7 %	+1,5
55 ans et plus	33,9 %	34,8 %	+1,0	36,4 %	35,1 %	-1,3
Canada	57,8 %	61,0 %	+3,2	62,1 %	62,2 %	+0,1

Remarque : La variation en points de pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

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

Par rapport aux autres pays du G7, le Canada a enregistré la plus forte augmentation du taux d'emploi entre l'EF2021 et l'EF2122. Il se classait ainsi au premier rang en termes de taux d'emploi pour l'EF2122, alors qu'il occupait la quatrième place durant l'EF2021²⁴.

Taux de chômage

Le taux de chômage constitue l'un des principaux éléments qui déterminent l'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi. En vertu des règles originales du régime, un taux de chômage plus faible dans une région économique de l'assurance-emploi se traduit par le besoin d'accumuler un plus grand nombre d'heures d'emploi assurable pendant la période de référence pour toucher des prestations régulières. Le taux de chômage dans une région économique de l'assurance-emploi joue également un rôle pour établir le nombre maximal de semaines de prestations régulières auquel le prestataire a droit et le nombre de semaines de rémunération (souvent appelé le diviseur) utilisées dans le calcul du taux de prestations hebdomadaires. Les variations régionales du taux de chômage sont abordées à la [sous-section 1.3](#). Consultez la [section 2.1](#) du chapitre II pour savoir comment les différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ont influé sur l'admissibilité et le nombre maximal de semaines de prestations régulières.

La réouverture des entreprises et le resserrement de la situation sur le marché du travail ont entraîné un recul important du nombre de chômeurs au cours de l'EF2122, passant de 2,0 millions pour l'EF2021 à 1,4 millions pour l'EF2122, soit une baisse de 31,0 %. Combiné à l'augmentation de la taille de la population active canadienne pendant la même période, le taux de chômage est passé de 10,2 % durant l'EF2021 à 6,8 % durant l'EF2122 (consulter le tableau 2). Le taux de chômage a diminué à un rythme similaire pour les hommes et les femmes entre l'EF2021 et l'EF2122, alors qu'il a diminué à des rythmes différents selon

²⁴ Organisation de coopération et de développement économiques, OECD.stat, Marché du travail, Statistiques du marché du travail, Statistiques à court terme, Statistiques à court terme sur le marché de travail, février 2023. En général, les données sur l'emploi et le chômage sont largement comparables entre les pays de l'OCDE. Cependant, certaines divergences découlant de la COVID-19 ont pu avoir une incidence sur la comparabilité des statistiques entre les pays au cours de la période examinée.

les groupes d'âge. Celui des jeunes a connu la plus forte baisse (-9,0 p.p.), suivi de celui des 25 à 54 ans (-2,7 p.p.) et des 55 ans et plus (-1,6 p.p.).

En mars 2022, les taux de chômage des jeunes et des personnes âgées de 25 à 54 ans ont affiché des niveaux inférieurs à ceux de février 2020, les jeunes ayant enregistré le plus important déclin (-1,4 p.p.). Ceci s'explique principalement par le fait que la population active des jeunes demeurerait inférieure à son niveau pré-pandémique en raison d'un recul plus rapide de leur nombre de chômeurs (-13,6 %). Cependant, le taux de chômage des personnes âgées de 55 ans et plus était légèrement au-dessus de son niveau pré-pandémique (+0,1 p.p.). Le taux de chômage des femmes était le même que son niveau pré-pandémique, tandis que celui des hommes était légèrement inférieur (-0,8 p.p.) (consulter le tableau 2).

Tableau 2 – Taux de chômage selon l'âge et le sexe, Canada, EF2021, EF2122, février 2020 et mars 2022

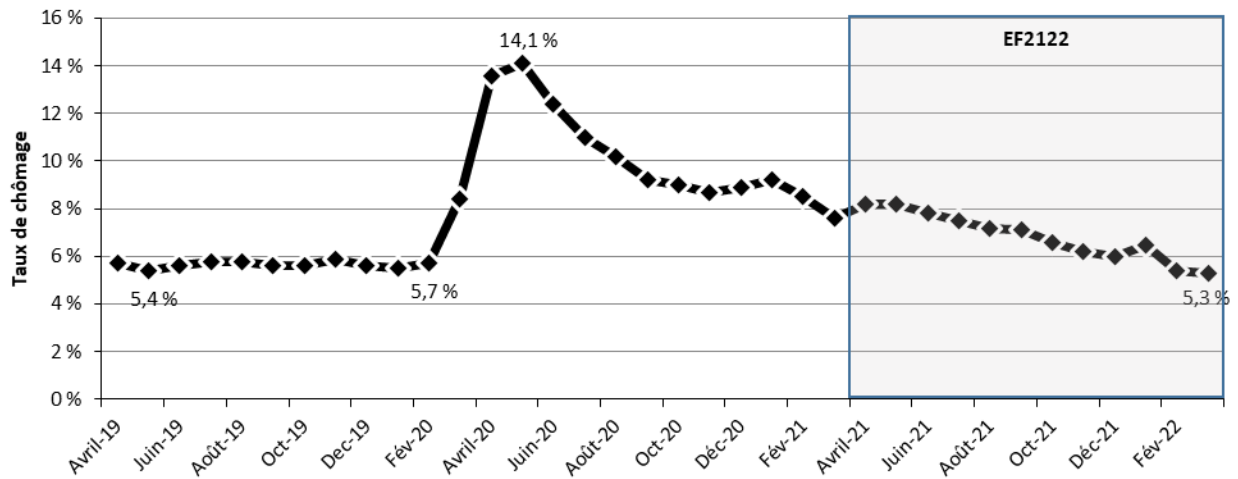
Sexe	Taux de chômage EF2021	Taux de chômage EF2122	Variation du taux de chômage EF2021 à EF2122 (p.p.)	Taux de chômage février 2020	Taux de chômage mars 2022	Variation du taux de chômage février 2020 à mars 2022 (p.p.)
Hommes	10,3 %	7,0 %	-3,3	6,0 %	5,2 %	-0,8
Femmes	10,0 %	6,6 %	-3,4	5,4 %	5,4 %	0,0
Catégorie d'âge						
15 à 24 ans	21,0 %	11,9 %	-9,0	10,6 %	9,2 %	-1,4
25 à 54 ans	8,3 %	5,6 %	-2,7	4,8 %	4,4 %	-0,4
55 ans et plus	8,7 %	7,1 %	-1,6	5,3 %	5,3 %	+0,1
Canada	10,2 %	6,8 %	-3,3	5,7 %	5,3 %	-0,5

Remarque : La variation en points de pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

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

Avant la pandémie de COVID-19, le taux de chômage mensuel a atteint un plancher sans précédent de 5,4 % en mai 2019 (consulter le graphique 9). Il a culminé à 14,1 % en mai 2020 au début de la pandémie et a connu une tendance à la baisse par la suite, malgré de petites augmentations associées aux vagues subséquentes de la pandémie. Au cours de l'EF2122, le taux de chômage a légèrement progressé en janvier 2022 en raison de l'impact de la cinquième vague, mais a maintenu sa tendance à la baisse par la suite. Il a établi un nouveau plancher absolu en mars 2022, se situant à 5,3 %, ce qui indique un resserrement de la conjoncture du marché du travail canadien. Ce taux était non seulement inférieur au niveau pré-pandémique de 5,7 % enregistré en février 2020, mais il représentait également un nouveau seuil historique de cette statistique mensuelle depuis que des données comparables ont commencé à être comptabilisées en janvier 1976.

Graphique 9 – Taux de chômage, Canada, avril 2019 à mars 2022



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

À l'échelle internationale, le Canada a affiché la deuxième plus importante baisse du taux de chômage du G7 au cours de l'EF2122 par rapport à l'EF2021. Il a enregistré le troisième taux de chômage le plus élevé parmi les pays du G7 pendant l'EF2122, se classant derrière la France et l'Italie²⁵. Le taux de chômage a fortement augmenté au Canada et aux États-Unis au début de la pandémie, alors que les autres pays du G7 ont connu des hausses relativement faibles. Comme l'a souligné l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), l'hétérogénéité de l'impact sur le chômage dans ses pays membres témoigne des différences fondamentales des politiques des différents gouvernements visant à atténuer les effets économiques et sociaux de la pandémie²⁶.

Durée du chômage²⁷

En plus de la diminution du taux de chômage national durant l'EF2122, deux indicateurs mesurant la durée du chômage ont aussi témoigné d'une tendance à la baisse pendant la période examinée, soit la durée moyenne du chômage et la proportion du chômage de longue durée (recherche de travail pendant 52 semaines ou plus). La durée moyenne du chômage (le nombre de semaines continues de chômage pendant lesquelles une personne cherche du travail ou a été temporairement mis à pied) au début de la pandémie a chuté de façon marquée en raison d'une hausse du nombre de chômeurs récents. Une importante augmentation de la durée moyenne du chômage a suivi alors que les impacts de la pandémie perduraient (consulter le graphique 10). Cette statistique était de 22,3 semaines en mars 2021, a culminé à 25,6 semaines en octobre 2021 et a reculé pour atteindre 19,6 semaines en mars 2022 grâce à la réouverture des entreprises non essentielles. Toutefois, cette durée était toujours supérieure au plancher de 16,7 semaines enregistrée en février 2020. Sur une base annuelle, la durée moyenne du chômage se

²⁵ Organisation de coopération et de développement économique, Statistiques à court terme sur le marché de travail, août 2022.

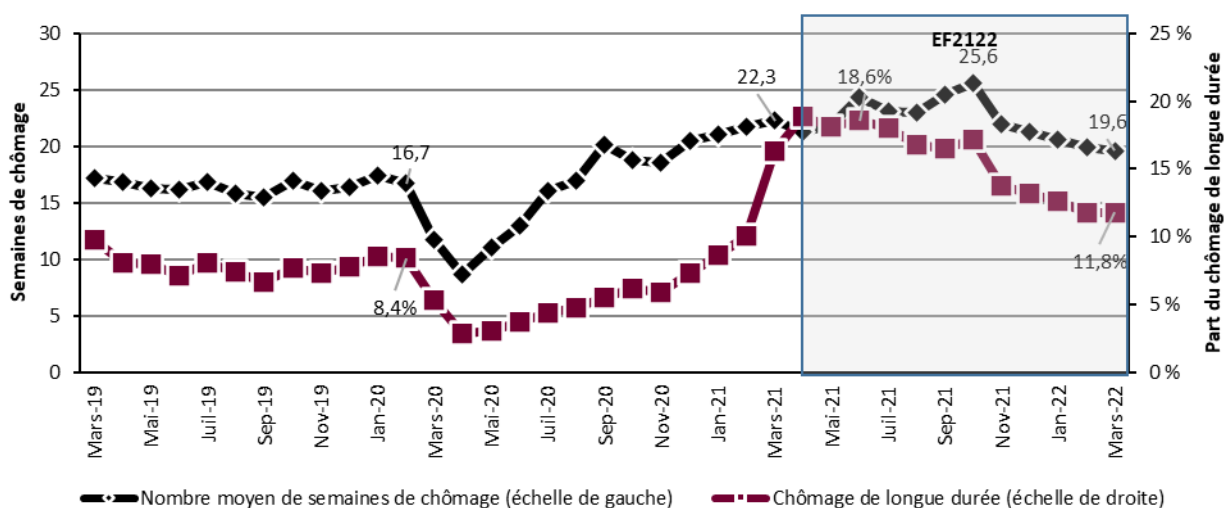
²⁶ Organisation de coopération et de développement économique, « Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2020 : Crise du COVID-19 et protection des travailleurs », Éditions OCDE, Paris, https://www.oecd-ilibrary.org/employment/perspectives-de-l-emploi-de-l-ocde-2020_b1547de3-fr.

²⁷ Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0342-01.

chiffrait à 22,3 semaines pendant l'EF2122, soit 4,9 semaines de plus que les 17,4 semaines enregistrées au cours de l'EF2021.

Parallèlement à l'évolution de la durée moyenne du chômage, la proportion de chômeurs canadiens qui ont été continuellement à la recherche d'un emploi pendant une période d'au moins 52 semaines²⁸ consécutives (la part du chômage de longue durée) a grimpé en flèche pendant de la deuxième moitié de l'EF2021. Au cours de l'EF2122, elle est parvenue à un sommet en avril 2021, soit 18,9 % du total des chômeurs (soit 313 100 chômeurs de longue durée) et a progressivement diminué pour atteindre 11,8 % du total des chômeurs (soit 129 000 chômeurs de longue durée) en mars 2022. Cette proportion de chômage de longue durée dépassait encore son niveau pré-pandémique de 8,4 % observé en février 2020. Parmi les pays du G7, le Canada a affiché la plus faible proportion du chômage se prolongeant pendant un an ou plus en 2021²⁹.

Graphique 10 – Durée moyenne du chômage (en semaine) et proportion du chômage de longue durée (pourcentage de chômeurs depuis 52 semaines ou plus), Canada, mars 2019 à mars 2022



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

Les personnes âgées de 55 ans et plus sont généralement plus susceptibles de connaître des épisodes de chômage plus longs. La période de la COVID-19 n'a pas fait exception. En février 2020, la proportion de chômeurs de longue durée s'élevait à 14,5 % chez les personnes âgées de 55 ans et plus, contre 8,2 % chez les 25 à 54 ans et 4,2 % chez les jeunes. À la fin de l'EF2122, elle est passée à 17,8 %, 11,6 % et 6,7 % respectivement pour ces trois groupes d'âge. Parallèlement, par rapport à février 2020, en mars 2022, la durée moyenne du chômage a atteint 26,2 semaines (+3,0 semaines) chez les travailleurs âgés de 55 ans et plus, 20,9 semaines (+4,0 semaines) chez ceux âgés de 25 à 54 ans et 12,5 semaines (+1,6 semaines) chez les jeunes.

²⁸ Dans la publication *Le Quotidien* de Statistique Canada, le chômage de longue durée est défini comme les chômeurs qui sont continuellement à la recherche d'un emploi depuis 27 semaines ou plus. Cette définition est différente de celle des « 52 semaines ou plus » utilisée dans ce rapport et qui correspond à la période de référence pour être admissibles aux prestations d'assurance-emploi (consulter la [section 2.1](#) du chapitre II pour obtenir de plus amples renseignements).

²⁹ Organisation de coopération et de développement économique, *Marché du travail*, août 2022.

En février 2020, la proportion de chômage de longue durée était semblable pour les hommes et les femmes (8,9 % et 7,8 %). À la fin de l'EF2122, elle atteignait 13,3 % chez les hommes et 10,1 % chez les femmes. En mars 2022, la durée moyenne du chômage a augmenté de 3,6 semaines par rapport à février 2020 pour les hommes (soit 20,9 semaines), tandis qu'elle a progressé de 2,8 semaines pour les femmes (soit 18,4 semaines).

Raisons du chômage³⁰

De manière générale, les travailleurs peuvent devenir chômeurs pour différentes raisons et la cause du chômage constitue un facteur clé pour déterminer si une personne est admissible aux prestations d'assurance-emploi. Les prestations régulières d'assurance-emploi ne sont offertes qu'aux personnes qui ont perdu leur emploi pour des raisons hors de leur contrôle ou qui ont quitté leur emploi pour un motif valable. Alors que les conditions du marché du travail se sont améliorées depuis le début de la pandémie, les motifs expliquant le chômage ont continué de changer tout au long de l'EF2122.

L'Enquête sur la population active fait état de cinq catégories de raisons de chômage : les personnes qui quittent leur emploi, les mises à pied permanentes, les mises à pied temporaires, les personnes qui n'ont pas travaillé l'année précédente et celles qui n'ont jamais travaillé. Parmi ces dernières, les mises à pied permanentes et temporaires sont les plus pertinentes pour la gestion du régime d'assurance-emploi.

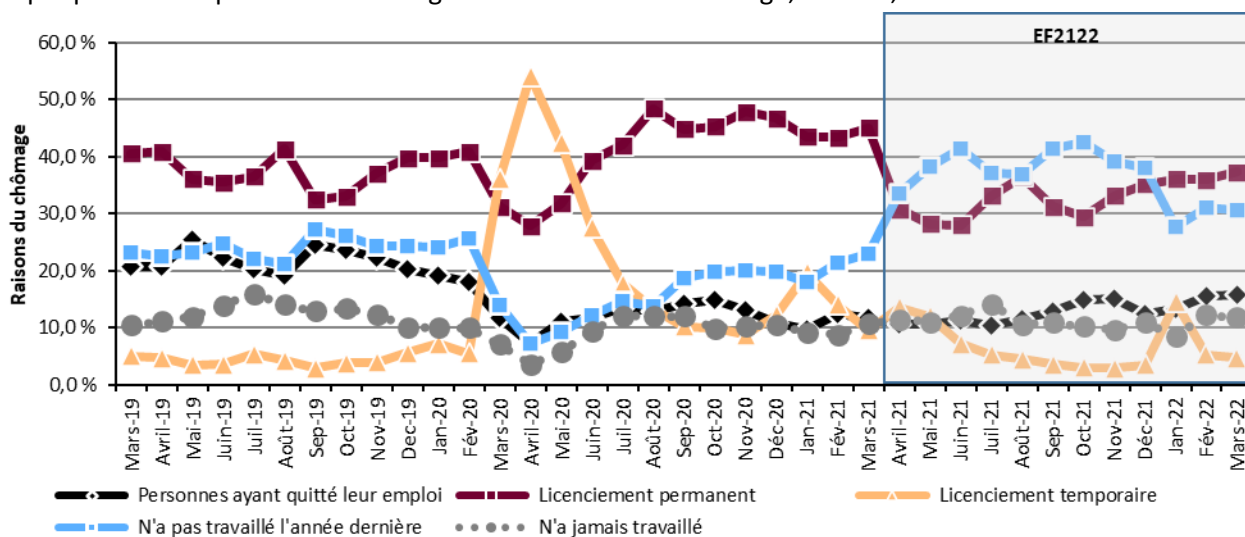
Avant mai 2021, les personnes qui devenaient chômeuses en raison de la perte de leur emploi (causée par une mise à pied temporaire ou permanente) représentaient la plus grande proportion de la population au chômage du Canada. Puisque plusieurs personnes ont perdu leur emploi au début de la pandémie et n'ont pas trouvé de travail pendant l'EF2021, les chômeurs qui n'ont pas travaillé au cours de l'année précédente ont dominé la population de chômeurs de mai 2021 à janvier 2022 (consulter le graphique 11).

Grâce à l'assouplissement des restrictions en matière de santé publique et à la réouverture progressive des entreprises, la part des mises à pied temporaires parmi les chômeurs a diminué, passant de 22,2 % durant l'EF2021 à 7,1 % durant l'EF2122, et la proportion de mises à pied permanentes a reculé, tombant de 41,2 % à 32,7 % au cours de la même période. Les proportions de personnes ayant quitté leur emploi et de chômeurs n'ayant jamais travaillé se situaient à 12,6 % et 11,2 % pour l'EF2122, soit des niveaux similaires à ceux de l'EF2021.

Du point de vue de l'assurance-emploi, l'admissibilité aux prestations régulières repose en grande partie sur le nombre d'heures d'emploi assurable qu'une personne a accumulées durant les 52 semaines précédentes (le seuil d'admissibilité oscille selon la région économique de l'assurance-emploi où réside le travailleur). La pandémie a entraîné une augmentation de la proportion de chômeurs n'ayant pas travaillé au cours de la dernière année parmi la population des chômeurs (passant de 15,6 % pour l'EF2021 à 36,5 % pour l'EF2122). Cette situation, conjuguée aux différentes mesures temporaires mises en place par le régime pour faciliter l'accès aux prestations, est susceptible de faire varier les indicateurs sur l'accès et la couverture de l'assurance-emploi durant l'EF2122.

³⁰ Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0125-01.

Graphique 11 – Proportion du chômage selon la raison du chômage, Canada, mars 2019 à mars 2022



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

Heures de travail³¹

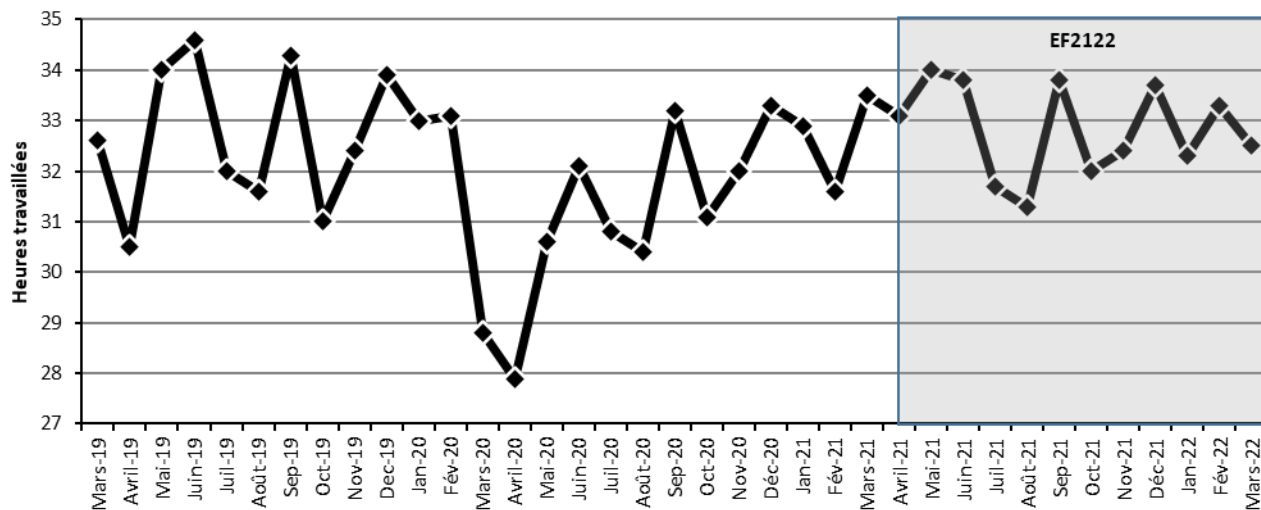
Les « heures de travail » sont étroitement liées à la gestion du régime d'assurance-emploi. Le nombre d'heures d'emploi assurable est un critère d'admissibilité clé du régime d'assurance-emploi, car les prestataires doivent avoir travaillé un nombre minimum d'heures d'emploi assurable au cours de la période de référence pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi. Ce nombre d'heures détermine également, avec le taux de chômage régional, le nombre maximum de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi auxquelles un prestataire a droit.

Le nombre moyen d'heures généralement travaillées par les Canadiens, tous emplois confondus – c'est-à-dire celles qui sont habituellement travaillées pendant d'une semaine typique, sans compter les heures supplémentaires – est resté constant à 36,4 par semaine durant l'EF2122. Il est demeuré stable au cours des dernières années et inférieur au niveau enregistré avant la récession de l'EF0809.

En revanche, le nombre moyen d'heures effectivement travaillées reflète souvent des diminutions ou des augmentations temporaires des heures de travail (par exemple, des heures perdues pour cause de maladie ou de vacances, ou davantage d'heures travaillées en raison d'heures supplémentaires). Au début de la pandémie, la moyenne des heures effectivement travaillées par employé, tous emplois confondus (heures supplémentaires comprises), est passée de 33,1 heures par semaine en février 2020 à 27,9 heures en avril 2020 (consulter graphique 12). La moyenne a par la suite rebondi au fil des mois suivants et s'est maintenue à des niveaux proches de ceux observés avant la pandémie. Durant l'EF2122, la moyenne des heures effectivement travaillées par semaine, tous emplois confondus, a suivi l'évolution généralement observée d'un mois à l'autre. En mars 2022, la moyenne des heures effectivement travaillées, tous emplois confondus, était de 32,5 heures par semaine.

³¹ Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0042-01.

Graphique 12 – Moyenne des heures effectivement travaillées par semaine, tous emplois confondus, Canada, mars 2019 à mars 2022



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

Postes vacants³² et resserrement du marché du travail

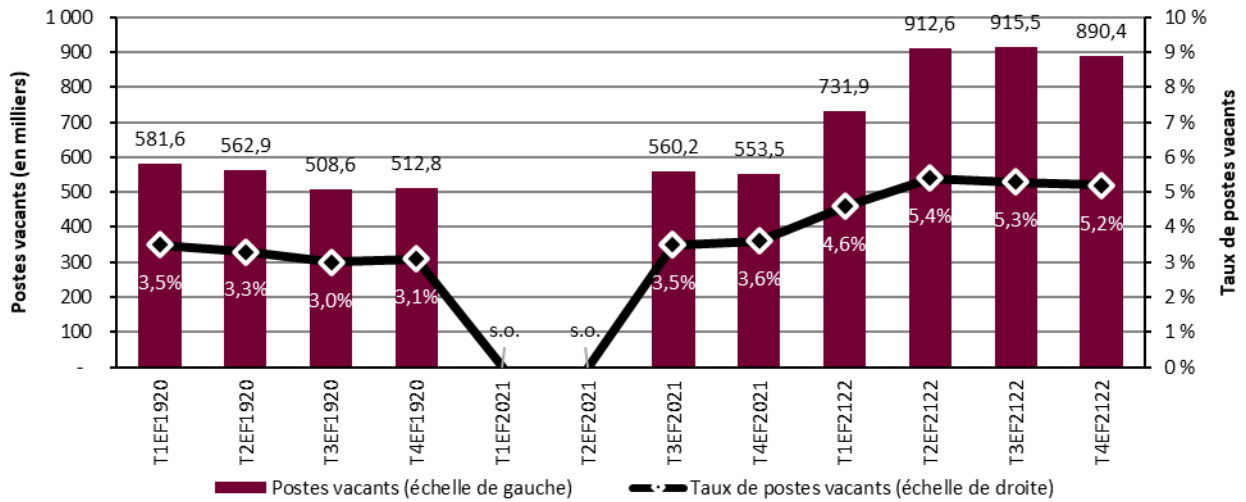
Au cours de l'EF2122, le taux et le nombre de postes vacants ont atteint des sommets au Canada. Cette situation a pu être influencée par des facteurs comme le vieillissement de la population, le déclin des entrées des immigrants pendant la pandémie de COVID-19 et des changements structurels touchant le marché du travail qui ont été causés par les confinements économiques.

Le nombre de postes vacants correspond au nombre de postes inoccupés pour lesquels les employeurs cherchent activement des travailleurs. Alors que l'économie continuait de se rétablir, au troisième trimestre³³ de l'EF2122, le nombre de postes vacants a augmenté de 63,4 % par rapport au même trimestre de l'EF2021 (+80,0 % par rapport au troisième trimestre de l'EF1920), atteignant un sommet historique de 915 545 postes vacants (consulter le graphique 13). Cette hausse a été plus importante que celle de l'emploi. Cette situation s'est répétée au cours du dernier trimestre de l'EF2122, les postes vacants étant 60,9 % plus élevés qu'il y a 12 mois (+73,6 % par rapport à deux ans auparavant). Pendant cette période, le taux de postes vacants (nombre d'emplois vacants exprimé en pourcentage de tous les emplois occupés et vacants) a atteint un pic sans précédent de 5,4 % au deuxième trimestre de l'EF2122. Il s'est maintenu à 5,3 % et 5,2 % au cours des deux derniers trimestres de l'EF2122.

³² Statistiques Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, Tableau 14-10-0326-01.

³³ Statistique Canada a temporairement suspendu la collecte de données de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires pendant le premier et deuxième trimestre de l'EF2021.

Graphique 13 – Emplois vacants et taux de postes vacants, Canada, premier trimestre de l’EF1920 au quatrième trimestre de l’EF2122*



* Statistique Canada a temporairement suspendu la collecte de données de l’Enquête sur les postes vacants et les salaires pendant le premier et deuxième trimestre de l’EF2021.

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

Une hausse des postes vacants a été observée dans l’ensemble des groupes industriels (consulter le tableau 3). Parmi ces derniers, la Gestion de sociétés et d’entreprises (+117,2 %), la Construction (+107,0 %) et les Services d’hébergement et de restauration (+101,8 %) ont affiché les plus importantes augmentations, ayant plus que doublé pendant le dernier trimestre de l’EF2122 par rapport à la même période deux ans plus tôt.

Tableau 3 – Postes vacants selon l'industrie, Canada, quatrième trimestre de l'EF1920, de l'EF2021 et de l'EF2122

Industrie	Quatrième trimestre de l'EF1920	Quatrième trimestre de l'EF2021	Quatrième trimestre de l'EF2122	Variation (%) quatrième trimestre de l'EF1920 au quatrième trimestre de l'EF2122
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	12 105	11 700	13 745	+13,5 %
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	4 500	5 090	8 760	+94,7 %
Services publics	2 080	1 560	2 850	+37,0 %
Construction	34 830	46 370	72 090	+107,0 %
Fabrication	42 075	52 205	82 705	+96,6 %
Commerce de gros	21 875	23 425	36 105	+65,1 %
Commerce de détail	50 380	54 795	85 740	+70,2 %
Transport et entreposage	24 840	27 170	44 130	+77,7 %
Industries de l'information et culturelle	12 860	11 225	17 720	+37,8 %
Finance et assurances	22 820	23 760	35 450	+55,3 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	7 535	6 790	11 240	+49,2 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	42 565	47 795	69 565	+63,4 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	2 215	2 320	4 810	+117,2 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	38 895	36 750	57 930	+48,9 %
Services d'enseignement	15 380	15 760	23 505	+52,8 %
Soins de santé et assistance sociale	71 035	98 715	135 570	+90,8 %
Arts, spectacles et loisirs	11 270	6 630	15 160	+34,5 %
Services d'hébergement et de restauration	60 300	48 785	121 665	+101,8 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	23 845	21 920	35 745	+49,9 %
Administrations publiques	11 355	10 715	15 900	+40,0 %
Toutes les industries	512 760	553 480	890 385	+73,6 %

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

Les Services d'hébergement et de restauration ont affiché la plus importante croissance du taux de postes vacants (+5,5 p.p.), atteignant 9,9 % au dernier trimestre de l'EF2122, le plus élevé de l'ensemble des industries (consulter le tableau 4). La Construction (+3,1 p.p.), la Fabrication (+2,6 p.p.), les Soins de santé et l'assistance sociale (+2,5 p.p.) ainsi que le Transport et l'entreposage (+2,3 p.p.) faisaient partie des industries enregistrant la plus rapide progression du taux de postes vacants au cours du dernier trimestre de l'EF2122 par rapport au même trimestre de l'EF1920.

Tableau 4 – Taux de postes vacants, selon l'industrie, Canada, quatrième trimestre de l'EF1920, de l'EF2021 et de l'EF2122

Industrie	Quatrième trimestre de l'EF1920	Quatrième trimestre de l'EF2021	Quatrième trimestre de l'EF2122	Variation (%) quatrième trimestre de l'EF1920 au quatrième trimestre de l'EF2122
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	5,7 %	5,4 %	6,2 %	+0,5
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	2,2 %	2,7 %	4,2 %	+2,0
Services publics	1,6 %	1,3 %	2,2 %	+0,6
Construction	3,4 %	4,6 %	6,5 %	+3,1
Fabrication	2,6 %	3,4 %	5,2 %	+2,6
Commerce de gros	2,6 %	2,9 %	4,1 %	+1,7
Commerce de détail	2,4 %	2,8 %	4,1 %	+1,7
Transport et entreposage	3,0 %	3,4 %	5,3 %	+2,3
Industries de l'information et culturelle	3,6 %	3,2 %	4,6 %	+1,0
Finance et assurances	2,9 %	3,1 %	4,3 %	+1,4
Services immobiliers et services de location et de location à bail	2,5 %	2,6 %	3,9 %	+1,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	4,1 %	4,6 %	5,9 %	+1,8
Gestion de sociétés et d'entreprises	1,9 %	2,0 %	3,7 %	+1,8
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	4,6 %	4,6 %	6,8 %	+2,2
Services d'enseignement	1,0 %	1,1 %	1,6 %	+0,6
Soins de santé et assistance sociale	3,3 %	4,5 %	5,8 %	+2,5
Arts, spectacles et loisirs	3,8 %	3,7 %	6,0 %	+2,2
Services d'hébergement et de restauration	4,4 %	5,3 %	9,9 %	+5,5
Autres services (sauf les administrations publiques)	4,2 %	4,4 %	6,4 %	+2,2
Administrations publiques	2,2 %	2,2 %	3,0 %	+0,8
Toutes les industries	3,1 %	3,6 %	5,2 %	+2,1

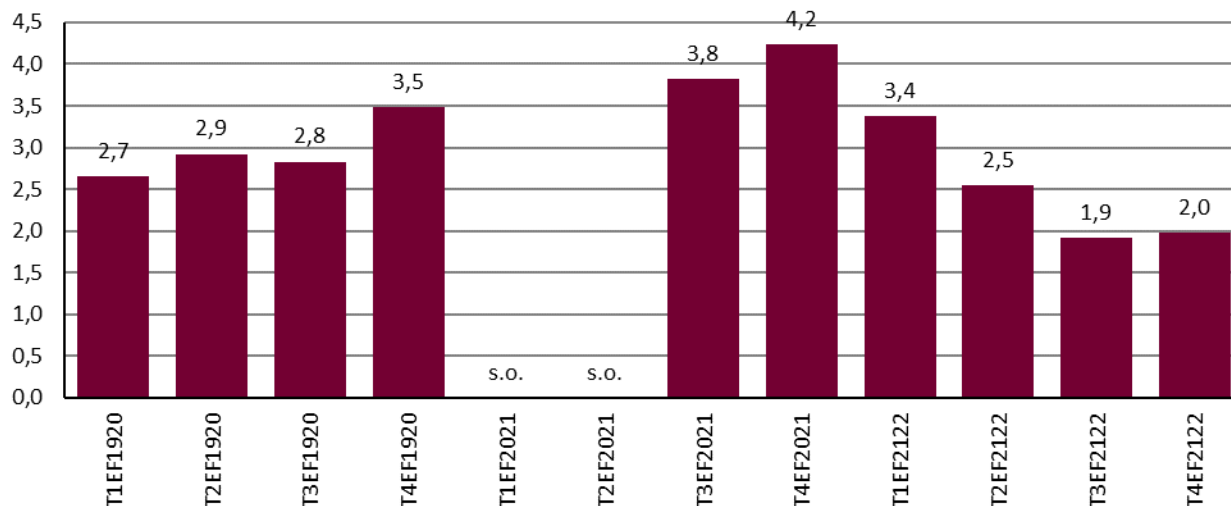
Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, Tableau 14-10-0326-01, données non désaisonnalisées.

Les postes vacants deviennent généralement plus difficiles à pourvoir lorsque la main-d'œuvre disponible, principalement les chômeurs, diminue par rapport au nombre de postes vacants. Dans ce cas, le marché du travail se resserre. En revanche, les postes vacants devraient être plus faciles à pourvoir lorsque le nombre de chômeurs augmente par rapport au nombre de postes vacants. Dans ce cas, il y a un relâchement du marché du travail. Un indicateur du resserrement du marché du travail est le ratio chômeurs-postes vacants. Il mesure le nombre potentiel de chômeurs disponibles pour chaque poste vacant, ce qui donne une mesure du resserrement du marché du travail. Un ratio chômeurs-postes vacants plus faible correspond à un nombre plus faible de chômeurs par rapport au nombre total de postes vacants, ce qui indique un marché du travail plus tendu. Puisque moins de chômeurs sont disponibles pour occuper les postes vacants, la durée d'inoccupation des postes pourrait être plus longue. Un ratio plus élevé correspond à un nombre plus élevé de chômeurs par rapport au nombre total de postes vacants, ce qui indique un marché du travail moins tendu. Une comparaison de ce ratio à deux moments précis indique comment la situation du marché du travail évolue au cours de cette période. Un resserrement est associé à une diminution du ratio et un relâchement est associé à une augmentation de celui-ci.

Les mesures de santé publique mises en place pour freiner la propagation de la COVID-19 pendant l'EF2021 ont mené à un relâchement du marché du travail pendant cette période. Le ratio chômeurs-postes vacants a augmenté de 0,7 point (à 3,5 au quatrième trimestre de l'EF1920) au début de la pandémie (consulter le graphique 14). Il a continué d'augmenter au cours de l'EF2021, pour commencer à

descendre durant l'EF2122. Au quatrième trimestre de l'EF2122, il a atteint 2,0, ce qui est plus faible que son niveau pré-pandémique, indiquant un resserrement de la situation du marché du travail.

Graphique 14 – Ratio chômeurs-postes vacants, Canada, EF1920 à EF2122*

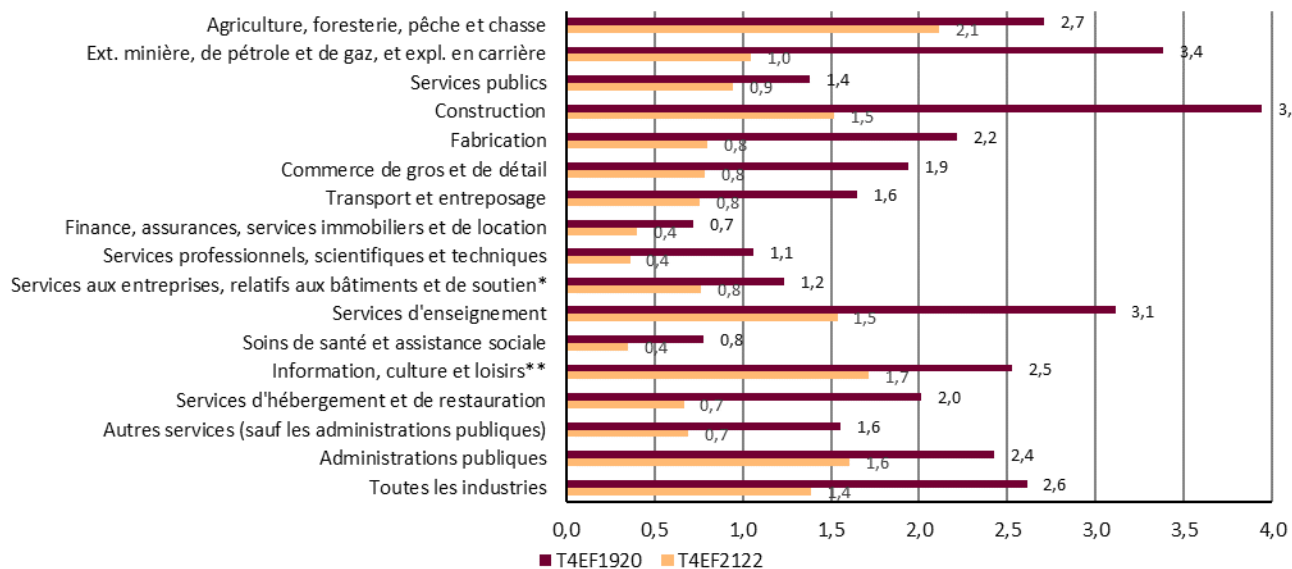


* Statistique Canada a temporairement suspendu la collecte de données de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires pendant le premier et deuxième trimestre de l'EF2021.

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

Pendant cette même période, soit du dernier trimestre de l'EF1920 au dernier trimestre de l'EF2122, le ratio chômeurs-postes vacants a chuté dans l'ensemble des industries en raison d'un chômage plus faible et d'un grand nombre de postes vacants (consulter le graphique 15).

Graphique 15 – Ratio chômeurs-postes vacants selon l'industrie, Canada, quatrième trimestre de l'EF1920 et quatrième trimestre de l'EF2122



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

Salaires nominal offert pour les postes vacants lorsqu'il y a un resserrement des conditions du marché du travail

Un resserrement des conditions du marché du travail peut entraîner une augmentation du salaire horaire offert pour les postes vacants. Comparativement au quatrième trimestre de l'EF1920, le salaire nominal moyen offert pour les postes vacants a augmenté, passant de 22,60 \$ à 24,20 \$ au quatrième trimestre de l'EF2122, ce qui correspond à une croissance de 7,1 % pendant cette période de deux ans. Cette progression a eu lieu à un rythme légèrement plus lent que celle de l'IPC entre mars 2020 et mars 2022 (+9,0 %) *. L'augmentation du salaire nominal moyen offert pour les postes vacants varient selon les industries. Par exemple, il a crû de +21,7 % pour l'industrie de l'Information et de la culture. Les industries des Services d'enseignement et du Transport et de l'entreposage offraient une augmentation des salaires de +1,9 % et +3,0 % respectivement, ce qui témoigne des différents degrés de resserrement du marché du travail au sein des industries **.

* Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, Tableau 14-10-0326-01, données non désaisonnalisées, selon le trimestre (pour les salaires offerts). Statistique Canada, mesures de l'indice des prix à la consommation, Tableau 18-10-0004-01, mensuel (pour l'IPC).

** Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, Tableau 14-10-0326-01 (pour le salaire horaire offert par l'industrie) et mesures de l'indice des prix à la consommation, Tableau 18-10-0004-01 (pour l'IPC).

Salaires³⁴

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

La dynamique de la croissance des salaires est liée à différents facteurs, dont la productivité du travail, le resserrement du marché du travail, l'anticipation inflationniste, les tendances démographiques, les changements structurels et les augmentations du salaire minimum.

Le salaire horaire nominal moyen a augmenté, passant de 30,39 \$ au cours de l'EF2021 à 30,89 \$ au cours de l'EF2122, ce qui représente une variation annuelle de +1,6 %³⁵. Cette hausse était plus faible que celle de 6,2 % enregistrée entre l'EF1920 et l'EF2021 (de 28,60 \$ à 30,39 \$) lorsque l'emploi dans les postes faiblement rémunérés a été plus largement touché par la pandémie et a significativement diminué (-20,5 %). Cette situation n'est pas été observé durant l'EF2122.

Même sans l'impact de la pandémie de COVID-19, certaines données ont montré que le salaire horaire moyen suivait toujours une trajectoire ascendante. Un salaire moyen à pondération fixe utilisant les données de l'EPA de Statistique Canada maintient la composition de l'emploi par profession et par

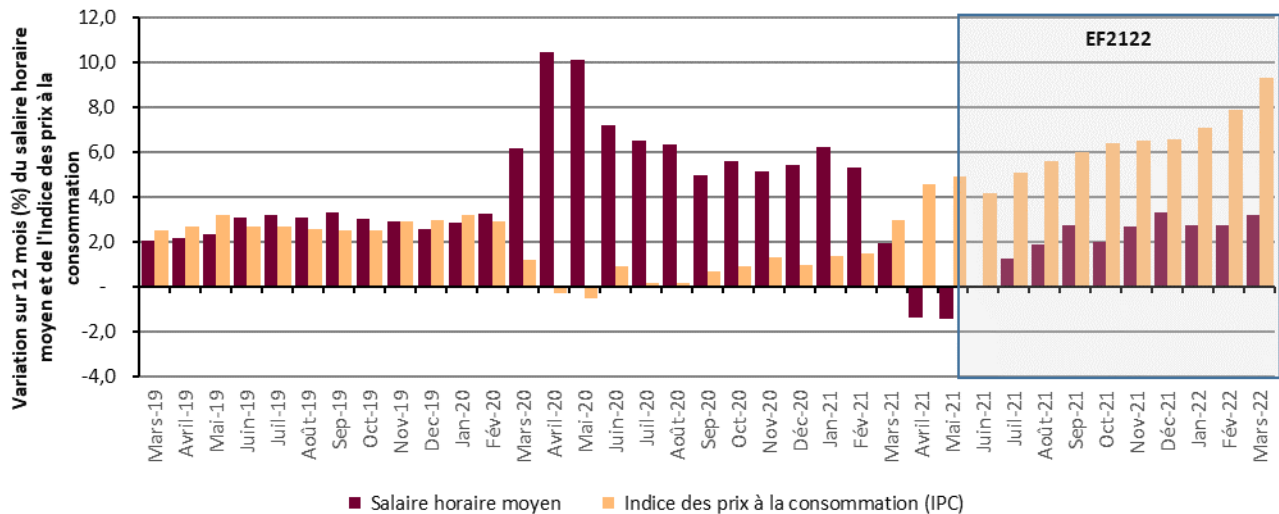
³⁴ Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0113-01

³⁵ Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0063-01, les salaires sont les salaires ou traitements habituels des employés à leur emploi principal. Les chiffres annuels sont des moyennes des données mensuelles, données non désaisonnalisées. Pour le salaire horaire par industries, veuillez consulter l'annexe 1.9.

ancienneté à la moyenne de 2019. Cet indicateur donne une image des tendances salariales qui sont moins sujettes aux changements structurels³⁶. Au début de la pandémie, il montre qu'il y avait un écart important entre la variation d'une année à l'autre du salaire moyen calculé avec la mesure du salaire réel et la mesure du salaire à pondération fixe. Cette différence résultait de la réduction soudaine du nombre d'emplois à bas salaires. Au cours des mois suivants, l'écart entre le salaire réel et le salaire moyen à pondération fixe s'est rétréci. Jusqu'en novembre 2021, date à laquelle les dernières données publiques sur le salaire moyen à pondération fixe ont été diffusées, le salaire horaire moyen nominal à pondération fixe avait renoué avec une tendance à la hausse. Cette évolution s'expliquait probablement en partie par le resserrement des conditions sur le marché du travail au cours de cette période.

Selon la mesure des salaires réels, bien que les salaires horaires nominaux moyens augmentaient progressivement, ils ont augmenté à un rythme plus lent que l'IPC. Au cours de l'EF2122, le taux de croissance d'une année sur l'autre de l'IPC a oscillé entre +4,2 % et +9,3 %, ce qui est plus rapide que le taux de croissance d'une année sur l'autre du salaire horaire nominal moyen (entre -1,5 % et +3,3 %) (consulter le graphique 16). Ces résultats indiquent que les gains salariaux dont jouissaient les travailleurs dans la situation favorable du marché du travail avant la pandémie ont été partiellement effacés par l'inflation.

Graphique 16 – Variation d'une année sur l'autre (en pourcentage) du salaire horaire nominal moyen et de l'IPC, Canada, mars 2019 à mars 2022



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

La rémunération hebdomadaire nominale moyenne est non seulement influencée par le salaire horaire nominal moyen, mais aussi par le nombre d'heures effectivement travaillées par semaine. Comme mentionné précédemment, ce nombre est demeuré relativement stable pendant la période examinée. Ainsi, la rémunération hebdomadaire nominale moyenne a suivi la même tendance que celle observée pour le salaire horaire nominal moyen. Elle a augmenté de 1,8 %, passant de 1 118 \$ durant l'EF2021 à

³⁶ Statistique Canada, « Enquête sur la population active, juillet 2021 », Ottawa : Statistique Canada, Le Quotidien, 6 août 2021, n° 11-001-X au catalogue.

1 139 \$ durant l'EF2122, ce qui correspond à une hausse de 20 \$ pour une semaine³⁷. Concrètement, la rémunération hebdomadaire moyenne a chuté par rapport à la croissance de l'IPC.

Réponses des employeurs aux pénuries de main-d'œuvre

Selon les résultats de l'Enquête sur les perspectives des entreprises de la Banque du Canada de mars 2022*, deux cinquièmes de celles-ci ont signalé des difficultés de recrutement en raison de pénuries de main-d'œuvre, ce qui est nettement supérieur aux niveaux enregistrés avant la pandémie en 2019 et 2018. Plus des deux tiers (68 %) des entreprises sondées ont fait état de pénuries plus prononcées qu'il y a un an. Environ 63 % des entreprises ont rapporté des intentions d'embauche au cours du dernier trimestre de l'EF2122. Plusieurs entreprises, en particulier dans les secteurs confrontés à un resserrement du marché du travail, s'attendaient à ce que cette situation limite leur capacité de trouver des travailleurs pendant de la prochaine année.

Face à la pression de la demande de main-d'œuvre et aux défis posés par la chaîne d'approvisionnement, de nombreuses entreprises ont indiqué qu'elles envisageaient d'accroître leurs investissements dans la technologie, les machines et les équipements ainsi que dans l'automatisation afin d'atténuer les contraintes liées à la main-d'œuvre, les goulets d'étranglement en termes de capacité physique et les problèmes de transport et de logistique. En raison de la hausse des prix de l'énergie et d'autres produits de base, des perturbations touchant la chaîne d'approvisionnement et des pénuries de main-d'œuvre persistantes, de nombreuses entreprises interrogées prévoient une augmentation des salaires, des prix des intrants et des prix des extrants.

Dans le cadre d'une étude**, Statistique Canada a examiné les stratégies auxquelles les entreprises du secteur privé pensaient avoir recours en 2022 pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre en utilisant les données du premier trimestre de l'Enquête canadienne sur la situation des entreprises de 2022.

L'étude a révélé que parmi toutes les entreprises ou organisations considérées, plus d'un tiers (38 %) s'attendent à ce que les pénuries de main-d'œuvre représentent un obstacle au cours des trois prochains mois. La stratégie la plus flagrante que ces entreprises comptent utiliser est d'augmenter les salaires et les avantages sociaux des employés nouveaux et existants. En effet, 45,9 % indiquent qu'elles prévoient de relever le salaire offert aux nouveaux employés, et 64,4 % disent qu'elles entendent hausser le salaire offert aux employés actuels au cours des 12 prochains mois. En général, les employeurs, même ceux qui ne craignent pas de pénurie de main-d'œuvre durant les trois prochains mois, s'attendent à ce que le salaire moyen progresse de 3,6 % en 2022, car la pression de la demande de main-d'œuvre s'accroît. Parmi les entreprises qui anticipent que la pénurie de main-d'œuvre sera un obstacle, le taux de croissance prévu pour le salaire moyen est passé à 6,1 % en 2022. Ce taux est plus élevé dans les secteurs où la situation du marché du travail est plus tendue, comme les

³⁷ 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.

Services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que les Services d'hébergement et de restauration.

Certaines entreprises prévoient également d'offrir des modalités de travail flexibles, comme le travail à distance ou les horaires variables. De plus, certaines entreprises ont l'intention de combattre les problèmes de pénurie de main-d'œuvre en soutenant davantage la formation.

* Banque du Canada, « Enquête sur les perspectives des entreprises – Premier trimestre de 2022 », Ottawa : Banque du Canada, 2022.

** Statistique Canada, « Réponses des employeurs aux pénuries de main-d'œuvre », Ottawa : Statistique Canada, Division de l'analyse sociale et de la modélisation, Direction des études analytiques et de la modélisation, juillet 2022.

1.3 Le marché du travail régional du Canada

Les développements généraux touchant le marché du travail à l'échelle nationale peuvent ne pas être observés de manière uniforme dans les régions. Cette sous-section porte sur l'évolution du marché du travail canadien à l'échelle des provinces et des territoires³⁸.

Population active et taux d'activité

Les provinces et les territoires ont enregistré pendant l'EF2122 une augmentation de leur population active par rapport à l'EF2021. Au cours de ces deux exercices financiers, l'Île-du-Prince-Édouard a affiché la plus importante croissance de la taille de sa population active (+5,3 %), suivi de l'Ontario (+3,7 %), de la Nouvelle-Écosse (+3,4 %) et de Terre-Neuve-et-Labrador (+2,7 %) (consulter le tableau 5). En mars 2022, l'ensemble des provinces et des territoires, sauf la Saskatchewan, avaient retrouvé la taille pré-pandémique de leur population active enregistrée en février 2020.

Les taux d'activité des provinces et des territoires au cours l'EF2122 dépassaient ceux de l'EF2021. L'Île-du-Prince-Édouard, l'Ontario, le Manitoba, la Saskatchewan et l'Alberta ont enregistré un taux égal ou supérieur au niveau national pendant la période examinée (consulter le tableau 5). L'Alberta a affiché le taux le plus élevé (69,7 %) pendant l'EF2122. Comparativement à leur niveau pré-pandémique de février 2020, seulement Terre-Neuve-et-Labrador et l'Ontario avaient entièrement récupéré leur taux d'activité en mars 2022.

³⁸ Les données présentées dans cette section proviennent de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, sauf indication contraire. Les données sur les provinces ont été tirées du Tableau 14-10-0287-01 et sont désaisonnalisées. Les données sur les territoires proviennent du Tableau 14-10-0292-01, moyenne mobile sur trois mois, et sont désaisonnalisées.

Tableau 5 – Changement dans la population active et le taux d’activité, selon la province ou le territoire, Canada, EF2021 à EF2122, et février 2020 à mars 2022

Province ou territoire	Variation de la population active EF2021 à EF2122	Variation de la population active février 2020 à mars 2022	Taux d’activité EF2021	Taux d’activité EF2122	Variation du taux d’activité (p.p.) février 2020 à mars 2022
Terre-Neuve-et-Labrador	+2,7 %	+2,6 %	56,5 %	58,0 %	+1,3
Île-du-Prince-Édouard	+5,3 %	+4,2 %	64,5 %	66,6 %	-0,1
Nouvelle-Écosse	+3,4 %	+0,8 %	60,7 %	62,1 %	-1,1
Nouveau-Brunswick	+1,0 %	0,0 %	61,0 %	61,1 %	-1,2
Québec	+1,8 %	+0,8 %	63,6 %	64,3 %	-0,4
Ontario	+3,7 %	+3,0 %	63,8 %	65,5 %	+0,4
Manitoba	+2,5 %	+0,3 %	65,6 %	67,0 %	-0,6
Saskatchewan	+1,7 %	-1,2 %	66,9 %	67,9 %	-1,3
Alberta	+2,3 %	+0,9 %	69,0 %	69,7 %	-1,3
Colombie-Britannique	+2,6 %	+2,1 %	64,6 %	65,3 %	-0,6
Yukon	+4,2 %	+3,4 %	71,7 %	73,4 %	0,0
Territoires du Nord-Ouest	+4,2 %	+7,8 %	71,4 %	74,1 %	+4,7
Nunavut	+10,2 %	+1,3 %	57,9 %	62,7 %	-2,0
Canada*	+2,8 %	+1,8 %	64,3 %	65,5 %	-0,3

* Les statistiques relatives à la population active et au taux d’activité du Canada excluent les territoires. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0287-01 et 14-10-0292-01.

Emploi et taux d’emploi

L’ensemble des provinces et des territoires ont affiché une croissance de l’emploi au cours de l’EF2122 comparativement à l’EF2021. Les plus importants gains ont été enregistrés en Ontario (+7,3 %), en Alberta (+7,2 %) et en Colombie-Britannique (+6,6 %) (consulter le tableau 6). Le Nunavut et les Territoires du Nord-Ouest ont aussi présenté d’importantes hausses pendant la même période (+14,8 % et +8,6 %, respectivement). En mars 2022, l’emploi dans les provinces et les territoires (à l’exception du Nunavut) avait entièrement récupéré, et souvent dépassé, les niveaux pré-pandémiques de février 2020.

Le taux d’emploi a progressé de 1,3 p.p. à 3,7 p.p. dans chaque province pendant l’EF2122 par rapport à l’EF2021. Pour l’EF2122, il était plus élevé que le niveau national en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba et en Colombie-Britannique (consulter le tableau 6). En mars 2022, les taux d’emploi à Terre-Neuve-et-Labrador, en Ontario et dans les Territoires du Nord-Ouest avaient retrouvé leur niveau pré-pandémique enregistré en février 2020.

Tableau 6 – Changement dans l’emploi et le taux d’emploi, selon la province ou le territoire, Canada, EF2021 à EF2122, et février 2020 à mars 2022

Province ou territoire	Variation de l’emploi EF2021 à EF2122	Variation de l’emploi février 2020 à mars 2022	Taux d’emploi EF2021	Taux d’emploi EF2122	Variation du taux d’emploi (p.p.) février 2020 à mars 2022
Terre-Neuve-et-Labrador	+4,8 %	+1,4 %	48,1 %	50,4 %	+0,6
Île-du-Prince-Édouard	+6,4 %	+3,8 %	57,5 %	60,0 %	-0,3
Nouvelle-Écosse	+5,5 %	+2,1 %	54,7 %	57,1 %	-0,3
Nouveau-Brunswick	+3,2 %	+0,1 %	54,5 %	55,8 %	-1,0
Québec	+6,0 %	+1,2 %	57,7 %	60,8 %	-0,1
Ontario	+7,3 %	+3,3 %	57,1 %	60,6 %	+0,5
Manitoba	+5,7 %	+0,8 %	60,0 %	63,1 %	-0,3
Saskatchewan	+4,4 %	+0,3 %	61,2 %	63,8 %	-0,3
Alberta	+7,2 %	+2,1 %	60,7 %	64,4 %	-0,4
Colombie-Britannique	+6,6 %	+2,6 %	58,4 %	61,5 %	-0,2
Yukon	+5,0 %	+2,2 %	67,3 %	69,4 %	-0,8
Territoires du Nord-Ouest	+8,6 %	+11,6 %	64,6 %	70,0 %	+6,8
Nunavut	+14,8 %	-3,6 %	49,0 %	55,3 %	-4,4
Canada*	+6,6 %	+2,3 %	57,8 %	61,0 %	+0,1

* Les données sur l’emploi et le taux d’emploi du Canada excluent les territoires. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

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

Chômage et taux de chômage

Les provinces et les territoires ont enregistré une baisse importante du chômage pendant l’EF2122 comparativement à l’exercice financier précédent (consulter le tableau 7). Le Québec (-39,9 %), la Colombie-Britannique (-35,7 %) et l’Alberta (-34,4 %) ont affiché les plus importantes diminutions. Les Territoires du Nord-Ouest ont aussi présenté un recul de 37,6 %, suivi du Nunavut (-13,4 %) et du Yukon (-7,6 %) comparativement à l’EF2021. Malgré ces réductions, en mars 2022, neuf provinces et territoires sur treize affichaient des niveaux de chômage supérieurs à ceux enregistrés avant la pandémie en février 2020.

Au cours de l’EF2122, l’ensemble des provinces et des territoires ont enregistré une baisse de leur taux de chômage par rapport à l’EF2021, en raison de la diminution du chômage et de la croissance de la population active. Pendant l’EF2122, le Québec (5,5 %), le Manitoba (5,7 %), la Colombie-Britannique (5,9 %) et la Saskatchewan (6,0 %) ont affiché des taux de chômage inférieurs au niveau national (6,8 %) (consulter le tableau 7). Le Yukon (5,5 %) et les Territoires du Nord-Ouest (5,7 %) ont également présenté des taux moindres durant l’EF2122. Bien que le taux de chômage mensuel national ait enregistré un creux sans précédent, seuls deux provinces (la Nouvelle-Écosse et le Québec) ont aussi atteint un plancher historique au cours de l’EF2122. En mars 2022, seuls Terre-Neuve-et-Labrador, l’Île-du-Prince-Édouard, le Yukon et le Nunavut ont affiché des taux de chômage supérieurs à leurs niveaux pré-pandémiques de février 2020. Les autres provinces et territoires avaient chuté à des niveaux inférieurs par rapport à leur situation avant la pandémie de COVID-19.

Tableau 7 – Changement dans le chômage et le taux de chômage, selon la province ou le territoire, Canada, EF2021 à EF2122, et février 2020 à mars 2022

Province ou territoire	Variation du chômage EF2021 à EF2122	Variation du chômage février 2020 à mars 2022	Taux de chômage EF2021	Taux de chômage EF2122	Variation du taux de chômage (p.p.) février 2020 à mars 2022
Terre-Neuve-et-Labrador	-9,6 %	+10,6 %	14,8 %	13,0 %	+1,0
Île-du-Prince-Édouard	-4,0 %	+9,7 %	10,9 %	9,9 %	+0,4
Nouvelle-Écosse	-15,9 %	-13,7 %	9,9 %	8,1 %	-1,2
Nouveau-Brunswick	-16,8 %	-1,7 %	10,6 %	8,8 %	-0,1
Québec	-39,9 %	-7,9 %	9,2 %	5,5 %	-0,4
Ontario	-26,9 %	-1,6 %	10,5 %	7,4 %	-0,2
Manitoba	-31,5 %	-8,5 %	8,6 %	5,7 %	-0,5
Saskatchewan	-27,3 %	-22,5 %	8,5 %	6,0 %	-1,4
Alberta	-34,4 %	-13,8 %	11,9 %	7,6 %	-1,1
Colombie-Britannique	-35,7 %	-7,5 %	9,5 %	5,9 %	-0,5
Yukon	-7,6 %	+27,3 %	6,2 %	5,5 %	+1,1
Territoires du Nord-Ouest	-37,6 %	-31,6 %	9,4 %	5,7 %	-2,8
Nunavut	-13,4 %	+36,8 %	15,2 %	11,9 %	+4,3
Canada*	-31,0 %	-6,3 %	10,2 %	6,8 %	-0,5

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

Durée du chômage

Pendant l'EF2122, l'ensemble des provinces ont vu la durée moyenne du chômage augmenter pour un deuxième exercice financier consécutif. Ceci fait suite à une baisse enregistrée à la fin de l'EF1920 en raison d'une soudaine hausse du nombre de chômeurs récents au début de la pandémie de COVID-19. Toutefois, sur une base mensuelle, cet indicateur a présenté une tendance à la hausse dès le début de l'EF2122, mais a chuté de façon marquée plus tard au cours de l'exercice financier.

La durée du chômage dans chacune des provinces a été touchée différemment par la pandémie de COVID-19. En mars 2022, seulement trois provinces (Nouveau-Brunswick, Saskatchewan et Québec) ont enregistré une durée moyenne du chômage inférieure à celle d'avant la pandémie en février 2020. La durée moyenne a notamment augmenté de 35,6 % en Ontario, de 33,8 % en Colombie-Britannique et de 27,0 % au Manitoba en mars 2022 par rapport à février 2020 (consulter le tableau 8).

Tableau 8 – Durée moyenne du chômage, par province ou territoire, Canada, EF2021 à EF2122, et février 2020 à mars 2022

Province ou territoire	Durée moyenne du chômage (semaines) EF2021	Durée moyenne du chômage (semaines) EF2122	Différence de la durée moyenne du chômage (semaines) EF2021 à EF2122	Variation (%) de la durée moyenne du chômage EF2021 à EF2122	Différence de la durée moyenne du chômage (semaines) février 2020 à mars 2022	Variation (%) de la durée moyenne du chômage février 2020 à mars 2022
Terre-Neuve-et-Labrador	18,5	21,6	+3,0	+16,3 %	+0,4	+2,2 %
Île-du-Prince-Édouard	14,9	17,2	+2,3	+15,7 %	+1,2	+8,3 %
Nouvelle-Écosse	19,8	21,7	+1,9	+9,6 %	+1,7	+11,0 %
Nouveau-Brunswick	16,2	19,1	+2,9	+18,0 %	-3,9	-20,2 %
Québec	14,8	19,0	+4,2	+28,7 %	-0,7	-4,2 %
Ontario	17,5	23,0	+5,5	+31,2 %	+5,7	+35,6 %
Manitoba	15,4	20,5	+5,1	+33,4 %	+4,8	+27,0 %
Saskatchewan	18,2	23,1	+5,0	+27,3 %	-2,3	-12,1 %
Alberta	20,2	27,7	+7,5	+37,1 %	+3,2	+15,8 %
Colombie-Britannique	17,5	20,2	+2,8	+15,7 %	+4,6	+33,8 %
Canada*	17,4	22,3	+4,9	+28,0 %	+2,9	+17,4 %

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

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

Heures et rémunérations hebdomadaires

Les conditions du marché du travail s'étant progressivement améliorées, le nombre moyen d'heures hebdomadaires effectivement travaillées au cours de l'EF2122 dans l'ensemble des provinces a augmenté par rapport à l'exercice financier précédent. Terre-Neuve-et-Labrador, l'Alberta, la Colombie-Britannique et le Québec ont affiché une hausse plus marquée que la moyenne nationale (consulter le tableau 9).

De même, la rémunération hebdomadaire a crû au cours de l'EF2122 dans l'ensemble des provinces et des territoires, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard (inchangée), par rapport à l'EF2021. Cependant, l'IPC a également augmenté au cours de la même période. Dans les provinces et territoires, la hausse de la rémunération hebdomadaire nominale a été plus faible que celui de l'IPC, ce qui indique une diminution du pouvoir d'achat moyen des travailleurs au cours de l'EF2122 (consulter le tableau 9).

Tableau 9 – Rémunération hebdomadaire nominale, heures hebdomadaires travaillées et indice des prix à la consommation, selon la province ou le territoire, Canada, EF2021 à EF2122

Province ou territoire	Moyenne des heures hebdomadaires travaillées* EF2122	Variation de la moyenne des heures hebdomadaires travaillées (%) EF2021 à EF2122	Rémunération hebdomadaire nominale moyenne** EF2122	Variation de la rémunération hebdomadaire nominale moyenne (%) EF2021 à EF2122	Variation de l'indice des prix à la consommation (%) EF2021 à EF2122
Terre-Neuve-et-Labrador	33,9	+6,4 %	1 109 \$	+0,7 %	+4,5 %
Île-du-Prince-Édouard	33,9	+3,4 %	954 \$	0,0 %	+6,6 %
Nouvelle-Écosse	32,6	+3,5 %	989 \$	+1,4 %	+5,1 %
Nouveau-Brunswick	33,8	+3,4 %	1 022 \$	+1,5 %	+5,1 %
Québec	32,0	+4,0 %	1 082 \$	+2,3 %	+4,8 %
Ontario	32,8	+3,4 %	1 172 \$	+1,5 %	+4,7 %
Manitoba	33,5	+2,5 %	1 029 \$	+1,7 %	+4,6 %
Saskatchewan	34,0	+3,2 %	1 116 \$	+1,3 %	+3,5 %
Alberta	34,3	+5,5 %	1 232 \$	+1,4 %	+4,3 %
Colombie-Britannique	32,2	+4,2 %	1 136 \$	+2,9 %	+3,7 %
Yukon	non disponible	non disponible	1 310 \$	+2,9 %	+4,3 %
Territoires du Nord-Ouest	non disponible	non disponible	1 548 \$	+2,0 %	+3,8 %
Nunavut	non disponible	non disponible	1 506 \$	+2,2 %	+2,2 %
Canada***	32,8	+3,8 %	1 139 \$	+1,8 %	+4,5 %

* Les heures hebdomadaires travaillées reflètent le nombre d'heures effectivement travaillées pendant la semaine de référence de l'Enquête sur la population active, tous emplois confondus, y compris les heures supplémentaires.

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

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

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

Changement au salaire minimum

L'augmentation du salaire minimum dans certaines provinces et certains territoires a contribué à la croissance globale de la rémunération moyenne. Au cours de l'EF2122, six provinces sur dix et deux territoires sur trois ont relevé leur taux de salaire minimum (consulter le tableau ci-dessous). En mars 2022, les plus fortes hausses du taux général du salaire minimum, par rapport à avril 2021, ont été observées dans les Territoires du Nord-Ouest (+12,9 %), au Yukon (+9,7 %), en Ontario (+5,3 %) et en Colombie-Britannique (+4,1 %).

Tableau – Taux généraux du salaire minimum* (\$ l'heure), province et territoire, avril 2021 et mars 2022

Province ou territoire	Avril 2021	Mars 2022	Variation (%) du salaire minimum avril 2021 à mars 2022
Terre-Neuve-et-Labrador	12,50 \$	12,75 \$	+2,0 %
Île-du-Prince-Édouard	13,00 \$	13,00 \$	+0,0 %
Nouvelle-Écosse	12,95 \$	12,95 \$	+0,0 %
Nouveau-Brunswick	11,75 \$	11,75 \$	+0,0 %
Québec	13,10 \$	13,50 \$	+3,1 %
Ontario	14,25 \$	15,00 \$	+5,3 %
Manitoba	11,90 \$	11,95 \$	+0,4 %
Saskatchewan	11,45 \$	11,81 \$	+3,1 %
Alberta	15,00 \$	15,00 \$	+0,0 %
Colombie-Britannique	14,60 \$	15,20 \$	+4,1 %
Yukon	13,85 \$	15,20 \$	+9,7 %
Territoires du Nord-Ouest	13,46 \$	15,20 \$	+12,9 %
Nunavut	16,00 \$	16,00 \$	+0,0 %
Canada**	s.o.	15,00 \$	s.o.

* Salaire horaire minimum pour les travailleurs adultes. Certaines provinces et certains territoires autorisent des salaires inférieurs dans certaines circonstances (par exemple, les étudiants de moins de 18 ans, les travailleurs recevant des pourboires).

** Le salaire minimum fédéral pour les industries sous réglementation fédérale est entré en vigueur le 29 décembre 2021. Dans les provinces et territoires où le salaire minimum était plus important, le taux le plus élevé a été appliqué.

Postes vacants et resserrement du marché du travail

Au cours des deux derniers trimestres de l'EF2122, à mesure que l'économie poursuivait sa reprise suite à la pandémie, le nombre de postes vacants a augmenté dans toutes les provinces et dans deux des trois territoires (à l'exception du Nunavut), par rapport aux mêmes trimestres de l'EF2021 (consulter le tableau 10). Les plus fortes progressions ont été enregistrées à l'Île-du-Prince-Édouard (+84,4 %), en Alberta (+83,1 %), en Saskatchewan (+77,2 %) et en Ontario (+68,5 %). La plus faible hausse a été observée au Nouveau-Brunswick (+26,7 %).

En plus d'une augmentation du nombre de postes vacants, le taux de postes vacants a également grimpé dans toutes les provinces et dans deux des trois territoires (à l'exception du Nunavut) au cours de l'EF2122. Parmi les provinces, la Colombie-Britannique et le Québec ont affiché des taux de postes vacants (6,1 % et 5,8 %, respectivement) supérieurs au niveau national (5,1 %). Ces deux provinces comptaient aussi parmi celles qui présentaient les taux de chômage les plus bas (5,9 % et 5,5 %, respectivement), ce qui indique que les conditions du marché du travail y étaient les plus tendues au Canada durant l'EF2122 (consulter les tableaux 7 et 10). Les faibles ratios chômeurs-postes vacants (1,2 et 1,1, respectivement) qui y ont été enregistrés pendant la période examinée en témoignent. L'Ontario a affiché un taux de postes vacants (5,0 %) et un ratio chômeurs-postes vacants (1,9) semblables à la moyenne nationale (5,1 % et 1,6, respectivement), ainsi qu'un taux de chômage légèrement supérieur au niveau national (7,4 % contre 6,8 %) au cours de l'EF2122. Ces chiffres suggèrent que le resserrement du marché du travail en Ontario était moins prononcé que la moyenne nationale au cours de l'EF2122. Comparativement au niveau national, le Manitoba et la Saskatchewan ont enregistré des taux de chômage quelque peu inférieurs, des taux de postes vacants modérément plus faibles et des ratios chômeurs-postes vacants un peu plus élevés. Ces données indiquent que l'offre de main-d'œuvre dans ces deux provinces concordait largement avec la demande de main-d'œuvre, et que les pressions sur le marché du travail étaient semblables ou légèrement inférieures à la moyenne nationale. Toutefois, les

conditions du marché du travail les moins tendues ont été observées à Terre-Neuve-et-Labrador. Cette province affichait le taux de chômage le plus élevé et le taux de postes vacants le plus faible au pays, ce qui a donné lieu à un ratio chômeurs-postes vacants de 4,8, le plus élevé parmi les provinces et territoires. L'Alberta, le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince-Édouard et la Nouvelle-Écosse ont également obtenu des résultats inférieurs à la moyenne nationale en ce qui concerne les taux de chômage et de taux de postes vacants. Ces quatre provinces, dont le ratio chômeurs-postes vacants se situait entre 2,3 et 2,7, présentaient une plus grande marge de manœuvre dans leur marché du travail respectif que la plupart des autres provinces.

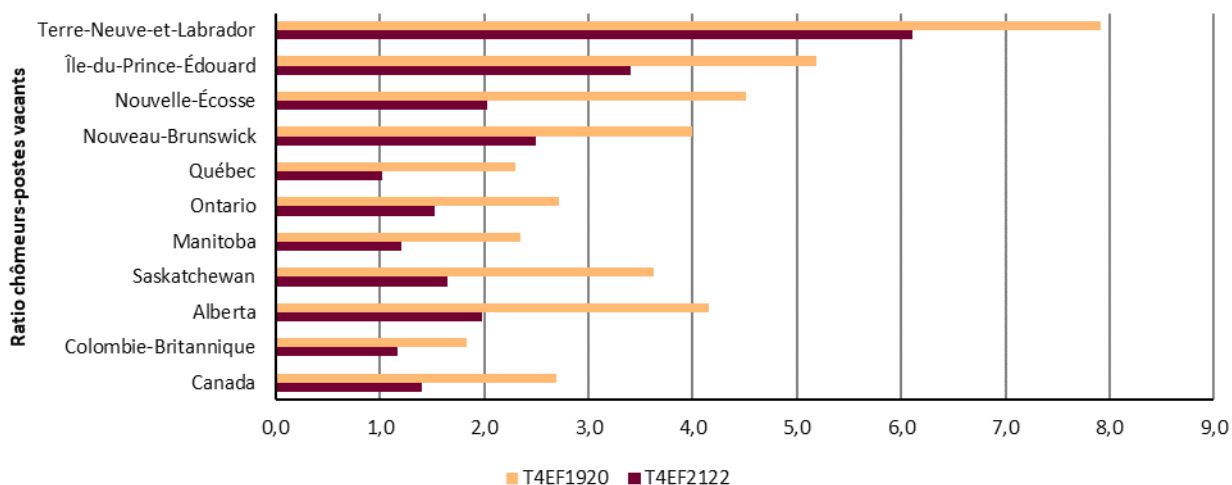
Tableau 10 – Variation du nombre de postes vacants (deux derniers trimestres de l'EF2021 aux deux derniers trimestres de l'EF2122), taux de postes vacants et ratio chômeurs-postes vacants, selon la province ou le territoire, Canada, EF2122

Province ou territoire	Variation du nombre de postes vacants deux derniers trimestres - EF2021 à EF2122	Taux de postes vacants EF2122	Ratio chômeurs-poste vacants EF2122
Terre-Neuve-et-Labrador	+56,1 %	3,5 %	4,8
Île-du-Prince-Édouard	+84,4 %	4,8 %	2,7
Nouvelle-Écosse	+50,0 %	4,3 %	2,3
Nouveau-Brunswick	+26,7 %	4,5 %	2,4
Québec	+56,6 %	5,8 %	1,1
Ontario	+68,5 %	5,0 %	1,9
Manitoba	+49,2 %	4,1 %	1,6
Saskatchewan	+77,2 %	4,0 %	1,9
Alberta	+83,1 %	4,2 %	2,3
Colombie-Britannique	+53,5 %	6,1 %	1,2
Yukon	+54,3 %	6,8 %	non disponible
Territoires du Nord-Ouest	+78,8 %	5,9 %	non disponible
Nunavut	-0,6 %	3,3 %	non disponible
Canada	+62,2 %	5,1 %	1,6

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

L'intensité relative du resserrement du marché du travail parmi les provinces est demeurée semblable à la situation pré-pandémique, comme l'illustre le graphique 17, ce qui suggère que les disparités régionales quant aux conditions économiques, à la structure industrielle et aux tendances démographiques persistent.

Graphique 17 – Ratio chômeurs-postes vacants selon la province, quatrième trimestre de l’EF1920 et quatrième trimestre de l’EF2122



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

Tendances en matière de mobilité interprovinciale

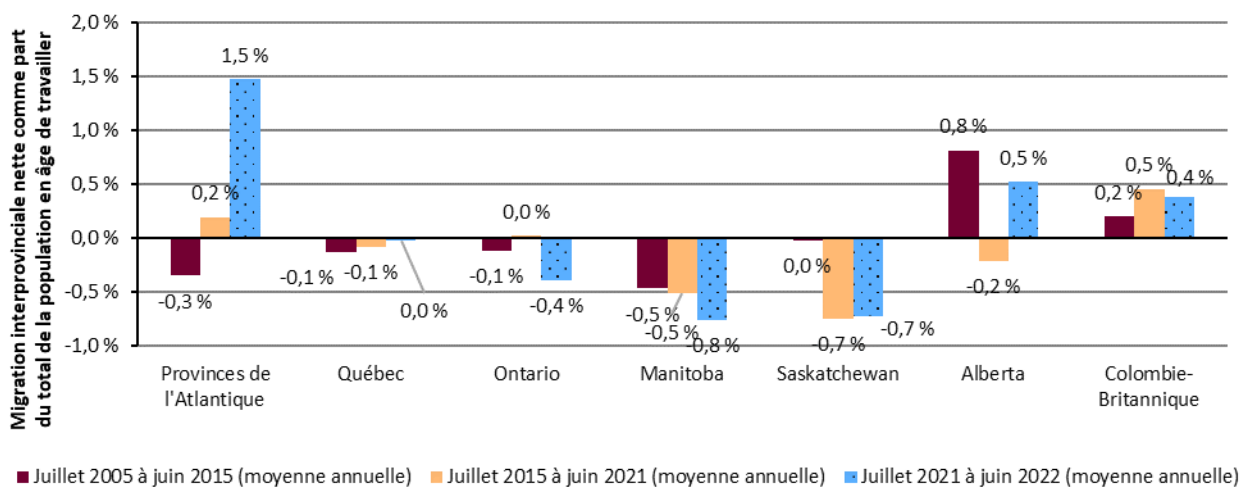
Chaque année, un grand nombre de personnes au Canada déménagent d’une province ou d’un territoire à l’autre en raison de possibilités d’emploi, de leurs études, de leur scolarité ou pour des raisons familiales. Grâce à la mobilité interprovinciale, les travailleurs ont la possibilité d’accéder aux marchés du travail des autres provinces et territoires. Elle leur donne également l’occasion de trouver un emploi qui pourrait mieux convenir à leurs compétences précises. Entre le 1 juillet 2021 et le 30 juin 2022, quelque 272 000 personnes ont déménagé ailleurs au Canada. D’un point de vue national, la mobilité interprovinciale peut favoriser la croissance du PIB réel et de la productivité globale du travail. Elle peut également améliorer les résultats individuels en matière de recherche d’un emploi adéquat. C’est ce qui se produit lorsque les travailleurs des provinces où le taux de chômage est plus élevé et où l’offre de main-d’œuvre est excédentaire se déplacent vers des provinces où le taux de chômage est plus faible et où il y a des pénuries de main-d’œuvre.

Les régions qui ont enregistré la plus forte migration nette³⁹ de juillet 2021 à juin 2022 sont les provinces de l’Atlantique (Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse et Nouveau-Brunswick) (+1,5 %), l’Alberta (+0,5 %) et la Colombie-Britannique (+0,4 %) (consulter le graphique 18). En revanche, les tendances négatives de la mobilité se sont poursuivies dans les provinces dépendantes des ressources et de l’agriculture, soit le Manitoba (-0,8 %) et la Saskatchewan (-0,7 %). L’Ontario a maintenu les tendances à la baisse en ce qui concerne son solde migratoire pour le deuxième exercice financier consécutif (-0,4 %).

³⁹ La migration interprovinciale représente les mouvements d’une province ou d’un territoire à un autre, entraînant un changement du lieu de résidence habituel. Une personne qui s’établit dans une autre province ou un autre territoire est un migrant sortant par rapport à la province ou au territoire d’origine, et un migrant entrant pour la province ou au territoire d’accueil. Le solde migratoire interprovincial est la différence entre les nombres de migrants entrants et sortants. Un solde positif indique que le nombre de migrants entrants dépasse celui des migrants sortants (gain migratoire), tandis qu’un solde négatif indique que le nombre de migrants sortants dépasse celui des migrants entrants (perte migratoire).

La plupart de ces tendances sont le prolongement de celles observées de juillet 2019 à juin 2021. En particulier, un grand nombre de personnes ont déménagé de l'Ontario vers la région de l'Atlantique, en partie en raison d'une capacité accrue de télétravail pendant la pandémie, et d'une augmentation plus rapide des prix des logements en Ontario que dans les provinces de l'Atlantique⁴⁰. Pour l'Alberta, le gain historique de résidents en provenance d'autres provinces s'est inversé au cours de l'EF1415, avec le déclin des prix du pétrole brut et les conditions moins favorables du marché du travail. Toutefois, en raison des pratiques de télétravail et des prix du logement relativement plus abordables, l'Alberta a connu un gain net de juillet 2021 à juin 2022.

Graphique 18 – Migration interprovinciale annuelle nette chez les 15 à 64 ans, selon la région, Canada, juillet 2005 à juin 2022^P



Remarque : annuel est défini comme la période allant du 1^{er} juillet au 30 juin.

^P Données préliminaires pour le 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022.

Source : Statistique Canada, Tableaux 17-10-0015-01 (pour la migration interprovinciale) et 17-10-0005-01 (pour les estimations de la population)

1.4 Sommaire

Au cours de l'EF2122, l'économie canadienne s'est grandement remise des restrictions mises en place en raison de la pandémie de COVID-19. Ce rétablissement a été caractérisé par une croissance robuste du PIB réel (+5,7 %), une inflation élevée et un resserrement des conditions du marché du travail par rapport à l'exercice financier précédent.

Dans ces circonstances, l'emploi a progressé de 6,6 % par rapport à l'EF2021 et a retrouvé son niveau pré-pandémique dans l'ensemble et pour tous les groupes d'âge et les deux sexes. Les femmes et les jeunes ont enregistré la plus forte augmentation de l'emploi au cours de l'EF2122 par rapport à l'année précédente. Cependant, le travail indépendant a continué de reculer alors que le nombre de salariés s'est accru.

Le nombre de chômeurs a considérablement diminué et le taux de chômage a chuté pour se chiffrer à 6,8 %, soit le deuxième plus bas niveau parmi les pays du G7 au cours de l'EF2122. En mars 2022, le taux

⁴⁰ Statistique Canada, « Estimations de la population du Canada : âge et sexe, 1^{er} juillet 2022 », Ottawa : Statistique Canada, Le Quotidien, 28 septembre 2022, n° 11-001-X au catalogue

de chômage se situait à 5,3 %, ce qui représente un niveau historiquement bas depuis janvier 1976. Parallèlement, les postes vacants et les taux de postes vacants ont atteint des sommets au Canada, ce qui indique un resserrement du marché du travail. Les pressions accrues en matière de demande de main-d'œuvre ont entraîné une tendance à la hausse des salaires offerts pour les postes vacants. Toutefois, les répercussions de la pandémie de COVID-19 ont continué à être ressenties dans certains secteurs, la durée du chômage et la part du chômage de longue durée étaient encore plus élevées pendant l'EF2122 qu'avant la pandémie.

À la fin de l'EF2122, le marché du travail de l'ensemble des provinces et territoires s'était remis des restrictions imposées en raison de la pandémie de COVID-19. Cependant, la situation du marché du travail variait d'une région à l'autre. La Colombie-Britannique et le Québec présentaient les marchés du travail les plus tendus, tandis que l'Alberta et les provinces de l'Atlantique avaient de conditions plus souples par rapport à l'ensemble du pays. En Ontario, au Manitoba et en Saskatchewan, la situation était semblable ou légèrement moins bonne que la moyenne nationale au cours de l'EF2122.

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



CHAPITRE II

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

2.1 Prestations d'assurance-emploi

Ce chapitre du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* évalue le soutien du revenu que représentent les prestations versées au titre de la partie I de l'assurance-emploi, soit les prestations régulières, les prestations pour pêcheurs, les prestations de Travail partagé, et les prestations spéciales.

Ce chapitre couvre la période commençant le 1^{er} avril 2021 et se terminant le 31 mars 2022 (EF2122). « EF » est utilisé avec les 2 derniers chiffres des années en question pour indiquer l'exercice financier. Par exemple, « EF2122 » désigne la période commençant le 1^{er} avril 2021 et se terminant le 31 mars 2022.

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

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

aux prestations d'assurance-emploi pour les chômeurs. Tout au long du présent chapitre, les résultats par caractéristiques sociodémographiques sont examinés et comparés à ceux des exercices précédents.

L'[annexe 2](#) de ce rapport présente des renseignements statistiques supplémentaires sur les prestations analysées dans le présent chapitre, et l'[annexe 7](#) donne un aperçu des changements importants apportés au régime d'assurance-emploi d'avril 1996 à décembre 2022.

2.1.1 Mesures temporaires de l'assurance-emploi

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

Une première série de mesures temporaires ont été introduites pour faciliter l'accès aux prestations d'assurance-emploi pour toutes les nouvelles demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021. Le tableau 1 énumère les mesures temporaires et les compare aux règles originales de l'assurance-emploi qui leur sont associées. Les principales mesures temporaires étaient les suivantes :

- un taux de chômage minimal de 13.1 % s'appliquant à toutes les régions économiques de l'assurance-emploi du Canada
- un minimum de 120 heures d'emploi assurable pendant la période de référence¹ pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi (en raison du crédit d'heures unique applicable à la première demande d'assurance-emploi), peu importe la région de résidence
- un taux minimal de prestations de 500 \$ par semaine, ou 300 \$ par semaine pour les prestations parentales prolongées, et
- un maximum de 50 semaines de prestations régulières²

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

- un minimum de 420 heures d'emploi assurable pendant la période de référence pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi, peu importe la région de résidence
- un traitement simplifié des motifs de cessation d'emploi dans lequel tous les gains et les heures d'emploi assurable sont pris en compte aux fins de l'admissibilité et du calcul du taux des

¹ La période de référence a été prolongée de 28 semaines pour les prestataires qui répondaient à certains critères. Pour une période de référence prolongée, le prestataire doit (a) présenter la demande initiale de prestations le 27 septembre 2020 ou après cette date ou relativement à un arrêt de rémunération qui survient à cette date ou après cette date, et (b) avoir reçu la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

² Lorsque les mesures temporaires ont débuté le 27 septembre 2020, les prestataires avaient le droit de recevoir entre 26 et 45 semaines de prestations régulières. Cette durée a été portée à 50 semaines en mars 2021 et a été appliquée rétroactivement à toutes les demandes de prestations régulières établies depuis le 27 septembre 2020.

prestations, à condition que le dernier motif de cessation d'emploi de la période de référence soit jugé valide

- un traitement simplifié des sommes versées au moment de la cessation d'emploi dans lequel ces paiements, comme les indemnités de départ et les indemnités de vacances, ne sont pas considérés comme des gains aux fins des prestations d'assurance-emploi et n'ont pas d'incidence sur le moment où le prestataire reçoit des prestations d'assurance-emploi, et
- un taux de prestations minimal de 300 \$ par semaine, ou de 180 \$ par semaine pour les prestations parentales prolongées, pour les demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 20 novembre 2021

Les nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi établies au cours de l'EF2122 étaient assujetties à des critères d'admissibilité, un nombre maximum de semaines de prestations et un taux de prestations différents selon leur date d'établissement. Par conséquent, certains des indicateurs clés du présent chapitre sont présentés pour deux périodes distinctes :

- la période du 1^{er} avril 2021 au 25 septembre 2021, appelée la « première moitié de l'EF2122 », au cours de laquelle de nouvelles demandes d'assurance-emploi ont été établies en vertu de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi; et
- la période du 26 septembre 2021 au 31 mars 2022, appelée la « deuxième moitié de l'EF2122 », au cours de laquelle de nouvelles demandes d'assurance-emploi ont été établies en vertu de la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi

Les indicateurs liés au taux de prestations hebdomadaires sont toutefois présentés pour trois périodes distinctes au cours de l'EF2122 (consulter la section « Calcul du taux de prestations » ci-dessous). À l'inverse, les résultats sur le montant des prestations d'assurance-emploi versées couvrent toute la période de l'EF2122 (du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022). Les comparaisons d'une année à l'autre ne sont généralement pas déclarées, contrairement aux rapports des années précédentes.

Pendant la pandémie de COVID-19, le gouvernement a également agi rapidement pour mettre en œuvre des prestations temporaires d'urgence et de relance afin d'offrir un soutien du revenu aux travailleurs canadiens qui n'étaient plus employés ou travailleurs indépendants pour des raisons liées à la COVID-19. Ces prestations étaient les suivantes : la Prestation canadienne d'urgence (PCU), la Prestation canadienne de la relance économique (PCRE), la Prestation canadienne de maladie pour la relance économique (PCMRE), la Prestation canadienne de la relance économique pour proches aidants (PCREPA) et la Prestation canadienne pour les travailleurs en cas de confinement (PCTCC). Ces prestations temporaires de soutien du revenu s'appliquaient à des circonstances particulières et ne pouvaient pas être réclamées en même temps que les prestations d'assurance-emploi. Cela dit, les résultats concernant le soutien du revenu fourni aux travailleurs canadiens par l'entremise de la PCU, de la PCRE, de la PCMRE, de la PCREPA et de la PCTCC ne sont pas inclus dans le présent chapitre.

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

Règles originales de l'assurance-emploi pour les demandes de prestations établies avant le 27 septembre 2020	Première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi en vigueur pour les demandes de prestations établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, ou autrement indiquées	Deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi en vigueur pour les demandes de prestations établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022; ou autrement indiquées
Le programme d'assurance-emploi utilise les taux de chômage régionaux mensuels qui sont une moyenne mobile des taux de chômage mensuels désaisonnalisés produits par Statistique Canada.	Un taux de chômage minimal de 13,1 % a été appliqué à toutes les régions du Canada ¹ , ce qui a donné lieu à : <ul style="list-style-type: none"> un minimum de 420 heures d'emploi assurable (sans le crédit d'heures) requis pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi le taux des prestations calculé à partir des 14 semaines de rémunération assurable les plus élevées. 	Retour aux règles originales.
Un minimum de 420 à 700 heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi selon le taux de chômage régional.	Un minimum de 120 heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations régulières en raison de la combinaison du crédit unique de 300 heures et du taux de chômage minimal de 13,1 %.	Un minimum de 420 heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations régulières, quel que soit le taux de chômage régional.
Un minimum de 600 heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations spéciales d'assurance-emploi.	Un minimum de 120 heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations spéciales en raison du crédit unique de 480 heures. ²	Un minimum de 420 heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations spéciales.
Entre 14 et 45 semaines de prestations régulières, selon le taux de chômage régional et le nombre d'heures d'emploi assurable.	Un maximum de 50 semaines de prestations régulières. ³	Retour aux règles originales, sauf pour un minimum de 14 semaines de prestations régulières.
Le taux des prestations est calculé en faisant la moyenne des 14 à 22 semaines de rémunération assurable les plus élevées, selon le taux de chômage régional.	Le taux des prestations a été calculé en faisant la moyenne des 14 semaines de rémunération assurable les plus élevées. Un taux de prestations minimal de 500 \$ par semaine, ou de 300 \$ par semaine pour les prestations parentales prolongées, a été appliqué si le taux calculé du prestataire était inférieur.	Retour aux règles originales. Toutefois, pour les demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 20 novembre 2021, un taux de prestations minimum de 300 \$ par semaine (ou de 180 \$ par semaine pour les prestations parentales prolongées) a été appliqué si le taux calculé par le prestataire était inférieur.
Une période d'attente d'une semaine doit être respectée avant qu'un prestataire puisse commencer à recevoir des prestations d'assurance-emploi.	La période d'attente d'une semaine a été supprimée pour toutes les demandes de prestations d'assurance-emploi établies entre le 31 janvier 2021 et le 25 septembre 2021. ⁴	Retour aux règles originales.
La période de référence correspond à la plus courte entre la période de 52 semaines qui précède immédiatement la date de début d'une demande de prestations d'assurance-emploi, ou la période écoulée depuis le début d'une demande précédente.	La période de référence a été prolongée de 28 semaines si un prestataire a reçu la PCU. ⁵	Retour aux règles originales.
Tous les motifs de cessation d'emploi au cours de la période de référence sont pris en compte pour déterminer l'admissibilité à l'assurance-emploi.	Seuls les motifs litigieux de cessation d'emploi dans les 12 semaines précédant le dimanche où le demandeur a perdu son emploi ont été évalués.	Tous les gains et les heures d'emploi assurable de la période de référence sont pris en compte pour l'exigence d'admissibilité et le taux de prestations, pourvu que le motif de la cessation d'emploi la plus récente soit valide.
Les indemnités de cessation d'emploi sont imputées aux prestations d'assurance-emploi.	Les indemnités de cessation d'emploi ne sont pas imputées aux prestations d'assurance-emploi.	Les indemnités de cessation d'emploi ne sont pas imputées aux prestations d'assurance-emploi.
Les demandeurs de prestations de maladie doivent fournir un certificat médical signé par un médecin ou un professionnel de la santé dûment autorisé.	L'obligation de présenter un certificat médical pour les prestations de maladie a été supprimée entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021.	Retour aux règles originales.
Les accords de Travail partagé prévoient 6 à 26 semaines de prestations, avec la	Entre le 15 mars 2020 et le 24 septembre 2022, les accords de Travail	Entre le 15 mars 2020 et le 24 septembre 2022, les accords de Travail

possibilité d'une prolongation de 12 semaines si cela s'avère nécessaire.	partagé ont fourni jusqu'à 76 semaines de prestations.	partagé fournissaient jusqu'à 76 semaines de prestations.
Le seuil de la rémunération assurable se situe entre 2 500 \$ et 4 200 \$ pour que les pêcheurs soient admissibles aux prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs selon le taux de chômage régional. Seuil de la rémunération assurable de 3 760 \$ pour que les pêcheurs soient admissibles à des prestations spéciales.	Seuil de la rémunération assurable de 2 500 \$ pour que les pêcheurs soient admissibles à des prestations pour pêcheurs ou des prestations spéciales. La demande peut être fondée sur les revenus de la période de référence actuelle ou sur les revenus utilisés pour établir une demande de prestations pour pêcheurs du même type (été ou hiver) pour l'une des deux années précédentes, le montant le plus élevé étant retenu. ⁶	Seuil de la rémunération assurable de 2 500 \$ pour que les pêcheurs soient admissibles aux prestations spéciales ou aux prestations pour pêcheurs. ⁷
Le taux de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs est calculé en utilisant les revenus de la période de référence actuelle.	Le taux de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs était calculé en utilisant soit les revenus de la période de référence actuelle, soit les revenus utilisés pour établir une demande de prestations pour pêcheurs du même type (été ou hiver) pour l'une des deux années précédentes, selon le montant le plus élevé. ⁶	Retour aux règles originales. ⁷
En 2020, seuil de rémunération de 7 279 \$ (rémunération de 2019) pour les travailleurs autonomes qui ont opté pour l'assurance-emploi afin de bénéficier de prestations spéciales.	Entre le 3 janvier 2021 et le 25 septembre 2021, seuil de rémunération de 5 000 \$ (rémunération de 2020) pour les travailleurs autonomes qui ont choisi de participer à l'assurance-emploi pour être admissibles aux prestations spéciales.	Seuil de rémunération de 5 289 \$ (rémunération au cours de l'année civile précédant l'année de début de la demande) pour les travailleurs autonomes qui ont choisi de participer à l'assurance-emploi pour être admissibles aux prestations spéciales.
Le taux de cotisation annuel est fixé selon un mécanisme d'établissement du taux d'équilibre sur sept ans.	Le taux de cotisation à l'assurance-emploi a été gelé au taux de cotisation de 2020 en 2021.	Le taux de cotisation à l'assurance-emploi a été gelé au taux de cotisation de 2020 en 2022.

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

² La mesure du crédit d'heures était rétroactive au 15 mars 2020 pour les prestataires de la PCU qui cherchaient à passer aux prestations spéciales d'assurance-emploi (à l'exception des prestations de maladie) ou aux prestations de Travail partagé au cours de la première moitié de l'EF2021, mais qui ne pouvaient pas le faire parce qu'ils n'avaient pas assez d'heures.

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

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

⁵ La période de référence a été prolongée de 16 semaines pour les demandes de prestations d'assurance-emploi établies avant le 5 juillet 2020 et de 24 semaines pour les demandes établies le 5 juillet 2020 ou après cette date, pour les prestataires qui ont reçu la PCU et qui devaient passer aux prestations spéciales (à l'exception des prestations de maladie) ou aux prestations de Travail partagé au cours de la première moitié de l'EF2021.

⁶ Pour les demandes pour pêcheurs estivaux établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021. Pour les demandes pour pêcheurs hivernales établies entre le 27 septembre 2020 et le 18 décembre 2021.

⁷ Pour les demandes pour pêcheurs estivaux établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022. Pour les demandes pour pêcheurs hivernales établies entre le 19 décembre 2021 et le 24 septembre 2022.

2.1.2 Aperçu des prestations d'assurance-emploi

Le régime d'assurance-emploi permet de remplacer partiellement un revenu de travail en offrant un soutien du revenu temporaire aux chômeurs admissibles qui ont cotisé au régime d'assurance-emploi pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi ou qu'ils perfectionnent leurs compétences, et pour ceux qui s'absentent du travail en raison d'événements précis de la vie (maladie; grossesse; soins à un nouveau-né ou à un enfant nouvellement adopté; soins ou soutien à un membre de la famille qui est gravement malade ou blessé; ou soins à une personne en fin de vie).

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

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

Type de prestations	Situation	Norme d’admissibilité à l’assurance-emploi		Nombre maximum de semaines d’admissibilité pour l’EF2122, ou autrement indiqué
		Première moitié de l’EF2122 ¹	Deuxième moitié de l’EF2122	
Régulières	Pour les chômeurs ayant un motif valable de cessation d’emploi et cherchant un emploi convenable ou, dans certains cas, procédant à un recyclage professionnel	120 heures en raison du crédit unique de 300 heures	420 heures	Demandes établies durant la première moitié de l’EF2122: 50 semaines Demandes établies durant la deuxième moitié de l’EF2122: 14 à 45 semaines, selon l’emploi assurable et le taux de chômage régional.
Pêcheurs	Pour les pêcheurs indépendants n’ayant pas de travail	Valeur des prises de 2 500 \$ qui peut être fondée sur la période de référence actuelle ou sur les revenus utilisés pour établir une demande de prestations pour pêcheurs du même type (été ou hiver) pour l’une des deux années précédentes, le montant le plus élevé étant retenu	Valeur des prises de 2 500 \$	26 semaines par saison (été ou hiver)
Travail partagé	Pour les entreprises évitant les mises à pied en période de ralentissement de leurs activités pour des raisons échappant à leur contrôle qui ont un plan de redressement et qui ont conclu un accord de Travail partagé	120 heures en raison du crédit unique de 300 heures	420 heures	76 semaines ²
Spéciales ³				
Maternité	Pour les personnes qui s’absentent du travail parce qu’elles sont enceintes ou ont récemment donné naissance	120 heures en raison du crédit unique de 480 heures	420 heures	15 semaines
Parentales	Pour s’occuper d’un nouveau-né ou d’un enfant nouvellement adopté	120 heures en raison du crédit unique de 480 heures	420 heures	Prestations parentales standards : 40 semaines pouvant être partagées, un parent ne peut pas recevoir plus de 35 semaines
				Prestations parentales prolongées (offertes à un taux de remplacement plus bas) : 69 semaines pouvant être partagées, un parent ne peut pas recevoir plus de 61 semaines
Maladie	Pour les personnes incapables de travailler en raison d’une maladie, d’une blessure ou d’une mise en quarantaine	120 heures en raison du crédit unique de 480 heures	420 heures	15 semaines
Proches aidants d’enfants	Pour les personnes fournissant des soins et du soutien à un enfant gravement malade ou blessé âgé de moins de 18 ans	120 heures en raison du crédit unique de 480 heures	420 heures	35 semaines ⁴
Proches aidants d’adultes	Pour les personnes fournissant des soins et du soutien à une personne gravement malade ou blessée, âgée de 18 ans ou plus	120 heures en raison du crédit unique de 480 heures	420 heures	15 semaines ⁴
Compassion	Pour les personnes fournissant des soins à une personne en fin de vie, peu importe son âge	120 heures en raison du crédit unique de 480 heures	420 heures	26 semaines ⁴

¹ La mesure du crédit d’heures était applicable à la première demande de prestations d’assurance-emploi établie entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021. Elle était rétroactive au 15 mars 2020 pour les prestataires de la PCU qui cherchaient à passer aux prestations spéciales d’assurance-emploi (à l’exception des prestations de maladie) ou aux prestations de Travail partagé au cours de la première moitié de l’EF2021, mais qui ne pouvaient pas le faire parce qu’ils n’avaient pas assez d’heures.

² Mesures spéciales temporaires de Travail partagé entre le 15 mars 2020 et le 24 septembre 2022.

³ 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 7 279 \$ pour les demandes de prestations établies en 2020 et fixé temporairement à 5 000 \$ pour celles établies entre le 3 janvier et le 25 septembre 2021). Le seuil était de 5 289 \$ pour les demandes de prestations établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022.

⁴ Les prestations peuvent être partagées entre les prestataires admissibles (soit les parents ou les membres de la famille).

Demandes de prestations d'assurance-emploi et montants versés

Le nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi établies était de 2,1 millions au cours de l'EF2122, ce qui est inférieur à celui de l'EF2021 (3,0 millions) (consulter le tableau 3). Toutefois, ce nombre est légèrement plus élevé que d'habitude, car en moyenne, 1,8 million de demandes de prestations d'assurance-emploi ont été établies chaque année au cours des dix exercices précédant la pandémie de COVID-19. Cette baisse par rapport à l'EF2021 a coïncidé avec l'amélioration de l'économie et du marché du travail, ainsi qu'avec l'assouplissement de la plupart des restrictions de santé publique imposées pendant la pandémie. Contrairement aux nouvelles demandes établies, le total des prestations d'assurance-emploi a augmenté pour atteindre 36,8 milliards de dollars au cours de l'EF2122.

Tableau 3 – Demandes de prestations d'assurance-emploi et montant versés par type de prestations, Canada, EF2021 à EF2122

Types de prestations d'assurance-emploi	Nouvelles demandes de prestations établies				Montant versé (en millions de dollars)	
	Total de EF2021	Première moitié de EF2122	Deuxième moitié de EF2122	Total de EF2122	EF2021	EF2122
Régulières*	2 472 860	525 250	932 500	1 457 750	24 930,1 \$	28 622,1 \$
Pêcheurs	28 288	12 327	17 628	29 955	323,6 \$	354,8 \$
Travail partagé	82 991	8 416	6 662	15 078	183,5 \$	88,8 \$
Spéciales	671 260	328 830	375 790	704 620	6 655,7 \$	7 697,6 \$
Maternité	166 910	91 810	85 100	176 910	1 324,7 \$	1 474,7 \$
Parentales	213 100	123 000	118 900	241 900	3 177,8 \$	3 589,9 \$
Maladie*	450 350	209 040	253 420	462 460	1 999,3 \$	2 461,9 \$
Proches aidants d'enfants	5 522	3 047	2 587	5 634	41,2 \$	45,4 \$
Proches aidants d'adultes	12 208	6 237	6 304	12 541	69,3 \$	79,6 \$
Compassion	6 802	3 341	3 434	6 775	43,4 \$	46,0 \$
Canada	3 048 690	827 780	1 272 820	2 100 600	32 075,0 \$	36 751,9 \$

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

* Les prestations régulières et de maladie de l'assurance-emploi n'étaient pas offertes du 15 mars 2020 au 26 septembre 2020 en raison de l'introduction de la Prestation canadienne d'urgence (PCU) au cours de cette période.

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

Selon Statistique Canada³, 1,4 million de prestataires recevaient des prestations d'assurance-emploi en moyenne chaque mois durant l'EF2122. Ce nombre est inférieur aux 1,8 million de bénéficiaires en moyenne chaque mois au cours de la deuxième moitié de l'EF2021, mais il a presque doublé par rapport à l'EF1920 (740 200 bénéficiaires en moyenne chaque mois).

Nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi établies

La diminution du nombre de nouvelles demandes d'assurance-emploi observée au cours de la période examinée est en grande partie attribuable à la diminution du nombre de demandes de prestations régulières établies au cours de l'EF2122. En fait, la part des demandes de prestations régulières (81,1 %)

³ Statistique Canada, Statistique de l'assurance-emploi, tableau 14-10-0009-01. Cette mesure représente le nombre de prestataires d'assurance-emploi qui ont reçu au moins 1 \$ en prestations d'assurance-emploi pendant la période de référence d'un mois donné (généralement la semaine du quinzième jour du mois). Le nombre de prestataires dépend du nombre de nouveaux prestataires d'assurance-emploi et du nombre de prestataires d'assurance-emploi cessant de recevoir des prestations, principalement en raison d'un épuisement du nombre de semaines de prestations auxquelles ils avaient droit ou d'un retour au travail.

parmi toutes les nouvelles demandes établies a augmenté au cours de l'EF2021 en raison des perturbations de l'économie et du marché du travail liées à la pandémie de COVID-19. Elle est revenue près des niveaux d'avant la pandémie durant l'EF2122 (69,4 %). La part des demandes de prestations de maladie, qui représentent le deuxième type de prestations le plus souvent demandé, est également retournée aux niveaux habituellement enregistrés, passant de 14,8 % au cours de l'EF2021 à 22,0 % au cours de l'EF2122.

Toutes les provinces et tous les territoires ont connu une diminution du nombre de nouvelles demandes d'assurance-emploi établies au cours de l'EF2122 (consulter le tableau 4). La répartition des nouvelles demandes entre les régions est demeurée relativement stable, à l'exception de légères diminutions dans la part des demandes établies en Ontario et en Alberta. À l'inverse, les autres régions ont vu leur part augmenter, mais très légèrement.

Tableau 4 – Demandes de prestations d'assurance-emploi et montants versés par province ou territoire, sexe et âge, Canada, EF2021 à EF2122

Province ou territoire	Nouvelles demandes de prestations établies				Montant versé (en millions de dollars)	
	Total de EF2021	Première moitié de EF2122	Deuxième moitié de EF2122	Total de EF2122	EF2021	EF2122
Terre-Neuve-et-Labrador	100 110	24 520	61 200	85 720	1 274,8 \$	1 552,8 \$
Île-du-Prince-Édouard	25 190	7 150	16 890	24 040	293,8 \$	361,2 \$
Nouvelle-Écosse	103 060	36 390	55 270	91 660	1 187,6 \$	1 542,7 \$
Nouveau-Brunswick	110 670	27 690	69 400	97 090	1 248,4 \$	1,542,6 \$
Québec	749 310	174 310	364 030	538 340	6 547,8 \$	7 249,5 \$
Ontario	1 067 890	297 370	382 860	680 230	11 347,0 \$	13 143,7 \$
Manitoba	102 110	31 270	40 200	71 470	1 082,2 \$	1 257,5 \$
Saskatchewan	77 500	23 970	33 880	57 850	952,5 \$	1 101,4 \$
Alberta	364 420	93 450	117 150	210 600	4 304,4 \$	4 562,1 \$
Colombie-Britannique	340 390	108 820	128 290	237 110	3 734,2 \$	4 300,3 \$
Yukon	3 210	970	1 650	2 620	39,5 \$	50,1 \$
Territoires du Nord-Ouest	2 860	930	1 360	2 290	37,0 \$	49,4 \$
Nunavut	1 970	940	640	1 580	25,7 \$	38,7 \$
Sexe						
Hommes	1 605 540	346 660	758 280	1 104 940	16 252,2 \$	17 838,7 \$
Femmes	1 443 150	481 120	514 540	995 660	15 822,8 \$	18 913,2 \$
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	440 960	103 140	134 860	238 000	3 601,1 \$	4 297,4 \$
25 à 44 ans	1 382 320	429 430	604 070	1 033 500	15 819,2 \$	17 803,7 \$
45 à 54 ans	524 550	138 370	219 840	358 210	5 272,4 \$	5 893,0 \$
55 ans et plus	700 860	156 840	314 050	470 890	7 382,4 \$	8 757,8 \$
Canada	3 048 690	827 780	1 272 820	2 100 600	32 075,0 \$	36 751,9 \$

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

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

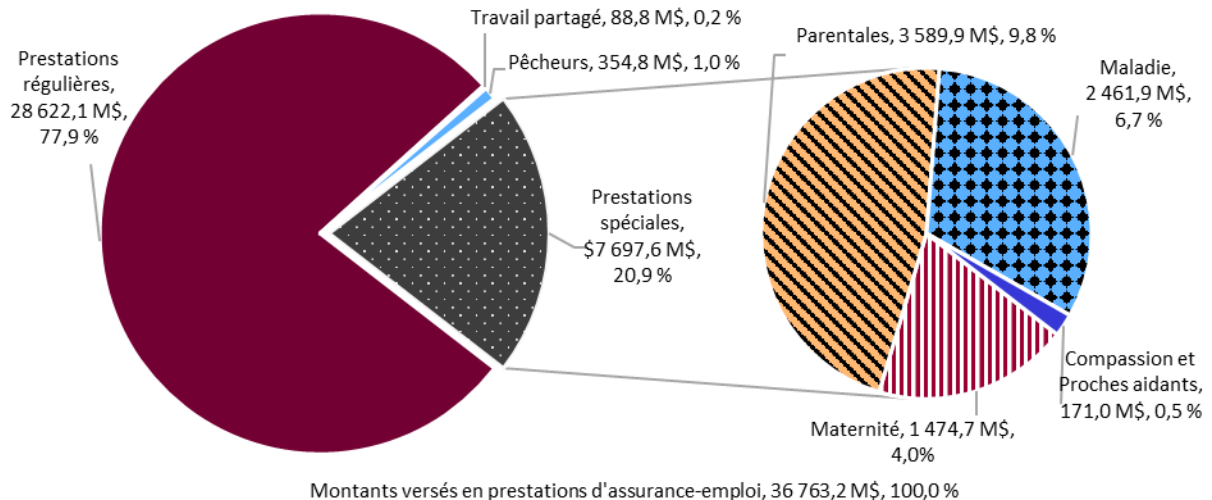
Les hommes ont continué de représenter un peu plus de la moitié (52,6 %) de toutes les nouvelles demandes de prestations au cours de l'EF2122. Le nombre de nouvelles demandes d'assurance-emploi a diminué parmi tous les groupes d'âge durant l'EF2122. La part des demandes établies par des prestataires âgés de 24 ans et moins, qui a atteint 14,5 % au cours de l'EF2021, est revenue près des niveaux d'avant la pandémie au cours de l'EF2122 (11,3 %). La répartition des demandes parmi les autres groupes d'âge était semblable à celle observée avant la pandémie.

Montants versés en prestations d'assurance-emploi

Le montant versé pour tous les types de prestations d'assurance-emploi combinées a augmenté à 36,8 milliards de dollars au cours de l'EF2122, comparativement à 32,1 milliards de dollars au cours de l'EF2021. Le montant versé a augmenté pour tous les types de prestations, à l'exception des prestations de Travail partagé. L'augmentation globale était principalement attribuable aux mesures temporaires de l'assurance-emploi qui offraient généralement un taux de prestations hebdomadaires plus élevé pour les demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 (consulter la [Section 2.1](#) et l'encadré sur les impacts initiaux des mesures temporaires d'assurance-emploi dans les communautés canadiennes pendant la pandémie), ainsi qu'au nombre élevé de prestataires d'assurance-emploi au cours de l'EF2122.

La répartition du montant versé selon le type de prestations est demeurée relativement la même par rapport à l'EF2021, mais a tout de même changé par rapport à l'EF1920. Les prestations régulières d'assurance-emploi ont continué de représenter plus des trois quarts (77,9 %) du montant total versé en prestations d'assurance-emploi, comparativement à 63,1 % à l'EF1920. Inversement, les prestations spéciales représentaient 20,9 % du total des prestations versées au cours de l'EF2122, comparativement à 35,1 % au cours de l'EF1920 (consulter le graphique 1).

Graphique 1 – Montants versés en prestations d'assurance-emploi*, par type de prestations, Canada, EF2122



* Le total des montants versés indiqué dans le graphique 1 ne correspond pas au total indiqué dans les tableaux 3 et 4, car les données sur les prestations de compassion et les prestations pour proches aidants peuvent seulement être déclarées en se fondant sur un échantillon de 100 % à un niveau agrégé.

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

Les prestataires de l'Ontario et du Québec ont continué de recevoir une part plus élevée du montant versé en prestations d'assurance-emploi au cours de l'EF2122, suivis des prestataires de l'Alberta et de la Colombie-Britannique. Toutes les provinces et tous les territoires ont enregistré une augmentation des prestations versées au cours de l'année examinée.

Dans une perspective de genre, les femmes représentaient 51,5 % du montant versé en prestations d'assurance-emploi au cours de l'EF2122, ce qui indique une augmentation de 2,1 points de pourcentage par rapport à l'EF2021. En ce qui concerne les groupes d'âge, la répartition du montant versé en prestations d'assurance-emploi est demeurée stable par rapport à l'EF2021, les prestataires âgés de 25 à 44 ans continuant de représenter la plus grande part des prestations d'assurance-emploi versées.

Impacts initiaux des mesures temporaires d'assurance-emploi dans les communautés canadiennes pendant la pandémie

Tel que présenté à la [section 2.1](#), différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi ont été mises en place pour faciliter l'accès aux prestations d'assurance-emploi. Les demandes de prestations d'assurance-emploi établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 étaient soumises à la première série de mesures. Celles établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022 étaient soumises à la deuxième série de mesures. Une étude* du Ministère a examiné les effets initiaux du soutien du revenu additionnel fourni par la première série de mesures temporaires comparativement à ce qui aurait été fourni sous les règles originales de l'assurance-emploi. L'étude a couvert la période du 27 septembre 2020 au 3 avril 2021, ce qui est presque similaire à la deuxième moitié de l'EF2021. Étant donné que différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi étaient en vigueur jusqu'au 24 septembre 2022, l'étude ne couvrait pas toute la période durant laquelle les mesures temporaires étaient en place.

Dans le cadre de la première série de mesures temporaires d'assurance-emploi, il y avait deux façons parmi lesquelles les prestataires pouvaient toucher un taux de prestations plus élevé. Soit avec le taux minimum de prestations hebdomadaires de 500 \$ ou soit parce que leur taux de prestations était calculé avec leurs 14 meilleures semaines de revenu d'emploi. Parmi les demandes établies durant la période étudiée, 65,6 % des demandes de prestations régulières et 57,2 % des demandes de prestations spéciales avaient un taux de prestations hebdomadaires plus élevé que celui qu'elles auraient eu sans les mesures temporaires.

Parmi les prestataires qui ont bénéficié du taux minimum de prestations hebdomadaires de 500 \$,** ils ont touché par semaine, en moyenne, 199 \$ de plus pour les demandes de prestations régulières et 167 \$ de plus pour les demandes de prestations spéciales.*** Parmi les prestataires qui avaient un taux de prestations hebdomadaires au-dessus de 500 \$ et qui ont bénéficié d'un taux de prestations plus élevé, ils ont reçu par semaine, en moyenne, 56 \$ de plus pour les demandes de prestations régulières et 34 \$ de plus pour les demandes de prestations spéciales.

* EDSC, Impacts initiaux des mesures temporaires d'assurance-emploi dans les communautés canadiennes pendant la pandémie (Ottawa : EDSC, Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2022).

** Taux minimum de prestations hebdomadaires de 300 \$ pour les prestations parentales prolongées.

*** Le taux de prestations hebdomadaires additionnel pour les demandes de prestations parentales prolongées est calculé en utilisant un taux de remplacement de 55 % afin de refléter les coûts de la même façon que les autres types de prestations.

Calcul du niveau de prestations

Le taux de prestations hebdomadaires auquel ont droit les prestataires d'assurance-emploi est généralement assujéti à la disposition relative aux meilleures semaines variables. En vertu de cette disposition, le taux de prestations hebdomadaires est calculé selon les semaines où la rémunération assurable d'un prestataire de l'assurance-emploi était la plus élevée (les meilleures semaines) pendant la période de référence. Le nombre de semaines utilisées pour calculer les prestations hebdomadaires varie entre 14 et 22, selon le taux de chômage mensuel de la région.

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

* Les taux de chômage mensuels régionaux utilisés pour le régime d'assurance-emploi sont une moyenne mobile des taux de chômage désaisonnalisés produits par Statistique Canada, en vertu de l'article 17 du Règlement sur 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 maximum⁵. 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 familial⁶.

Cependant, la pandémie de COVID-19 peut avoir eu un impact négatif sur les revenus hebdomadaires d'un travailleur, soit parce qu'il a perdu son emploi, soit parce que ses heures de travail ont été réduites. Par conséquent, dans le cadre de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, le gouvernement a introduit un taux minimal de prestations pour les nouvelles demandes de prestations établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021. Les prestataires pouvaient recevoir un taux minimal de prestations de 500 \$ par semaine, ou de 300 \$ par semaine pour les prestations parentales prolongées, moins les taxes applicables, jusqu'à concurrence du taux maximal de prestations hebdomadaires.

De plus, le gouvernement a appliqué un taux de chômage minimal de 13,1 % à toutes les régions économiques de l'assurance-emploi au Canada jusqu'au 25 septembre 2021. Par conséquent, le nombre de meilleures semaines de rémunération utilisé pour le calcul du taux de prestations hebdomadaires

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 2022 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi (Ottawa, Bureau du surintendant des institutions financières Canada, Bureau de l'actuaire en chef, 2021). Le MRA était de 56 300 \$ en 2021 et de 60 300 \$ en 2022. Par conséquent, les prestations hebdomadaires maximales s'élevaient à 595 \$ en 2021 et à 638 \$ en 2022, à l'exception des prestations parentales prolongées où le maximum était de 357 \$ en 2021 et 383 \$ en 2022.

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

était de 14 pour toutes les demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021. Si le taux de prestations d'un demandeur basé sur ce calcul était supérieur au minimum de 500 \$, son taux de prestations était fixé à ce montant jusqu'au taux maximal de prestations hebdomadaires.

De plus, le gouvernement a présenté une deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi en vigueur du 26 septembre 2021 au 24 septembre 2022. En vertu de ces mesures, les demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 20 novembre 2021 pouvaient avoir un taux de prestations minimal de 300 \$ par semaine, ou de 180 \$ par semaine pour les prestations parentales prolongées. De plus, la disposition des meilleures semaines variables a été rétablie en date du 26 septembre 2021. Si le taux de prestations d'un prestataire basé sur le calcul des meilleures semaines variables était supérieur au minimum de 300 \$, son taux de prestations était fixé à ce montant, jusqu'à concurrence du taux de prestations hebdomadaires maximum.

Par conséquent, au cours de l'EF2122, le calcul du taux des prestations hebdomadaires a varié en raison des différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi. Les résultats concernant les taux de prestations hebdomadaires dont il est question dans le présent chapitre sont donc présentés pour trois périodes distinctes :

- première moitié de l'EF2122 (du 1^{er} avril 2021 au 25 septembre 2021)
- période de deux mois de l'automne 2021 (du 26 septembre 2021 au 20 novembre 2021), et
- quatre derniers mois de l'EF2122 (du 21 novembre 2021 au 31 mars 2022)

Les résultats relatifs aux taux de prestations hebdomadaires moyens par type de prestations et par périodes sont présentés tout au long du chapitre dans leur section respective.

Disposition relative au supplément familial

La disposition relative au supplément familial, qui cible les familles à faible revenu, 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. Le prestataire doit également recevoir l'Allocation canadienne pour enfants. En vertu de la disposition relative au supplément familial, qui est offerte pour tous les types de prestations, le montant hebdomadaire du supplément familial peut faire passer le taux de prestations d'un prestataire de 55 % à un maximum de 80 % de sa rémunération hebdomadaire assurable, sous réserve des prestations hebdomadaires maximales. Le supplément versé aux prestataires admissibles est déterminé selon le revenu familial net, le nombre d'enfants dans la famille du prestataire et l'âge des enfants du prestataire⁷.

Au cours de l'EF2122, les familles à faible revenu ont touché un total de 123,0 millions de dollars en prestations supplémentaires par l'intermédiaire du supplément familial. Un total de 49 500 demandes de prestations ont reçu un montant de supplément familial au cours de l'EF2122, ce qui représente 2,4 % de toutes les demandes établies durant la période examinée. La proportion des demandes de prestations touchant du supplément familial est à la baisse depuis les 20 dernières années, un sommet de 10,7 % des demandes avait été atteint au cours de l'EF0001. Cette diminution peut s'expliquer par le

⁷ Pour plus de détails sur la disposition relative au supplément familial, consulter le [Règlement sur l'assurance-emploi, article 34](#).

fait que le seuil d'admissibilité n'a pas été indexé au fil du temps, ainsi que par des changements dans la composition des familles et par la croissance des salaires.

Les femmes (81,7 %) et les prestataires âgés de 25 à 44 ans (71,7 %) continuent d'être les principaux groupes démographiques bénéficiant de la disposition relative au supplément familial. Le supplément familial hebdomadaire moyen était de 43 \$ au cours de l'EF2122, ce qui est légèrement plus élevé que l'exercice précédent (39 \$), mais très près de la moyenne des suppléments versés au cours des dix derniers exercices avant la pandémie (consulter l'[annexe 2.22](#)).

Régimes de prestations supplémentaires de chômage

Alors que le soutien temporaire fourni par les prestations d'assurance-emploi offre un revenu de base 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 quarantaine⁸. Ces régimes doivent être enregistrés auprès de Service Canada afin que les sommes versées ne constituent pas une rémunération et ne soient pas déduites des prestations d'assurance-emploi. Les versements hebdomadaires combinés provenant, d'une part, du régime et, d'autre part, des prestations hebdomadaires d'assurance-emploi ne peuvent pas dépasser 95 % du salaire hebdomadaire normal de l'employé.

Les employeurs peuvent aussi fournir des suppléments aux prestations de maternité, parentales (incluant l'adoption), de compassion et pour les proches aidants⁹. Ces régimes ne doivent pas être enregistrés auprès de Service Canada. Les suppléments ne sont pas déduits des prestations d'assurance-emploi si les versements hebdomadaires combinés ne dépassent pas 100 % du salaire hebdomadaire normal de l'employé et que le régime n'utilise pas les suppléments pour réduire les autres crédits accumulés par l'employé dans le cadre de son emploi (tels que les congés de maladie, les congés annuels ou l'indemnité de départ).

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

Étude sur les régimes de prestations supplémentaires de chômage

Une étude ministérielle* a examiné les caractéristiques des employeurs et des employés avec des régimes de PSC**, ainsi que leur utilisation du régime d'assurance-emploi. De 2008 à 2017, un peu plus de 6 800 entreprises en moyenne chaque année (0,5 % de toutes les entreprises au Canada) avaient des régimes de PSC qui étaient actifs. Ce nombre a augmenté au fil du temps. Environ 63 % de ces régimes couvraient un épisode de chômage en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine. Les régimes pour un arrêt temporaire de travail, pour une formation, et les régimes formés d'une combinaison de PSC représentaient environ 10 %, 7 % et 20 % des régimes,

⁸ Pour plus de détails, consulter le [Règlement sur l'assurance-emploi, article 37](#).

⁹ Pour plus de détails, consulter le [Règlement sur l'assurance-emploi, article 38](#).

respectivement. Les entreprises qui offraient des PSC étaient généralement de plus grande taille et plus susceptibles d'être associées aux industries des services.

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

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

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

* EDSC, Régimes de prestations supplémentaires de chômage (Ottawa: EDSC, Direction de l'évaluation, 2021).

** Exclut les régimes de PSC pour les prestations de maternité, parentales (incluant l'adoption), de compassion et pour les proches aidants.

*** L'étude a trouvé que parmi tous les prestataires de prestations d'assurance-emploi provenant d'entreprises offrant des régimes de PSC, seulement 13 % avaient reçu des suppléments au cours de la période examinée. Cela indique que ce n'est pas tous les employés d'une entreprise donnée qui ont droit de recevoir des suppléments dans le cadre de ces régimes.

La consommation des ménages chez les prestataires d'assurance-emploi un an après la perte d'emploi

Les dépenses de consommation des ménages sont étroitement liées au revenu disponible. Étant donné que le régime d'assurance-emploi fournit un soutien du revenu temporaire aux prestataires admissibles qui ont cotisé au régime et qui ont un motif de cessation d'emploi valable, il peut influencer sur les niveaux de consommation des ménages après la perte d'un emploi. Une étude ministérielle* a examiné dans quelle mesure la consommation des ménages a diminué un an après la perte d'un emploi pour les individus ayant reçu ou non des prestations**. L'étude porte sur la période allant de 2005 à 2013.

L'étude a trouvé que le choc de revenu lié à la cessation d'emploi n'a pas été persistant pour la majorité des ménages un an après la perte d'emploi. Plus de 70 % des individus avaient un revenu mensuel de leur ménage supérieur ou égal à celui d'avant la cessation d'emploi, et environ 85 % des individus avaient un niveau de consommation de leur ménage supérieur ou égal à celui d'avant la

cessation d'emploi. En raison de limites dans les données, il n'est pas possible de savoir si les ménages ont emprunté ou réduit leur épargne pour maintenir leur niveau de consommation, ou si leur statut sur le marché du travail a changé à plusieurs reprises durant cette période. L'étude a démontré que près de 15 % des individus avaient un niveau de consommation de leur ménage inférieur à celui d'avant la cessation d'emploi. Cette proportion était plus élevée parmi les individus qui étaient toujours chômeurs comparativement à ceux qui travaillaient un an après la cessation d'emploi (20,4 % par rapport à 11,5 %). La proportion des individus qui avaient un niveau de consommation de leur ménage plus faible était aussi inférieure pour ceux qui recevaient des prestations comparativement à ceux qui avaient épuisé leurs prestations (16,9 % contre 27,5 %).

L'étude a aussi trouvé que certains ménages continuaient d'éprouver des difficultés financières un an après une cessation d'emploi, ce qui suggère qu'ils vivaient avec un faible revenu. Parmi les 15 % d'individus dont le ménage avait un niveau de consommation inférieur un an après la cessation d'emploi, le niveau de consommation moyen était d'environ 1 950 \$ par mois. En outre, environ 50 % des individus dont le ménage avait un niveau de consommation inférieur un an après leur cessation d'emploi consommaient en-dessous des seuils de la Mesure du panier de consommation (MPC)**.

* ESDC, La consommation des ménages chez les prestataires d'assurance-emploi un an après la perte d'emploi (Ottawa: ESDC, Direction de la politique économique, 2023)

** Cette étude est basée sur l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE).

*** La MPC est une mesure de faible revenu ajustée pour la taille du ménage correspondant à un niveau de vie de base modeste.

2.1.3 Demandes de prestations d'assurance-emploi combinées

En vertu de certaines dispositions du régime d'assurance-emploi, un prestataire peut toucher plusieurs types de prestations dans le cadre d'une même demande, pourvu que le prestataire réponde aux critères d'admissibilité de chaque type de prestations¹⁰. 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 durant l'EF2021, peu importe l'année durant laquelle la demande a été établie. Les demandes de prestations pures représentaient 85,8 % de toutes les demandes complétées durant l'EF2122 (consulter le tableau 5).

¹⁰ La seule exception est la combinaison des prestations régulières d'assurance-emploi avec les prestations pour pêcheurs, puisque ces deux types de prestations ne peuvent pas être combinées dans le cadre d'une même demande de prestations, ce qui tient compte du fait que ces prestations sont offertes pour répondre à des périodes de chômage.

Tableau 5 – Demandes complétées de prestations d’assurance-emploi pures et combinées par type de prestations, Canada, EF2122

Type de prestations	Total des demandes	Demandes pures		Demandes combinées		Type de prestations le plus souvent combiné avec un type de prestations donné (proportion de demandes combinées)
	Nombre (en milliers)	Nombre (en milliers)	Proportion (%)	Nombre (en milliers)	Proportion (%)	
Régulières	2 782,5	2 478,1	89,1 %	304,4	10,9 %	Maladie (89,5 %)
Pêcheurs	27,2	23,8	87,5 %	3,4	12,5 %	Maladie (90,0 %)
Travail partagé	44,1	28,2	64,1 %	15,8	35,9 %	Régulières (72,3 %)
Maternité	182,4	4,0	2,2 %	178,4	97,8 %	Parentales (97,2 %)
Parentales*	248,4	64,2	25,9 %	184,2	74,1 %	Maternité (94,2 %)
Maladie	601,9	299,7	49,8 %	302,3	50,2 %	Régulières (90,1 %)
Compassion	7,8	4,6	58,2 %	3,3	41,8 %	Maladie (66,2 %)
Proches aidants d’enfants	5,2	3,9	73,8 %	1,4	26,2 %	Maladie (59,9 %)
Proches aidants d’adultes	13,9	8,6	61,7 %	5,3	38,3 %	Régulières (67,2 %)
Toutes les demandes**	3 397,9	2 915,0	85,8 %	482,9	14,2 %	s.o.

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

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

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

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

Les femmes étaient plus susceptibles de demander plus d’un type de prestations (20,0 %) 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.

D’ailleurs, les prestations de maternité étaient les prestations les plus souvent combinées avec d’autres types de prestations, habituellement avec les prestations parentales. Toutefois, une certaine proportion des demandes ont aussi reçu des prestations de maladie en plus des prestations de maternité (11,1 %), possiblement parce que les prestataires ont débuté leur congé avant d’être admissibles aux prestations de maternité (accessibles jusqu’à 12 semaines avant la date prévue de la naissance de l’enfant). La combinaison de prestations de maternité, de prestations parentales et de prestations de maladie était la plus fréquente parmi les demandes dans lesquelles trois types de prestations ou plus étaient demandées (17 680 ou 9,7 % des demandes de prestations de maternité complétées durant l’EF2122).

Les demandes de prestations parentales étaient combinées à un taux légèrement inférieur à celui des prestations de maternité, puisque seulement 13,5 % des hommes qui ont demandé des prestations parentales ont également reçu un autre type de prestations. Parmi ces prestataires de sexe masculin, 80,0 % ont reçu des prestations régulières et 22,0 % ont demandé des prestations de maladie. Chez les femmes, pratiquement toutes celles (99,2 %) 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 probabilités d’être combinés avec d’autres types de prestations, le plus souvent avec des prestations régulières. Lorsque leurs prestations de maladie étaient combinées, les hommes les avaient principalement reçues avec des prestations régulières (95,0 %), alors que les femmes les avaient surtout

combinées avec des prestations régulières (85,7 %), mais aussi avec des prestations de maternité (12,3 %) et des prestations parentales (11,1 %). Les prestations de maladie représentaient également le type de prestations le plus souvent combinés avec des demandes de prestations régulières.

Lorsqu'elles sont combinées, les prestations de compassion le sont plus souvent avec des prestations de maladie (66,2 %) ou des prestations régulières (46,0 %). Les hommes avaient plus souvent tendance à combiner des prestations de compassion avec des prestations régulières (54,4 %) que les femmes (42,9 %). À l'inverse, les femmes étaient plus susceptibles de combiner des prestations de compassion avec des prestations de maladie (68,9 %) par comparaison aux hommes (58,9 %).

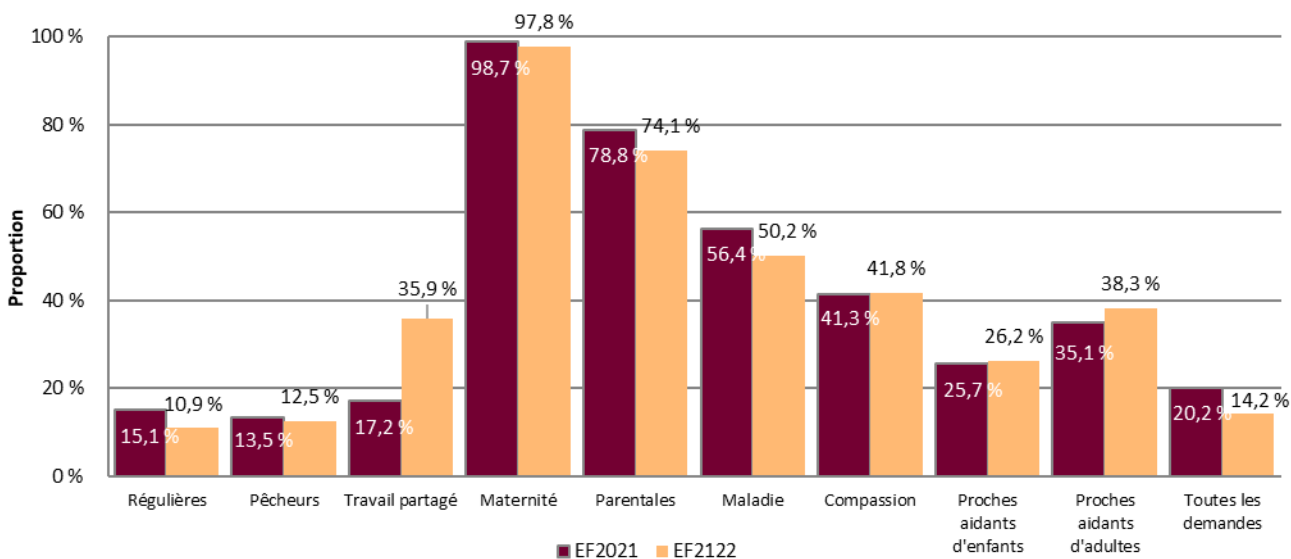
Tout comme les prestations de compassion, les prestations pour proches aidants d'enfants étaient le plus souvent combinées à des prestations régulières par les hommes (62,5 %), tandis que les femmes étaient plus susceptibles de les combiner à des prestations de maladie (64,8 %). À l'inverse, lorsque les prestations pour proches aidants d'adultes étaient combinées, les hommes et les femmes les recevaient le plus souvent avec des prestations régulières (77,4 % et 62,8 %, respectivement).

Plus du tiers des demandes de prestations de Travail partagé ont été combinées avec d'autres types de prestations (35,9 %), essentiellement avec des prestations régulières. Cela est attribuable au fait que les deux types de prestations sont habituellement demandés en raison d'un ralentissement des activités d'une entreprise, ce qui augmente le risque de mises à pied (prestations de Travail partagé) et les mises à pied réelles (prestations régulières). Les prestations régulières sont habituellement demandées après les prestations de Travail partagé, à la suite de la réduction des activités d'une entreprise participante, provoquant une réduction des effectifs de l'entreprise.

Bien que les pêcheurs aient la possibilité de combiner les prestations pour pêcheurs avec d'autres types de prestations (selon certaines restrictions), seulement 12,5 % des demandes de prestations pour pêcheurs ont été combinées avec d'autres types de prestations. Au total, 90,0 % des prestations combinées l'ont été avec des prestations de maladie. Aucune demande de prestations pour pêcheurs n'a été combinée avec des demandes de prestations de maternité, des prestations parentales, des prestations de compassion ou des prestations de Travail partagé durant la période à l'étude.

Les tendances pour ce qui est de la combinaison des prestations sont relativement stables au fil du temps. Toutefois, au cours de l'EF2122, la proportion de demandes de prestations de Travail partagé combinées avec d'autres types de prestations a augmenté par rapport à l'exercice précédent (consulter le graphique 2). Ces demandes étaient pour la plupart combinées à des prestations régulières. Cependant, comparativement à l'EF2021, une plus grande proportion d'entre elles ont également été combinées à des prestations de maladie.

Graphique 2– Proportion des demandes de prestations d’assurance-emploi complétées qui étaient combinées par type de prestations*, Canada, EF2021 à EF2122



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

* À partir de l’EF2021, les données sur les prestations pour proches aidants d’adultes et d’enfants sont incluses dans l’analyse des demandes combinées. Auparavant ces données étaient exclues en raison de l’incompatibilité des sources de données administratives.

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

2.1.4 Ratio prestations-cotisations

Les prestations d’assurance-emploi versées aux prestataires admissibles sont financées uniquement par les cotisations obligatoires payées par les employeurs et les employés, ainsi que par les travailleurs autonomes qui ont choisi de participer au programme d’assurance-emploi. Le montant des prestations d’assurance-emploi versées par rapport aux cotisations payées fournit des indications précieuses sur l’utilisation du programme, surtout lorsqu’on analyse les prestataires selon leurs caractéristiques sociodémographiques. Cette sous-section examine cette question en utilisant deux différents ratios : le ratio prestations totales-cotisations ainsi que sur le ratio prestations régulières-cotisations pour l’année 2020¹¹. Puisque les cotisations d’assurance-emploi ne sont pas attribuées à un type de prestations en particulier, le ratio prestations régulières-cotisations tient compte de la diminution des cotisations d’assurance-emploi en lien avec les prestations spéciales¹².

Les ratios prestations totales-cotisations et les ratios prestations régulières-cotisations présentés ci-dessous sont normalisés, le ratio pour le Canada étant fixé à 1,0. Par conséquent, les ratios rajustés prestations totales-cotisations et les ratios rajustés prestations régulières-cotisations permettent une interprétation rapide de l’utilisation nette du programme d’assurance-emploi selon certaines

¹¹ Les ratios prestations-cotisations sont fondés sur deux sources de données. Le nombre de prestations provient des données administratives de l’assurance-emploi. Le nombre de cotisations provient des feuillets T4 avec des revenus d’emploi de l’Agence du revenu du Canada. Les dernières données fiscales disponibles au moment de la préparation du présent rapport étaient celles de l’année civile 2020.

¹² Le Régime québécois d’assurance parentale (RQAP) réduit le taux de cotisation à l’assurance-emploi pour les employeurs et les employés au Québec, et 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 PRTC et du RQAP.

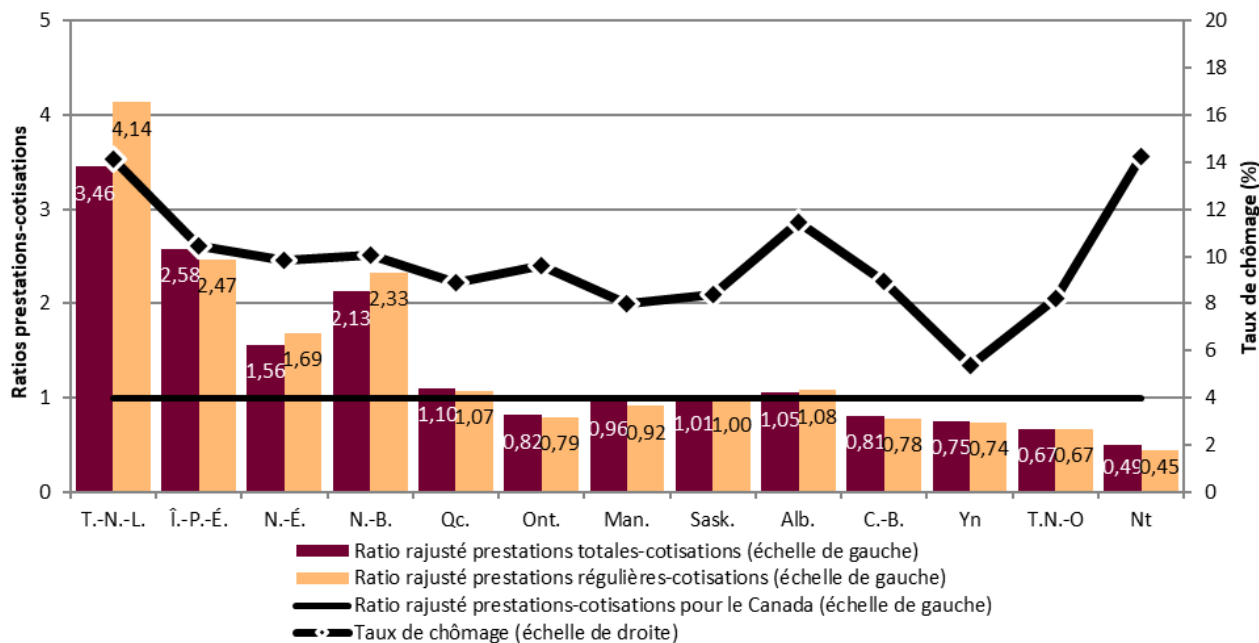
caractéristiques sociodémographiques comparativement au niveau national. Un ratio rajusté supérieur à 1,0 signifie que la sous-population sous-jacente (comme une région ou une industrie) a reçu comparativement plus de prestations que ce qu'elle a versé de cotisations par rapport à la moyenne canadienne, 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 2020, les provinces de l'Atlantique et le Québec avaient des ratios rajustés prestations totales-cotisations supérieurs au niveau national, ce qui signifie que les prestataires de ces provinces ont reçu comparativement plus de prestations d'assurance-emploi par rapport aux cotisations qu'ils ont versées (consulter le graphique 3). Cela correspond aux années précédentes, car les régions ayant une plus grande proportion de prestataires saisonniers ont tendance à enregistrer une plus grande utilisation des prestations d'assurance-emploi par les prestataires dans ces régions par rapport aux autres régions¹³. En contrepartie, l'Ontario, la Colombie-Britannique et les trois territoires avaient des ratios rajustés prestations totales-cotisations inférieurs à la moyenne nationale, car les prestataires de ces régions ont reçu comparativement moins de prestations d'assurance-emploi par rapport aux cotisations qu'ils ont versées au régime. Le Manitoba, la Saskatchewan et l'Alberta avaient des ratios très proches du niveau national.

Les résultats étaient semblables lorsque l'on excluait les versements de prestations spéciales d'assurance-emploi. En 2020, les provinces de l'Atlantique, le Québec et l'Alberta avaient des ratios prestations régulières-cotisations rajustés au-dessus de la moyenne nationale. À l'inverse, l'Ontario, le Manitoba, la Colombie-Britannique et les trois territoires affichaient des ratios inférieurs à la moyenne nationale. La Saskatchewan avait un ratio correspondant au niveau national.

¹³ Les ratios prestations-cotisations des provinces et des territoires sont déterminés selon l'emplacement des employeurs pour ce qui est des cotisations et selon le lieu de résidence des prestataires pour ce qui est des prestations. Par conséquent, il est possible que certains ratios prestations-cotisations provinciaux et territoriaux soient sous-estimés ou surestimés si les cotisations sont attribuées à une province ou à un territoire en particulier, alors que l'employeur se trouve en fait dans une autre province ou un autre territoire.

Graphique 3 – Ratios rajustés prestations-cotisations et taux de chômage* par province et territoire, Canada, 2020



*Moyenne des taux de chômage mensuels, désaisonnalisés.

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

Le tableau 6 montre que, comme par le passé, les femmes avaient un ratio prestations-cotisations rajusté plus élevé (1,09) que les hommes (0,93) en 2020. Cette situation est attribuable aux femmes de 44 ans et moins qui ont reçu environ 1,36 \$ en prestations d'assurance-emploi pour chaque dollar cotisé en 2020. Cette conjoncture peut être attribuable au fait que les femmes de ce groupe d'âge sont plus susceptibles de recevoir des prestations de maternité ou des prestations parentales de l'assurance-emploi. Les tendances ont été inversées lorsque seules les prestations régulières d'assurance-emploi ont été prises en compte, car les hommes affichaient un ratio prestations-cotisations ajusté plus élevé (1,14) que les femmes (0,83) dans tous les groupes d'âge.

Contrairement à 2018 et à 2019, les prestataires âgés de 24 ans et moins avaient des ratios prestations-cotisations rajustés supérieurs à 1,0 en 2020, et étaient donc des bénéficiaires nets. Ils ont aussi reçu le plus haut niveau de prestations d'assurance-emploi par rapport à leurs cotisations comparativement aux prestataires des autres groupes d'âge. Cela pourrait s'expliquer par les mesures temporaires de l'assurance-emploi introduites le 27 septembre 2020 qui facilitaient l'accès aux prestations d'assurance-emploi.

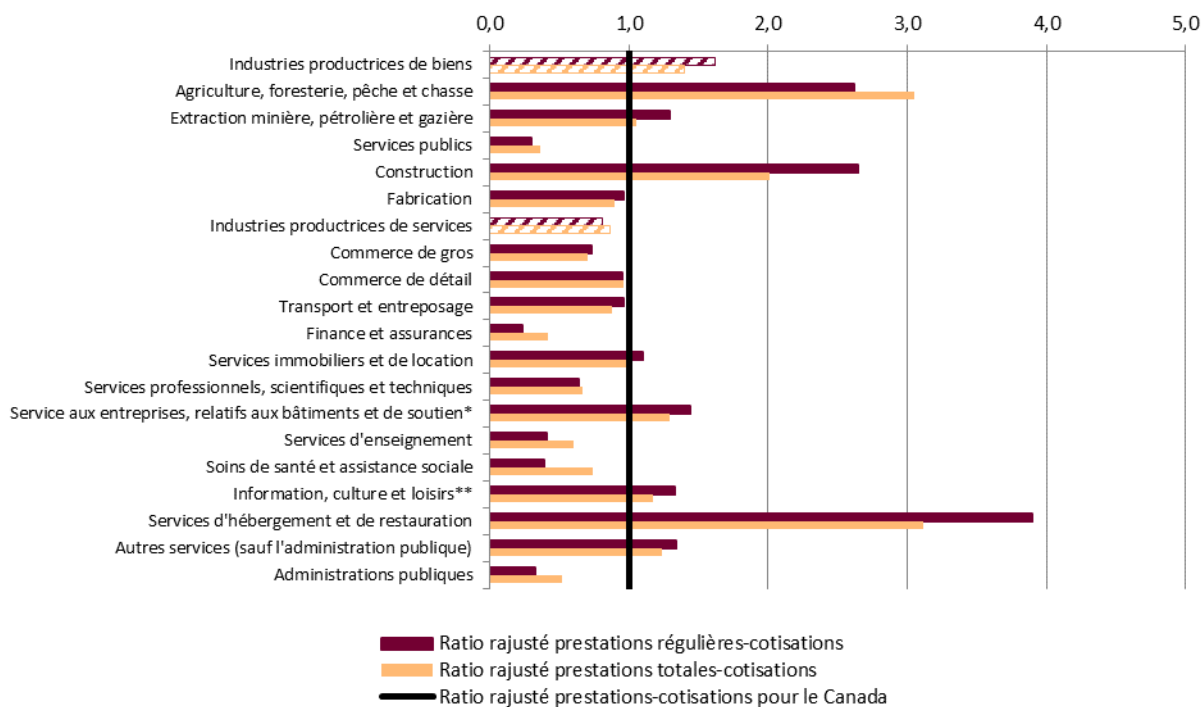
Tableau 6 – Ratios rajustés prestations-cotisations par sexe et âge, Canada, 2020

Catégorie d'âge	Ratio rajusté prestations totales-cotisations			Ratio rajusté prestations régulières-cotisations		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
24 ans et moins	1,33	1,36	1,34	1,62	1,20	1,43
25 à 44 ans	0,85	1,36	1,08	1,02	0,71	0,89
45 à 54 ans	0,77	0,64	0,71	0,95	0,75	0,86
55 ans et plus	1,13	0,89	1,02	1,41	1,08	1,26
Total	0,93	1,09	1,00	1,14	0,83	1,00

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

Le graphique 4 montre qu'en 2020, dans l'ensemble, les prestataires qui travaillaient dans les industries de production de biens étaient des bénéficiaires nets du régime d'assurance-emploi, tandis que ceux qui travaillaient dans les industries de services étaient des cotisants nets. Cela peut être attribuable à la plus grande proportion d'emplois saisonniers dans les industries de production de biens, notamment l'Agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse et la Construction. À mesure que l'emploi saisonnier fluctue à certaines périodes de l'année, les travailleurs de ces industries comptent généralement sur les prestations d'assurance-emploi pendant les « saisons mortes », ce qui entraîne des ratios prestations régulières-cotisations rajustés plus élevés. Ces deux industries ont continué d'afficher des ratios prestations régulières-cotisations rajustés élevés en 2020.

Graphique 4 – Ratios rajustés prestations-cotisations, par industrie, Canada, 2020



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

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

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

Plusieurs industries de services, notamment l'industrie de l'Information, de la culture et des loisirs¹⁴ et l'industrie des Services d'hébergement et de restauration, ont affiché des ratios prestations régulières-cotisations rajustés plus élevés en 2020 que l'année précédente. Cela peut être attribué aux perturbations du marché et aux fermetures économiques causées par les restrictions liées à la COVID-19, qui ont eu une incidence importante sur ces deux industries.

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

Entreprises, secteurs et interfinancements : tendances dans la distribution des prestations et cotisations de l'assurance-emploi

Une étude ministérielle récente* a évalué de quelle manière les cotisations et les prestations de l'assurance-emploi (tous les types de prestations) étaient réparties entre les secteurs, les provinces et les entreprises, pour la période allant de 2008 à 2018, en utilisant le ratio prestations-cotisations.** L'analyse a identifié les entreprises, les provinces et les secteurs dont les employés étaient des bénéficiaires nets des prestations d'assurance-emploi, ainsi que ceux dont les employés étaient des contributeurs nets.

Tel qu'il est généralement rapporté dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi, il a été observé dans l'étude que les provinces à l'est de l'Ontario sont des bénéficiaires nets du programme d'assurance-emploi, de même que pour les secteurs de l'Agriculture et de la Construction. Au niveau des transferts nets, le Québec a été identifié comme étant le bénéficiaire le plus important, recevant en moyenne 1,9 milliards de dollars annuellement, tandis que l'Ontario a été identifié comme étant le contributeur le plus important, avec une moyenne annuelle de 1,7 milliards de dollars en contributions.

L'étude a également rapporté que plus du quart de tous les secteurs (26,2 %) étaient toujours des bénéficiaires nets du programme, et qu'ils représentaient 25,6 % de tous les emplois. À l'inverse, un peu plus de 39 % de tous les secteurs étaient toujours des contributeurs nets au programme, représentant environ 44 % de tous les emplois. Les secteurs avec un grand nombre de demandes de prestations par rapport au nombre d'emplois qu'ils représentent ainsi que les secteurs offrant des salaires bas étaient plus susceptibles d'être des bénéficiaires nets du programme d'assurance-emploi de façon prolongée.

Malgré la nette importance des facteurs géographiques et des facteurs propres aux secteurs, même au sein des secteurs, certaines entreprises ont été identifiées comme étant toujours des bénéficiaires

¹⁴ Cette industrie comprend les industries de l'Information et de la culture ainsi que les Arts, les spectacles et les loisirs. La première avait un ratio prestations régulières-cotisations rajusté de 0,45, tandis que la deuxième avait un ratio de 3,80 en 2020.

nets et d'autres comme étant toujours des contributeurs nets au programme. Parmi les entreprises de longue date, c'est-à-dire les entreprises qui ont existé durant l'entièreté de la période de l'étude (11 ans), 8 % étaient toujours des bénéficiaires nets, tandis que 21 % étaient toujours des contributeurs nets.

L'étude a également produit une série de régressions en se basant sur une étude de Corak et Chen (2005)^{***}, avec pour objectif d'identifier quels facteurs avaient le plus d'influence sur la variance expliquée des ratios prestations-cotisations. En général, le constat était que les ratios prestations-cotisations des entreprises étaient moins influencés par des facteurs provinciaux et sectoriels par rapport à l'étude originale, et qu'il était plus probable qu'ils soient influencés par des facteurs individuels uniques, difficiles à conceptualiser, différenciant une entreprise d'une autre.

*ESDC, Entreprises, secteurs et interfinancements : tendances dans la distribution des prestations et cotisations de l'assurance-emploi (Ottawa : EDC, Direction de l'information sur le marché du travail, 2023).

**Cette étude a utilisé les données administratives provenant du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO) de 2021. Ces données sont différentes des données utilisées dans la section 2.1.4 du présent rapport.

***Miles Corak et Wen-Hao Chen, Entreprises, industries et assurance-chômage : une analyse des données sur les employeurs et les employés recueillies au Canada (Gouvernement du Canada, Statistique Canada, Direction des études analytiques : documents de recherche, 2005, série N° 11F0019MIE – N° 260).

Redistribution implicite du revenu et régime d'assurance-emploi

En raison des différences entre les mesures de soutien au revenu offertes par le régime d'assurance-emploi aux sous-populations socioéconomiques, le régime peut faire office de mécanisme implicite de redistribution du revenu au Canada, offrant davantage de mesures de soutien au revenu (relativement aux cotisations) aux personnes se trouvant dans la partie inférieure de l'échelle de redistribution du revenu par rapport à ceux gagnant un revenu plus élevé. Une étude d'évaluation réalisée en 2012^{*} a révélé que les aspects relatifs aux prestations et aux cotisations du régime ont tendance à être de nature redistributive et que les effets du régime sur la redistribution du revenu se sont considérablement intensifiés pendant la récession de la fin des années 2000.

En outre, une étude sur les répercussions financières découlant de la réception de prestations d'assurance-emploi^{**} a révélé que le régime d'assurance-emploi a un effet de redistribution positif considérable, les familles à faible revenu ayant un ratio rajusté prestations totales-cotisations supérieur à celui des familles dont le revenu est plus élevé. En fait, les familles dont le revenu après impôt était inférieur à la médiane ont touché 34 % des prestations d'assurance-emploi totales et ont versé 18 % de toutes les cotisations, ce qui représente un ratio rajusté prestations totales-cotisations de près de 2,0.

^{*}Ross Finnie et Ian Irvine, Effet redistributif de l'assurance-emploi de 2007 à 2009, Ottawa, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Direction de l'évaluation, 2013.

^{**}Constantine Kapsalis, Répercussions financières découlant de la réception de prestations d'assurance-emploi, Ottawa, Data Probe Economic Consulting Inc., 2010.

2.2 Prestations régulières d'assurance-emploi

Les prestations régulières d'assurance-emploi sont destinées à fournir aux prestataires admissibles un revenu d'appoint temporaire afin de remplacer partiellement le revenu d'emploi perdu pendant qu'ils cherchent du travail ou mettent à jour leurs compétences.

En général, pour recourir aux prestations régulières du régime, le prestataire doit :

- sans emploi et disponible pour travailler
- avoir accumulé un nombre minimal d'heures d'emploi assurable (entre 420 et 700 heures, selon le taux de chômage de la région de résidence au moment de la présentation de la demande)
- avoir cotisé au régime au cours de la période de référence (définie comme étant les 52 semaines précédentes ou la période écoulée depuis l'établissement de la demande précédente, la période la plus courte étant retenue), et
- avoir un motif de cessation d'emploi valable, conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*

Comme il est expliqué à la [section 2.1](#), en réponse à la pandémie de COVID-19, le gouvernement du Canada a adopté deux séries de mesures temporaires du régime d'assurance-emploi. Les nouvelles demandes d'assurance-emploi établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 étaient assujetties aux dispositions de la première série de mesures temporaires. Les nouvelles demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022 étaient assujetties aux dispositions de la deuxième série de mesures temporaires.

En ce qui a trait aux demandes établies aux termes de la première série de mesures temporaires, pour recourir aux prestations régulières, le prestataire doit :

- être sans emploi et disponible pour travailler
- avoir accumulé un minimum de 120 heures d'emploi assurable (incluant le crédit unique de 300 heures)
- avoir cotisé au régime d'assurance-emploi au cours de la période de référence, définie comme étant la période des 52 semaines précédentes (ou la période des 80 semaines précédentes dans le cas des bénéficiaires de la Prestation canadienne d'urgence), ou la période depuis l'établissement de la dernière demande, selon la plus courte des deux périodes, et
- avoir un motif de cessation d'emploi valable, conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* (certaines mesures pour simplifier le traitement des motifs de cessation d'emploi étaient mises en place (consulter la [section 2.1](#)))

Dans le cas des demandes établies aux termes de la deuxième série de mesures temporaires, pour recourir aux prestations régulières, le prestataire doit :

- être sans emploi et disponible pour travailler
- avoir accumulé un minimum de 420 heures d'emploi assurable

- avoir cotisé au régime d'assurance-emploi au cours de la période de référence, soit la période des 52 semaines précédentes ou la période depuis l'établissement de la dernière demande, selon la plus courte des deux périodes
- avoir un motif de cessation d'emploi valable, conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* (certaines mesures pour simplifier le traitement des motifs de cessation d'emploi étaient mises en place (consulter la [section 2.1](#)))

En plus de répondre à ces critères d'admissibilité, le prestataire doit être disponible pour travailler et rechercher activement un emploi convenable pendant la période de prestations¹⁵.

En raison des différentes mesures temporaires qui étaient en place au cours de la période examinée, certains des principaux indicateurs, dont il est question dans les sous-sections suivantes, sont présentés séparément pour la première et deuxième moitié de l'EF2122¹⁶. Par exemple, puisque les critères d'admissibilité aux prestations régulières étaient différents, le nombre des demandes établies est présenté pour chacune des périodes de l'EF2122. Par contre, les résultats concernant le montant versé couvrent la période complète de l'exercice financier.

2.2.1 Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé

Le nombre des demandes de prestations régulières établies lors de l'EF2122 était de 1,46 million. De ces demandes, 525 250 ont été établies durant la première moitié de l'exercice, et 932 500 lors de la deuxième moitié. Le nombre des demandes établies au cours de l'EF2122 complet a été légèrement supérieur à celui d'avant la pandémie (en moyenne, 1,32 million de demandes par année, de l'EF1718 à l'EF1920). Toutefois, le nombre était inférieur aux 2,47 millions de demandes régulières établies durant la deuxième moitié de l'EF2021¹⁷. Compte tenu des conditions sans précédent du marché du travail au début de la pandémie et des deux séries de mesures temporaires qui étaient en place au cours de l'EF2021 et de l'EF2122, les comparaisons d'une année à l'autre, en ce qui a trait au nombre des demandes de prestations régulières établies, ne se font pas dans le cadre la présente section.

Le nombre des nouvelles demandes établies au cours d'une période donnée tend à être influencé par les conditions du marché du travail et les cycles économiques dans leur ensemble, ainsi que par des initiatives comme celles des projets pilotes de l'assurance-emploi ou des modifications apportées à la conception du programme. En période de croissance économique et de bonnes conditions du marché du travail, moins de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi sont établies, alors que la situation inverse est constatée en période de stagnation économique et de conditions défavorables du marché du travail. Comme indiqué au [Chapitre 1](#), l'économie canadienne avait en grande partie surmonté les effets de la COVID-19 durant l'EF2122. L'emploi a augmenté de 6,6 % par rapport à l'EF2021, pour retourner à des niveaux d'avant la pandémie. De son côté, le taux de chômage a reculé, passant de 10,2 % en moyenne durant l'EF2021 à 6,8 % en moyenne durant l'EF2122. En général,

¹⁵ À l'exception des personnes qui suivent une formation ayant fait l'objet d'une recommandation.

¹⁶ La première moitié de l'EF2122 s'étend du 1^{er} avril 2021 au 25 septembre 2021, alors que la deuxième moitié de l'EF2122 s'étend du 26 septembre 2021 au 31 mars 2022.

¹⁷ Les prestations régulières d'assurance-emploi n'étaient pas disponibles du 15 mars 2020 au 26 septembre 2020 en raison de la Prestation canadienne d'urgence (PCU) pour réagir aux perturbations de l'économie et du marché du travail découlant de la pandémie de COVID-19 au cours de cette période. La deuxième moitié de l'EF2021 s'étend du 27 septembre 2020 au 31 mars 2021.

l'évolution économique favorable, jumelée avec le resserrement des conditions du marché du travail par rapport à l'EF2021, a contribué à la baisse du nombre des nouvelles demandes de prestations régulières établies lors de l'EF2122.

Le montant versé en prestations régulières est passé de 24,9 milliards de dollars lors de l'EF2021 à 28,6 milliards de dollars lors de l'EF2122, comparativement à 11,1 milliards de dollars lors de l'EF1920. Le montant versé en prestations régulières d'assurance-emploi au cours de l'EF2122 était supérieur à celui de l'EF2021 malgré la baisse du nombre des demandes établies pendant la même période. Cela s'expliquait par le nombre supérieur des bénéficiaires de prestations régulières pendant l'EF2122, dont ceux qui avaient établi leur demande au cours de l'EF2021 et qui avaient continué de toucher des prestations au cours de l'EF2122, et à l'application des mesures temporaires d'assurance-emploi (consulter la [section 2.1](#)).

En moyenne, 1,1 million de bénéficiaires ont touché des prestations régulières d'assurance-emploi chaque mois au cours de l'EF2122. Ce nombre était inférieur à la moyenne mensuelle de 1,5 million de bénéficiaires pour la deuxième moitié de l'EF2021. Toutefois, il était nettement supérieur à la moyenne mensuelle de 459 900 bénéficiaires de prestations régulières observé au cours de l'EF1920¹⁸.

Comme le nombre de bénéficiaires est lié aux demandes de prestations déjà établies, ces deux mesures tendent généralement à évoluer dans le même sens, le nombre de bénéficiaires suivant généralement avec un délai le nombre de nouvelles demandes établies. Supposons, par exemple, que le nombre de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi augmente à la suite d'un choc économique, le nombre de bénéficiaires augmentera à la suite de l'augmentation des demandes. Toutefois, il est possible que le nombre de bénéficiaires demeure élevé, même après que le volume des nouvelles demandes de prestations ait diminué parce que les conditions du marché du travail se seront améliorées. En effet, les versements continuent d'être effectués sur les demandes de prestations établies antérieurement jusqu'à ce que les prestations soient épuisées ou que les prestataires aient trouvé un emploi. L'effet de l'augmentation du nombre de demandes établies lors de la deuxième moitié de l'EF2021 a probablement continué de se refléter dans le nombre de bénéficiaires pendant l'EF2122.

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

Le tableau 7 indique le nombre des demandes de prestations régulières établies durant l'EF2122 et le montant versé en prestations au cours de la période examinée selon la province ou le territoire, le sexe et l'âge. Les colonnes indiquent la répartition des données des deux moitiés de l'EF2122 et celle des données de la deuxième moitié de l'EF2021.

¹⁸ Source : Statistique Canada, diffusion mensuelle des statistiques de l'assurance-emploi, tableau 14-10-0010-01. Le nombre de bénéficiaires représente le nombre de prestataires de l'assurance-emploi qui ont reçu au moins 1 \$ en prestations régulières pendant la période de référence (habituellement la semaine de la 15^e journée d'un mois donné) et est influencé par l'afflux de nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et par le départ des bénéficiaires de prestations régulières qui ont cessé de recevoir des prestations en raison de l'épuisement de leurs prestations ou de leur retour sur le marché du travail. Le nombre moyen de bénéficiaires pour la deuxième moitié de l'EF2021 est calculé en faisant la moyenne du nombre de bénéficiaires de prestations régulières du régime mensuel entre les mois d'octobre 2020 et de mars 2021.

Le nombre des demandes de prestations régulières établies durant l'EF2122 était inférieur à celui de la deuxième moitié de l'EF2021 pour toutes les provinces et tous les territoires. La répartition par région des demandes de prestations régulières au cours de l'EF2122 ressemblait à celle des demandes d'avant la pandémie. L'Ontario, qui comptait pour une plus grande part (34,3 %) des demandes de prestations régulières que d'habitude lors de la deuxième moitié de l'EF2021, a renoué avec un niveau plus normal (29,9 %) durant l'EF2122. Les autres provinces avaient affiché des parts comparables à celles des exercices précédents. Concernant le versement des prestations régulières, les provinces et les territoires avaient affiché une hausse par rapport à l'exercice précédent. La part des prestations versées en Ontario a augmenté de 6,9 points de pourcentage, passant de 27,2 % lors de l'EF1920 à 34,1 % lors de l'EF2122. La hausse découlerait en partie du fait que l'Ontario comptait une part plus importante des demandes de prestations régulières établies lors de la deuxième moitié de l'EF2021 et que le versement des prestations s'est poursuivi dans le cas de ces demandes durant l'EF2122. La Colombie-Britannique a également vu sa part de prestations versées augmenter légèrement, passant de 9,7 % lors de l'EF1920 à 10,8 % lors de l'EF2122. Du côté des autres provinces et territoires, le versement des prestations régulières a fléchi légèrement ou est resté stable entre l'EF1920 et l'EF2122.

Tableau 7 – Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé selon la province ou le territoire, le sexe et l'âge, Canada, deuxième moitié de l'EF2021 et EF2122

Province ou territoire	Nombre de demandes de prestations				Montant versé (en millions de dollars)	
	Deuxième moitié de l'EF2021	Première moitié de l'EF2122	Deuxième moitié de l'EF2122	Total de l'EF2122	EF2021	EF2122
Terre-Neuve-et-Labrador	81 400	14 840	48 780	63 620	1 029,1 \$	1 258,3 \$
Île-du-Prince-Édouard	18 820	4 370	12 100	16 470	211,6 \$	270,0 \$
Nouvelle-Écosse	81 630	24 340	42 330	66 670	905,1 \$	1 213,5 \$
Nouveau-Brunswick	91 520	17 490	55 010	72 500	989,9 \$	1 251,4 \$
Québec	653 980	126 940	304 420	431 360	5 906,0 \$	6 464,9 \$
Ontario	848 920	177 710	258 580	436 290	8 352,1 \$	9 766,4 \$
Manitoba	76 120	19 140	27 560	46 700	785,2 \$	920,0 \$
Saskatchewan	60 370	15 130	24 260	39 390	700,7 \$	819,1 \$
Alberta	296 840	60 040	78 580	138 620	3 304,1 \$	3 477,9 \$
Colombie-Britannique	257 310	63 530	78 380	141 910	2 675,9 \$	3 081,6 \$
Yukon	2 440	550	1 120	1 670	27,6 \$	35,7 \$
Territoires du Nord-Ouest	2 200	600	1 000	1 600	26,4 \$	36,3 \$
Nunavut	1 310	570	380	950	16,4 \$	27,0 \$
Sexe						
Hommes	1 371 140	231 370	615 570	846 940	14 578,4 \$	15 982,2 \$
Femmes	1 101 720	293 880	316 930	610 810	10 351,7 \$	12 639,8 \$
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	381 160	74 800	99 240	174 040	3 157,6 \$	3 759,0 \$
25 à 44 ans	1 042 340	238 600	399 870	638 470	10 578,0 \$	11 843,5 \$
45 à 54 ans	445 220	100 090	175 480	275 570	4 660,7 \$	5 191,2 \$
55 ans et plus	604 140	111 760	257 910	369 670	6 533,9 \$	7 828,3 \$
Canada	2 472 860	525 250	932 500	1 457 750	24 930,1 \$	28 622,1 \$

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

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

Les hommes représentaient la plupart (58,1 %) des demandes de prestations régulières établies au cours de l'EF2122, comme dans le cas des années antérieures. Toutefois, ils représentaient moins de la moitié (44,0 %) des demandes établies lors de la première moitié de l'EF2122, comparativement à 66,0 % lors

de la deuxième moitié de l'exercice. La situation s'expliquerait, en partie, par le type d'industries dans lesquelles ils travaillent. Les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'œuvrer dans des industries productrices de biens, et une plus grande partie des demandes provenant de ces industries ont été établies lors de la deuxième moitié de l'exercice. Concernant le versement des prestations, les femmes affichaient une part supérieure (+10,6 p.p.) durant l'EF2122 (44,2 %) comparativement à l'EF1920 (33,6 %), ce qui s'expliquerait par les mesures temporaires de l'assurance-emploi qui ont modifié le calcul du taux de prestations hebdomadaires et offraient un taux minimum de prestations hebdomadaires. En fait, 50,6 % des demandes établies par les femmes lors de la première moitié de l'EF2122 avaient reçu le taux minimal de prestations hebdomadaires de 500 \$, contre 15,8 % de celles établies par les hommes (consulter la [sous-section 2.2.3](#)).

Comme dans les années précédentes, les prestataires âgés de 25 à 44 ans représentaient encore la plus grande partie des nouvelles demandes de prestations régulières (43,8 %) et du montant versé (41,4 %) au cours de l'EF2122. Les prestataires âgés de 24 ans et moins représentaient une part plus importante des demandes de prestations régulières établies au cours de l'EF2122 (11,9 %) par rapport à celles de l'EF1920 (9,0 %). Cela s'expliquerait par le faible nombre d'heures d'emploi assurable exigé pour être admissible aux prestations régulières lors de la première moitié de l'EF2122. En ce qui concerne le versement des prestations régulières, leur part a également augmenté lors de l'EF2122 (13,1 %) par rapport à l'EF1920 (8,5 %), surtout en raison des mesures temporaires liées au taux de prestations hebdomadaires.

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

Comme le montre le tableau 8, les industries productrices de services représentaient la plupart (62,6 %) des demandes de prestations régulières établies lors de l'EF2122, représentant aussi une part supérieure (+4,0 p.p.) par rapport à celle de l'EF1920. Cela était surtout attribuable à une augmentation de la proportion des nouvelles demandes provenant de l'industrie de l'Hébergement et de la restauration; le secteur ayant été durement touché par les fermetures et réouvertures en raison de la pandémie de COVID-19. Les industries productrices de services représentaient également plus des deux tiers (69,6 %) du montant versé en prestations régulières lors de l'EF2122, soit une part nettement supérieure (+14,0 p.p.) au montant versé lors de l'EF1920. Du côté des industries productrices de biens, leur part globale des nouvelles demandes établies au cours de l'EF2122 a atteint 34,4 %, soit une baisse relative par rapport à celle de 38,3 % lors de l'EF1920. Également, les prestataires provenant des industries productrices de biens ont touché près du quart (27,8 %) des prestations régulières d'assurance-emploi versées lors de l'EF2122. L'industrie de la Construction a continué à afficher la plus forte proportion des nouvelles demandes établies par rapport à l'ensemble des industries (19,6 %) et touchaient la plus grande part des prestations régulières au cours de l'EF2122.

Tableau 8 – Demandes de prestations régulières d’assurance-emploi et montant versé selon l’industrie, Canada, deuxième moitié de l’EF2021 et EF2122

Industrie	Nombre de demandes de prestations (part en %)				Montant versé (en millions de dollars) (part en %)	
	Deuxième moitié de l’EF2021	Première moitié de l’EF2122	Deuxième moitié de l’EF2122	Total de l’EF2122	EF2021	EF2122
Industries productrices de biens	667 470 (27,0 %)	110 480 (21,0 %)	390 300 (41,9 %)	500 780 (34,4 %)	7 138,4 \$ (28,6 %)	7 965,0 (27,8 %)
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	59 370 (2,4 %)	11 750 (2,2 %)	43 800 (4,7 %)	55 550 (3,8 %)	689,3 \$ (2,8 %)	940,2 \$ (3,3 %)
Extraction minière, pétrolière et gazière	33 730 (1,4 %)	5 540 (1,1 %)	16 190 (1,7 %)	21 730 (1,5 %)	430,8 \$ (1,7 %)	417,2 \$ (1,5 %)
Services publics	3 980 (0,2 %)	1 120 (0,2 %)	3 130 (0,3 %)	4 250 (0,3 %)	46,8 \$ (0,2 %)	46,7 \$ (0,2 %)
Construction	350 210 (14,2 %)	42 010 (8,0 %)	243 780 (26,1 %)	285 790 (19,6 %)	3 691,3 \$ (14,8 %)	4 012,0 \$ (14,0 %)
Fabrication	220 180 (8,9 %)	50 060 (9,5 %)	83 400 (8,9 %)	133 460 (9,2 %)	2 280,1 \$ (9,1 %)	2 549,0 \$ (8,9 %)
Industries productrices de services	1 671 510 (67,6 %)	401 520 (76,4 %)	511 210 (54,8 %)	912 730 (62,6 %)	16 428,9 \$ (65,9 %)	19 915,0 \$ (69,6 %)
Vente en gros	83 080 (3,4 %)	14 130 (2,7 %)	23 630 (2,5 %)	37 760 (2,6 %)	937,8 \$ (3,8 %)	1 042,6 \$ (3,6 %)
Commerce de détail	286 270 (11,6 %)	41 460 (7,9 %)	48 060 (5,2 %)	89 520 (6,1 %)	2 405,4 \$ (9,6 %)	2 908,0 \$ (10,2 %)
Transport et entreposage	114 250 (4,6 %)	24 730 (4,7 %)	44 370 (4,8 %)	69 100 (4,7 %)	1 131,8 \$ (4,5 %)	1 410,9 \$ (4,9 %)
Finance et assurance	22 230 (0,9 %)	6 450 (1,2 %)	6 860 (0,7 %)	13 310 (0,9 %)	258,8 \$ (1,0 %)	346,0 \$ (1,2 %)
Immobilier et location	39 840 (1,6 %)	6 280 (1,2 %)	11 410 (1,2 %)	17 690 (1,2 %)	445,6 \$ (1,8 %)	464,2 \$ (1,6 %)
Services professionnels, scientifiques et techniques	87 120 (3,5 %)	21 260 (4,0 %)	37 000 (4,0 %)	58 260 (4,0 %)	996,0 \$ (4,0 %)	1 140,4 \$ (4,0 %)
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien*	170 190 (6,9 %)	30 180 (5,7 %)	65 360 (7,0 %)	95 540 (6,6 %)	1 845,5 \$ (7,4 %)	2 275,7 \$ (8,0 %)
Services d’enseignement	120 670 (4,9 %)	138 050 (26,3 %)	53 100 (5,7 %)	191 150 (13,1 %)	793,5 \$ (3,2 %)	1 823,9 \$ (6,4 %)
Soins de santé et assistance sociale	105 120 (4,3 %)	32 500 (6,2 %)	29 790 (3,2 %)	62 290 (4,3 %)	978,2 \$ (3,9 %)	1 383,4 \$ (4,8 %)
Services d’information, de culture et de loisirs**	110 510 (4,5 %)	12 100 (2,3 %)	38 720 (4,2 %)	50 820 (3,5 %)	1 156,8 \$ (4,6 %)	1 116,3 \$ (3,9 %)
Hébergement et services de restauration	317 070 (12,8 %)	27 760 (5,3 %)	77 340 (8,3 %)	105 100 (7,2 %)	3 383,5 \$ (13,6 %)	3 300,9 \$ (11,5 %)
Autres services (excluant les administrations publiques)	116 740 (4,7 %)	18 290 (3,5 %)	27 240 (2,9 %)	45 530 (3,1 %)	1 126,7 \$ (4,5 %)	1 315,9 \$ (4,6 %)
Administration publique	98 420 (4,0 %)	28 330 (5,4 %)	48 330 (5,2 %)	76 660 (5,3 %)	969,2 \$ (3,9 %)	1 386,8 \$ (4,8 %)
Non classée***	133 880 (5,4 %)	13 250 (2,5 %)	30 990 (3,3 %)	44 240 (3,0 %)	1 362,9 \$ (5,5 %)	742,0 \$ (2,6 %)
Canada	2 472 860 (100,0 %)	525 250 (100,0 %)	932 500 (100,0 %)	1 457 750 (100,0 %)	24 930,1 \$ (100,0 %)	28 622,1 \$ (100,0 %)

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

* Ce secteur d’activité comprend les industries ayant 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).

** Ce secteur d’activité comprend les industries ayant les codes 51 (Industrie de l’information et industrie culturelle) et 71 (Arts, spectacles et loisirs).

*** Dans le cas de certaines demandes de prestations, on ne disposait pas de données.

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

Disposition relative au remboursement des prestations d'assurance-emploi

Les prestations d'assurance-emploi sont un revenu imposable, peu importe le type de prestations. Selon leur revenu net et les prestations régulières, y compris les prestations pour pêcheurs, qu'ils ont touché, les prestataires pourraient devoir rembourser une partie des prestations d'assurance-emploi au moment de remplir leur déclaration d'impôt sur le revenu.

Conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, les prestataires doivent rembourser un certain pourcentage des prestations d'assurance-emploi touchées si leur revenu net* d'une année donnée est supérieur à 1,25 fois le maximum de la rémunération annuelle assurable. Par exemple, pour l'année d'imposition de 2020, les prestataires dont le revenu net dépassait le montant de 67 750 \$** devaient rembourser 30 % du montant le moins élevé entre :

- le revenu net excédant la limite de 67 750 \$; ou
- le total des prestations régulières, y compris celui des prestations pour pêcheurs, versé au cours de l'année d'imposition

Les prestataires ayant touché des prestations spéciales étaient exonérés de l'exigence du remboursement des prestations***. De plus, les prestataires ayant touché des prestations régulières ou des prestations pour pêcheurs durant moins d'une semaine au cours des 10 dernières années d'imposition étaient également exonérés de rembourser des prestations.

Les résultats concernant le nombre de prestataires ayant remboursé des prestations et le montant de prestations remboursées pour l'année d'imposition 2020 seront présentés dans le prochain rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi.

* Le revenu net comprend le revenu d'emploi et les prestations d'assurance-emploi reçues au cours d'une année d'imposition.

** Le maximum de rémunération assurable en 2020 était de 54 200 \$.

*** Si des prestataires ont reçu des prestations régulières et des prestations spéciales dans la même année d'imposition, il est possible qu'ils aient à rembourser un pourcentage des prestations régulières reçues.

Prestations régulières d'assurance-emploi et entreprises

Selon les données fiscales de 2020¹⁹ de l'Agence du revenu du Canada (ARC), soit les données les plus récentes disponibles au moment de la production du présent rapport, le Canada comptait quelque 1,23 million d'entreprises en 2020, soit une légère baisse (-1,7 %) par rapport à l'année précédente. De celles-ci, 407 300 (33,0 %) comptaient au moins un employé ayant touché des prestations régulières d'assurance-emploi cette année-là. Il s'agissait d'une hausse de 10,1 p.p. par rapport à 2019, ce qui s'expliquerait par les perturbations du marché du travail en raison de la pandémie de COVID-19.

¹⁹ Les sources de données utilisées dans cette section portant sur l'analyse des entreprises proviennent des données administratives de l'assurance-emploi et de l'Agence du revenu du Canada (ARC). Les données de 2020 de l'ARC sont les données disponibles les plus récentes pour l'année d'imposition et sont sujettes à changement.

Le nombre d'entreprises qui comptaient au moins un employé recevant des prestations régulières augmentait selon la taille de celles-ci²⁰. En 2020, 27,1 % des petites entreprises comptaient au moins un ancien employé qui touchait des prestations régulières, comparativement à 89,6 % pour les petites à moyennes entreprises, 98,6 % pour les entreprises de moyenne à grande taille et 99,8 % pour les grandes entreprises. Il s'agissait de parts supérieures à celles de 2019.

Cependant, lorsque l'on compare le nombre des prestataires de prestations régulières à la répartition de la main-d'œuvre selon la taille des entreprises, on constate que les employés des petites entreprises sont surreprésentés parmi les prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi. Comme indiqué dans le tableau 9, les petites entreprises comptaient 21,6 % de la main-d'œuvre totale, alors qu'elles représentaient 27,2 % des prestataires de prestations régulières en 2020. De même, les entreprises de petite à moyenne taille représentaient 19,3 % de la population active et 26,6 % des prestataires de prestations régulières. Par contre, les grandes entreprises affichaient une tendance différente en représentant 43,1 % de la main-d'œuvre mais seulement 28,1 % des prestataires de prestations régulières. Cela indique que les petites entreprises sont plus susceptibles de subir les effets de situations économiques difficiles (comme les perturbations économiques découlant de la pandémie de COVID-19) par rapport aux grandes entreprises. Par conséquent, les petites entreprises seraient plus enclines à prendre de plus importantes mesures de réaménagement des effectifs, ce qui donnerait lieu à un plus grand nombre de prestataires de prestations régulières en raison de mises à pied. De plus, des caractéristiques liées à l'industrie, dont la grande prévalence des emplois saisonniers au sein des petites entreprises, pourraient également avoir un impact, les travailleurs de ces entreprises étant en général plus susceptibles de recourir aux prestations d'assurance-emploi par rapport à la moyenne nationale des travailleurs de certaines industries²¹.

²⁰ Les catégories relatives à la taille des entreprises sont tirées d'une publication de Statistique Canada intitulée « La dynamique des entreprises au Canada ». Les petites entreprises comptent de 1 à 19 employés, les petites et moyennes entreprises de 20 à 99 employés, les moyennes à grandes entreprises de 100 à 499 employés, et les grandes entreprises 500 employés ou plus.

²¹ Par exemple, en 2020, dans les industries de l'Agriculture et de la Construction, où l'on compte essentiellement des emplois saisonniers, 64,5 % et 48,5 %, respectivement, des effectifs œuvraient dans les petites entreprises. Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0068-01.

Tableau 9 – Entreprises, emploi et prestataires de prestations régulières d’assurance-emploi selon la taille des entreprises*, Canada, 2020

Taille de l’entreprise*	Nombre d’entreprises (toutes les entreprises)	Entreprises comptant au moins un employé touchant des prestations régulières d’assurance-emploi	Répartition de l’emploi** (part en %)	Répartition des prestataires d’assurance-emploi*** (part en %)
Petite	1 120 640	303 510	21,6 %	27,2 %
Petite à moyenne	94 430	84 610	19,3 %	26,6 %
Moyenne à grande	16 180	15 960	16,0 %	18,1 %
Grande	3 240	3 230	43,1 %	28,1 %
Canada	1 234 480	407 320	100,0 %	100,0 %

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

* Les catégories relatives à la taille des entreprises sont tirées d’une publication de Statistique Canada intitulée « La dynamique des entreprises au Canada ». Les petites entreprises comptent de 1 à 19 employés, les petites et moyennes entreprises, de 20 à 99 employés, les moyennes et grandes entreprises, de 100 à 499 employés, les grandes entreprises, 500 travailleurs ou plus.

** Le nombre de travailleurs dans une entreprise correspond au nombre de personnes auxquelles l’entreprise verse un revenu d’emploi selon un relevé T4. Le nombre de travailleurs est rajusté afin que chaque membre de la population active ne compte qu’une fois et que l’on tienne compte des personnes qui ont travaillé pour plus d’une entreprise. Par exemple, si un employé a gagné 25 000 \$ dans l’entreprise 1 et 25 000 \$ dans l’entreprise 2, il est alors compté comme 0,5 employé dans la première et comme 0,5 employé dans la seconde.

*** Ces données se fondent sur le nombre de personnes ayant reçu des prestations régulières d’assurance-emploi en 2020.

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

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

Le tableau 10 indique le nombre des demandes de prestations régulières et le montant versé selon la catégorie de prestataires²² pour la deuxième moitié de l’EF2021 et pour l’EF2122. Lors de la deuxième moitié de l’EF2021, la part des prestataires fréquents parmi l’ensemble des prestataires de prestations régulières a reculé fortement pour atteindre 11,7 %. Cela s’expliquerait par les incidences de la pandémie de COVID-19 sur les prestataires non fréquents qui avaient perdu leur emploi à un rythme sans précédent au cours de l’EF2021. La répartition des demandes de prestations régulières selon la catégorie de prestataires durant l’EF2122 a renoué avec celle avoisinant les niveaux d’avant la pandémie. Les prestataires occasionnels représentaient plus de la moitié (57,6 %) des nouvelles demandes de prestations régulières établies lors de l’EF2122, alors que les prestataires fréquents en comptaient pour 19,0 %, et les travailleurs de longue date, pour 23,4 %.

En ce qui concerne le versement des prestations régulières, les prestataires occasionnels représentaient la plus grande proportion (62,4 %) du montant versé lors de l’EF2122, suivis des travailleurs de longue date (24,1 %) et des prestataires fréquents (13,6 %). Par rapport à l’EF1920, du côté des prestataires occasionnels, le versement des prestations a fortement augmenté lors de l’EF2122, alors qu’il a baissé chez les prestataires fréquents. Cela s’expliquait en partie par le plus grand nombre de prestataires occasionnels comparativement à celui d’avant la pandémie de COVID-19.

²² Consulter l’[annexe 2.1](#) pour les définitions des catégories de prestataires du régime.

Tableau 10 – Demandes de prestations régulières d’assurance-emploi et montant versé selon la catégorie de prestataires, Canada, deuxième moitié de l’EF2021 et EF2122

Catégorie de prestataires	Nombre de demandes de prestations				Montant versé (en millions de dollars)	
	Deuxième moitié de l’EF2021	Première moitié de l’EF2122	Deuxième moitié de l’EF2122	Total de l’EF2122	EF2021	EF2122
Travailleurs de longue date	671 790	167 870	173 760	341 630	6 533,0 \$	6 885,5 \$
Prestataires occasionnels	1 511 990	338 400	500 810	839 210	14 933,4 \$	17 856,2 \$
Prestataires fréquents	289 080	18 980	257 930	276 910	3 463,6 \$	3 880,4 \$
Canada	2 472 860	525 250	932 500	1 457 750	24 930,1 \$	28 622,1 \$

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

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

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

En général, les prestataires doivent avoir travaillé un nombre minimal d’heures d’emploi assurable allant de 420 à 700 heures pour être admissibles aux prestations régulières d’assurance-emploi. Le nombre d’heures requis dépend du taux de chômage de la région économique où la demande a été établie, conformément à la norme variable d’admissibilité (NVA). Plus le taux de chômage est élevé dans une région donnée, moins le nombre d’heures nécessaires pour être admissible aux prestations régulières d’assurance-emploi est élevé (consulter [l’annexe 2.2](#) pour la ventilation complète). Pour en savoir davantage sur la question de l’admissibilité et de l’accès aux prestations régulières d’assurance-emploi, consulter la [sous-section 2.2.2](#).

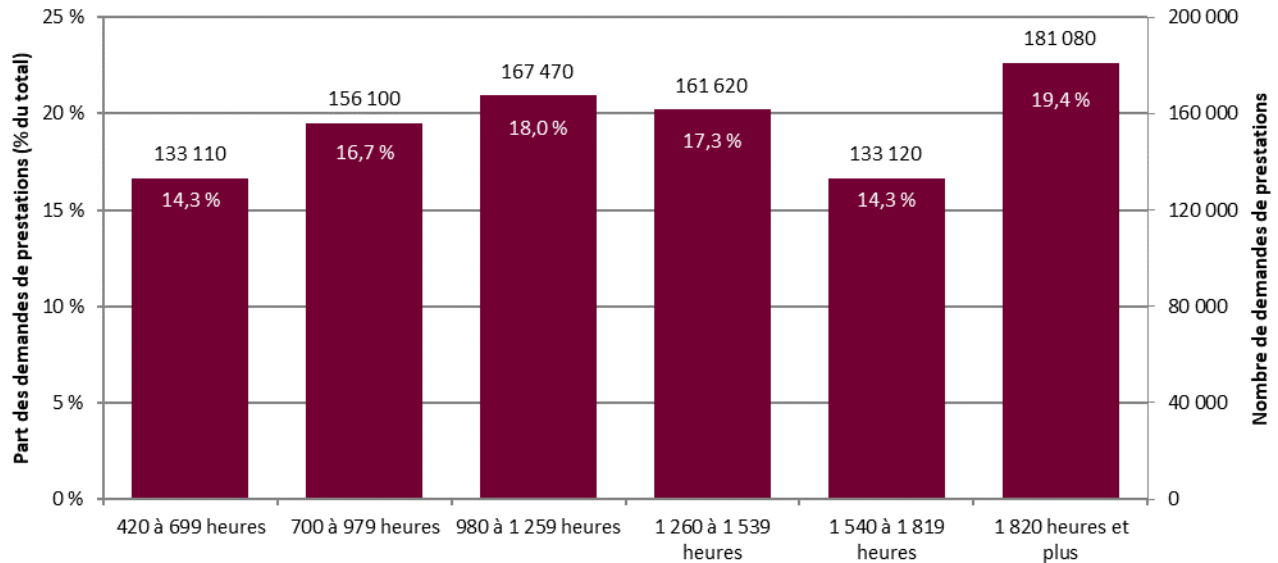
Toutefois, les différentes séries de mesures temporaires de l’assurance-emploi mises en place lors de l’EF2122 ont établi un nombre minimal d’heures d’emploi assurable donnant droit aux prestations régulières indépendamment de la région de résidence. Dans le cadre de la première série de mesures temporaires lors de la première moitié de l’EF2122, il fallait avoir au moins 120 heures d’emploi assurable (incluant le crédit unique de 300 heures). Par contre, sous la deuxième série de mesures temporaires lors de la deuxième moitié de l’EF2122, il fallait avoir 420 heures d’emploi assurable. De plus, dans le cadre de la première série de mesures temporaires, un taux de chômage minimal de 13,1 % s’appliquait à l’ensemble des régions du pays lors de la première moitié de l’EF2122. Cependant, dans le cadre de la deuxième série de mesures temporaires lors de la deuxième moitié de l’EF2122, les taux de chômage régionaux mensuels de l’assurance-emploi ont été rétablis.

Le graphique 5 présente la répartition des demandes de prestations régulières selon le nombre d’heures d’emploi assurable utilisé pour se qualifier à des prestations régulières lors de la deuxième moitié de l’EF2122²³. Pendant cette période, les prestataires de prestations régulières qui avaient accumulé au moins 1 820 heures d’emploi assurable au cours de la période de référence représentaient la plus grande part (19,4 %) des demandes de prestations régulières établies. De leur côté, les prestataires qui

²³ La répartition des demandes de prestations régulières d’assurance-emploi selon le nombre d’heures d’emploi assurable lors de la première moitié de l’EF2122 n’est pas indiquée puisque le crédit de 300 heures affecte la présentation des résultats.

avaient accumulé entre 420 et 699 heures représentaient la plus faible part (14,3 %). Toutefois, les regroupements ont tous affiché un nombre relativement proche de demandes au cours de la période examinée.

Graphique 5 – Nombre et proportion des demandes de prestations régulières d’assurance-emploi selon nombre d’heures d’emploi assurable, Canada, deuxième moitié de l’EF2122*



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

* Au cours de cette période, il fallait avoir accumulé au moins 420 heures d’emploi assurable pour être admissible aux prestations régulières, et cela, indépendamment du taux de chômage régional.

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

Le tableau 11 fait état du nombre et de la répartition des demandes régulières d’assurance-emploi établies lors de la deuxième moitié de l’EF2122, ainsi que de la population active et de la population des chômeurs selon le taux de chômage régional.

De façon générale, la répartition des demandes régulières selon le taux de chômage régional lors de la deuxième moitié de l’EF2122 était relativement similaire à la répartition des chômeurs selon l’Enquête sur la population active. Lors de la deuxième moitié de l’EF2122, les régions économiques où le taux de chômage était de 7 % ou moins représentaient près de la moitié (53,3 %) des demandes régulières établies, 59,1 % de la population active et 48,4 % de la population des chômeurs. Pour les régions où le taux de chômage était supérieur à 13 % lors de la deuxième moitié de l’EF2122, la part des demandes régulières a atteint 10,8 %, alors qu’elles ne comptaient que pour 2,6 % de la population active et 6,8 % de la population des chômeurs.

Tableau 11 – Nombre et proportion des demandes de prestations régulières d’assurance-emploi selon le taux de chômage régional*, Canada, deuxième moitié de l’EF2122

Taux de chômage	Demandes de prestations régulières d’assurance-emploi établies (en milliers) (part en % de toutes les demandes de prestations)	Population active (en milliers) (part en % de la population active)	Nombre de chômeurs (en milliers) (part en % des chômeurs)
	Deuxième moitié de l’EF2122	Deuxième moitié de l’EF2122	Deuxième moitié de l’EF2122
0,1 % à 6,0 %	242,2 (26,0 %)	6 711,4 (32,3 %)	329,4 (23,6 %)
6,1 % à 7,0 %	254,3 (27,3 %)	5 562,6 (26,8 %)	347,3 (24,8 %)
7,1 % à 8,0 %	162,8 (17,5 %)	4 128,7 (19,9 %)	303,6 (21,7 %)
8,1 % à 9,0 %	119,9 (12,9 %)	3 369,8 (16,2 %)	277,8 (19,9 %)
9,1 % à 10,0 %	18,3 (2,0 %)	216,2 (1,0 %)	17,9 (1,3 %)
10,1 % à 11,0 %	2,3 (0,2 %)	37,5 (0,2 %)	4,1 (0,3 %)
11,1 % à 12,0 %	6,0 (0,6 %)	30,6 (0,1 %)	3,2 (0,2 %)
12,1 % à 13,0 %	25,7 (2,8 %)	158,1 (0,8 %)	19,6 (1,4 %)
13,1 % à 14,0 %	40,4 (4,3 %)	174,0 (0,8 %)	24,0 (1,7 %)
14,1 % à 15,0 %	7,4 (0,8 %)	48,1 (0,2 %)	6,7 (0,5 %)
15,1 % à 16,0 %	2,6 (0,3 %)	22,1 (0,1 %)	3,5 (0,3 %)
16,0 % ou plus	50,8 (5,4 %)	305,4 (1,5 %)	60,5 (4,3 %)
Canada	932,5 (100,0 %)	20 764,4 (100,0 %)	1 397,6 (100,0 %)

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

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

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

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

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

Comme stipulé à l’article 27 de la *Loi sur l’assurance-emploi*, un prestataire est inadmissible aux prestations régulières d’assurance-emploi dans les cas suivants :

- il n’a pas postulé à un emploi convenable après avoir appris que cet emploi était vacant, ou a refusé d’occuper un tel emploi lorsqu’il lui a été offert
- il n’a pas profité d’une occasion d’obtenir un emploi convenable, ou
- il n’a pas suivi les instructions écrites que lui avait données la Commission de l’assurance-emploi du Canada pour trouver un emploi convenable

Le tableau 12 présente le nombre de cas d'exclusion et d'inadmissibilité pour le refus ou le défaut de rechercher un emploi au cours des derniers exercices financiers. Lors de l'EF2122, on comptait 220 cas d'exclusion et d'inadmissibilité pour le défaut de rechercher un emploi et 50 cas liés au refus d'occuper un emploi convenable. Il s'agit d'une forte baisse par rapport aux exercices précédents. Le nombre de cas d'exclusion et d'inadmissibilité a diminué de près de la moitié lors de l'EF2122 par rapport à l'EF1920. De plus, ces deux éléments ne représentaient qu'une fraction (moins de 1,0 %) de tous les cas d'exclusion et d'inadmissibilité relevés au cours de la période examinée, et ne tenaient pas compte du fait que les prestations sont généralement rétablies une fois que les prestataires ont démontré qu'ils s'acquittaient de leurs responsabilités.

Tableau 12 – Nombre de cas d'exclusion et d'inadmissibilité à l'assurance-emploi liées au défaut de chercher un emploi et au refus d'un emploi, Canada, EF1516 à EF2122*

Type d'exclusion ou d'inadmissibilité	EF1516**	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	EF2122
Refuser un emploi convenable	180	170	130	170	180	50
Ne pas chercher un emploi	1 020	1 340	1 730	1 430	1 190	220

* Le total pour l'EF1920 est calculé à l'aide des estimations mensuelles d'avril 2019 à février 2020, ce qui exclut les données de mars 2020. De plus, les données de l'EF2021 sont exclues du tableau parce que les prestations régulières n'étaient pas offertes entre le 15 mars et le 26 septembre 2020, en raison de la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU). Par conséquent, le programme de données statistiques de l'assurance-emploi a été suspendu pour les mois de mars à septembre 2020. Donc, les données sur le nombre des cas d'inadmissibilité et d'inadmissibilité n'étaient pas disponibles pour cette période.

** L'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles (JCED) était en vigueur de janvier 2013 à juillet 2016. Cette initiative était composée de quatre mesures pour aider les chômeurs à trouver un emploi et à retourner au travail plus rapidement là où des possibilités d'emplois convenables étaient offertes sur le marché du travail local. Cela devrait être pris en compte lorsque l'on compare les exercices financiers entre eux.

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

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

Tel que mentionné au début de la [section 2.2](#), il y a trois critères d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi :

- le prestataire doit avoir eu un emploi assurable et avoir cotisé à l'assurance-emploi au cours de sa période de référence (définie comme étant soit les 52 semaines précédentes ou la période depuis l'établissement de sa dernière demande, selon la plus courte des deux périodes)
 - du 27 septembre 2020 au 25 septembre 2021, la période de référence a été prolongée de 28 semaines pour les prestataires qui répondaient à certains critères²⁴
- avoir un motif de cessation d'emploi valable selon la *Loi sur l'assurance-emploi*
 - du 27 septembre 2020 au 25 septembre 2021, et du 26 septembre 2021 au 24 septembre 2022, différentes mesures visant à simplifier le traitement des motifs de cessation d'emploi ont été mises en place (consulter la [section 2.1](#))
- avoir travaillé un nombre minimum d'heures d'emploi assurable (variant de 420 à 700 heures, selon le taux de chômage régional où le prestataire réside au moment d'établir sa demande) pendant la période de référence
 - du 27 septembre 2020 au 25 septembre 2021, un minimum de 120 heures d'emploi assurable était requis, quelle que soit la région de résidence²⁵
 - du 26 septembre 2021 au 24 septembre 2022, un minimum de 420 heures d'emploi assurable était requis, quelle que soit la région de résidence

La présente sous-section donne un aperçu de la population de chômeurs au Canada pour 2021 en fonction de ces trois critères d'admissibilité. La plupart des estimations sur la population de chômeurs fournies dans cette sous-section sont fondées sur les résultats de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE)²⁶, laquelle est publiée tous les ans 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 de l'assurance-emploi au Canada (consulter la [sous-section 2.6.2](#)).

²⁴ Pour une période de référence prolongée, le prestataire doit (a) présenter la demande initiale de prestations le 27 septembre 2020 ou après cette date ou relativement à un arrêt de rémunération qui survient à cette date ou après cette date, et (b) avoir reçu la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

²⁵ Du 27 septembre 2020 au 25 septembre 2021, un taux de chômage minimum de 13,1 % pour l'ensemble des régions de l'assurance-emploi et un crédit unique de 300 heures d'emploi assurable pour les prestations régulières d'assurance-emploi ont été instaurés. Cette mesure a donné lieu à une exigence minimale de 120 heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations régulières 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 quatre périodes de collecte d'échantillons d'une durée de cinq 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 sur 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.

https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=4428

Les estimations sur la population de chômeurs admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi, c'est-à-dire les taux d'admissibilité, sont fondées sur les relevés d'emploi (RE). Étant donné que les critères d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi ont été modifiés au cours de l'EF2122 (par exemple, le minimum de 120 heures d'emploi assurable au cours de la première moitié de l'EF2122 et de 420 heures d'emploi assurable au cours de la deuxième moitié de l'EF2122), les résultats ne sont pas comparables et sont présentés séparément pour les deux périodes de l'EF2122.

Cette sous-section présente généralement des résultats sur l'accès aux prestations régulières de l'assurance-emploi mesuré à l'aide de deux ratios : le ratio prestataires-chômeurs (P/C) et le ratio prestataires-chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi (P/CC). Le numérateur (P) et les dénominateurs (C et CC) des ratios sont habituellement calculés en utilisant deux sources de données différentes. Les données du numérateur ont été significativement affectées par les conditions économiques qui régnaient en 2021 ainsi que par les mesures temporaires au régime d'assurance-emploi qui étaient en place. Cela a fait en sorte que les ratios calculés pour 2021 étaient incohérents. Par conséquent, ces ratios ne sont pas présentés pour la période examinée.

Le graphique 6 illustre la répartition de la population de chômeurs au Canada en 2021 en fonction de leurs critères d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi. En moyenne, on comptait 1 343 100 chômeurs par mois au Canada en 2021. De ce nombre, 389 800 (29,0 %) 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 953 300 autres chômeurs (71,0 %) avaient versé des cotisations d'assurance-emploi au cours des 12 mois précédant leur chômage en 2021 et étaient donc couverts par le régime d'assurance-emploi.

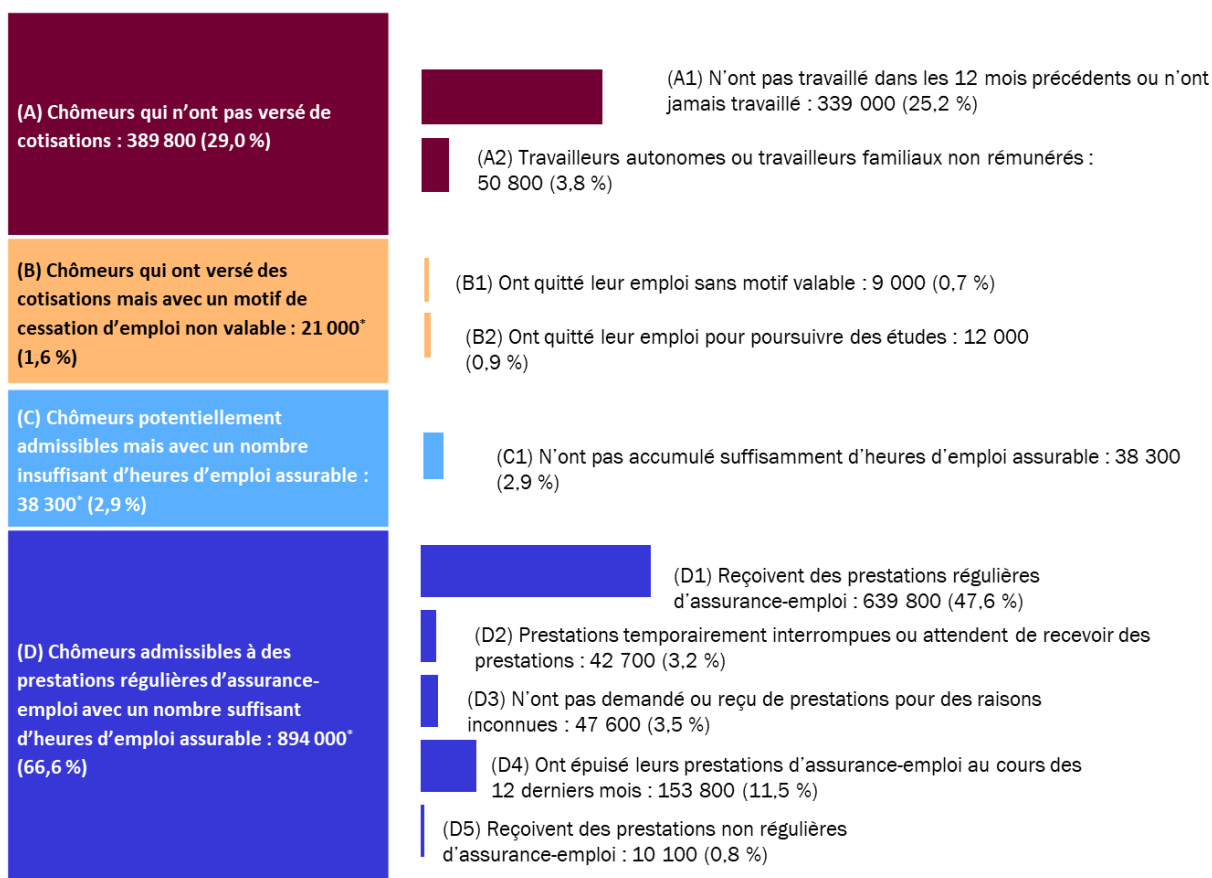
Sur l'ensemble des chômeurs, 21 000 (1,6 %) n'étaient pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi, car les motifs de leur cessation d'emploi n'étaient pas valables, et ce, même s'ils avaient versé des cotisations d'assurance-emploi. Parmi ces personnes, certaines ont quitté leur emploi pour poursuivre des études, tandis que d'autres ont démissionné pour d'autres motifs. Il est probable que ce nombre soit sous-estimé dans l'ECAE de 2021 puisqu'il représentait de 12,0 % à 15,8 % de la population de chômeurs dans les ECAE de 2017 à 2019. Cette sous-estimation est en partie attribuable à la façon utilisée dans l'ECAE de 2021 pour classer les chômeurs qui avaient reçu soit la Prestation canadienne d'urgence (PCU) ou la Prestation canadienne de la relance économique (PCRE) entre les différentes catégories (consulter la boîte de texte « Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi [ECAE] de 2021 : considérations méthodologiques »). Les 932 300 chômeurs restants (69,4 % du total des chômeurs) avaient versé des cotisations d'assurance-emploi et avaient un motif de cessation d'emploi valable. Cependant, certains d'entre eux (2,9 % du total des chômeurs) n'avaient pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pendant leur période de référence. Les autres (66,6 % 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 trois critères d'admissibilité du régime d'assurance-emploi.

Bien que la majorité des chômeurs admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi et ayant accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable aient touché des prestations régulières d'assurance-emploi au moment où ils ont été interrogés en 2021, 254 200 (19,0 % du total des chômeurs) ne les recevaient pas même s'ils y étaient admissibles (consulter le graphique 6). Cette situation était attribuable à l'une des raisons suivantes :

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

Graphique 6 – Répartition de la population de chômeurs en fonction de l'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, Canada, 2021**

(U) Nombre total de chômeurs : 1 343 100* (100 %)



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

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

* La population totale de chômeurs indiquée dans le graphique 6 est sous-estimée de 27 400 personnes. Pour obtenir de plus amples renseignements, consulter la boîte de texte « Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) de 2021 : considérations méthodologiques ».

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2021.

Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) de 2021 : considérations méthodologiques

La population totale de chômeurs indiquée dans le graphique 6 est sous-estimée de 27 400 personnes puisque la méthode de classification utilisée dans le cadre de l'ECAE ne permettait pas de les classer dans l'une des quatre catégories A à D. Ces chômeurs n'avaient pas reçu de prestations régulières d'assurance-emploi, mais plutôt la Prestation canadienne d'urgence (PCU) ou les Prestations canadiennes de relance économique (PCRE). Ces personnes ont cotisé à l'assurance-emploi et elles auraient eu suffisamment d'heures d'emploi assurable pour être admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi. Par conséquent, elles n'auraient pas fait partie des catégories A ou C. À l'inverse, elles auraient probablement eu des motifs de cessation d'emploi non valables. Ainsi, il est probable que la catégorie de chômage B, à savoir « Chômeurs qui ont versé des cotisations à l'assurance-emploi mais avec un motif de cessation d'emploi non valable », soit sous-estimée.

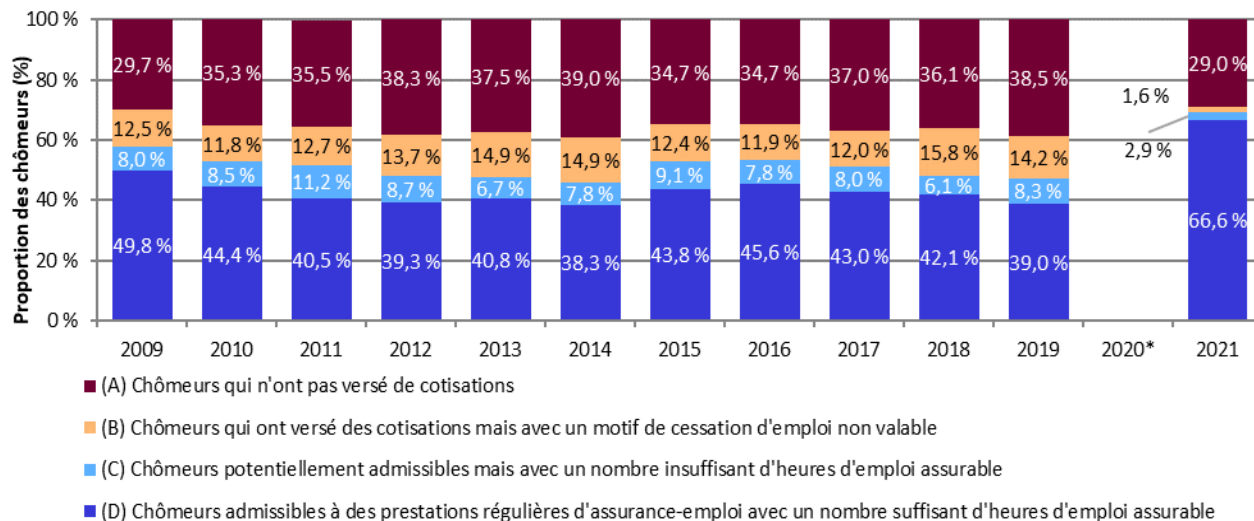
Si les 27 400 chômeurs étaient inclus, le nombre de personnes ayant des motifs de cessation d'emploi non valables (catégorie B) aurait été légèrement plus élevé en 2021, mais il serait resté inférieur à celui des années précédentes.

Dans l'ECAE de 2021, le seuil d'heures d'emploi assurable requises pour être admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi a été fixé à 420 heures pour toute l'année, et ce, même pour les demandes établies avant le 26 septembre 2021. En raison de la méthode de classification utilisée dans le cadre de l'ECAE, certaines personnes qui seraient admissibles en raison d'un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable, mais qui n'ont pas présenté de demande (D3 dans le graphique 6), se sont retrouvées comme chômeurs inadmissibles avec un nombre insuffisant d'heures (C1 dans le graphique 6).

Le graphique 7 illustre la façon dont la répartition de la population de chômeurs en fonction de leur admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi en 2021 a nettement évolué par rapport aux répartitions des années précédentes.

Le changement le plus frappant concerne la part des chômeurs qui satisfont aux trois critères d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, qui est passée de 39,0 % en 2019 à 66,6 % en 2021. Cette évolution s'explique principalement par la diminution du nombre d'heures d'emploi assurable requis pour avoir droit aux prestations régulières en raison des mesures temporaires de l'assurance-emploi (consulter la [Section 2.1](#)) mises en place pour faciliter l'accès aux prestations régulières face à la pandémie de COVID-19. De plus, au cours de la pandémie, les fermetures et réouvertures d'entreprises qui ont accompagné les vagues de cas de COVID-19 ont permis aux chômeurs d'accumuler des heures d'emploi assurable entre les périodes de chômage. Cela a aussi fait en sorte de diminuer le nombre de chômeurs n'ayant pas travaillé au cours des 12 derniers mois ou n'ayant jamais travaillé. Par conséquent, la part des chômeurs n'ayant pas versé de cotisations a diminué, passant de 38,5 % en 2019 à 29,0 % en 2021. Pour les mêmes raisons, la proportion de chômeurs qui n'ont pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable a considérablement diminué, passant de 8,3 % en 2019 à 2,9 % en 2021.

Graphique 7 – Répartition de la population de chômeurs en fonction de l’admissibilité aux prestations régulières d’assurance-emploi, Canada, 2009 à 2021**



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

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

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l’assurance-emploi, 2009 à 2021.

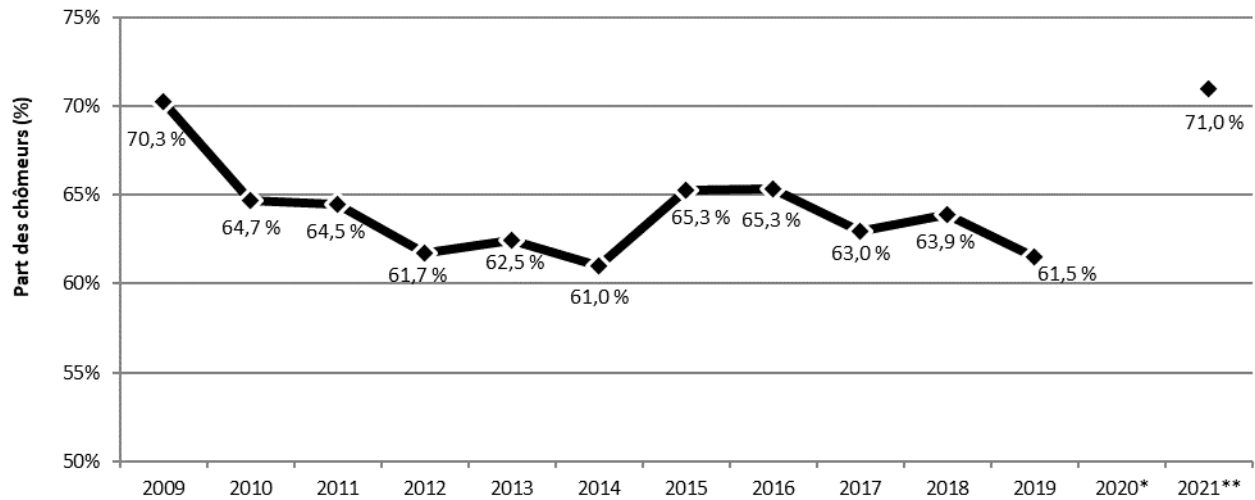
Couverture des prestations régulières d’assurance-emploi

Le taux de couverture des prestations régulières d’assurance-emploi révèle la proportion de chômeurs qui ont contribué au régime d’assurance-emploi en payant des cotisations au cours des 52 semaines précédant le début de leur chômage. On le calcule en divisant le nombre de chômeurs qui avaient un emploi assurable et qui ont payé des cotisations d’assurance-emploi au cours des 52 semaines précédentes par le nombre total de chômeurs au Canada. En 2021, le taux de couverture était de 71,0 %, soit 9,5 points de pourcentage de plus que ce qui avait été observé en 2019 (61,5 %)²⁷.

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 enregistrés lors de la dernière décennie ont atteint un sommet en 2009, ce qui correspond à la récession de l’EF0809, et pendant la baisse des prix des produits de base en 2015 et 2016. Le taux de couverture plus élevé observé en 2021 peut s’expliquer en partie par l’augmentation du nombre de chômeurs ayant cotisé à l’assurance-emploi à la suite de la pandémie de COVID-19, ainsi que par les répercussions économiques des mesures publiques qui en ont découlé (consulter le graphique 8).

²⁷ Le taux de couverture publié dans le Rapport de contrôle et d’évaluation de l’assurance-emploi pour l’EF2021 s’appuyait sur les données de l’Enquête sur la population active et ne couvrait que la deuxième moitié de l’EF2021. Par conséquent, le taux de couverture pour 2021, qui est basé sur les données de l’ECAE, est comparé au taux de 2019, lequel reposait également sur ces mêmes données.

Graphique 8 – Taux de couverture des prestations régulières d’assurance-emploi pour la population de chômeurs, Canada, 2009 à 2021



* En raison de la pandémie de COVID-19, la perception des prestations régulières d’assurance-emploi a été suspendue dans le cadre de l’ECAE de 2020.

** La population totale de chômeurs est sous-estimée de 27 400 dans l’ECAE de 2021. Il est probable que cela ait une incidence sur les résultats en matière de taux de couverture. Pour obtenir de plus amples renseignements, consulter la boîte de texte « Enquête sur la couverture de l’assurance-emploi (ECAE) de 2021 : considérations méthodologiques ».

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l’assurance-emploi, 2009 à 2021.

Le tableau 13 présente les taux de couverture des prestations régulières d’assurance-emploi en 2021 selon la province, le sexe, l’âge et le régime de travail précédent. Parmi toutes les provinces, l’Île-du-Prince-Édouard avait le taux de couverture le plus élevé en 2021. Quant à l’Ontario, il affichait le taux de couverture le plus faible de toutes les provinces au cours de la même année. Conformément à la tendance historique, les provinces de l’Atlantique ont des taux de couverture plus élevés que le reste du pays. Cela peut s’expliquer par la composition des chômeurs, comme la prévalence de l’emploi saisonnier dans cette région²⁸.

²⁸ Consulter la boîte de texte « Travailleurs saisonniers dans l’Enquête sur la population active » à la [sous-section 2.2.5](#).

Tableau 13 – Taux de couverture des prestations régulières d’assurance-emploi pour la population de chômeurs selon la province, le sexe, l’âge et le régime de travail précédent, Canada, 2019 et 2021

Province	2019	2021
Terre-Neuve-et-Labrador	77,7 %	78,9 %
Île-du-Prince-Édouard	81,8 %	94,2 %
Nouvelle-Écosse	73,7 %	83,9 %
Nouveau-Brunswick	76,1 %	86,5 %
Québec	63,9 %	76,5 %
Ontario	57,9 %	63,8 %
Manitoba	59,5 %	73,8 %
Saskatchewan	58,0 %	76,6 %
Alberta	61,6 %	74,8 %
Colombie-Britannique	58,5 %	72,0 %
Sexe		
Hommes	62,8 %	71,6 %
Femmes	59,9 %	70,1 %
Catégorie d’âge		
24 ans et moins	57,9 %	54,9 %
25 à 44 ans	59,4 %	73,2 %
45 ans et plus	65,6 %	75,9 %
Régime de travail précédent*		
Permanent	67,6 %	82,1 %
Temps plein	66,1 %	82,7 %
Temps partiel	72,7 %	82,6 %
Non permanent	79,4 %	83,2 %
Saisonnier**	88,2 %	88,1 %
Autre atypique***	72,8 %	80,3 %
Canada	61,5 %	71,0 %

* Les taux de couverture des chômeurs pour la plupart des catégories de régimes de travail sont plus élevés que la moyenne nationale. Cette tendance peut être attribuable au 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 se terminer qu’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 ou occasionnels, soit 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 et 2021.

Le taux de couverture des hommes était légèrement supérieur à celui des femmes en 2021. Cette tendance observée 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 sans emploi²⁹. En 2021, 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.

Lorsque les chômeurs sont classés selon leur régime de travail précédent, on constate que les chômeurs ayant occupé un emploi non permanent ont un taux de couverture plus élevé que ceux qui ont eu un emploi permanent. Cela peut s’expliquer par le taux de couverture élevé des chômeurs ayant occupé des emplois saisonniers non permanents. Étant donné que ces personnes travaillent pour quelques semaines ou mois selon un régime 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 sans emploi depuis plus d’un an. Parmi les chômeurs qui occupaient auparavant un emploi permanent, le taux de couverture de ceux qui avaient un emploi à temps partiel était le même que celui de ceux qui occupaient un emploi à temps plein en 2021. Ce

²⁹ Selon les données de l’ECAE de 2021, la part des femmes qui n’ont pas travaillé récemment (la dernière année ou jamais) parmi les chômeurs qui n’ont pas payé de cotisations d’assurance-emploi au cours des 52 semaines précédentes s’élève à 92,7 %, comparativement à 82,2 % chez les hommes.

résultat peut sans doute être attribué aux fermetures et réouvertures subséquentes d'entreprises qui avaient réduit de la même manière la part des personnes qui ne cotisaient pas à l'assurance-emploi parmi les chômeurs qui avaient auparavant un emploi permanent à temps plein ou à temps partiel. En 2021, chez les chômeurs qui occupaient auparavant un emploi non permanent, ceux qui avaient un emploi saisonnier avaient un taux de couverture nettement plus élevé que ceux qui occupaient un emploi atypique non saisonnier.

Admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi

Tel qu'il a été mentionné au début de la présente sous-section, les demandeurs de prestations régulières d'assurance-emploi doivent répondre à trois 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 part des cessations d'emploi qui avaient suffisamment d'heures d'emploi assurable parmi celles qui répondent aux deux autres critères d'admissibilité. Ce calcul s'appuie sur les données des relevés d'emploi (RE)³⁰ pour l'EF2122.

Le taux d'admissibilité est calculé, pour l'EF2122, comme la part des cessations d'emploi qui comptaient suffisamment d'heures d'emploi assurable dans les RE combinés émis au cours des 52 semaines précédentes, à partir de la dernière semaine travaillée, pour être admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi parmi toutes les cessations d'emploi. Le calcul tient compte des différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi en vigueur au cours de l'EF2122 concernant le traitement des motifs de cessation d'emploi (consulter la [section 2.1](#)).

Les taux d'admissibilité basés sur les données des RE pour l'EF2122 diffèrent de ceux publiés dans les rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi avant l'EF2021. Par conséquent, les résultats présentés dans cette sous-section ne sont pas comparables aux résultats publiés dans ces anciens rapports. Le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'EF2021 s'est également servi des données des RE pour calculer les taux d'admissibilité. Toutefois, la méthodologie utilisée pour l'EF2122 a été améliorée par rapport à celle utilisée dans le rapport de l'année dernière. Par conséquent, les résultats de l'EF2122 ne sont pas totalement comparables à ceux de l'EF2021³¹.

Étant donné que les critères d'admissibilité ont changé au cours de l'EF2122 (par exemple, 120 heures pour les demandes établies entre le 1^{er} avril 2021 et le 25 septembre 2021, et 420 heures pour les

³⁰ Le RE est un formulaire que les employeurs doivent remettre à un employé lorsqu'il quitte son emploi, quelle que soit la raison de son départ. Le RE contient des renseignements sur la période de travail de l'employé, les heures d'emploi assurable, le motif de la cessation d'emploi et le code postal de l'employeur.

³¹ Les taux d'admissibilité publiés dans les rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi avant l'EF2021 étaient fondés sur des estimations du nombre de cotisants admissibles ayant un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pendant leur période de référence, selon l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE). En raison des changements apportés au régime d'assurance-emploi en réponse à la COVID-19, l'ECAE de 2020 n'a pas recueilli de renseignements sur les prestations régulières d'assurance-emploi. Par conséquent, les taux d'admissibilité fondés sur les RE ont été publiés dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'EF2021 comme solution de rechange. Les critères d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi ont été modifiés au cours de l'EF2122. L'ECAE de 2021 ne s'est pas entièrement adaptée aux changements apportés aux critères. Par conséquent, pour mieux tenir compte des différents critères et des différentes périodes, des taux d'admissibilité basés sur les RE sont publiés dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de cette année.

demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 31 mars 2022), les taux d'admissibilité sont présentés séparément pour ces deux périodes de l'EF2122.

Tableau 14 – Taux d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi selon la province, le sexe et l'âge, Canada, première et deuxième moitié de l'EF2122

Province	Cessations d'emploi durant la première moitié de l'EF2122	Cessations d'emploi durant la deuxième moitié de l'EF2122
Terre-Neuve-et-Labrador	93,1 %	95,4 %
Île-du-Prince-Édouard	96,7 %	93,8 %
Nouvelle-Écosse	95,8 %	93,0 %
Nouveau-Brunswick	97,3 %	95,2 %
Québec	95,2 %	89,5 %
Ontario	93,4 %	87,5 %
Manitoba	94,3 %	88,6 %
Saskatchewan	95,9 %	90,6 %
Alberta	95,9 %	91,0 %
Colombie-Britannique	95,6 %	88,8 %
Sexe		
Hommes	95,2 %	91,8 %
Femmes	94,0 %	85,4 %
Catégorie d'âge		
24 ans et moins	92,7 %	78,0 %
25 à 44 ans	96,0 %	91,3 %
45 à 54 ans	96,2 %	92,6 %
55 ans et plus	92,7 %	91,4 %
Canada	94,6 %	89,1 %

Sources : Données des relevés d'emploi (RE) (pour l'information sur les heures d'emploi assurable durant la période de référence des personnes ayant subi une cessation d'emploi) et Registre de l'assurance sociale (pour l'information sur le sexe et l'âge des personnes ayant subi une cessation d'emploi). Les données des RE sont ceux en date d'août 2022 et reposent sur un échantillon de 100 %.

Comme l'indique le tableau 14, le taux d'admissibilité national était de 94,6 % au cours de la première moitié de l'EF2122 et de 89,1 % au cours de la deuxième moitié de ce même exercice financier. Ces taux d'admissibilité sont relativement élevés, ce qui peut s'expliquer par la réduction du nombre d'heures d'emploi assurable requis pour se qualifier à des prestations régulières au cours de l'EF2122 et aux mesures visant à simplifier le traitement des motifs de cessation d'emploi qui étaient aussi en place durant la période. Les cessations d'emploi en Ontario et au Manitoba avaient des taux d'admissibilité légèrement inférieurs à la moyenne nationale pour l'ensemble de l'EF2122. Parmi les autres provinces, celles de l'Atlantique et de l'Ouest avaient des taux d'admissibilité plus élevés.

Au cours de l'EF2122, les hommes ont continué à avoir des cessations d'emploi plus susceptibles d'être admissibles que les femmes. Les cessations d'emploi chez les jeunes de 24 ans et moins ont continué d'afficher le plus faible taux d'admissibilité, notamment au cours de la deuxième moitié de l'EF2122. Cela est sans doute dû au fait qu'ils sont moins susceptibles d'accumuler suffisamment d'heures d'emploi assurable.

2.2.3 Niveau des prestations régulières d'assurance-emploi

Le taux de prestations hebdomadaires auquel ont droit les prestataires admissibles est généralement assujéti à la disposition relative aux meilleures semaines variables (MSV)³². 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 maximum³³. Le nombre de semaines utilisées pour déterminer le taux de prestations hebdomadaires varie de 14 à 22, selon le taux de chômage mensuel de la région économique de l'assurance-emploi où réside le prestataire au moment où leur demande est établie (consulter la [sous-section 2.1.2](#) pour consulter le tableau des MSV).

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

Comme il est expliqué à la [section 2.1](#), en réponse à la pandémie de COVID-19, différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi ont été mises en place. En vertu de la première série de mesures temporaires, les nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 pouvaient recevoir un taux de prestations minimum de 500 \$ par semaine, jusqu'à concurrence du taux maximum de prestations hebdomadaires. De plus, le nombre de meilleures semaines de rémunération utilisées dans le calcul du taux de prestations hebdomadaires a été fixé à 14 semaines³⁴. Si le taux de prestations d'un prestataire basé sur ce calcul était supérieur au minimum de 500 \$, son taux de prestations était fixé à ce montant jusqu'à concurrence du taux maximum de prestations hebdomadaires.

Les nouvelles demandes de prestations établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022 étaient sous la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi. Ces demandes étaient assujétties au mode de calcul original, c'est-à-dire la disposition relative aux MSV. De plus, les demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 20 novembre 2021 pouvait recevoir un taux de prestations minimum de 300 \$ par semaine. Si le taux de prestations d'un prestataire basé sur le calcul des MSV était supérieur au minimum de 300 \$, son taux de prestations était fixé à ce montant jusqu'à concurrence du taux maximum de prestations hebdomadaires.

³² En vigueur depuis le 7 avril 2013.

³³ 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 56 300 \$ en 2021 et de 60 300 \$ en 2022. Par conséquent, le taux maximum de prestations hebdomadaires était de 595 \$ en 2021 et de 638 \$ en 2022.

³⁴ Le nombre de meilleures semaines de rémunération a été établi à 14 semaines parce que, durant la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, un taux de chômage minimum a été fixé à 13,1 % dans l'ensemble des régions économiques de l'assurance-emploi.

En raison des changements apportés au calcul des prestations, les statistiques sur le taux moyen de prestations hebdomadaires dont il est question dans la sous-section sont présentées pour trois périodes distinctes :

- la première moitié de l'EF2122 (du 1^{er} avril 2021 au 25 septembre 2021)
 - taux de prestations minimum de 500 \$ par semaine, jusqu'à concurrence du taux maximum de prestations hebdomadaires
 - taux de prestations hebdomadaires basé sur les 14 meilleures semaines de rémunération
- la période de deux mois de l'automne 2021 (du 26 septembre 2021 au 20 novembre 2021)
 - taux de prestations minimum de 300 \$ par semaine, jusqu'à concurrence du taux maximum de prestations hebdomadaires
 - taux de prestations hebdomadaires basé sur la disposition relative aux meilleures semaines variables
- les quatre derniers mois de l'EF2122 (du 21 novembre 2021 au 31 mars 2022)
 - taux de prestations hebdomadaires basé sur la disposition relative aux meilleures semaines variables

Le tableau 15 présente le taux moyen de prestations hebdomadaires pour les prestations régulières d'assurance-emploi selon la province ou le territoire, le sexe, le groupe d'âge et la catégorie de prestataires, et ce, pour les trois périodes distinctes de l'EF2122. Pour les demandes de prestations régulières établies au cours de la première moitié de cet exercice, le taux moyen de prestations hebdomadaires était de 547 \$. Il a ensuite baissé à 500 \$ pour les demandes établies pendant la période de deux mois de l'automne 2021, tandis qu'il se chiffrait à 511 \$ pour les demandes établies pendant les quatre derniers mois de l'EF2122.

Tel qu'anticipé, le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires était plus élevé au cours de la première moitié de l'EF2122 en raison du taux de prestations minimum de 500 \$ par semaine qui était en vigueur à ce moment-là. En moyenne, le taux de prestations régulières hebdomadaires était inférieur de 11 \$ pour les demandes établies entre septembre 2021 et novembre 2021, comparativement à celles établies au cours des quatre derniers mois de l'EF2122. Il en était ainsi même avec le taux de prestations minimum de 300 \$ par semaine instauré au cours de la période de deux mois de l'automne 2021. Cela pourrait s'expliquer par la composition des demandes établies au cours de cette période. En effet, une plus grande proportion de ces demandes ont été établies par des prestataires âgés de 55 ans et plus ainsi que par des prestataires fréquents. Ces derniers avaient tendance à avoir un taux moyen de prestations régulières hebdomadaires plus faible.

Tableau 15 – Taux moyen de prestations hebdomadaires pour les prestations régulières d'assurance-emploi selon la province ou le territoire, le sexe, le groupe d'âge et la catégorie de prestataires*, Canada, deuxième moitié de l'EF2021 et trois périodes de l'EF2122

Province ou territoire	Deuxième moitié de l'EF2021	Première moitié de l'EF2122	Période de deux mois de l'automne 2021	Quatre derniers mois de l'EF2122
Terre-Neuve-et-Labrador	536 \$	535 \$	496 \$	493 \$
Île-du-Prince-Édouard	528 \$	530 \$	488 \$	488 \$
Nouvelle-Écosse	530 \$	530 \$	492 \$	473 \$
Nouveau-Brunswick	531 \$	528 \$	496 \$	494 \$
Québec	534 \$	546 \$	490 \$	511 \$
Ontario	532 \$	552 \$	497 \$	509 \$
Manitoba	529 \$	535 \$	495 \$	495 \$
Saskatchewan	540 \$	542 \$	520 \$	532 \$
Alberta	542 \$	554 \$	533 \$	549 \$
Colombie-Britannique	535 \$	552 \$	506 \$	523 \$
Yukon	549 \$	565 \$	558 \$	530 \$
Territoires du Nord-Ouest	557 \$	568 \$	555 \$	575 \$
Nunavut	550 \$	557 \$	543 \$	567 \$
Sexe				
Hommes	544 \$	555 \$	524 \$	540 \$
Femmes	522 \$	541 \$	459 \$	453 \$
Catégorie d'âge				
24 ans et moins	514 \$	519 \$	454 \$	443 \$
25 à 44 ans	539 \$	553 \$	512 \$	527 \$
45 à 54 ans	541 \$	555 \$	514 \$	530 \$
55 ans et plus	534 \$	548 \$	493 \$	498 \$
Catégorie de prestataires d'assurance-emploi				
Travailleurs de longue date	547 \$	566 \$	543 \$	564 \$
Prestataires occasionnels	526 \$	538 \$	475 \$	483 \$
Prestataires fréquents	547 \$	550 \$	516 \$	530 \$
Canada	534 \$	547 \$	500 \$	511 \$

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

* Consulter l'annexe 2.1 pour les définitions des catégories de prestataires mentionnées dans ce tableau.

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

Conformément aux tendances observées au cours des derniers exercices financiers, les prestataires des territoires ont bénéficié, en moyenne, du taux de prestations régulières hebdomadaires le plus élevé au pays au cours de l'EF2122. En revanche, les prestataires du Canada atlantique ont touché le taux de prestations régulières hebdomadaires le plus bas (consulter le tableau 15).

En ce qui concerne les différences entre les sexes, les hommes ont bénéficié, dans l'ensemble, de taux de prestations hebdomadaires moyens plus élevés que les femmes. Toutefois, l'écart s'est creusé lorsque la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi était en vigueur. Au cours de la première moitié de l'EF2122, l'écart entre les hommes et les femmes était en moyenne de 15 \$. Il est ensuite passé à 65 \$ au cours de la période de deux mois de l'automne 2021, puis à 87 \$ durant les quatre derniers mois de l'EF2122. La présence d'un taux minimum de prestations hebdomadaires de 500 \$ au cours de la première moitié de l'EF2122 peut expliquer en partie l'écart plus faible qui a été observé entre les hommes et les femmes lors de cette période.

En ce qui concerne les groupes d'âge, les prestataires âgés de 45 à 54 ans ont eu les taux moyens de prestations régulières hebdomadaires les plus élevés au cours de l'EF2122, tandis que les prestataires âgés de 24 ans et moins ont bénéficié des taux moyens de prestations régulières hebdomadaires le plus

bas. Le taux moyen de prestations hebdomadaires a diminué chez tous les groupes lorsque la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi a été mise en place. Les prestataires âgés de 24 ans et moins ont connu la plus forte baisse (-65 \$) entre la première moitié de l'EF2122 et la période de deux mois de l'automne 2021, suivis des prestataires âgés de 55 ans et plus (-55 \$).

Les travailleurs de longue date ont bénéficié du taux moyen de prestations régulières hebdomadaires le plus élevé au cours des trois périodes de l'EF2122, tandis que les prestataires occasionnels ont affiché le taux le plus bas. Parmi les trois catégories de prestataires, les prestataires occasionnels ont également connu la plus forte diminution (-62 \$) de leur taux moyen de prestations régulières hebdomadaires entre la première moitié de l'EF2122 et la période de deux mois de l'automne 2021.

Comme l'indique le tableau 16, 45,3 % de toutes les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies au cours de l'EF2122 ont reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires. Les proportions globales étaient relativement constantes au cours des trois périodes. En ce qui concerne les différences entre les sexes, la part de demandes établies par des hommes qui ont bénéficié du taux maximum de prestations hebdomadaires était beaucoup plus élevée (56,3 %) que celle enregistrée chez les femmes (30,1 %). Cette différence s'explique en partie par le fait que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois à temps partiel, ce qui se traduit par une rémunération assurable hebdomadaire moyenne plus faible.

Tableau 16 – Proportion de prestataires recevant le taux maximum de prestations régulières hebdomadaires selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge et la catégorie de prestataires*, Canada, deuxième moitié de l'EF2021 et EF2122

Province ou territoire	Deuxième moitié de l'EF2021	Première moitié de l'EF2122	Période de deux mois de l'automne 2021	Quatre derniers mois de l'EF2122	Total de l'EF2122
Terre-Neuve-et-Labrador	41,2 %	31,8 %	40,6 %	44,1 %	40,2 %
Île-du-Prince-Édouard	29,6 %	25,4 %	36,3 %	29,1 %	30,5 %
Nouvelle-Écosse	33,9 %	26,0 %	42,3 %	34,5 %	33,4 %
Nouveau-Brunswick	32,7 %	23,2 %	40,7 %	34,8 %	33,7 %
Québec	39,1 %	40,2 %	38,0 %	50,4 %	45,5 %
Ontario	35,1 %	46,8 %	44,1 %	45,9 %	46,1 %
Manitoba	32,3 %	29,9 %	42,4 %	41,6 %	37,0 %
Saskatchewan	46,8 %	37,2 %	55,1 %	53,4 %	47,6 %
Alberta	50,7 %	50,4 %	62,4 %	63,0 %	57,4 %
Colombie-Britannique	40,0 %	46,2 %	46,7 %	50,1 %	47,7 %
Yukon	59,7 %	63,6 %	77,3 %	60,9 %	68,3 %
Territoires du Nord-Ouest	71,7 %	68,3 %	74,5 %	69,8 %	70,6 %
Nunavut	59,5 %	54,4 %	66,7 %	75,9 %	62,1 %
Sexe					
Hommes	52,0 %	52,4 %	54,5 %	58,9 %	56,3 %
Femmes	22,5 %	34,4 %	27,2 %	25,7 %	30,1 %
Catégorie d'âge					
24 ans et moins	14,5 %	15,6 %	27,0 %	26,6 %	22,0 %
25 à 44 ans	44,0 %	47,1 %	49,0 %	53,4 %	50,3 %
45 à 54 ans	46,8 %	49,1 %	50,0 %	53,4 %	51,2 %
55 ans et plus	39,5 %	44,1 %	41,4 %	43,6 %	43,2 %
Catégorie de prestataires d'assurance-emploi					
Travailleurs de longue date	55,4 %	61,6 %	63,5 %	66,0 %	63,6 %
Prestataires occasionnels	28,3 %	32,6 %	35,7 %	38,6 %	35,7 %
Prestataires fréquents	55,4 %	46,4 %	48,6 %	54,5 %	51,9 %
Canada	38,8 %	42,4 %	44,5 %	48,0 %	45,3 %

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

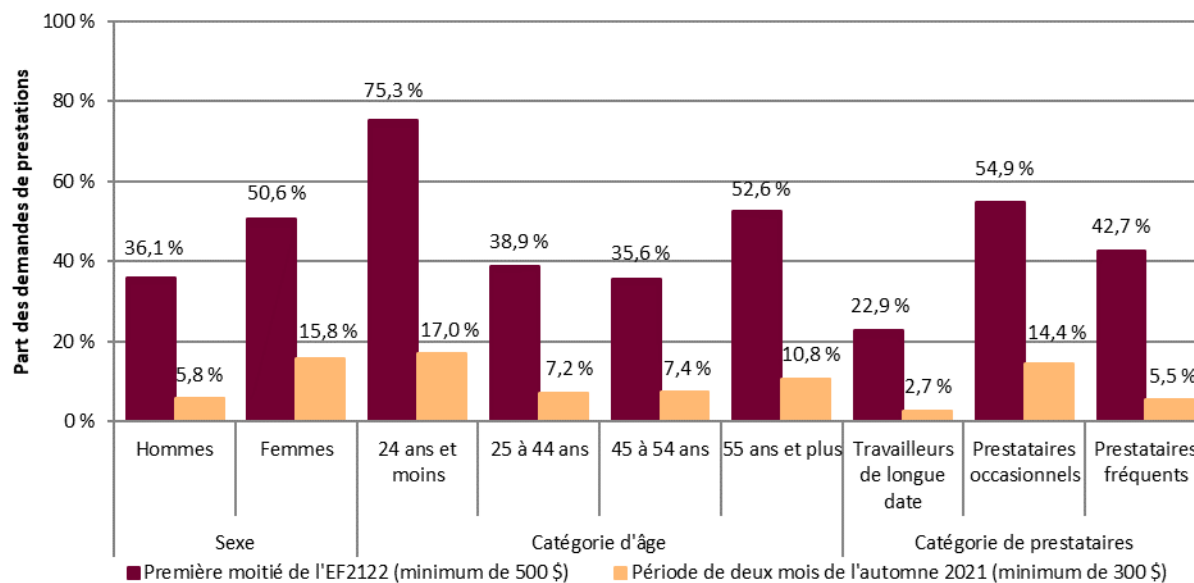
* Consulter l'annexe 2.1 pour les définitions des catégories de prestataires mentionnées dans ce tableau.

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

En ce qui concerne les groupes d'âge, les prestataires âgés de 45 à 54 ans avaient la plus grande proportion de demandes de prestations régulières hebdomadaires maximales (51,2 %) au cours de l'EF2122, tandis que les prestataires âgés de 24 ans et moins affichaient la plus faible proportion (22,0 %). Pour ce qui est de la catégorie de prestataires, les travailleurs de longue date ont affiché la plus grande part de demandes de prestations hebdomadaires maximales (63,6 %) durant l'EF2122, alors que les prestataires occasionnels ont enregistré la plus faible part (35,7 %).

Au cours de la première moitié de l'EF2122, 44,2 % des demandes établies ont reçu le taux de prestations hebdomadaires minimum de 500 \$. Les femmes, les prestataires âgés de 24 ans et moins ainsi que les prestataires occasionnels étaient relativement plus nombreux à bénéficier du taux de prestations hebdomadaires minimum de 500 \$ que les autres groupes de leur catégorie respective. La proportion de demandes établies au cours de la période de deux mois de l'automne 2021 qui ont reçu le taux de prestations hebdomadaires minimum de 300 \$ était de 9,4 %. Une part plus élevée de femmes, de prestataires âgés de 24 ans et moins ainsi que de prestataires occasionnels touchaient également le taux de prestations hebdomadaires minimum de 300 \$ au cours de cette période (consulter le graphique 9). Aucun taux minimum de prestations hebdomadaires n'était en vigueur lors des quatre derniers mois de l'EF2122.

Graphique 9 – Proportion des demandes de prestations régulières d’assurance-emploi recevant le taux minimum de prestations hebdomadaires de 500 \$ ou de 300 \$ selon le sexe, l’âge et la catégorie de prestataires*, Canada, première moitié de l’EF2122 et période de deux mois de l’automne 2021



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

* Consulter l’annexe 2.1 pour les définitions des catégories de prestataires mentionnées dans ce graphique.

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

Impact du taux temporaire minimum de prestations hebdomadaires de 500 \$ sur la durée des demandes de prestations

La pandémie de COVID-19 peut avoir eu un impact négatif sur la rémunération hebdomadaire des travailleurs soit parce qu’ils ont perdu leur emploi ou connu une réduction de leurs heures de travail. Par conséquent, parmi les différentes mesures temporaires de l’assurance-emploi, le gouvernement a instauré un taux de prestations minimum de 500 \$ par semaine* pour les demandes de prestations établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021.

Une étude ministérielle récente** a examiné l’effet de la fin du taux temporaire de prestations minimum de 500 \$ sur la proportion des prestations régulières utilisées et sur la probabilité d’épuiser les prestations régulières. L’étude a isolé l’impact du taux de prestations minimum des autres mesures temporaires, notamment la mesure temporaire qui offrait jusqu’à un maximum de 50 semaines de prestations régulières. L’étude a comparé les demandes établies une semaine avant la fin de la mesure (la semaine du 19 septembre 2021) à celles établies dans la semaine qui a suivi la fin de la mesure (la semaine du 26 septembre 2021).

Du point de vue de l’épuisement des prestations régulières, l’étude a montré que les prestataires qui avaient bénéficié du taux de prestations minimum de 500 \$ et qui avaient établi leur demande une semaine avant la fin de la mesure ont épuisé leurs prestations à un taux plus faible (44,1 %) que les prestataires qui avaient un taux de prestations de 500 \$ ou moins et qui avaient établi leur demande une semaine après la fin de la mesure (65,3 %). Une analyse de régression a confirmé qu’après avoir

contrôlé pour plusieurs facteurs, les prestataires qui avaient établi leur demande la semaine avant la fin de la mesure temporaire (et qui avaient bénéficié du taux de prestations minimum de 500 \$) ont utilisé une part relativement plus faible des semaines de prestations auxquelles ils avaient droit comparativement aux prestataires qui avaient établi leur demande la semaine après la fin de la mesure.

Du point de vue de la durée des prestations, deux méthodologies qui permettaient aussi de contrôler pour l'effet d'avoir droit à 50 semaines de prestations régulières ont été utilisées. La première a indiqué que le taux de prestations hebdomadaires minimum de 500 \$ aurait pu entraîner une utilisation des prestations jusqu'à 4,9 semaines supplémentaires. La deuxième a comparé les prestataires qui auraient eu droit à un taux de prestations hebdomadaires de 500 \$ ou moins si la mesure temporaire n'avait pas existé aux prestataires qui avaient un taux de prestations hebdomadaires de plus de 500 \$ après la fin de la mesure. Il a été trouvé que les prestataires qui auraient eu droit à un taux de prestations de 300 \$ ou moins par semaine ont été les plus affectés par la fin de la mesure temporaire. La part des semaines de prestations qu'ils ont utilisé a été réduite de 4,2 points de pourcentage comparativement aux prestataires qui avaient droit à plus de 500 \$ par semaine. Cela représente 2,1 semaines de prestations de moins.

* Le taux minimum de prestations hebdomadaires était moins les taxes applicables, jusqu'à concurrence du taux maximal de prestations hebdomadaires. Le minimum était de 300 \$ par semaine pour les prestations parentales prolongées.

** EDSC, La fin du taux de prestations minimal de la flexibilité de l'assurance-emploi (Ottawa: EDSC, Direction de l'évaluation, 2023).

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 qui ont été complétées³⁵ au cours de l'exercice financier. Les statistiques portant sur l'exercice examiné représentent des estimations préliminaires et pourraient être révisées plus tard.

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

Les prestataires qui ont réussi à établir une demande de prestations régulières d'assurance-emploi ont droit de recevoir un nombre maximal de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi, ce que l'on appelle leurs semaines d'admissibilité aux prestations. Au cours de l'EF2122, en raison des différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi, le nombre maximal de semaines auxquelles les prestataires ont eu droit a varié au cours de la période examinée en fonction du moment où leur demande a été établie.

Le nombre maximal de semaines pour les demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 a été fixé à 50 semaines dans le cadre de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi. Pour les demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022, en vertu de la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, le nombre maximal de semaines de prestations se situait entre 14 et 45 semaines. Il s'agit là des mêmes règles que les règles originales de l'assurance-emploi avant la pandémie (consulter la [Section 2.1](#)). Le nombre maximal de semaines de prestations auxquelles les prestataires ont droit est donc déterminé par le nombre d'heures d'emploi assurable qu'ils ont accumulées au cours de leur période de référence³⁶ et le taux de chômage effectif dans leur région économique de l'assurance-emploi au moment de l'établissement de la demande³⁷.

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 et le nombre maximal de semaines payables varient selon le taux de chômage mensuel dans la région économique de l'assurance-emploi où vit la personne au moment de l'établissement de sa demande de prestations. Lorsque le taux de chômage d'une région change, la norme d'admissibilité et la durée maximale des prestations s'ajustent en conséquence. Par conséquent, le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi offertes aux prestataires s'ajuste aux besoins changeants des chômeurs dans différentes régions et collectivités où les conditions de marché du travail sont différentes.

Le nombre de semaines de prestations qu'un prestataire d'assurance-emploi reçoit réellement au cours d'une demande (défini comme la durée réelle d'une demande) est généralement inférieur au nombre maximal de semaines auxquelles le prestataire avait droit. Cela est habituellement attribuable à des

³⁵ Les demandes de prestations complétées incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

³⁶ 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.

³⁷ Le nombre de semaines de prestations auxquelles un prestataire a droit ne change pas, même si ce dernier va habiter dans une autre région après le début de la période de prestations.

circonstances comme le fait que le prestataire a trouvé du travail et qu'il n'est plus en chômage, qu'il est passé aux prestations spéciales de l'assurance-emploi ou qu'il n'est plus disponible pour travailler³⁸.

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

Les demandes qui ont été établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 et qui ont été complétées au cours de l'EF2122 pouvaient recevoir un nombre maximal de 50 semaines de prestations et avaient une durée réelle moyenne de 30,1 semaines. Comme l'indique le tableau 17, la durée réelle moyenne des prestations régulières d'assurance-emploi complétées au cours de l'EF2122 a été influencée par les caractéristiques régionales du marché du travail et de la population active, ce qui a entraîné des variations entre les provinces et les territoires.

Tableau 17 — Durées maximale et réelle moyennes des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées et établies en vertu de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, par province ou territoire, sexe, âge et catégorie de prestataires, Canada, EF2122

Province ou territoire	Demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021	
	Durée maximale moyenne (semaines)	Durée réelle moyenne (semaines) ^P
Terre-Neuve-et-Labrador	50,0	33,7
Île-du-Prince-Édouard	50,0	28,2
Nouvelle-Écosse	50,0	31,1
Nouveau-Brunswick	50,0	29,8
Québec	50,0	26,7
Ontario	50,0	31,1
Manitoba	50,0	30,3
Saskatchewan	50,0	31,6
Alberta	50,0	31,7
Colombie-Britannique	50,0	31,8
Yukon	50,0	32,8
Territoires du Nord-Ouest	50,0	36,8
Nunavut	50,0	36,9
Sexe		
Hommes	50,0	29,7
Femmes	50,0	30,7
Catégorie d'âge		
24 ans et moins	50,0	26,7
25 à 44 ans	50,0	28,9
45 à 54 ans	50,0	30,4
55 ans et plus	50,0	34,1
Catégorie de prestataires de l'assurance-emploi[*]		
Travailleurs de longue date	50,0	28,9
Prestataires occasionnels	50,0	30,8
Prestataires fréquents	50,0	29,0
Canada	50,0	30,1

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

^{*} Consulter l'[Annexe 2.1](#) pour connaître les définitions des catégories de prestataires d'assurance-emploi mentionnées dans ce tableau.

^P Données préliminaires.

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

Pour les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 et complétées au cours de l'EF2122, celles du Nunavut et des Territoires du Nord-Ouest avaient la durée réelle moyenne la plus élevée (36,9 semaines et 36,8 semaines, respectivement). En comparaison, le Québec a affiché la durée réelle moyenne la plus faible (26,7 semaines).

³⁸ Pour continuer à recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, les prestataires doivent démontrer qu'ils sont prêts, disposés et capables de travailler chaque jour.

En ce qui concerne les sexes, la durée réelle moyenne des demandes complétées était légèrement plus élevée pour les femmes que pour les hommes (30,7 semaines et 29,7 semaines, respectivement). Au niveau des groupes d'âge, les prestataires plus âgés étaient plus susceptibles d'avoir une durée réelle moyenne plus élevée que les prestataires plus jeunes (consulter le tableau 17). De plus, en ce qui concerne les catégories de prestataires, en moyenne, les prestataires occasionnels ont reçu un peu plus de semaines que les prestataires fréquents et les travailleurs de longue date.

Au niveau des industries, les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées par les prestataires ayant travaillé précédemment dans le secteur des Services d'hébergement et de restauration (35,8 semaines), des Services immobiliers et de location (35,2 semaines) et des Finances et de l'assurance (35,0 semaines) avaient, en moyenne, des durées réelles plus élevées. À l'inverse, les demandes établies par des prestataires du secteur des Services d'enseignement avaient la durée réelle moyenne la plus faible (19,0 semaines) en raison de la nature saisonnière de ce secteur et de la « saison morte » relativement courte et bien définie au cours des mois d'été (voir l'[annexe 2.6.2](#)).

Dans l'ensemble, peu importe l'exercice financier au cours duquel les demandes ont été complétées, la durée moyenne des demandes régulières d'assurance-emploi établies en vertu de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi était de 27,0 semaines.

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

Dans le cas des demandes établies le 26 septembre 2021 ou après cette date et complétées au cours de l'exercice examiné, le nombre maximal moyen de semaines de prestations était de 26 semaines et la durée moyenne était de 9,1 semaines (consulter le tableau 18). Ces résultats sont probablement sous-estimés. Sur les 932 500 demandes établies au cours de cette période, une faible proportion (environ 277 300 ou 29,7 %) a été considérée comme complétée le 31 mars 2022. Compte tenu de la courte période entre l'établissement des demandes et leur achèvement, ces demandes avaient probablement droit à moins de semaines de prestations et avaient une durée relativement courte. Par conséquent, la durée réelle moyenne de ces demandes ne peut être comparée à celle des demandes établies en vertu de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi. Des statistiques fondées sur un plus grand nombre de demandes complétées et des données plus matures seront présentées dans les prochains rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi. Pour ces raisons, les résultats sur le nombre maximal moyen de semaines de prestations et la durée réelle moyenne des demandes établies le 26 septembre 2021 ou après cette date et complétées au cours de l'EF2122 ne sont pas abordés.

Tableau 18 — Durées maximale et réelle moyennes des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées et établies en vertu de la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, par province ou territoire, sexe, âge et catégorie de prestataires, Canada, EF2122

Province ou territoire	Demandes établies le ou après le 26 septembre 26 2021 (deuxième moitié de l'EF2122)	
	Durée maximale moyenne (semaines) ^p	Durée réelle moyenne (semaines) ^p
Terre-Neuve-et-Labrador	32,7	9,3
Île-du-Prince-Édouard	30,6	11,4
Nouvelle-Écosse	28,9	11,0
Nouveau-Brunswick	28,6	9,8
Québec	24,2	8,7
Ontario	26,5	8,3
Manitoba	25,0	10,8
Saskatchewan	28,3	11,0
Alberta	30,1	10,1
Colombie-Britannique	25,1	10,1
Yukon	19,2	15,3
Territoires du Nord-Ouest	19,1	12,8
Nunavut	32,0	5,6
Sexe		
Hommes	27,2	9,1
Femmes	23,9	9,1
Catégorie d'âge		
24 ans et moins	23,8	8,3
25 à 44 ans	27,2	8,5
45 à 54 ans	27,2	9,1
55 years old and over	24,1	11,0
Catégorie de prestataires de l'assurance-emploi*		
Travailleurs de longue date	31,7	6,6
Prestataires occasionnels	24,4	9,0
Prestataires fréquents	24,6	13,2
Canada	26,0	9,1

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

* Consulter l'Annexe 2.1 pour connaître les définitions des catégories de prestataires d'assurance-emploi mentionnées dans ce tableau.

^p Données préliminaires.

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

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

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

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

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

Toutes les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 et complétées durant l'EF2122 avaient droit à un maximum de 50 semaines. La proportion moyenne de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi utilisée par ces prestataires était de 60,3 % (consulter le tableau 19). Les niveaux les plus élevés ont été observés au Nunavut (73,8 %) et dans les Territoires du Nord-Ouest (73,6 %). Le Québec, l'Île-du-Prince-Édouard et le Nouveau-Brunswick étaient les seules régions à avoir des demandes ayant enregistré une proportion de prestations régulières d'assurance-emploi utilisées inférieure au niveau national de 60,3 %.

En ce qui concerne les sexes, les femmes ont utilisé un peu plus de semaines que les hommes (61,3 % et 59,3 % respectivement) des 50 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi auxquelles elles avaient droit. De plus, la proportion moyenne de prestations régulières utilisées augmentait avec l'âge, les prestataires plus âgés (55 ans et plus) ayant utilisé la plus grande proportion des semaines de prestations régulières auxquelles ils avaient droit (68,2 %) et les prestataires plus jeunes (24 ans et moins) ayant utilisé la proportion la plus faible (53,5 %). Cela s'explique en partie par le fait qu'il faut plus de temps aux chômeurs âgés pour trouver un nouvel emploi, en moyenne, qu'aux chômeurs des autres groupes d'âge.

Tableau 19 — Proportion des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi utilisées par province ou territoire, sexe, âge, catégorie de prestataire et statut de travailleur pendant une période de prestations, Canada, EF2122

Province ou territoire	Proportion des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi utilisées (%)	
	Demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 ^P	Demandes établies le ou après le 26 septembre 2021 (deuxième moitié de l'EF2122) ^P
Terre-Neuve-et-Labrador	67,5 %	38,5 %
Île-du-Prince-Édouard	56,3 %	44,9 %
Nouvelle-Écosse	62,3 %	47,0 %
Nouveau-Brunswick	59,6 %	43,0 %
Québec	53,3 %	44,3 %
Ontario	62,1 %	37,9 %
Manitoba	60,7 %	53,9 %
Saskatchewan	63,3 %	48,1 %
Alberta	63,4 %	40,7 %
Colombie-Britannique	63,6 %	49,6 %
Yukon	65,6 %	85,3 %
Territoires du Nord-Ouest	73,6 %	77,0 %
Nunavut	73,8 %	18,3 %
Sexe		
Hommes	59,3 %	41,9 %
Femmes	61,3 %	45,1 %
Catégorie d'âge		
24 ans et moins	53,5 %	40,4 %
25 à 44 ans	57,8 %	38,5 %
45 à 54 ans	60,8 %	41,7 %
55 ans et plus	68,2 %	55,8 %
Catégorie de prestataires de l'assurance-emploi*		
Travailleurs de longue date	57,9 %	25,1 %
Prestataires occasionnels	61,7 %	44,3 %
Prestataires fréquents	57,9 %	63,4 %
État de travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi		
Ne travaillant pas pendant une période de prestations	68,2 %	46,5 %
Travaillant pendant une période de prestations	53,5 %	36,1 %
Canada	60,3 %	43,0 %

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

* Consulter l'[Annexe 2.1](#) pour connaître les définitions des catégories de prestataires d'assurance-emploi mentionnées dans ce tableau.

^P Données préliminaires.

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

Les travailleurs de longue date et les prestataires fréquents (57,9 % dans les deux cas) ont utilisé une proportion moins élevée des prestations régulières d'assurance-emploi auxquelles ils avaient droit que les prestataires occasionnels (61,7 %)³⁹. Les prestataires qui travaillent pendant une période de prestations ont également utilisé une proportion moins élevée de leurs semaines de prestations, car ils pouvaient avoir un niveau de participation au marché du travail plus élevé et reporter des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi. Cela se traduit par une proportion plus faible de leurs semaines de prestations qui sont utilisées par rapport à celles des prestataires qui n'ont pas travaillé pendant une période de prestations⁴⁰.

³⁹ Consulter l'[annexe 2.1](#) pour de plus amples renseignements sur les catégories de prestataires d'assurance-emploi.

⁴⁰ Consulter la [sous-section 2.2.7](#) pour une analyse détaillée de la disposition sur le travail pendant une période de prestations.

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

Les demandes établies le 26 septembre 2021 ou après cette date et complétées au cours de l'EF2122 avaient droit à un nombre maximal de semaines de prestations variant entre 14 et 45 semaines. La proportion moyenne de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi utilisées dans le cadre de ces demandes était de 43,0 % (consulter le tableau 19). Ce résultat est probablement sous-estimé. Comme il a été mentionné plus haut, la proportion de demandes complétées était faible. De plus, compte tenu de la courte période entre l'établissement des demandes et leur achèvement, ces demandes complétées avaient probablement droit à moins de semaines de prestations et leur durée était relativement courte. Par conséquent, la proportion moyenne de semaines de prestations régulières utilisées dans le cadre de ces demandes ne peut être comparée à celle des demandes établies en vertu de la première série de mesures temporaires et complétées au cours de l'EF2122. Des statistiques fondées sur un plus grand nombre de demandes complétées et des données plus matures seront présentées dans les prochains rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi. Pour ces raisons, les résultats sur la proportion de semaines de prestations utilisées dans le cadre des demandes établies le 26 septembre 2021 ou après cette date et complétées durant l'EF2122 ne sont pas abordés.

Le tableau 20 présente la proportion de semaines de prestations utilisées, triée par semaines d'admissibilité et par taux de chômage régional⁴¹ pour les demandes complétées au cours de l'EF2122. La proportion de semaines de prestations utilisées a généralement diminué à mesure que le nombre de semaines d'admissibilité augmentait, car les prestataires ayant droit à moins de semaines de prestations ont tendance à utiliser une plus grande proportion des semaines auxquelles ils ont droit.

Des proportions plus élevées de semaines de prestations régulières utilisées sont généralement associées aux régions économiques de l'assurance-emploi où les taux de chômage sont plus élevés. Les régions où le taux de chômage est plus élevé sont souvent caractérisées par des conditions du marché du travail plus faibles. En effet, la proportion de semaines de prestations régulières utilisées augmentait généralement avec le taux de chômage régional. Cela peut aussi être en partie attribuable à une plus grande proportion de prestataires fréquents dans les régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage est plus élevé, et au fait que ces prestataires utilisaient généralement une proportion plus élevée de leurs semaines de prestations régulières.

Toutes les demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 et complétées au cours de l'EF2122 étaient admissibles à 50 semaines de prestations régulières, et un taux de chômage minimal de 13,1 % s'appliquait à toutes les régions économiques de l'assurance-emploi. Par conséquent, il n'y a pas de résultats par semaines d'admissibilité et de résultats limités par taux de chômage régional pour ces demandes. En moyenne, les prestataires ont utilisé 60,3 % des semaines de prestations auxquelles ils avaient droit. Les conditions économiques difficiles provoquées par la pandémie de COVID-19 pourraient expliquer en partie cette proportion élevée de semaines de prestations utilisées. Comme l'illustre le tableau 20, les demandes établies par des prestataires qui vivaient dans des régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage était supérieur à 13,1 % ont utilisé une

⁴¹ Les taux de chômage utilisés pour le régime d'assurance-emploi sont une moyenne mobile des taux de chômage mensuels désaisonnalisés produits par Statistique Canada en vertu de l'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Consulter [l'annexe 2.28](#) pour connaître les taux de chômage aux fins du régime d'assurance-emploi par région économique de l'assurance-emploi.

proportion plus élevée de leurs semaines de prestations régulières (75,9 %). En comparaison, la proportion de semaines utilisées dans les régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage minimal de 13,1 % s'appliquait était de 56,1 %.

Pour les demandes établies le 26 septembre 2021 ou après cette date et complétées au cours de l'EF2122, les résultats sur la proportion de semaines de prestations utilisées selon le nombre de semaines auxquelles les prestataires ont droit et le taux de chômage régional sont fournis dans le tableau 20. Comme mentionné ci-dessus, la proportion de demandes qui ont été complétées est faible et ces demandes avaient probablement droit à moins de semaines d'admissibilité et leur durée était relativement courte. Pour ces raisons, les résultats pour ces demandes ne sont pas discutés.

Tableau 20 — Proportion des semaines de prestations utilisées par rapport aux semaines d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi et taux de chômage régional, Canada, EF2122

Nombre de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi auxquelles le prestataire est admissible	Demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 ^P	Demandes établies le ou après le 26 septembre 2021 (deuxième moitié de l'EF2122) ^P
De 14 à 19 semaines	s.o.	69,8 %
De 20 à 24 semaines	s.o.	50,2 %
De 25 à 29 semaines	s.o.	31,2 %
De 30 à 34 semaines	s.o.	21,8 %
De 35 à 39 semaines	s.o.	16,2 %
De 40 à 44 semaines	s.o.	16,2 %
45 semaines	s.o.	16,8 %
50 semaines	60,3 %	s.o.
Taux de chômage dans la région économique de l'assurance-emploi		
6,0 % ou moins	s.o.	42,4 %
Entre 6,1 % et 8,0 %	s.o.	42,6 %
Entre 8,1 % et 10,0 %	s.o.	48,3 %
Entre 10,1 % et 13,0 %	s.o.	43,3 %
13,1 %	56,1 %	s.o.
13,1 % ou plus	75,9 %	19,0 %
Canada	60,3 %	43,0 %

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

^P Données préliminaires.

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

2.2.5 Prestations régulières d'assurance-emploi et prestataires saisonniers

Les prestataires saisonniers sont des prestataires d'assurance-emploi qui ont présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs au cours des cinq années précédant l'année de référence, avec au moins deux de ces demandes ayant commencé au cours de la même période de l'année que la demande actuelle^{42,43}. La définition des prestataires saisonniers n'exclut pas les définitions des autres catégories de prestataires d'assurance-emploi⁴⁴.

Le critère qui définit les prestataires saisonniers est basé sur le moment de la demande actuelle et sur les demandes établies au cours des cinq années précédentes, qui peuvent ou non correspondre au moment de leur mise à pied saisonnière.

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. Au cours de l'EF2122, un total de 371 900 demandes ont été établies par des prestataires saisonniers. De ce nombre, 342 800 demandes (92,2 %) concernaient des prestations régulières d'assurance-emploi et les 29 140 demandes restantes (7,8 %) concernaient des prestations pour pêcheurs⁴⁵. L'analyse présentée dans cette sous-section porte uniquement sur les demandes saisonnières de prestations régulières⁴⁶.

Tel que mentionné à la [Section 2.1](#), une première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi était en vigueur pour les demandes établies au cours de la première moitié de l'EF2122, tandis qu'une deuxième série modifiée de mesures temporaires a été mise en place pour les demandes établies au cours de la deuxième moitié de l'EF2122. Par conséquent, certains résultats sont présentés séparément pour la première et la deuxième moitié de l'EF2122, en fonction des deux séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi.

La part des demandes saisonnières de prestations régulières parmi toutes les demandes de prestations régulières établies au cours de l'EF2122 était de 23,5 % pour l'ensemble de l'exercice. Cette part était supérieure à celle (12,0 %) observée au cours de la deuxième moitié de l'EF2021. Elle était plus comparable, mais toujours inférieure aux parts observées au cours des exercices précédant la pandémie. La faible part durant l'EF2021 pourrait être attribuable au nombre considérablement élevé

⁴² La « même période de l'année » est définie comme étant les huit semaines précédant et les huit semaines suivant la date d'établissement de la demande en cours, soit une période totale de 17 semaines.

⁴³ L'accès à des semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi pour les prestataires saisonniers a été élargi par le projet de loi C-8 pour 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. Cela représentait 1 500 demandes de prestations au cours de l'EF2122. Toutefois, ces prestataires ne répondent pas à la définition de prestataire saisonnier au cours de l'EF2122 et sont donc exclus des données présentées dans cette sous-section.

⁴⁴ Les prestataires saisonniers peuvent également être classés comme des travailleurs de longue date, des prestataires occasionnels ou des prestataires fréquents. Veuillez consulter l'[annexe 2.1](#) pour connaître les définitions de ces catégories de prestataires d'assurance-emploi.

⁴⁵ Le nombre de demandes de prestations pour pêcheurs indiqué ici est fondé sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi afin d'être compatible avec le nombre indiqué de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi, qui est également fondé sur un échantillon de 10 %. Cependant, le nombre de demandes de prestations pour pêcheurs indiqué à la [Section 2.4](#) est basé sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi, ce qui explique le léger écart entre les deux. Veuillez consulter la [Section 2.4](#) pour obtenir de plus amples renseignements sur les prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs.

⁴⁶ Les demandes saisonnières de prestations régulières dont il est question dans cette sous-section sont celles pour lesquelles au moins un dollar de prestations régulières d'assurance-emploi a été versé et qui sont établies par des prestataires saisonniers.

de demandes de prestations régulières non saisonnières établies durant cette période. La part des demandes saisonnières de prestations régulières parmi toutes les demandes de prestations régulières établies au cours de l'EF2122 était plus faible au cours de la première moitié (11,9 %) qu'au cours de la deuxième moitié (30,0 %) de l'exercice. Ceci est lié à la répartition des demandes saisonnières de prestations régulières qui sont plus fréquentes au cours du troisième trimestre de l'exercice (consulter le graphique 11). Le nombre total de demandes de prestations régulières pouvant être identifiées comme « saisonnières » était relativement semblable aux niveaux observés au cours des exercices financiers précédant la pandémie, car elles devaient avoir un historique de demandes au cours des cinq années précédentes pour répondre à la définition.

Le tableau 21 indique le nombre de demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi au cours de l'EF2122 et leur part du total des demandes de prestations régulières par province, sexe, âge et industrie. Comme par le passé, la part des demandes saisonnières de prestations régulières dans le total des demandes de prestations régulières était plus élevée dans les provinces de l'Atlantique et au Québec que dans les provinces de l'Ouest et les territoires. Cette situation peut être attribuée à la composition des industries dans les provinces de l'Atlantique et au Québec, qui contiennent une grande part d'industries productrices de biens. Comme le montre le tableau 21, les industries productrices de biens affichent une part plus élevée de demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi par rapport à l'ensemble des demandes de prestations régulières que les industries productrices de services (33,9 % contre 18,3 % pour l'EF2122).

Tableau 21 – Demandes saisonnières de prestations régulières d’assurance-emploi selon la région, le sexe, l’âge et l’industrie, Canada, deuxième moitié de l’EF2021 et EF2122

Région	Demandes saisonnières de prestations régulières (nombre)				Demandes saisonnières de prestations régulières en pourcentage du total des demandes de prestations régulières (%)	
	Deuxième moitié de l’EF2021*	Première moitié de l’EF2122	Deuxième moitié de l’EF2122	Total de l’EF2122	Deuxième moitié de l’EF2021*	Total de l’EF2122
Terre-Neuve-et-Labrador	24 750	1 770	23 630	25 400	30,4 %	39,9 %
Île-du-Prince-Édouard	6 210	560	5 920	6 480	33,0 %	39,3 %
Nouvelle-Écosse	17 190	2 310	15 790	18 100	21,1 %	27,1 %
Nouveau-Brunswick	26 070	1 550	24 630	26 180	28,5 %	36,1 %
Québec	114 120	17 290	107 530	124 820	17,5 %	28,9 %
Ontario	60 960	21 780	57 500	79 280	7,2 %	18,2 %
Manitoba	7 290	3 090	6 900	9 990	9,6 %	21,4 %
Saskatchewan	7 430	1 670	7 270	8 940	12,3 %	22,7 %
Alberta	15 870	5 040	15 270	20 310	5,3 %	14,7 %
Colombie-Britannique	16 170	7 480	15 080	22 560	6,3 %	15,9 %
Territoires	690	80	660	740	11,6 %	17,5 %
Sexe						
Hommes	230 780	13 020	218 160	231 180	16,8 %	27,3 %
Femmes	65 970	49 600	62 020	111 620	6,0 %	18,3 %
Catégorie d’âge						
24 ans et moins	7 590	180	6 670	6 850	2,0 %	3,9 %
25 à 44 ans	118 510	21 000	109 800	130 800	11,4 %	20,5 %
45 à 54 ans	63 800	19 880	59 580	79 460	14,3 %	28,8 %
55 ans et plus	106 850	21 560	104 130	125 690	17,7 %	34,0 %
Industrie						
Industries productrices de biens	169 270	4 770	165 050	169 820	25,4 %	33,9 %
Industries productrices de services	116 380	57 400	109 440	166 880	7,0 %	18,3 %
Non classées**	11 100	410	5 690	6 100	8,3 %	13,8 %
Canada	296 750	62 620	280 180	342 800	12,0 %	23,5 %

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

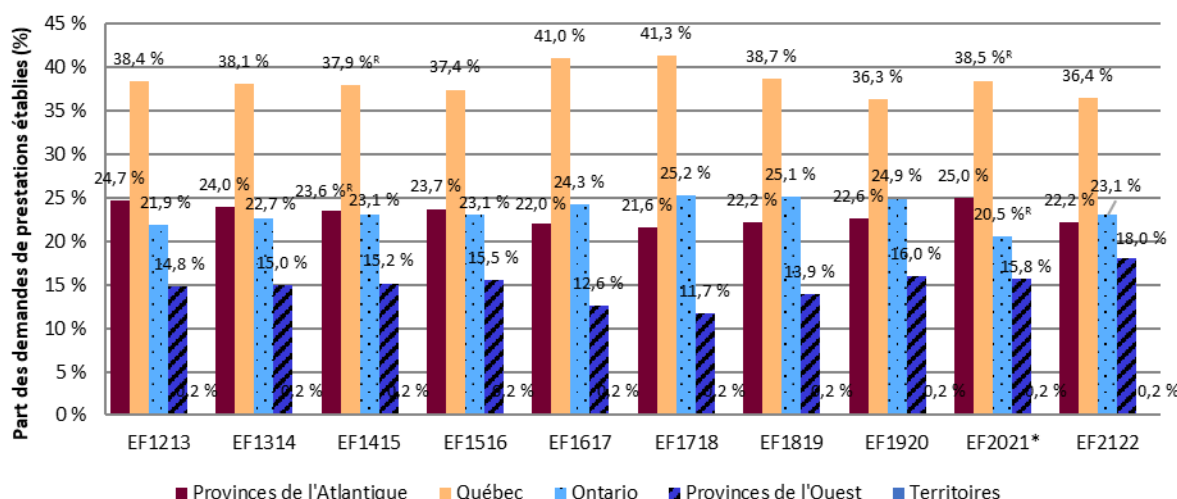
* Comme les prestations régulières d’assurance-emploi n’étaient pas disponibles durant la première moitié de l’EF2021, le nombre de demandes pour l’EF2021 ne comprend que les demandes établies durant la deuxième moitié de l’exercice.

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

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

La répartition des demandes saisonnières de prestations régulières entre les régions au cours de l’EF2122 a suivi des tendances semblables à celles des exercices précédents (consulter le graphique 10). Sur les 342 800 demandes saisonnières de prestations régulières établies au cours de l’EF2122, la plus grande part a été établie au Québec (36,4 %), suivie des demandes établies en Ontario (23,1 %) et dans les provinces de l’Atlantique (22,2 %).

Graphique 10 – Répartition des demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi selon la région, Canada, EF1213 à EF2122



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

* Comme les prestations régulières d'assurance-emploi n'étaient pas disponibles durant la première moitié de l'EF2021, le nombre de demandes pour l'EF2021 ne comprend que les demandes établies durant la deuxième moitié de l'exercice.

^R Données révisées.

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

Comme l'indique le tableau 22, plus des deux tiers (67,4 %) de toutes les demandes saisonnières de prestations régulières ont été établies par des hommes au cours de l'EF2122, se rapprochant ainsi de la répartition observée au cours des exercices avant la pandémie. Les hommes représentaient une plus grande proportion des demandes saisonnières de prestations régulières (77,8 %) au cours de l'EF2021 par rapport aux autres exercices, car les prestations régulières d'assurance-emploi n'étaient disponibles qu'au cours de la deuxième moitié de l'exercice⁴⁷.

La répartition par âge des prestataires réguliers saisonniers au cours de l'EF2122 était semblable à celle des exercices précédents (consulter le tableau 22). Les prestataires âgés de 25 à 44 ans ont établi la plus grande part des demandes saisonnières de prestations régulières, suivis des prestataires âgés de 55 ans et plus. La part des demandes saisonnières de prestations régulières établies par des prestataires plus jeunes (âgés de 24 ans et moins) est demeurée faible (2,0 %) au cours de l'EF2122. Bien que les jeunes soient plus susceptibles d'occuper des emplois saisonniers (consulter l'encadré « Travailleurs saisonniers dans l'Enquête sur la population active » ci-dessous), une plus grande partie d'entre eux ont tendance à quitter leur emploi et à retourner aux études, ce qui constitue un motif non valable de cessation d'emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Par conséquent, ils ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi. Pour cette raison, les jeunes sont moins susceptibles de remplir la condition pour être définis comme des prestataires saisonniers.

⁴⁷ Avant la pandémie, il y avait une tendance persistante entre les sexes en termes de demandes saisonnières de prestations régulières, selon laquelle les femmes étaient plus susceptibles d'établir une demande au cours de la première moitié de l'exercice financier, tandis que les hommes étaient plus susceptibles d'établir une demande au cours de la deuxième moitié de l'exercice financier.

Par secteur, les industries productrices de services et les industries productrices de biens représentaient des parts semblables des demandes saisonnières de prestations régulières établies (48,7 % et 49,5 % respectivement) au cours de l'EF2122.

Tableau 22 – Répartition des demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi selon le sexe, l'âge et l'industrie, Canada, EF1415 à EF2122

Sexe	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021*	EF2122	Variation (points de %) EF1920* à EF2122
Hommes	62,4 %	62,5 %	61,1 %	61,8 %	62,1 %	61,9 %	77,8 %	67,4 %	+5.5
Femmes	37,6 %	37,5 %	38,9 %	38,2 %	37,9 %	38,1 %	22,2 %	32,6 %	-5.5
Catégorie d'âge									
24 ans et moins	2,5 %	2,5 %	2,1 %	2,1 %	1,9 %	1,9 %	2,6 %	2,0 %	+0.1
25 à 44 ans	36,9 %	36,9 %	37,5 %	37,8 %	37,7 %	37,2 %	39,9 %	38,2 %	+0.9
45 à 54 ans	28,8 %	28,0 %	27,1 %	25,9 %	25,2 %	25,0 %	21,5 %	23,2 %	-1.8
55 ans et plus	31,8 %	32,6 %	33,2 %	34,2 %	35,1 %	35,9 %	36,0 %	36,7 %	+0.8
Industrie									
Industries productrices de biens	43,0 %	44,0 %	41,8 %	43,5 %	44,2 %	43,8 %	57,0 %	49,5 %	+5.7
Industries productrices de services	52,5 %	53,9 %	54,5 %	54,8 %	54,7 %	54,1 %	39,2 %	48,7 %	-5.4
Non classées**	4,6 %	2,0 %	3,7 %	1,7 %	1,1 %	2,0 %	3,7 %	1,8 %	-0.3

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

* Comme les prestations régulières d'assurance-emploi n'étaient pas disponibles durant la première moitié de l'EF2021, le nombre de demandes pour l'EF2021 ne comprend que les demandes établies durant la deuxième moitié de l'exercice. Pour cette raison, la répartition au cours de l'EF1920 a été utilisée comme année de référence pour la comparaison avec l'EF2122.

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

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

Les 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 diverses caractéristiques démographiques par l'entremise de l'Enquête sur la population active (EPA). L'EPA définit les travailleurs saisonniers comme étant ceux dont l'emploi se situe dans une industrie où les niveaux d'emploi augmentent et diminuent selon les saisons. Cette définition diffère de celle utilisée aux fins de la demande d'assurance-emploi, qui n'est pas liée à l'industrie d'emploi du prestataire, mais plutôt aux antécédents récents du prestataire en matière de prestations régulières d'assurance-emploi ou de prestations pour pêcheurs.

Selon l'EPA, il y avait 324 000 travailleurs saisonniers au Canada* au cours de l'EF2122, soit une hausse de 7,8 % par rapport à l'année précédente. Les travailleurs saisonniers représentaient 2,0 % de l'emploi total au cours de l'EF2122, soit le même pourcentage qu'au cours de l'exercice précédent. Parmi l'ensemble des emplois temporaires**, les travailleurs saisonniers représentaient 16,2 % de ces emplois au cours de l'EF2122, soit une légère baisse par rapport à l'EF2021. Dans les provinces de l'Atlantique, les travailleurs saisonniers représentaient 4,0 % de l'emploi total, soit un peu moins que l'exercice précédent (4,5 %). En comparaison, les travailleurs saisonniers représentaient 1,8 % de l'emploi total dans les provinces de l'Ouest au cours de l'EF2122. Par rapport à l'exercice précédent, le Québec a connu la plus forte augmentation de l'emploi saisonnier (+26,2 %) au cours de l'EF2122,

tandis que la plus forte diminution a été observée au Nouveau-Brunswick (-12,0 %), suivi de la Nouvelle-Écosse (-7,5 %).

Historiquement, les jeunes (âgées de 15 à 24 ans) sont plus susceptibles d'occuper des emplois saisonniers, ce qui est attribué aux habitudes d'emploi d'été des étudiants. Cette tendance s'est maintenue au cours de l'EF2122, puisque les jeunes travailleurs représentaient 44,4 % du total des travailleurs saisonniers. À l'instar de la tendance observée pour les demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi, les hommes sont également surreprésentés dans les emplois saisonniers – au cours de l'EF2122, ils représentaient 63,1 % de tous les emplois saisonniers.

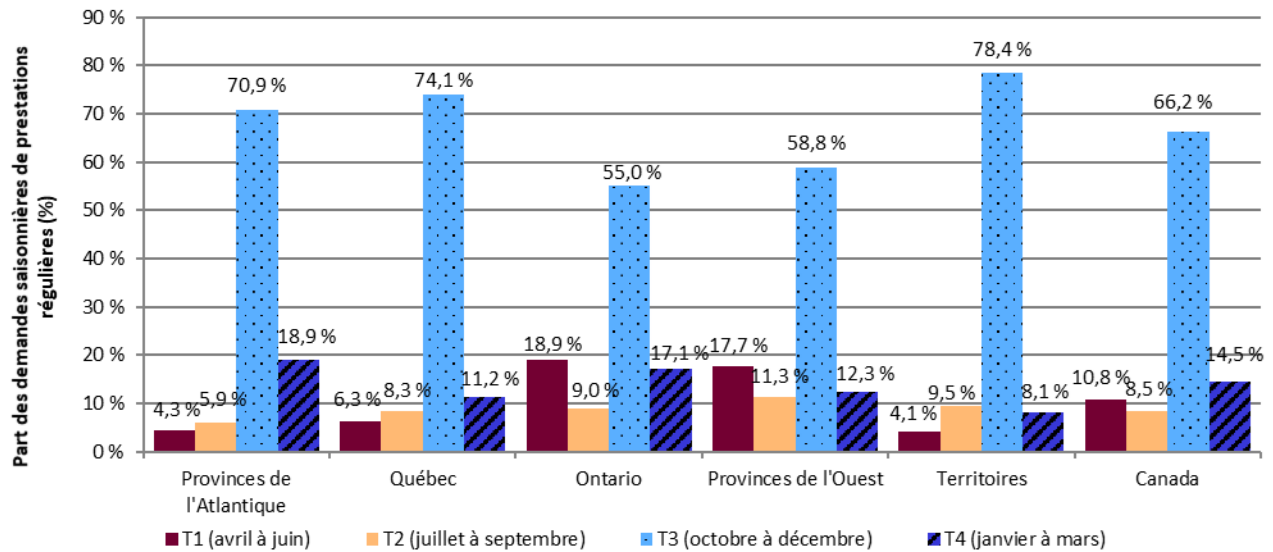
L'emploi saisonnier est largement concentré dans les industries productrices de services. En effet, au cours de l'EF2122, plus des deux tiers (67,4 %) de tous les emplois saisonniers se trouvaient dans ces industries. L'industrie de l'Information, de la culture et des loisirs (16,0 % de tous les emplois saisonniers) et l'industrie du Commerce de gros et de détail (11,7 % de tous les emplois saisonniers) représentaient plus du quart de tous les emplois saisonniers au Canada au cours de l'EF2122. Parallèlement, l'industrie de la Construction, dans le secteur de la production des biens, représentait près d'un cinquième (16,9 %) de tous les emplois saisonniers pour l'EF2122.

* Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0071-01.

** Selon l'Enquête sur la population active, la classification des emplois rémunérés comme étant permanents ou temporaires est fondée sur les intentions de l'employeur et les caractéristiques de l'emploi, plutôt que sur les intentions de l'employé. Un emploi temporaire a une date de fin prédéterminée, ou prendra fin dès qu'un projet précis sera terminé. Il comprend les emplois saisonniers, les emplois temporaires, à durée déterminée ou contractuels, y compris le travail effectué par l'entremise d'une agence de placement temporaire, les emplois occasionnels et les autres emplois temporaires.

En général, le nombre de demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi établies au cours de l'exercice varie selon le trimestre. Par exemple, près des deux tiers (66,2 %) de toutes les demandes saisonnières de prestations régulières établies au cours de l'EF2122 l'ont été au cours du troisième trimestre (octobre à décembre) de l'exercice financier (consulter le graphique 11). 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 11 – Répartition des demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi, par trimestre et par région, Canada, EF2122



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

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

Comme le montre le tableau 23, les demandes saisonnières de prestations régulières sont plus susceptibles d'être établies au cours du troisième trimestre de l'année par les hommes, par les prestataires âgés de moins de 25 ans et par 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, plus du tiers des demandes dans ces industries ont été établies au cours des deux premiers trimestres (35,6 %). Cela est probablement dû 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 23 – Répartition des demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi établies trimestriellement selon le sexe, l'âge et l'industrie, Canada, EF2122

Sexe	Répartition des demandes saisonnières de prestations régulières selon le trimestre (%)			
	T1 (avril à juin)	T2 (juillet à septembre)	T3 (octobre à décembre)	T4 (janvier à mars)
Hommes	3,2 %	3,3 %	76,6 %	17,0 %
Femmes	26,6 %	19,3 %	44,8 %	9,3 %
Catégorie d'âge				
24 ans et moins	1,3 %	2,2 %	80,0 %	16,5 %
25 à 44 ans	9,6 %	7,2 %	69,1 %	14,0 %
45 à 54 ans	15,1 %	10,9 %	60,3 %	13,7 %
55 ans et plus	9,9 %	8,5 %	66,2 %	15,3 %
Industrie				
Industries productrices de biens	1,3 %	2,3 %	79,4 %	17,0 %
Industries productrices de services	20,7 %	14,9 %	52,5 %	11,8 %
Non classées*	3,4 %	5,1 %	74,3 %	17,2 %
Canada	10,8 %	8,5 %	66,2 %	14,5 %

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

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

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

Durée des prestations régulières d'assurance-emploi chez les prestataires saisonniers **Demandes établies en vertu de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi**

La durée maximale moyenne⁴⁸ des demandes saisonnières (et non saisonnières) de prestations régulières établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 et complétées⁴⁹ au cours de l'EF2122 était de 50 semaines. Ces demandes ont été établies dans le cadre de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, lorsque la durée maximale était de 50 semaines de prestations régulières.

La durée moyenne réelle⁵⁰ était de 23,1 semaines pour les demandes saisonnières de prestations régulières complétées au cours de l'EF2122, comparativement à 31,2 semaines pour les demandes non saisonnières de prestations régulières. La durée maximale moyenne et la durée moyenne réelle des prestations régulières sont généralement plus courtes pour les prestataires saisonniers que pour les prestataires non saisonniers. Cela s'explique par le fait que les prestataires saisonniers accumulent généralement moins d'heures d'emploi assurable avant de présenter une demande que les prestataires non saisonniers. Même si les deux groupes avaient droit à un nombre maximal de 50 semaines, la durée moyenne réelle était encore plus courte pour les prestataires saisonniers que pour les prestataires non saisonniers (23,1 et 31,2 semaines, respectivement). Cela peut être attribué au retour des prestataires saisonniers à leur emploi saisonnier.

⁴⁸ La durée maximale désigne le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations d'assurance-emploi peuvent être versées à un prestataire. Les données sur la durée maximale moyenne et la durée réelle moyenne pour la période examinée sont préliminaires. Veuillez consulter la [sous-section 2.2.4](#) pour de plus amples renseignements.

⁴⁹ Les demandes de prestations complétées incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

⁵⁰ Consulter l'[annexe 2.1](#) pour la définition de la durée moyenne réelle.

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

La durée maximale moyenne des demandes saisonnières de prestations régulières établies le 26 septembre 2021 ou après cette date et complétées au cours de l'EF2122 était de 27,8 semaines. En comparaison, la durée maximale moyenne des demandes non saisonnières de prestations régulières était de 25,5 semaines. Ces demandes ont été établies dans le cadre de la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi lorsque la durée maximale des prestations variait entre 14 et 45 semaines.

La durée moyenne réelle était de 10,7 semaines pour les demandes saisonnières de prestations régulières, tandis qu'elle était de 8,6 semaines pour les demandes non saisonnières de prestations régulières. Ces résultats sont probablement sous-estimés. Comme nous l'avons mentionné à la [sous-section 2.2.4](#), la proportion de demandes complétées était faible. De plus, étant donné la courte période entre l'établissement des demandes et leur achèvement, ces demandes complétées comptaient probablement moins de semaines d'admissibilité et étaient relativement courtes. Par conséquent, la durée moyenne de ces demandes ne peut être comparée à celle des demandes établies en vertu de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi. Des statistiques basées sur un plus grand nombre de demandes complétées et des données plus matures seront présentées dans les prochains rapports de contrôle et d'évaluation.

Chevauchement des définitions de prestataires saisonniers et fréquents

Les prestataires fréquents d'assurance-emploi sont définis comme ceux qui ont eu au moins trois demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs et qui ont touché des prestations pendant plus de 60 semaines au total au cours des cinq dernières années. Il y a un chevauchement important entre les prestataires fréquents et les prestataires saisonniers⁵¹.


Au cours de l'EF2122, 276 910 demandes régulières d'assurance-emploi ont été établies par des prestataires fréquents. Étant donné que 342 800 demandes saisonnières de prestations régulières ont été établies au cours de la même période, cela suggère qu'une partie des prestataires réguliers saisonniers ont touché moins de 60 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi au cours de cinq exercices financiers. Toutefois, une grande proportion de prestataires fréquents peuvent également être considérés comme saisonniers (74,8 % au cours de l'EF2122). C'est ce qu'illustre le graphique 12. Au cours de l'EF2122, le nombre de demandes établies par des prestataires qui pouvaient être classés à la fois comme saisonniers et fréquents était de 207 260, soit plus d'une fois et demie le nombre de demandes établies par des prestataires saisonniers qui n'étaient pas fréquents (135 540).

⁵¹ Veuillez consulter l'[annexe 2.1](#) pour de plus amples renseignements sur les catégories de prestataires d'assurance-emploi.

Graphique 12 – Répartition des demandes de prestations régulières d’assurance-emploi établies par des prestataires fréquents* ou saisonniers, selon le statut fréquent et saisonnier, Canada, EF2122

Fréquents, non saisonniers 69 650 (16,9 %) **Fréquents et saisonniers** 207 260 (50,3 %) **Non fréquents, saisonniers** 135 540 (32,9 %)



 = environ 6 000 demandes de prestations

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

* Consulter l’[annexe 2.1](#) pour connaître les définitions des prestataires fréquents et saisonniers mentionnés dans ce graphique.

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

Étant donné que la plupart des demandes complétées par des prestataires saisonniers au cours de l’EF2122 ont été établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, les résultats discutés ci-dessous portent sur ces demandes. En raison de la première série de mesures temporaires de l’assurance-emploi en vigueur au cours de cette période, toutes les demandes examinées offraient jusqu’à 50 semaines de prestations régulières.

Le tableau 24 compare trois caractéristiques des demandes, soit la durée moyenne, la proportion de semaines de prestations régulières utilisées et le taux d’épuisement au cours de l’EF2122 parmi les trois groupes. En général, les prestataires fréquents ont davantage recours à l’assurance-emploi que les prestataires non fréquents. Parmi les prestataires fréquents, les prestataires non saisonniers ont reçu, en moyenne, des prestations régulières d’assurance-emploi pendant plus longtemps, ont utilisé une plus grande proportion de leurs semaines de prestations régulières et étaient plus susceptibles d’épuiser leurs prestations que les prestataires saisonniers. Les prestataires saisonniers (fréquents et non fréquents) étaient moins susceptibles d’épuiser leurs prestations régulières d’assurance-emploi que les prestataires fréquents non saisonniers. Cela était probablement dû au fait que les prestataires saisonniers retournaient à leur emploi saisonnier.

Tableau 24 – Caractéristiques des demandes de prestations régulières d’assurance-emploi complétées établies par des prestataires fréquents* ou saisonniers entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, selon le statut fréquent et saisonnier, Canada, EF2122

Type de prestataire	Durée moyenne des prestations régulières d’assurance-emploi (semaines) ^p	Proportion des semaines de prestations régulières d’assurance-emploi utilisées (%) ^p	Taux d’épuisement (%) ^p
Fréquents, non saisonniers	31,8	63,5 %	20,1 %
Fréquents et saisonniers	27,7	55,5 %	9,6 %
Non fréquents, saisonniers	15,4	30,8 %	5,0 %

Remarque : Les demandes de prestations complétées incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d’août de l’exercice financier suivant

* Consulter l’[annexe 2.1](#) pour connaître les définitions des prestataires fréquents et saisonniers mentionnés dans ce tableau.

^p Données préliminaires.

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

Mesure de soutien offrant des semaines supplémentaires de prestations régulières d’assurance-emploi aux prestataires saisonniers dans 13 régions économiques de l’assurance-emploi⁵²

En août 2018, afin de mieux soutenir les travailleurs saisonniers, le gouvernement a mis en place un projet pilote (projet pilote n° 21) dans 13 régions économiques de l’assurance-emploi⁵³ du pays. Cette mesure a permis d’offrir jusqu’à cinq semaines supplémentaires de prestations régulières, jusqu’à un maximum de 45 semaines, aux prestataires saisonniers admissibles qui ont commencé une période de prestations entre le 5 août 2018 et le 25 septembre 2021. Les paramètres du projet pilote, y compris les régions d’assurance-emploi admissibles, ont ensuite été reproduits par l’entremise de modifications à la *Loi sur l’assurance-emploi*, prolongeant le soutien aux prestataires saisonniers jusqu’au 28 octobre 2023. 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 le statut de prestataire saisonnier⁵⁴.

Au cours de l’EF2122, 257 300 demandes de prestations établies par des prestataires saisonniers le 5 août 2018 ou après et les ayant complétées avant le 31 mars 2022 dans ces 13 régions économiques de l’assurance-emploi étaient admissibles à des semaines supplémentaires. Parmi ces demandes, 1 500 n’étaient pas admissibles selon les règles initiales, mais sont devenues admissibles en vertu de la modification législative. Parmi les 257 300 demandes admissibles, un total de 108 300 demandes (42,1 %) avaient utilisé au moins une semaine supplémentaire de prestations régulières d’assurance-emploi en vertu de la mesure de soutien aux travailleurs saisonniers. Cela comprend 80 demandes (5,5 % des 1 500 demandes) qui sont devenues admissibles en vertu de la modification législative. Les

⁵² Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l’assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l’assurance-emploi. Les résultats sur la durée et l’épuisement sont préliminaires.

⁵³ Les régions économiques de l’assurance-emploi ciblées étaient les suivantes Terre-Neuve-et-Labrador (sauf St. John’s), Charlottetown, Île-du-Prince-Édouard, 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 et Côte-Nord, Chicoutimi-Jonquière et Yukon (sauf Whitehorse).

⁵⁴ 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 le statut de prestataire saisonnier. Dans le budget de 2022, le gouvernement du Canada a maintenu ce correctif. Par conséquent, les prestataires des 13 régions ciblées qui présentent une demande entre le 26 septembre 2021 et le 28 octobre 2023 et qui ne répondent pas aux critères saisonniers, mais qui répondaient auparavant aux critères du projet pilote no 21, sont admissibles à un maximum de cinq semaines supplémentaires de prestations régulières.

statistiques présentées ci-dessous sont fondées sur les demandes établies par des prestataires saisonniers qui ont utilisé des semaines supplémentaires de prestations régulières.

La plus grande part des demandes saisonnières provenant des 13 régions ciblées qui ont utilisé des semaines supplémentaires provenait du Centre-du-Québec (18,1 %), suivi de Restigouche-Albert (14,3 %), de Terre-Neuve-et-Labrador (14,1 %) et du Bas-Saint-Laurent et de la Côte-Nord (12,8 %). Les demandes saisonnières provenant de l'ensemble des neuf autres régions économiques de l'assurance-emploi admissibles représentaient les deux cinquièmes (40,7 %) du total des demandes saisonnières ayant utilisé des semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi. Près de la moitié (49,6 %) des demandes saisonnières qui ont utilisé des semaines supplémentaires avaient été établies par des prestataires âgés de 55 ans et plus. Les hommes représentaient près des deux tiers (65,5 %) de ces demandes. Environ un cinquième (20,7 %) des demandes qui ont utilisé des semaines supplémentaires avaient été établies par des prestataires ayant travaillé dans l'industrie de la Construction. Parmi les industries productrices de services, les prestataires qui avaient travaillé dans l'industrie des Services d'hébergement et de restauration représentaient près d'une demande sur dix (9,6 %) du total des demandes qui ont utilisé des semaines supplémentaires.

Depuis le début de la mesure de soutien aux travailleurs saisonniers, presque toutes les demandes qui étaient admissibles aux semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi avaient droit à la totalité des cinq semaines supplémentaires. Seules quelques demandes étaient admissibles à moins des cinq semaines supplémentaires, car autrement, ces demandes auraient dépassé la limite maximale d'admissibilité de 45 semaines.

Près des deux tiers des demandes complétées (65,5 %) ont utilisé la totalité des cinq semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi. En moyenne, les demandes saisonnières (y compris celles qui sont devenues admissibles en vertu de la modification législative) ont utilisé 4,2 semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi. Parmi celles-ci, les demandes admissibles en vertu de la modification législative ont utilisé 4,8 semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi. Le nombre de semaines supplémentaires utilisées était, en moyenne, identique pour les hommes et les femmes, et pour les différents groupes d'âge. Les prestataires qui avaient travaillé dans les industries productrices de services ont utilisé, en moyenne, un plus grand nombre de semaines supplémentaires de prestations que ceux qui avaient travaillé dans les industries productrices de biens (4,3 semaines contre 4,1 semaines). En moyenne, les prestataires qui avaient travaillé dans l'industrie des Services d'enseignement ont utilisé le plus grand nombre de semaines supplémentaires de prestations (4,4 semaines).

En date du 31 mars 2022, 185,2 millions de dollars supplémentaires avaient été versés aux prestataires saisonniers admissibles qui avaient utilisé des semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi en vertu de la mesure de soutien aux travailleurs saisonniers depuis qu'elle a été introduite pour la première fois le 5 août 2018 (y compris 0,17 million de dollars versés en vertu de la modification législative). En moyenne, chaque demande saisonnière de prestations régulières utilisant des semaines supplémentaires a reçu 1 710 \$ (2 111 \$ pour les demandes admissibles en vertu de la modification législative) grâce à la mesure de soutien au cours de cette période. Les demandes établies

par les hommes ont reçu près de 1,3 fois le montant supplémentaire reçu par les femmes (1 856 \$ et 1 432 \$, en moyenne, respectivement). Les demandes saisonnières établies par les personnes ayant travaillé dans les industries productrices de biens ont reçu 1 861 \$ en moyenne. Ce montant était de 19,4 % supérieur au montant moyen reçu par les prestataires qui avaient travaillé dans les industries productrices de services (1 559 \$).

Une évaluation ministérielle du projet pilote n° 21⁵⁵ a examiné dans quelle mesure le projet pilote a réduit l'incidence et la durée des périodes sans revenu auxquels font face les prestataires saisonniers dans les régions ciblées. Elle a révélé que le projet pilote a réduit de plus de 7 points de pourcentage l'incidence d'une période sans revenu, ce qui représente une diminution de 38 % du nombre de prestataires saisonniers vivant une période sans revenu. Néanmoins, le projet pilote a eu une influence sur les habitudes de travail subséquentes des prestataires saisonniers qui étaient admissibles à des semaines supplémentaires, ce qui a entraîné une diminution du revenu d'emploi et une augmentation de la durée des prestations. En outre, l'évaluation a montré que le mécanisme de ciblage avait une certaine efficacité pour cerner les prestataires ayant un schéma de travail saisonnier fréquent, mais qu'il était sensible aux mesures non saisonnières qui ont une incidence sur la date de début ou de fin d'une demande⁵⁶.

⁵⁵ EDSC, Évaluation du projet pilote sur les prestataires saisonniers de l'assurance-emploi (projet pilote no 21) (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, avril 2022).

⁵⁶ Par exemple, les prestations régulières d'assurance-emploi n'étaient pas disponibles entre le 15 mars 2020 et le 26 septembre 2020, lorsque la PCU était en vigueur. Pour les prestataires saisonniers dont la demande commence généralement entre mars et août, cela aurait pu avoir une incidence sur leur fenêtre de référence de 17 semaines (8 semaines avant et 8 semaines après la demande de référence), les rendant inadmissibles à la mesure de soutien aux travailleurs saisonniers.

2.2.6 Épuisement des prestations régulières d'assurance-emploi

Les prestations régulières d'assurance-emploi offrent un soutien du revenu temporaire aux prestataires admissibles afin de remplacer partiellement des revenus d'emplois perdus pendant qu'ils cherchent un emploi ou qu'ils perfectionnent leurs compétences. À ce titre, une limite est fixée quant au nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles les prestataires ont droit.

Comme mentionné dans la [sous-section 2.2.4](#), le nombre de semaines d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi auxquelles les prestataires ont droit dépend de deux facteurs. Le premier facteur est le taux de chômage régional de la région où vivaient les prestataires au moment de l'établissement de leur demande. Le deuxième facteur est le nombre d'heures d'emploi assurable accumulées au cours des 52 semaines précédentes ou depuis l'établissement de leur dernière demande, selon la période la plus courte. Les prestataires sont également liés à une période de prestations au cours de laquelle ils peuvent toucher leurs prestations. Les périodes de prestations sont généralement d'une durée de 52 semaines.

Au cours de l'EF2122, deux séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi étaient en vigueur, incluant notamment des changements au nombre maximal de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi offertes. Dans le cadre de la première série de mesures temporaires, qui était en vigueur du 27 septembre 2020 au 25 septembre 2021, le nombre maximal de semaines de prestations régulières offertes pour les demandes établies durant cette période était fixée à 50 semaines. Pour ce qui est de la deuxième série de mesures temporaires, en vigueur du 26 septembre 2021 au 24 septembre 2022, le nombre maximal de semaines de prestations offertes variait de 14 à 45 semaines (consulter la [section 2.1](#)).

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). Mesurer le taux d'épuisement des semaines de prestations peut donner une indication de la suffisance des prestations régulières d'assurance-emploi offertes aux personnes qui cherchent un emploi convenable après une cessation d'emploi.

Puisqu'une demande doit être complétée⁵⁷ pour en déterminer le statut (épuisé ou non épuisé), l'analyse présentée dans cette section se concentre sur les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées durant l'EF2122.

⁵⁷ Les demandes de prestations complétées incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives au mois d'août de l'exercice financier suivant.

Épuisement des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi

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

Sur l'ensemble des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 et qui ont pris fin au cours de l'exercice visé par le rapport, le taux d'épuisement était de 29,6 % (consulter le tableau 25).

Tableau 25 – Taux d'épuisement des semaines de prestations et taux d'épuisement de la période de prestations pour les demandes complétées de prestations régulières d'assurance-emploi qui étaient établies en vertu de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge et la catégorie de prestataire, Canada, EF2122

Province ou territoire	Demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021	
	Taux d'épuisement des semaines de prestations ^p	Taux d'épuisement de la période de prestations ^p
Terre-Neuve-et-Labrador	25,8 %	48,4 %
Île-du-Prince-Édouard	17,8 %	48,3 %
Nouvelle-Écosse	27,7 %	33,6 %
Nouveau-Brunswick	23,1 %	43,9 %
Québec	23,6 %	27,4 %
Ontario	32,2 %	16,6 %
Manitoba	31,0 %	17,3 %
Saskatchewan	31,7 %	21,6 %
Alberta	33,8 %	17,4 %
Colombie-Britannique	34,2 %	18,8 %
Yukon	33,5 %	23,7 %
Territoires du Nord-Ouest	37,2 %	29,1 %
Nunavut	43,6 %	20,7 %
Sexe		
Hommes	27,2 %	26,8 %
Femmes	32,3 %	18,1 %
Catégorie d'âge		
24 ans et moins	25,1 %	18,2 %
25 à 44 ans	27,5 %	20,6 %
45 à 54 ans	28,9 %	24,3 %
55 ans et plus	36,4 %	28,1 %
Catégorie de prestataire d'assurance-emploi[*]		
Travailleurs de longue date	28,3 %	18,4 %
Prestataires occasionnels	33,2 %	18,6 %
Prestataires fréquents	12,8 %	55,2 %
Canada	29,6 %	22,7 %

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

* Consulter l'[annexe 2.1](#) pour les définitions des catégories de prestataires d'assurance-emploi référencées dans ce tableau.

^p Données préliminaires.

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

Ce taux d'épuisement des prestations était légèrement plus faible que ceux enregistrés avant la pandémie (environ un tiers de l'EF1718 à l'EF1920). Il était également moins élevé que le taux de 36,9 % atteint au cours du dernier exercice financier pour les demandes complétées au cours de l'EF2021 et établies avant le 15 mars 2020. Le taux élevé enregistré au cours de l'EF2021 pourrait être attribuable à l'important ralentissement économique causé par la pandémie de COVID-19 au début de l'exercice financier.

Le faible taux d'épuisement enregistré au cours de l'EF2122 pour les demandes établies en vertu de la première série de mesures temporaires pourrait être partiellement attribuable au fait que les mesures temporaires de l'assurance-emploi ont prolongé le nombre de semaines d'admissibilité pour les

prestations régulières jusqu'à 50 semaines, réduisant ainsi la possibilité d'avoir recours au total des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi. De plus, ce faible taux pourrait être imputable, en partie, à une amélioration de la conjoncture économique et au retour des taux de chômage à des niveaux semblables à ceux enregistrés avant la pandémie.

En effet, comme mentionné au [Chapitre 1](#), au cours de l'EF2122, l'emploi était revenu au niveau où il se situait avant la pandémie, le taux de chômage avait chuté comparativement à l'EF2021 et le marché du travail avait commencé à reprendre graduellement des forces. Dans de telles conditions, les personnes en chômage qui touchaient des prestations régulières d'assurance-emploi à la suite d'une cessation d'emploi ont sans doute été en mesure de trouver un emploi relativement rapidement. Cette amélioration de la conjoncture économique a contribué à réduire la probabilité que les prestataires bénéficiant des mesures temporaires de l'assurance-emploi épuisent leurs prestations régulières d'assurance-emploi.

Au cours de la période visée par le rapport, le taux d'épuisement des prestations variait d'une région à l'autre. Les Territoires, suivis des Prairies, étaient les régions où les taux d'épuisement étaient les plus élevés dans le cadre de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, alors que c'est au Québec et au Canada atlantique que ces taux étaient les plus faibles.

De façon générale, le taux d'épuisement des demandes de prestations établies par les femmes a tendance à être plus élevé comparativement aux demandes établies par les hommes. Il en va de même pour l'EF2122. Pour ce qui est des groupes d'âges, les travailleurs plus âgés (55 ans et plus) avaient davantage tendance à épuiser leurs prestations que les prestataires plus jeunes. De plus, les prestataires occasionnels épuisaient généralement plus souvent leurs prestations que les travailleurs de longue date et les prestataires fréquents (consulter le tableau 25).

Demandes établies au cours de la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi

Pour les demandes établies le 26 septembre 2021 ou après cette date, soit au cours de la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, et complétées au plus tard le 31 mars 2022, le taux d'épuisement des prestations était de 23,0 % (consulter le tableau 26). Il est probable que ce résultat soit sous-évalué. Comme mentionné à la [sous-section 2.2.4](#), une faible proportion (29,7 %) des demandes établies au cours de cette période étaient complétées à la fin de l'EF2122. De plus, étant donné la courte période entre l'établissement des demandes et la fin de celles-ci, ces demandes complétées avaient probablement eu droit à moins de semaines de prestations et étaient relativement courtes. Ainsi, le taux d'épuisement de ces demandes ne peut pas se comparer à celui des demandes établies au cours de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi. Des statistiques fondées sur un plus grand nombre de demandes complétées et sur des données plus matures seront présentées dans les prochains Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi. Pour ces raisons, les résultats sur le taux d'épuisement des demandes établies le 26 septembre 2021 ou après cette date et complétées au cours de l'EF2122 ne seront pas abordés.

Tableau 26 – Taux d'épuisement des semaines de prestations et taux d'épuisement de la période de prestations pour les demandes complétées de prestations régulières d'assurance-emploi qui étaient établies en vertu de la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge et la catégorie de prestataire, Canada, EF2122

Province et territoire	Demandes établies le ou après le 26 septembre 2021 (deuxième moitié de l'EF2122)	
	Taux d'épuisement des semaines de prestations ^p	Taux d'épuisement de la période de prestations ^{**}
Terre-Neuve-et-Labrador	21,7 %	s.o.
Île-du-Prince-Édouard	24,6 %	s.o.
Nouvelle-Écosse	27,3 %	s.o.
Nouveau-Brunswick	27,0 %	s.o.
Québec	24,4 %	s.o.
Ontario	18,0 %	s.o.
Manitoba	36,4 %	s.o.
Saskatchewan	28,3 %	s.o.
Alberta	19,1 %	s.o.
Colombie-Britannique	29,0 %	s.o.
Yukon	69,8 %	s.o.
Territoires du Nord-Ouest	68,0 %	s.o.
Nunavut	14,3 %	s.o.
Sexe		
Hommes	22,1 %	s.o.
Femmes	24,8 %	s.o.
Catégorie d'âge *		
24 ans et moins	20,3 %	s.o.
25 à 44 ans	18,0 %	s.o.
45 à 54 ans	21,7 %	s.o.
55 ans et plus	37,2 %	s.o.
Catégorie de prestataire d'assurance-emploi*		
Travailleurs de longue date	7,6 %	s.o.
Prestataires occasionnels	24,0 %	s.o.
Prestataires fréquents	41,5 %	s.o.
Canada	23,0 %	s.o.

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

* Consulter l'[annexe 2.1](#) pour les définitions des catégories de prestataires d'assurance-emploi référencées dans ce tableau.

** Étant donné qu'une période de prestations est habituellement de 52 semaines pour les prestations régulières d'assurance-emploi, aucune des demandes établies le 26 septembre 2021 ou après cette date n'avait épuisé sa période de prestations au 31 mars 2022.

^p Données préliminaires.

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

Les facteurs qui influencent la durée des prestations pour les prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi

De nombreux facteurs pourraient avoir une influence sur la proportion des semaines utilisées et l'épuisement des semaines des prestations régulières d'assurance-emploi. L'examen simultané des différents facteurs permet d'identifier des relations entre eux et la durée de la demande.

Une étude ministérielle récente* a examiné les facteurs qui influent sur la proportion des semaines de prestations utilisées et le taux d'épuisement des semaines des prestations régulières d'assurance-emploi entre 2009 et 2018. L'étude a révélé que les femmes étaient légèrement plus susceptibles d'épuiser leurs semaines de prestations d'assurance-emploi que les hommes, ainsi que les prestataires âgés et ceux qui travaillaient dans les industries de la Fabrication et des Services. En revanche, la probabilité d'épuisement des semaines de prestations était plus faible pour les travailleurs de longue date, ceux ayant un niveau de scolarité plus élevé et ceux ayant un niveau de

revenu plus élevé. La taille du marché du travail de la région de l'assurance-emploi dans lequel les prestataires ont perdu leur emploi était positivement corrélée au taux d'épuisement des prestations.

Le nombre d'heures d'emploi assurable travaillées était également un facteur important qui influençait la proportion des semaines utilisées et le taux d'épuisement des semaines de prestations. Chaque augmentation supplémentaire de 100 heures travaillées était associée à une diminution de 3,0 points de pourcentage du taux d'épuisement. En comparaison, chaque augmentation de 1 point de pourcentage du taux de chômage réduisait le taux d'épuisement d'environ 0,8 point de pourcentage.

De plus, l'étude comprenait une analyse complémentaire pour examiner les effets marginaux d'offrir deux semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi aux prestataires ayant un lien élevé avec le marché du travail (ayant 1 820 heures d'emploi assurable et plus) et les travailleurs de longue date. Pour ces deux groupes, l'accès à deux semaines supplémentaires n'a pas eu d'impact significatif sur le nombre de semaines réclamées et a donc été associé à une réduction de la part des semaines de prestations utilisées, en particulier pour les régions à faible taux de chômage.

Ce résultat est différent de celui trouvé dans une étude supplémentaire précédente sur les prestations d'assurance-emploi et la qualité du jumelage d'emploi^{**}. Cette étude précédente avait trouvé un impact positif du fait de recevoir deux semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi, mais pour les prestataires ayant un faible nombre d'heures d'emploi assurable (ayant 1 050 heures et moins d'emploi assurable). Cela pourrait signifier que si les prestataires ayant un faible nombre d'heures peuvent bénéficier de quelques semaines supplémentaires de prestations pour avoir suffisamment de temps pour trouver un emploi approprié, les prestataires ayant 1 820 heures d'emploi assurable et plus peuvent ne pas profiter de semaines de prestations supplémentaires.

* EDSC, Les facteurs qui influencent la durée des prestations pour les prestataires réguliers de l'assurance-emploi. (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2023).

** EDSC, Prestations de l'assurance-emploi et la qualité de l'appariement. (Ottawa: EDSC, Direction de l'évaluation, 2021).

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

Bien que les demandes de prestations puissent se terminer lorsque le nombre de semaines de prestations reçues est égal au nombre maximal de semaines d'admissibilité, elles peuvent également prendre fin lorsque la période de prestations se termine avant que toutes les semaines potentielles de prestations régulières aient été versées⁵⁸. Lorsqu'une telle situation survient, à moins qu'un prestataire ait cessé de remplir les rapports bimensuels d'assurance-emploi⁵⁹, on considère que la période de prestations pour cette demande a été épuisée. En général, le taux d'épuisement de la période de prestations est plus faible que le taux d'épuisement des semaines de prestations.

⁵⁸ Les périodes de prestations sont habituellement de 52 semaines pour les prestations régulières d'assurance-emploi.

⁵⁹ Les prestataires qui ne remplissent pas les rapports bimensuels de l'assurance-emploi ne sont pas considérés comme étant admissibles aux prestations d'assurance-emploi. Cette situation se produit habituellement lorsque les prestataires ont trouvé un nouvel emploi.

Il y avait 22,7 % de toutes les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées durant l'EF2122 et établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 qui avaient épuisé leur période de prestations (consulter le tableau 25). Étant donné que les périodes de prestations sont habituellement de 52 semaines pour les prestations régulières d'assurance-emploi, aucune demande de prestations régulières établie au cours de la deuxième moitié de l'EF2122 n'avait épuisé sa période de prestations au 31 mars 2022. Par conséquent, l'analyse de l'épuisement des périodes de prestations ne se concentre que sur les demandes complétées qui avaient été établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021.

Les circonstances qui aboutissent à un épuisement de la période de prestations sont généralement différentes de celles associées à un épuisement des semaines de prestations. De nombreuses variables influencent l'épuisement de la période de prestations. Parmi celles-ci, mentionnons le nombre maximal de semaines de prestations régulières auxquelles un prestataire est admissible, les semaines travaillées pendant une période de prestations (menant à des semaines de prestations reportées) et le recours aux prestations spéciales (qui ajoutent un autre type de semaines d'admissibilité à la demande).

Le tableau 27 présente différentes caractéristiques des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées selon le type d'épuisement au cours de l'exercice visé par le rapport. Par exemple, lorsque les demandes de prestations régulières complétées sont classées en fonction de leur saisonnalité, on constate que les demandes saisonnières présentent des taux d'épuisement des semaines de prestations plus faibles que les demandes non saisonnières, mais cette situation est inversée lorsque l'on tient compte de l'épuisement de la période de prestations. Cela signifie que les prestataires saisonniers sont moins susceptibles de toucher toutes les semaines de prestations auxquelles ils sont admissibles que les prestataires non saisonniers, très probablement en raison de la prévisibilité de leur régime de travail⁶⁰.

⁶⁰ Plusieurs travailleurs saisonniers sont mis à pied de façon temporaire et sont plus susceptibles de trouver un emploi dans la même industrie la saison suivante.

Tableau 27 – Demandes régulières d'assurance-emploi complétées selon le type d'épuisement, Canada, EF2122

Catégorie	Épuisement des semaines de prestations des demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 ^P	Épuisement de la période de prestations des demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 ^P
Taux d'épuisement – en général	29,6 %	22,7 %
Taux d'épuisement selon l'état de saisonnalité		
Taux d'épuisement - Demande saisonnière	7,9 %	47,0 %
Taux d'épuisement - Demande non saisonnière	32,8 %	19,2 %
Taux d'épuisement selon le taux de chômage local au moment de l'établissement de la demande[*]		
6,0 % ou moins	s.o.	s.o.
6,1 % à 8,0 %	s.o.	s.o.
8,1 % à 10,0 %	s.o.	s.o.
10,1 % à 13,0 %	s.o.	s.o.
13,1%	25,9 %	21,7 %
13,1% et plus	43,3 %	26,6 %
Autres caractéristiques (% des demandes complétées)		
Proportion de demandes comprenant au moins une semaine de travail pendant une période de prestations	30,1 %	71,3 %
Taux de requalification aux prestations d'assurance-emploi ^{**}	2,6 %	48,9 %
Nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations ^{***}	19,5 semaines	18,6 semaines
Nombre moyen de semaines de prestations régulières versées	50,0 semaines	27,5 semaines
Proportion de demandes mixtes (prestations régulières et spéciales)	8,5 %	16,5 %
Proportion moyenne des semaines de prestations régulières admissibles utilisées	100,0 % des semaines	55,0 % des semaines

Remarque : Comprend toutes les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 \$ a été versé en prestations régulières.

^P Données préliminaires.

^{*} Un taux de chômage minimum a été établi à 13,1 % pour l'ensemble des régions économiques de l'assurance-emploi pour les demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021. Les taux de chômage inférieurs à 13,1 % ne s'appliquaient donc pas.

^{**} Le taux de requalification est défini comme la proportion de prestataires qui se qualifient pour une nouvelle demande de prestations dans les quatre semaines suivant la fin de leur demande.

^{***} Ne contient que les demandes comprenant au moins une semaine de travail pendant une période de prestations.

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

Au cours de l'EF2122, les demandes régulières d'assurance-emploi complétées qui étaient établies dans les régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage était fixé à 13,1 %, dans le cadre de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, étaient moins susceptibles d'épuiser à la fois leurs semaines de prestations et leur période de prestations que les demandes établies dans les régions de l'assurance-emploi où le taux de chômage était supérieur à 13,1 %. En outre, une proportion nettement plus importante de demandes dont la période de prestations a été épuisée comprenait au moins une semaine de travail pendant la période de prestations (71,3 %) par rapport aux demandes qui ont épuisé leurs semaines de prestations (30,1 %). Cette situation est attribuable à la disposition Travail pendant une période de prestations, qui permet aux prestataires de reporter des semaines de prestations à plus tard pendant une période de prestations. Contrairement aux années précédentes, les prestataires qui ont épuisé leur période de prestations en travaillant pendant une période de prestations avaient, en moyenne, moins de semaines de travail pendant une période de prestations (18,6 semaines) que les prestataires qui ont épuisé leurs semaines de prestations (19,5 semaines) (consulter le tableau 27).

Puisqu'une grande partie des prestataires ayant épuisé leur période de prestations ont également travaillé pendant une période de prestations, les prestataires ayant épuisé leur période de prestations sont donc plus susceptibles d'accumuler suffisamment d'heures d'emploi assurable au cours de leur période de prestations pour avoir le droit d'établir une nouvelle demande lorsque leur demande prend fin. Par conséquent, une plus grande proportion de prestataires ayant épuisé leur période de prestations (48,8 %) étaient de nouveau admissibles à établir une nouvelle demande quatre semaines après avoir complété leur période de prestations comparativement aux prestataires ayant épuisé leurs semaines de prestations (2,6 %).

Au cours de l'EF2122, la proportion de demandes complétées ayant combiné des prestations régulières et des prestations spéciales d'assurance-emploi qui avaient épuisé leur période de prestations (16,5 %) était supérieure aux demandes mixtes qui avaient épuisé leurs semaines de prestations (8,5 %). En outre, les demandes qui avaient épuisé leur période de prestations ont reçu moins de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi (27,5 semaines) que les demandes qui avaient épuisé toutes leurs semaines de prestations (50,0 semaines). Les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées pour lesquelles la période de prestations était épuisée ont utilisé, en moyenne, un peu plus de la moitié (55,0 % au cours de l'EF2122) de leurs semaines de prestations (consulter le tableau 27).

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

Les prestataires ayant épuisé les semaines des prestations auxquelles ils avaient droit pourraient connaître une période où ils se retrouvent sans revenu d'emploi ou de prestations d'assurance-emploi. Ces prestataires, que l'on désigne comme « travailleurs vivant une période sans revenu », n'ont pas accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable au cours de leur période de référence pour que le nombre de semaines auxquelles ils sont admissibles couvre toute la durée de leur période de chômage. Bien que cette situation soit plus fréquente pour les prestataires saisonniers en raison de leurs habitudes de travail, elle peut également toucher les prestataires non saisonniers.

Commençant avec le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'EF1718, la définition des prestataires vivant une période sans revenu a été élargie pour mieux représenter le nombre de prestataires d'assurance-emploi connaissant des périodes sans revenu. Pour être considérée comme prestataire vivant une période sans revenu, une personne doit avoir établi une demande de prestations régulières au cours de l'exercice financier examiné, avoir complété sa demande de prestations régulières précédente au cours de l'exercice examiné ou de l'exercice 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.

Des 1,46 million de demandes régulières établies au cours de l'EF2122, environ 21 200 (1,5 %) ont vécu une période sans revenu, un résultat relativement plus faible que celui enregistré au cours des exercices financiers précédents (6,5 % au cours de l'EF1819 et 5,5 % au cours de l'EF1920). Cette situation pourrait être attribuable à plusieurs facteurs. Premièrement, il se peut qu'un nombre moins grand de prestataires ait répondu à la définition de personnes vivant une période sans revenu, puisque leur

demande précédente n'a pas été établie dans les délais prévus par la définition. Cette situation pourrait être, entre autres, attribuable à la Prestation canadienne d'urgence qui était en vigueur de mars à septembre 2020, puisque les prestataires ne pouvaient pas établir de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi au cours de cette période. Deuxièmement, la situation pourrait s'expliquer par les mesures temporaires de l'assurance-emploi qui prolongeaient le nombre maximal de semaines de prestations régulières jusqu'à 50 semaines. Enfin, la situation pourrait également s'expliquer en partie par la mesure de soutien pour les travailleurs saisonniers (projet pilote 21) instaurée en août 2018 qui prévoyait des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi supplémentaires aux prestataires saisonniers admissibles de 13 régions économiques ciblées⁶¹. Recevoir des semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi grâce à la mesure de soutien réduit la durée de la période sans revenu. Par conséquent, la proportion de prestataires saisonniers ayant vécu une période sans revenu dans ces 13 régions ciblées (0,7 %) au cours de l'EF2122 était inférieure à la proportion de personnes ayant vécu une période sans revenu dans les régions économiques qui n'étaient pas touchées par cette mesure de soutien (1,4 %) au cours de la même période.

Au cours de l'EF2122, 12,9 % des demandes comprenant une période sans revenu ont été établies par des prestataires saisonniers. La durée moyenne de la période sans revenu était de 6,0 semaines pour l'ensemble des personnes vivant une période sans revenu au cours de l'exercice visé par le rapport. La répartition régionale de ces personnes montre que toutes les provinces et la plupart des territoires, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard, du Québec, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique, étaient surreprésentés pour ce qui est des prestataires vivant une période sans revenu comparativement à la proportion nationale de prestataires vivant une période sans revenu (1,5 %) (consulter le tableau 28). Cette situation est principalement attribuable à la composition des marchés du travail locaux.

⁶¹ Consultez les résultats contenus dans la [sous-section 2.2.5](#), « Mesures de soutien visant à offrir des semaines supplémentaires de prestations d'assurance-emploi dans 13 régions économiques de l'assurance-emploi », afin d'obtenir plus de renseignements sur cette mesure de soutien.

Tableau 28 – Nombre de prestataires ayant connu une période sans revenu, et proportion parmi l'ensemble des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi selon la région et la saisonnalité, Canada, EF1920 et EF2122

Région	Nombre de prestataires ayant connu une période sans revenu		Prestataires ayant connu une période sans revenu en proportion du total des demandes de prestations régulières (%)	
	EF1920	EF2122	EF1920	EF2122
Terre-Neuve-et-Labrador	4 030	1 560	6,4 %	2,5 %
Île-du-Prince-Édouard	1 360	200	9,2 %	1,2 %
Nouvelle-Écosse	5 340	1 210	8,6 %	1,8 %
Nouveau-Brunswick	5 010	1 340	7,3 %	1,8 %
Québec	21 660	4 830	5,4 %	1,1 %
Ontario	18 190	6 140	4,6 %	1,4 %
Manitoba	2 600	800	6,1 %	1,7 %
Saskatchewan	2 260	680	5,5 %	1,7 %
Alberta	7 470	2 450	5,3 %	1,8 %
Colombie-Britannique	7 200	1 970	5,3 %	1,4 %
Territoires	320	60	8,1 %	1,4 %
Saisonnalité				
Saisonnier	32 880	2 740	8,0 %	0,8 %
Non saisonnier	42 560	18 500	4,5 %	1,7 %
Canada	75 440	21 240	5,5 %	1,5 %

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

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

2.2.7 Travail pendant une période de prestations

En plus de fournir un soutien du revenu temporaire aux cotisants sans emploi admissibles, le régime d'assurance-emploi est également conçu pour encourager les prestataires à accepter les emplois disponibles, à maintenir leurs compétences et à rester connectés au marché du travail pendant qu'ils reçoivent des prestations régulières d'assurance-emploi. La disposition Travail pendant une période de prestations (TPPP) de la *Loi sur l'assurance-emploi* le fait en permettant aux prestataires de gagner un revenu d'emploi supplémentaire pendant leur période de prestations. La disposition TPPP s'appliquait à tous les types de prestations d'assurance-emploi au cours de l'EF2122.

La disposition relative au TPPP, qui existait auparavant en vertu de la législation ou de projets pilotes⁶², détermine comment les prestations d'assurance-emploi sont ajustées pour refléter le revenu d'emploi gagné pendant la période de prestations. Il permet aux prestataires de conserver leurs revenus d'emploi tout en continuant de recevoir une partie de leurs prestations d'assurance-emploi, jusqu'à une limite après laquelle les prestations sont réduites dollar pour dollar. Si les prestations sont réduites à zéro, la semaine d'admissibilité est reportée et peut être utilisée plus tard au cours de la période de prestations⁶³.

En vertu du TPPP, les prestataires peuvent conserver 50 cents de leurs prestations d'assurance-emploi pour chaque dollar gagné pendant leur 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 dollar⁶⁴.

Travail pendant une période de prestations (exemple illustratif)

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

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

⁶² Les règles du TPPP sont devenues permanentes le 12 août 2018. Au fil du temps, divers projets pilotes ont été mis en place pour vérifier si l'augmentation des gains admissibles pouvant être perçus pour travailler pendant une période de prestations encouragerait davantage de prestataires à accepter un emploi tout en recevant des prestations. Consultez l'[annexe 7](#) pour plus de détails sur les différents projets pilotes.

⁶³ 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.

⁶⁴ Cela garantit que les demandeurs ne reçoivent pas plus de salaire et d'avantages sociaux que leurs revenus antérieurs.

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

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

Cette sous-section porte sur les demandes et leurs bénéficiaires qui ont déclaré un revenu d'emploi provenant d'un travail à temps partiel ou à temps plein au cours d'au moins 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 pas du tout. Pour faciliter la lecture du texte, ces demandes et leurs bénéficiaires 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 partiellement complétées (par exemple, deux jours de travail).

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

L'utilisation de la disposition TPPP est rapportée en utilisant deux approches différentes mais complémentaires. La première approche est fondée sur les prestataires d'assurance-emploi qui avaient une demande régulière ouverte au cours de l'EF2122, peu importe le moment où leur demande a été établie. Cela se concentre sur les activités de TPPP au cours de l'exercice examiné et reflète donc mieux les conditions du marché du travail et les dispositions de TPPP en vigueur au cours de la période de référence. La deuxième approche est fondée sur les demandes régulières complétées au cours de l'exercice financier examiné. Cela fournit une meilleure estimation de l'incidence relative du TPPP car il prend en considération toute la durée de la demande et non seulement une période spécifique (comme l'exercice financier visé par le rapport, comme cela est fait dans le cadre de la première approche).

De tous les prestataires réguliers de l'assurance-emploi qui avaient une demande ouverte au cours de l'EF2122, 1,3 million (45,4 % du total) ont travaillé au moins une semaine pendant une période de prestation au cours de l'exercice (consulter le tableau 29). Cette proportion est plus élevée que celle observée au cours de l'EF2021 (39,5 %) lorsque le marché du travail était perturbé par les restrictions liées à la COVID-19. Elle est également légèrement supérieure à la proportion observée au cours des exercices financiers avant la pandémie (environ 43,0 % de l'EF1617 à l'EF1920), probablement en raison du resserrement des conditions du marché du travail. En comparaison, 51,8 % de toutes les demandes de prestations régulières complétées (1,4 million) comprenaient au moins une semaine travaillée pendant la période de prestations au cours de l'EF2122, ce qui est similaire aux exercices financiers précédents.

Parmi les prestataires réguliers de l'assurance-emploi qui avaient une demande ouverte au cours de l'EF2122 et qui ont travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations, près de la moitié (49,9 %) ont différé au moins une semaine de leurs prestations d'assurance-emploi. Les

prestataires masculins, ceux des provinces de l'Atlantique et les prestataires plus âgés (âgés de 55 ans et plus) étaient plus susceptibles de différer des semaines de leurs prestations d'assurance-emploi.

Tableau 29 — Nombres et proportions de prestataires réguliers d'assurance-emploi ayant travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations et de demandes de prestations régulières complétées comptant au moins une semaine de travail selon la région, le sexe, l'âge et la saisonnalité, Canada, EF2122

Région	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 au cours de l'exercice		Demandes de prestations complétées comptant au moins une semaine travaillée pendant la période entière couverte par la demande	
	Nombre	Proportion (%)	Nombre ^p	Proportion (%) ^p
Terre-Neuve-et-Labrador	54 420	56,2 %	52 550	62,5 %
Île-du-Prince-Édouard	11 580	49,7 %	11 440	55,7 %
Nouvelle-Écosse	56 320	51,5 %	54 270	57,1 %
Nouveau-Brunswick	59 140	53,4 %	57 370	58,6 %
Québec	366 490	48,4 %	382 750	53,8 %
Ontario	438 440	43,1 %	475 220	50,1 %
Manitoba	40 800	42,6 %	41 710	49,6 %
Saskatchewan	30 430	39,4 %	30 910	46,1 %
Alberta	143 980	41,5 %	153 000	48,6 %
Colombie-Britannique	142 170	44,3 %	148 070	50,8 %
Territoires	2 380	30,6 %	2 390	35,0 %
Sexe				
Hommes	662 450	41,1 %	701 420	47,2 %
Femmes	683 700	50,6 %	708 260	57,4 %
Catégorie d'âge				
24 ans et moins	202 560	47,0 %	226 340	55,4 %
25 à 44 ans	598 780	47,2 %	634 690	54,4 %
45 à 54 ans	280 130	52,5 %	288 790	59,1 %
55 ans et plus	264 680	36,2 %	259 860	39,5 %
Saisonnalité^r				
Saisonnier	s.o.	s.o.	218 190	58,6 %
Non saisonnier	s.o.	s.o.	1 191 490	50,7 %
Canada	1 346 150	45,4 %	1 409 680	51,8 %

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

^p Données préliminaires.

^r Consulter l'annexe 2.1 pour obtenir les définitions des prestations saisonnières définies dans ce tableau.

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

La proportion de prestataires de prestations régulières (ou de demandes complétées) ayant travaillé au moins une semaine pendant leur période de prestations varie, entre autres, selon la région et l'industrie, ce qui peut s'expliquer par les conditions du marché du travail local dans les régions où résidaient les prestataires. En règle générale, les régions qui ont une proportion plus élevée de prestataires saisonniers ont une plus grande proportion de prestataires réguliers de l'assurance-emploi qui ont travaillé au moins une semaine pendant leur période de prestations. Cela peut être dû en partie aux prestataires saisonniers qui ont tendance à retourner au travail avant que leur période de prestations ne soit épuisée. Au cours de l'EF2122, les provinces de l'Atlantique (59,0 %) et le Québec (53,8 %), ainsi que les secteurs des Services d'enseignement (71,1 %) et des Services d'hébergement et de la restauration (58,6 %), qui ont des proportions plus élevées de prestataires saisonniers, avaient une proportion relativement plus élevée de prestataires qui ont travaillé au moins une semaine pendant leur période de prestations.

Nombre de semaines travaillées pendant une période de prestations

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

La première mesure déclarée 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'année fiscale examinée (quelle que soit la date d'établissement de la demande). Il reflète la fréquence relative de l'utilisation du TPPP parmi les prestataires réguliers et est indicatif des conditions du marché du travail local et des dispositions du TPPP en vigueur au cours de la période examinée. Le pourcentage de semaines travaillées pendant une période de prestations était de 23,0 % à l'échelle nationale au cours de l'EF2122, en hausse par rapport aux 20,5 % observés l'année précédente (consulter le tableau 30). Il se rapproche des niveaux observés au cours des années fiscales avant la pandémie (23,9 % en moyenne de l'EF1718 à l'EF1920). Cette augmentation est probablement due à la reprise vigoureuse de l'économie et au resserrement du marché du travail pendant la période examinée. De plus, une proportion plus élevée de prestataires saisonniers⁶⁵ parmi les prestataires réguliers de l'assurance-emploi au cours de l'EF2122 peut également avoir contribué à l'augmentation de la proportion de semaines travaillées pendant une période de prestations au cours de l'année examinée.

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 examiné 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 de référence spécifique. Au cours de l'EF2122, le nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations était de 13,0 semaines, en légère hausse par rapport à 9,2 semaines enregistrées l'année précédente (consulter le tableau 30). Cela est probablement dû à la reprise économique et du marché du travail à mesure que les restrictions liées à la COVID-19 étaient progressivement assouplies.

Une analyse selon les caractéristiques démographiques montre que la proportion de semaines travaillées pendant une période de prestations variait de la même façon que la proportion de prestataires ayant travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations. Les prestataires saisonniers, les femmes, les prestataires âgés de 45 à 54 ans et ceux des provinces de l'Atlantique et du Québec avaient à la fois des proportions plus élevées de semaines travaillées pendant une période de prestations ainsi que des proportions de prestataires ayant travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations que la moyenne nationale pour l'EF2122 (consulter le tableau 29 et le tableau 30). Cette tendance a été généralement conforme aux années précédentes.

⁶⁵ Consulter la [sous-section 2.2.5](#) pour une discussion détaillée sur les prestations régulières d'assurance-emploi et les prestataires saisonniers.

Tableau 30 — Proportion de semaines travaillées pendant une période de prestations parmi celles pour lesquelles les prestataires étaient admissibles à recevoir des prestations régulières, et nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations pour les demandes de prestations régulières complétées comptant au moins une semaine de travail, selon la région, le sexe, l'âge et la saisonnalité, Canada, EF2021 et EF2122

Région	Proportion de semaines travaillées*			Nombre moyen de semaines travaillées		
	EF2021	EF2122	Variation (pts de %)	EF2021 ^r	EF2122 ^p	Variation (nombre de semaines)
Terre-Neuve-et-Labrador	24,1 %	28,3 %	+4,1	14,9	17,7	+2,8
Île-du-Prince-Édouard	22,0 %	24,1 %	+2,1	12,1	14,4	+2,3
Nouvelle-Écosse	24,2 %	25,6 %	+1,4	12,6	15,0	+2,4
Nouveau-Brunswick	28,2 %	29,3 %	+1,1	14,9	17,7	+2,8
Québec	25,4 %	28,8 %	+3,4	11,0	13,8	+2,9
Ontario	17,3 %	19,6 %	+2,2	6,9	11,5	+4,6
Manitoba	15,1 %	18,0 %	+2,9	5,7	10,7	+4,9
Saskatchewan	15,3 %	16,1 %	+0,8	6,7	11,5	+4,8
Alberta	15,5 %	18,7 %	+3,2	6,2	11,9	+5,6
Colombie-Britannique	20,7 %	21,2 %	+0,5	7,5	13,2	+5,7
Territoires	8,5 %	7,9 %	-0,5	6,2	7,9	+1,7
Sexe						
Hommes	18,4 %	20,6 %	+2,2	9,8	12,3	+2,6
Femmes	23,5 %	26,0 %	+2,5	8,7	13,6	+4,9
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	19,2 %	22,5 %	+3,3	6,5	10,1	+3,6
25 à 44 ans	21,5 %	23,9 %	+2,4	8,7	12,1	+3,5
45 à 54 ans	25,7 %	28,9 %	+3,1	10,8	14,8	+4,0
55 ans et plus	16,0 %	18,0 %	+2,1	11,0	15,4	+4,4
Saisonnalité **						
Saisonnier	26,3 %	29,7 %	+3,4	12,6	13,0	+0,4
Non saisonnier	19,4 %	21,8 %	+2,4	8,0	13,0	+5,0
Canada	20,5 %	23,0 %	+2,4	9,3	13,0	+3,6

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

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

** Consulter l'[annexe 2.1](#) pour obtenir les définitions des prestations saisonnières définies dans ce tableau.

^r Données révisées.

^p Données préliminaires.

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

Rémunération hebdomadaire liée au travail pendant une période de prestations

Comme l'indique le tableau 31, il existe une différence entre le revenu hebdomadaire moyen des prestataires qui ont travaillé pendant une période de prestations et ceux qui n'ont pas travaillé. Pour les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées au cours de l'EF2122, pour toute la durée de leur demande, les prestataires qui travaillaient pendant leur période de prestations avaient des prestations régulières hebdomadaires moyennes inférieures (411 \$) à celles des prestataires qui n'avaient pas travaillé (518 \$). Cependant, les prestataires qui travaillaient pendant une période de prestations avaient un revenu total hebdomadaire moyen significativement plus élevé (667 \$) que ceux qui ne travaillaient pas pendant une période de prestations (518 \$). Lorsque seules les semaines travaillées ont été prises en compte, les prestataires qui ont travaillé pendant une période de prestations ont reçu en moyenne 641 \$ par semaine au cours de l'EF2122 (consultez le tableau 31).

Tableau 31— 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, EF2122

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	518 \$	411 \$	n.d
Moyenne des revenus d'emploi hebdomadaires	s.o.	255 \$	641 \$
Moyenne de la rémunération hebdomadaire totale (prestations régulières et revenu d'emploi)	518 \$	667 \$	n.d

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

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

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

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

2.3 Soutien de l'assurance-emploi pendant la formation

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

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

Toutefois, si les prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi décident de suivre une formation de leur propre initiative, ils doivent déclarer leur formation à Service Canada et prouver qu'ils sont prêts, disposés et capables de travailler chaque jour et qu'ils continuent de chercher activement un emploi afin de continuer de recevoir ces prestations. Ils doivent être prêts à travailler s'ils reçoivent une offre d'emploi et s'adapter ou annuler leur plan de formation au besoin. Service Canada évalue ces situations au cas par cas en prenant en considération la situation personnelle de chaque prestataire.

Par l'entremise d'Action Compétences, les prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi qui sont des travailleurs de longue date et qui souhaitent autofinancer leur formation à temps plein au sein d'un établissement approuvé⁶⁶ peuvent présenter une demande directement auprès de Service Canada pour continuer à recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi pendant leur formation. Sinon, la formation pourrait restreindre leur capacité à respecter les exigences du programme (c'est-à-dire, chercher un emploi et être disposé à travailler). Action Compétences a aussi présenté des mesures, entrées en vigueur le 1^{er} août 2018 et ont été prolongées jusqu'en juillet 2023, dans le but de bonifier l'aide financière aux études offerte aux travailleurs ou aux chômeurs canadiens qui souhaitent retourner aux études ou perfectionner leurs compétences.

La sous-section 2.3.1 examine le soutien offert aux apprentis et la sous-section 2.3.2 traite des autorisations de formation accordées par Service Canada.

⁶⁶ Consultez la [Liste d'établissements d'enseignement agréés - Canada.ca](#) et la [Liste des établissements agréés - Canada.ca \(esdc.gc.ca\)](#) pour obtenir une liste des établissements d'enseignement approuvés situés au Canada.

2.3.1 Soutien de l'assurance-emploi pour les apprentis

Pour de nombreux métiers spécialisés, l'apprentissage est la voie à suivre pour acquérir les compétences et l'expérience nécessaires à la certification qui permet de participer pleinement au marché du travail. Au Canada, la formation d'apprenti est un système d'apprentissage axé sur les besoins de l'industrie qui combine une formation en cours d'emploi et une formation technique. Il incombe à chaque territoire ou province de former les apprentis sous sa juridiction. Par conséquent, les programmes d'apprentissage canadiens varient selon le métier, la province ou le territoire, notamment pour ce qui est de la durée et du mode de prestation de la formation technique.

Au Québec, par exemple, les apprentis complètent généralement leur formation technique dans un cégep ou dans un autre établissement de formation avant de commencer leur formation en cours d'emploi. Dans le reste du Canada, les apprentis commencent par la formation en cours d'emploi, qui est suivie par une formation technique offerte au moyen de différentes approches, notamment l'apprentissage en classe, l'autoapprentissage, l'apprentissage à distance, les cours du soir ou les congés d'études fractionnés.

Dans la plupart des provinces et territoires, pour s'inscrire à un programme d'apprentissage, un apprenti potentiel doit être âgé d'au moins 16 ans et avoir réussi sa 12e année, ou bien doit avoir accumulé un nombre équivalent d'années d'expérience ou de formation connexe. En outre, l'apprenti potentiel doit trouver un emploi auprès d'un employeur qui le parrainera et le formera dans le cadre d'un mentorat auprès d'une personne qualifiée.

Afin d'aider les cotisants à l'assurance-emploi à poursuivre leur formation en apprentissage et à devenir des compagnons ou des gens de métier certifiés, le régime d'assurance-emploi offre un soutien du revenu temporaire aux chômeurs qui suivent une formation technique à temps plein (parfois appelée « formation par stages d'études en cours de travail »). Pour y avoir droit, ils doivent respecter les critères d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi⁶⁷, et leur province, leur territoire ou leur organisation autochtone doit les avoir référés vers une formation, en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ils doivent être référés pour chaque stage d'études de formation technique à temps plein exigé dans le cadre de leur formation en apprentissage. Les employeurs peuvent également offrir à leurs apprentis des régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC) afin d'augmenter la rémunération hebdomadaire des apprentis durant leur période de formation technique, jusqu'à concurrence de 95 % de leur rémunération hebdomadaire normale⁶⁸.

Les apprentis peuvent présenter une demande d'assurance-emploi jusqu'à sept jours avant leur dernière journée de travail. Ils ne sont tenus d'observer qu'un seul délai de carence pendant toute la durée de leur formation en apprentissage, même s'ils suivent plusieurs stages d'études de formation

⁶⁷ Avoir un motif de cessation d'emploi valable et avoir accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pendant la période de référence.

⁶⁸ Un régime de PSC a pour but d'offrir aux employés un supplément aux prestations d'assurance-emploi pendant une période de chômage attribuable à un arrêt temporaire de travail, une formation, une maladie, une blessure ou une mise en quarantaine. Les employeurs doivent enregistrer leur régime de PSC auprès de Service Canada afin que les versements provenant d'un tel régime ne soient pas considérés comme une rémunération, ce qui réduirait le montant des prestations d'assurance-emploi.

technique à temps plein, tant et aussi longtemps qu'ils restent dans le même programme d'apprentissage.

Afin de veiller à ce que les apprentis reçoivent leurs prestations d'assurance-emploi sans délai pendant leur formation technique à temps plein, leur province, territoire ou organisation autochtone leur fournit un code de référence spécial délivré pour chaque stage d'études de formation technique à temps plein. Ce code aide à accélérer le traitement et le paiement des prestations d'assurance-emploi aux apprentis.

En vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, les apprentis peuvent également avoir droit à une aide financière⁶⁹. Ce soutien est offert par les provinces et les territoires (dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail) et par les organisations autochtones (dans le cadre du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones). Ces prestations d'assurance-emploi les aident à couvrir les frais liés à l'hébergement, à la garde des enfants, au transport ainsi qu'aux autres frais assumés durant la formation technique. D'autres mesures d'aide financière offertes par le gouvernement du Canada sont également disponibles par l'entremise de programmes tels que le Prêt canadien aux apprentis et les diverses subventions aux apprentis.

Les sections suivantes présentent des statistiques détaillées sur le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi provenant des apprentis, leur taux de prestations hebdomadaires d'assurance-emploi et la durée de leurs prestations. Les demandes de prestations d'assurance-emploi provenant des apprentis comprennent les demandes établies par les prestataires d'assurance-emploi ayant été référés vers de la formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières d'assurance-emploi durant une période de formation en apprentissage à temps plein.

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

Alors que les mesures de santé publique pour contrôler la propagation de la COVID-19 ont continué à avoir un impact négatif sur le système d'apprentissage au Canada au cours de l'EF2122, les conditions tendues du marché du travail dans les métiers spécialisés ont aidé le système d'apprentissage à récupérer les pertes subies au plus fort de la pandémie de COVID-19.

Selon le Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI), en 2021, le nombre de nouvelles inscriptions dans les programmes d'apprentissage (+31,1 %) et de certifications dans les métiers spécialisés (+33,7 %) a augmenté de manière significative par rapport à l'année précédente. Cependant, ces chiffres sont restés en deçà des niveaux d'avant la pandémie. Dans l'ensemble, tous les métiers ont connu une certaine croissance des nouvelles inscriptions en 2021. Parmi les grands groupes de métiers, les charpentiers ont enregistré la plus forte augmentation des nouvelles inscriptions d'une année à l'autre. En revanche, les métiers liés aux services au public ont connu la plus faible reprise des nouvelles inscriptions d'une année à l'autre parmi les groupes de métiers⁷⁰.

⁶⁹ Les prestations d'assurance-emploi reçues en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* ne sont pas étudiées dans la présente section. Pour en apprendre davantage à ce sujet, consultez le [Chapitre III](#).

⁷⁰ Statistique Canada, « Programmes de formation des apprentis inscrits, 2021 », Ottawa : Statistique Canada, Le Quotidien, 6 décembre 2022, n° au catalogue. 11-001-X.

En réponse à la pandémie de COVID-19, le gouvernement a mis en œuvre différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi au cours des première et deuxième moitiés de l'EF2122 (consultez la [Section 2.1](#)). Comme le montre le tableau 32, le nombre de nouvelles demandes d'assurance-emploi établies par les apprentis est passé de 31 700 au cours de l'EF2021 à 42 000 au cours de l'EF2122. Cette augmentation est en grande partie attribuable aux nouvelles demandes établies en Ontario (+4 380 demandes), en Alberta (+3 020 demandes) et en Colombie-Britannique (+1 290 demandes). Toutes les provinces et tous les territoires ont connu une augmentation des demandes. Le montant total des prestations d'assurance-emploi versés aux apprentis a atteint 262,6 millions de dollars au cours de l'EF2122.

Tableau 32 – Demandes de prestations d'assurance-emploi établies par les apprentis et montants versés selon la région, le sexe et l'âge, Canada, EF2021 à EF2122

Région	Nombre de demandes de prestations				Montant versé (en millions de dollars)	
	Total de l'EF2021	Première moitié de l'EF2122	Deuxième moitié de l'EF2122	Total de l'EF2122	EF2021	EF2122
Terre-Neuve-et-Labrador	480	210	520	730	5,7 \$	7,0 \$
Île-du-Prince-Édouard	120	X	X	220	1,0 \$	1,3 \$
Nouvelle-Écosse	1 060	370	720	1 090	7,3 \$	7,0 \$
Nouveau-Brunswick	1 080	290	1 020	1 310	7,1 \$	7,7 \$
Québec*	140	80	100	180	1,7 \$	1,9 \$
Ontario	9 550	4 300	9 630	13 930	63,1 \$	82,8 \$
Manitoba	2 160	740	1 610	2 350	13,5 \$	15,6 \$
Saskatchewan	1 490	780	1 360	2 140	8,8 \$	13,3 \$
Alberta	7 950	3 120	7 850	10 970	56,5 \$	72,2 \$
Colombie-Britannique	7 540	3 140	5 690	8 830	47,2 \$	52,3 \$
Territoires	130	X	X	250	0,7 \$	1,4 \$
Sexe						
Hommes	29 860	12 410	27 250	39 660	197,4 \$	246,3 \$
Femmes	1 840	670	1 670	2 340	15,0 \$	16,2 \$
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	13 550	5 520	12 280	17 800	83,2 \$	101,2 \$
25 à 44 ans	17 260	7 140	15 630	22 770	120,6 \$	150,9 \$
45 ans et plus	890	420	1 010	1 430	8,7 \$	10,5 \$
Canada	31 700	13 080	28 920	42 000	212,5 \$	262,6 \$

Remarque : Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison des arrondis. Comprend toutes les demandes d'apprentis référées en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour lesquelles au moins 1 \$ de prestations d'assurance-emploi a été versé pendant que le demandeur était en formation.

* Le faible total d'apprentis au Québec est attribuable à la conception unique du programme pour cette province, où les apprentis suivent toute leur formation technique avant de commencer leur formation en cours d'emploi.

X Supprimé à des fins de confidentialité.

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

En dehors des périodes de formation à temps plein et durant la période de prestations d'une demande, les apprentis peuvent subir une perte de revenu d'emploi en raison de circonstances qui les obligent à toucher d'autres types de prestations d'assurance-emploi (par exemple, des prestations régulières en raison du manque de travail ou des prestations spéciales pour s'occuper d'un nouveau-né). Les prestataires peuvent recevoir ces prestations s'ils remplissent les conditions d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi pertinentes. De la totalité des demandes établies par des apprentis au cours de l'exercice financier examiné, 30,3 % (soit 12 740 demandes) contenaient au moins une semaine de prestations régulières versées en dehors des périodes de formation à temps plein. De façon similaire, 1,9 % d'entre elles (soit 810 demandes) comprenaient au moins une semaine de prestations spéciales

versées en dehors des périodes de formation à temps plein, dont 550 demandes de prestations de maladie.

Sur les 262,6 millions de dollars versés en prestations, 204,1 millions de dollars (ou 77,7 % du total des prestations d'assurance-emploi versées aux apprentis) ont été versés pendant que les apprentis suivaient une formation technique à temps plein. Les prestations régulières versées en dehors des périodes de formation à temps plein constituaient la plupart des autres prestations versées aux apprentis (51,2 millions de dollars, soit 19,5 %), et les prestations spéciales n'en représentaient qu'une petite fraction (7,3 millions de dollars, soit 2,8 %).

Au cours de l'EF2122, 80,3 % des demandes de prestations d'assurance-emploi établies par des apprentis provenaient de l'Ontario, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, ce qui correspond aux tendances observées au cours des dernières années. Le total des prestations versées a suivi une tendance semblable à celle des demandes d'assurance-emploi au cours de la même période (79,0 %).

Comme ce fut le cas pour les années précédentes, les hommes ont établi la grande majorité des demandes de prestations pour apprentis (94,4 %) et comptaient pour la plus grande part du montant des prestations d'assurance-emploi versées aux apprentis (93,8 %) lors de l'EF2122. La faible proportion des demandes établies par les femmes et des prestations leur ayant été versées est largement attribuable au faible taux d'inscription des femmes dans l'ensemble des programmes d'apprentissage (11,5 % en 2021)⁷¹.

Du point de vue de l'âge, les prestataires âgés de 25 à 44 ans ont établi la plus grande proportion des demandes de prestations d'assurance-emploi associées aux programmes d'apprentissage et à la formation technique à temps plein (54,2 %) et ont aussi reçu la plus grande part des montants de prestations d'assurance-emploi versées aux apprentis (57,5 %). Ils étaient suivis par les prestataires de 15 à 24 ans qui représentaient 42,4 % de toutes les demandes et 38,5 % du montant total versé en prestations. Les prestataires âgés de 45 ans et plus représentaient 44,3 % de toutes les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies, mais seulement 3,4 % de toutes les demandes établies par des apprentis au cours de l'EF2122.

À l'instar des exercices précédents, les prestataires provenant de l'industrie de la Construction avaient établi la majorité des nouvelles demandes de prestations par des apprentis (59,7 %) et recevaient la plus grande part des montants versés (63,4 %) au cours de l'EF2122 (consulter le tableau 33).

Du point de vue des groupes professionnels, la majorité des prestataires d'assurance-emploi ayant participé à des programmes d'apprentissage et ayant suivi une formation technique à temps plein se retrouvaient dans le groupe professionnel des métiers du transport et de la machinerie⁷² (91,7 %). Ces

⁷¹ Statistique Canada, Tableau 37-10-0219-01, Programme d'apprentissage par groupe d'âge, grand groupe professionnel, sexe et statut d'inscription.

⁷² Le groupe métiers, transport et machinerie comprend les sous-groupes professionnels suivants : entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses du personnel des métiers et du personnel assimilé; surveillants/surveillantes du personnel des transports ferroviaire et routier; machinistes et personnel assimilé; électriciens/électriciennes et monteurs/monteuses de lignes d'électricité et de télécommunications; plombiers/plombières, tuyauteurs/tuyauteuses et monteurs/monteuses d'installations au gaz; personnel des métiers du formage, du profilage et du montage du métal; charpentiers/charpentières et ébénistes; personnel de maçonnerie et de plâtrage; autre personnel des métiers de la construction.

prestataires ont aussi reçu 90,2 % de l'ensemble des prestations versées aux apprentis au cours de l'EF2122. Même si les prestataires de ce groupe professionnel, qui étaient des apprentis, travaillaient principalement dans le secteur de la Construction, certains œuvraient aussi dans les secteurs de la Fabrication, des Autres services (sauf les administrations publiques) et du Commerce de détail.

Tableau 33— Demandes de prestations d'assurance-emploi établies par les apprentis et montants versés selon le secteur et le groupe professionnel, Canada, EF 2021 à EF 2122

Secteur	Nombre de demandes de prestations				Montant versé (en millions de dollars)	
	Total de l'EF2021	Première moitié de l'EF2122	Seconde moitié de l'EF2122	Total de l'EF2122	EF2021	EF2122
Construction	18 430	7 660	17 420	25 080	128,4 \$	166,4 \$
Fabrication	2 310	1 090	1 890	2 980	15,4 \$	17,7 \$
Commerce de gros	1 480	560	1 590	2 150	7,9 \$	11,5 \$
Commerce de détail	2 120	1 090	1 890	2 980	12,2 \$	15,3 \$
Autres services (sauf les administrations publiques)	2 360	950	2 190	3 140	13,4 \$	15,5 \$
Autres secteurs	5 000	1 730	3 940	5 670	35,1 \$	36,2 \$
Groupe professionnel						
Métiers de transport et machinerie	28 950	12 070	26 450	38 520	191,6 \$	236,9 \$
Autres groupes professionnels	2 750	1 010	2 470	3 480	20,9 \$	25,7 \$
Canada	31 700	13 080	28 920	42 000	212,5 \$	262,6 \$

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Comprend toutes les demandes établies par des apprentis ayant été référés vers de la formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour lesquelles au moins 1 \$ a été versé en prestations d'assurance-emploi pendant que le prestataire était en formation.

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

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

Au cours de l'EF2122, le calcul du taux de prestations hebdomadaires a varié selon la période d'établissement des nouvelles demandes en tenant compte des différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi qui étaient en place. Par conséquent, les résultats sur les taux de prestations hebdomadaires pour l'EF2122 sont rapportés pour trois périodes distinctes (consulter la [section 2.1](#)).

Pour les demandes établies par des apprentis au cours de la première moitié de l'EF2122, le taux de prestations hebdomadaires moyen était de 559 \$. La proportion de demandes d'apprentis établies au cours de cette période qui ont reçu le taux de prestations hebdomadaires minimum de 500 \$ était de 19,1 %. Pour les demandes établies entre septembre 2021 et novembre 2021, le taux de prestations hebdomadaires moyen était de 549 \$. Seulement 0,7 % des demandes d'apprentis ont reçu le taux de prestations minimum de 300 \$ par semaine au cours de cette période de deux mois. Pour les demandes d'apprentis établies au cours des quatre derniers mois de l'EF2122, leur taux de prestations hebdomadaires moyen était de 566 \$. De plus, le taux de prestations hebdomadaires moyen des apprentis était également plus élevé que le taux moyen pour les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi (547 \$, 500 \$ et 511 \$ comparativement aux trois mêmes périodes susmentionnées).

Les prestataires de l'Alberta qui étaient des apprentis ont reçu le taux de prestations hebdomadaires moyen le plus élevé pendant presque les trois périodes de l'EF2122, tandis que ceux qui ont établi des demandes à l'Île-du-Prince-Édouard ont reçu le taux de prestations hebdomadaires moyen le plus bas

cette année-là. En termes de sexe, en moyenne, le taux de prestations hebdomadaires reçu était plus élevé chez les hommes que chez les femmes pour l'ensemble de l'EF2122. Les prestataires âgés de 25 à 44 ans avaient le taux de prestations hebdomadaires moyen le plus élevé de tous les groupes d'âge, suivis par ceux âgés de 45 ans et plus. Les prestataires de moins de 25 ans ont reçu le taux de prestations hebdomadaires moyen le plus bas tout au long de l'exercice financier (consulter [l'annexe 2.24.3](#)).

En général, la durée moyenne des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 et terminées au cours de l'EF2122 par les prestataires d'assurance-emploi pendant leur formation technique à temps plein était de 9,8 semaines⁷³. Les demandes établies à l'Île-du-Prince-Édouard (11,1 semaines) avaient la durée moyenne la plus élevée, tandis que celles à Terre-Neuve-et-Labrador avaient la durée la plus courte (8,0 semaines). La durée moyenne des prestations régulières d'assurance-emploi reçues par les hommes pendant qu'ils suivaient une formation technique à temps plein était inférieure à celle des femmes (9,7 semaines et 10,8 semaines, respectivement au cours de l'EF2122). Il n'y avait pas de variations notables de la durée moyenne entre les groupes d'âge (consulter [l'annexe 2.24.2](#)).

Caractéristiques des entreprises qui embauchent des apprentis

Une étude* de EDSC a examiné les caractéristiques des entreprises qui embauchent des apprentis recevant des prestations d'assurance-emploi de 2001 à 2016.

L'étude a démontré que la part d'apprentis au sein de l'effectif d'une entreprise est positivement corrélée à sa productivité, une tendance qui est de plus en plus apparente depuis la récession de l'EF0809. Les grandes entreprises (plus de 500 employés) sont plus susceptibles d'embaucher des apprentis chaque année et d'avoir embauché un apprenti au moins une fois au cours de la période visée par l'étude comparativement aux entreprises de taille différente. Cependant, les petites entreprises embauchent disproportionnellement plus d'apprentis; près de la moitié des apprentis travaillent dans une entreprise comptant de 5 à 49 employés.

En moyenne, de 2001 à 2012, quatre apprentis sur cinq ayant fait une demande de prestations d'assurance-emploi ont travaillé pour un seul employeur. Cependant, les apprentis du secteur de la Construction sont plus susceptibles d'avoir établi des demandes de prestations après avoir travaillé pour plusieurs employeurs. De plus, un peu moins de 50 % des apprentis restent pendant plus de trois ans dans l'entreprise qui les a formés.

* EDSC, les caractéristiques des entreprises qui embauchent des apprentis, (Ottawa : EDSC, Direction de l'information sur le marché du travail, 2020).

⁷³ La durée moyenne des demandes établies le 26 septembre 2021 ou après et terminées au cours de l'EF2122 était de 7,5 semaines. Étant donné la courte période entre l'établissement et l'achèvement des demandes, ce résultat est probablement sous-estimé. Par conséquent, les résultats sur la durée moyenne de ces demandes ne sont pas discutés.

2.3.2 Formation avec permission de continuer à recevoir des prestations d'assurance-emploi accordée par Service Canada

Dans le cadre d'Action Compétences, les prestataires qui sont des travailleurs de longue date⁷⁴ et qui souhaitent autofinancer une formation à temps plein dans un établissement approuvé peuvent présenter une demande directement auprès de Service Canada pour continuer à recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi pendant leur formation. Sinon, la formation pourrait restreindre leur capacité à répondre aux exigences du régime (c'est-à-dire, chercher un emploi et être disposé à travailler). Service Canada n'offre pas de services normalement couverts par les provinces et territoires comme le counseling d'emploi, l'aide à la recherche d'emploi, l'évaluation des besoins et l'aide à l'élaboration d'un plan d'action pour le retour au travail.

Comparaisons entre les participants d'Action Compétences et les autres prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi référés vers une formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*

Une récente étude ministérielle* a examiné l'utilisation de la composante assurance-emploi de l'initiative Action Compétences depuis sa création en 2018, y compris un profil de ses participants. L'étude a également comparé les participants d'Action Compétences aux non-apprentis de la partie II de l'assurance-emploi référés vers une formation à temps plein en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi***, ainsi qu'aux prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi.

De l'EF1819 à l'EF2122, 3 420 travailleurs de longue date ont obtenu la permission de Service Canada pour continuer de recevoir leurs prestations régulières d'assurance-emploi tout en poursuivant une formation autofinancée à temps plein dans le cadre de l'initiative Action Compétences. Cela représente environ 0,3 % des travailleurs de longue date qui demandent des prestations régulières d'assurance-emploi chaque année. Ils ont perçu un total de 53,9 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi au cours des quatre exercices financiers examinés***.

Comparativement aux non-apprentis de la partie II de l'assurance-emploi au cours de l'EF1819 et de l'EF1920, l'étude a révélé que les participants d'Action Compétences étaient généralement plus âgés. Plus de 40 % d'entre eux étaient âgés de 30 à 39 ans, tandis que 45,0 % des non-apprentis de la partie II de l'assurance-emploi étaient âgés de 29 ans ou moins. Cette différence d'âge et donc d'expérience professionnelle se reflétait dans leur revenu un an avant le début de leur demande d'assurance-emploi. Les participants d'Action Compétences avaient un revenu moyen nettement plus élevé que les non-apprentis de la partie II de l'assurance-emploi, soit environ 50 000 \$ par rapport à 20 000 \$, respectivement. Les femmes représentaient la moitié des participants d'Action Compétences et des non-apprentis de la partie II de l'assurance-emploi. À l'inverse, la majorité des prestataires réguliers de l'assurance-emploi étaient des hommes. De plus, près de 59,2 % des participants d'Action Compétences avaient un diplôme postsecondaire comparativement à 42,6 % de l'ensemble des prestataires réguliers de l'assurance-emploi.

⁷⁴ Prestataires d'assurance-emploi ayant versé au moins 30 % de la cotisation maximale annuelle d'assurance-emploi durant 7 des 10 dernières années et qui, au cours des cinq dernières années, ont touché des prestations régulières d'assurance-emploi, ou des prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs pendant 35 semaines ou moins.

En termes de régions, il y a relativement moins de participants d'Action Compétences provenant des provinces de l'Atlantique, alors qu'il y en a relativement plus en provenance de l'Alberta. Les participants d'Action Compétences et les non-apprentis de la partie II de l'assurance-emploi provenaient d'une grande variété de secteurs industriels. Les industries de la Fabrication, de la Construction et du Commerce de détail représentaient la plus grande part des participants pour les deux groupes. Contrairement aux participants d'Action Compétences, les non-apprentis de la partie II de l'assurance-emploi étaient également fortement représentés dans l'industrie de l'Hébergement et de la restauration.

Près de 65,0 % des participants d'Action Compétences et 33,7 % des non-apprentis de la partie II de l'assurance-emploi avaient droit à des crédits d'impôts pour frais de scolarité durant l'année où ils étaient en formation. La différence peut s'expliquer en partie par le fait que les non-apprentis de la partie II de l'assurance-emploi peuvent financer eux-mêmes leur formation ou suivre une formation financée par l'entremise de la partie II de l'assurance-emploi. La formation suivie dans le cadre d'Action Compétences est quant à elle auto-financée. Le montant moyen de crédit d'impôts admissibles était d'environ 5 200 \$ pour les deux groupes.

*EDSC, Profil des participants au programme Action Compétences (Ottawa: EDSC, Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2023).

**Les non-apprentis de la partie II de l'assurance-emploi sont des prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi qui ont obtenu une permission en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour continuer de recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant une formation à temps plein. Les prestataires qui ont été approuvés pour des programmes d'apprentissage ne sont pas inclus car ils ne sont pas comparables aux participants d'Action Compétences en termes de nature de leur formation et de disponibilité pour le travail.

***Ces chiffres peuvent différer de ceux publiés au fil des ans dans les rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi en raison de différences de méthodologie et de données.

Au cours de l'EF2122, Service Canada a autorisé (ou référé) 623 prestataires de continuer à recevoir des prestations d'assurance-emploi afin de suivre de la formation dans le cadre de la mesure Action Compétences⁷⁵. Ce chiffre est similaire aux 612 prestataires référés l'année précédente (consulter le tableau 34). Sur les 623 demandes qui ont reçu l'autorisation de Service Canada au cours de l'EF2122, 572 (91,8 %) contenaient au moins une semaine de prestations régulières pendant la formation et 444 (71,3 %) comprenaient au moins une semaine de prestations régulières d'assurance-emploi versées en dehors des périodes de formation. Sur le total de 9,3 millions de dollars de prestations régulières versées aux prestataires dans le cadre d'Action Compétences durant l'EF2122, 6,3 millions de dollars (ou 67,7 % du montant total) ont été versés pendant que les prestataires étaient en formation et 2,7 millions de dollars (29,4 % du montant total) ont été versés pendant qu'ils n'étaient pas en formation.

⁷⁵ Étant donné le nombre relativement faible de demandes, les résultats ne sont pas présentés séparément pour la première et deuxième moitié de l'EF2122.

Tableau 34 — Demandes établies au cours desquelles les prestataires ont obtenu la permission de Service Canada pour suivre une formation et montants versés, selon la région, le sexe, l'âge et l'industrie, Canada, EF2021 à EF2122

Région	Nouvelles demandes établies		Montant versé (en millions de dollars)	
	EF2021	EF2122	EF2021	EF2122
Atlantique	23	42	0,4 \$	0,6 \$
Québec	187	163	3,4 \$	2,2 \$
Ontario	126	158	2,4 \$	2,4 \$
Manitoba	19	32	0,3 \$	0,5 \$
Saskatchewan	17	25	0,3 \$	0,4 \$
Alberta	147	132	2,9 \$	2,2 \$
Colombie-Britannique et Territoires ¹	93	71	1,7 \$	1,0 \$
Sexe				
Hommes	249	299	4,7 \$	4,4 \$
Femmes	363	324	6,7 \$	4,9 \$
Catégorie d'âge				
34 ans et moins	208	229	3,7 \$	3,1 \$
35 à 44 ans	229	226	4,4 \$	3,5 \$
45 à 54 ans	131	124	2,4 \$	2,0 \$
55 ans et plus	44	44	0,9 \$	0,7 \$
Industrie				
Industries productrices de biens	110	164	2,1 \$	2,4 \$
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, extraction minière, pétrolière et gazière	19	31	0,4 \$	0,4 \$
Construction	34	68	0,7 \$	0,9 \$
Fabrication ²	57	65	1,0 \$	1,1 \$
Industries productrices de services	475	439	8,9 \$	6,6 \$
Commerce de gros et de détail	94	76	1,8 \$	1,1 \$
Transport et entreposage	36	32	0,7 \$	0,5 \$
Finance, assurances, services immobiliers et de location	23	35	0,4 \$	0,6 \$
Services professionnels, scientifiques et techniques	36	26	0,8 \$	0,4 \$
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ³	41	27	0,8 \$	0,4 \$
Services éducatifs	24	46	0,4 \$	0,7 \$
Soins de santé et aide sociale	54	63	1,0 \$	1,0 \$
Information, culture et loisirs ⁴	29	18	0,5 \$	0,2 \$
Services d'hébergement et de restauration	75	40	1,3 \$	0,4 \$
Autres services (sauf l'administration publique)	35	24	0,6 \$	0,4 \$
Administration publique	28	52	0,5 \$	0,9 \$
Non classées⁵	27	20	0,5 \$	0,3 \$
Canada	612	623	11,4 \$	9,3 \$

¹ Pour des raisons de confidentialité, les données des territoires ont été incluses avec celles de la Colombie-Britannique.

² Pour des raisons de confidentialité, les données du secteur des Services publics ont été combinées avec celles de la Fabrication.

³ Ce secteur d'industrie comprend les industries avec les codes 55 (Gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (Administration et soutien, Gestion des déchets et services d'assainissement).

⁴ Ce secteur d'industrie comprend les industries avec les codes 51 (Industries de l'information et de la culture) et 71 (Arts, spectacles et loisirs).

⁵ Pour certaines demandes, cette information n'était pas disponible dans les données.

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

Comme l'année précédente, le plus grand nombre de demandes de formation référées par Service Canada provenaient du Québec (26,2 %), suivi de l'Ontario (25,4 %) et de l'Alberta (21,2 %). Ces trois provinces représentaient également la majeure partie des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi avec 29,6 %, 29,9 % et 9,5 %, respectivement.

Au cours de l'EF2122, les prestataires qui avaient été référés par Service Canada ont reçu des prestations totalisant 9,3 millions de dollars. Ce chiffre est inférieur aux 11,4 millions de dollars enregistrés au cours de l'EF2021. L'Ontario (25,8 %), l'Alberta (23,8 %), le Québec (23,7 %) et la

Colombie-Britannique et les territoires (10,9 %) représentaient 84,1 % du montant total versé en prestations d'assurance-emploi de tous types.

Comme l'année précédente, les femmes représentaient plus de la moitié des références (52,0 %) et des prestations totales versées (52,6 %). Les prestataires âgés de 44 ans et moins représentaient 73,0 % de toutes les références et 71,0 % des prestations versées.

Sur le plan des industries, les prestataires ayant travaillé précédemment dans le secteur du Commerce de gros et de détail représentaient la plus grande part des personnes référées (12,2 %), suivis par ceux de la Construction (10,9 %), de la Fabrication (10,4%) et des Soins de santé et de l'assistance sociale (10,1 %). Les demandes associées aux prestataires de ces industries représentaient 44,2 % des prestations totales versées pour tous les types de prestations, 44,3 % pour les prestations régulières pendant une période de formation et 42,8 % pour les prestations régulières.

Tout comme pour les demandes établies par les apprentis, le calcul des taux de prestations hebdomadaires pour les demandes établies dans le cadre d'Action Compétences a varié au cours de l'EF2122 en raison de la mise en œuvre de différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi. Par conséquent, les résultats sur les taux de prestations hebdomadaires sont rapportés pour trois périodes distinctes (consulter la [Section 2.1](#)). Pour les demandes établies au cours de la première moitié de l'EF2122, les prestataires ont reçu, en moyenne, un taux de prestations hebdomadaires de 536 \$. Les demandes établies entre septembre 2021 et novembre 2021 ont reçu, en moyenne, un taux de prestations hebdomadaires de 500 \$. Pour les demandes établies au cours des quatre derniers mois de l'EF2122, le taux de prestations hebdomadaires moyen était de 526 \$ (consultez [l'annexe 2.25.3](#)).

Pour les demandes établies durant les quatre derniers mois de l'EF2122 (lorsque la méthode de calcul des meilleures semaines variables était en place), le taux de prestations hebdomadaires moyen reçu par les prestataires d'Actions Compétences (526 \$) était supérieur au taux de prestations hebdomadaires moyen des prestations régulières de l'assurance-emploi (511 \$). Cependant, il était inférieur au taux de prestations régulières hebdomadaires moyen versé pendant la même période aux travailleurs de longue date (564 \$).

En utilisant une ventilation selon le sexe et l'âge, en général, le taux de prestations hebdomadaires moyen reçu par les prestataires était plus élevé pour les hommes que pour les femmes. Parmi les différents groupes d'âge, les prestataires âgés de 45 à 54 ans ont reçu le taux de prestations hebdomadaires le plus élevé pendant la majeure partie de l'EF2122.

Les demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 et complétées au cours de l'EF2122 par les prestataires ayant été référés à une formation par Service Canada ont eu droit à 50 semaines de prestations régulières dans le cadre de la première série de mesures temporaires de

l'assurance-emploi (consulter la [Section 2.1](#)). La durée moyenne discutée dans la sous-section se concentre sur ces demandes⁷⁶.

Les prestataires ayant été référés à une formation par Service Canada ont reçu, en moyenne, 24,3 semaines de prestations d'assurance-emploi pendant leur formation et 18,2 semaines de prestations d'assurance-emploi pendant qu'ils cherchaient un emploi pendant leur période de prestations (consulter [l'annexe 2.25.2](#)).

Les prestataires des provinces de l'Atlantique et de la Colombie-Britannique et des territoires ont reçu, en moyenne, le plus grand nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi pendant leur formation (24,3 semaines dans les deux cas). Les prestataires du Manitoba ont reçu, en moyenne, le plus grand nombre de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi lorsqu'ils n'étaient pas en formation (22,8 semaines), suivis de ceux de l'Ontario (19,3 semaines) et de l'Alberta (19,2 semaines).

Comme l'année précédente, les femmes ont reçu, en moyenne, plus de semaines de prestations d'assurance-emploi que les hommes lorsqu'elles suivaient une formation à temps plein (24,7 semaines contre 23,6 semaines). À l'inverse, lorsqu'ils cherchaient un emploi, les hommes ont reçu plus de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi que les femmes (18,5 semaines contre 18,0 semaines).

Les prestataires âgés de 24 ans et moins et ceux âgés de 35 à 44 ans ont reçu, en moyenne, le plus grand nombre de semaines de prestations pendant leur formation (24,9 semaines et 24,5 semaines, respectivement). Les prestataires âgés de 45 à 54 ans ont reçu le plus de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi lorsqu'ils n'étaient pas en formation (20,7 semaines), tandis que ceux âgés de 34 ans et moins ont reçu le plus petit nombre de semaines de prestations (15,3 semaines).

⁷⁶ La durée moyenne des demandes d'Actions Compétences établies le 26 septembre 2021 ou après et terminées au 31 mars 2022 n'est pas présentée. Le nombre de demandes complétées est faible, et il y avait une courte période entre l'établissement et l'achèvement de ces demandes. Par conséquent, ces demandes étaient relativement courtes et leur durée moyenne globale est probablement sous-estimée.

2.4 Prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs

L'assurance-emploi verse des prestations pour pêcheurs aux travailleurs indépendants admissibles qui cherchent activement un emploi. Contrairement aux prestations régulières d'assurance-emploi, l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs n'est pas basée sur les heures d'emploi assurable. Elle est basée sur un montant minimum de rémunération assurable tirée de la pêche pendant leur période de référence, en fonction du taux de chômage régional de la région économique de l'assurance-emploi du prestataire⁷⁷. Les pêcheurs peuvent avoir droit à des prestations de pêche ainsi qu'à des prestations de maladie, de maternité, parentales, de compassion et/ou pour proches aidants.

En vertu du *Règlement sur l'assurance-emploi (pêche)*, un « pêcheur » est un travailleur indépendant se livrant aux activités de la pêche, y compris toute personne qui, n'étant pas liée par un contrat de louage de services ni ne faisant la pêche pour son divertissement personnel ou celui d'une autre personne, se livre à l'une des activités suivantes :

- la réalisation d'une prise
- les travaux se rapportant à la réalisation ou à la manutention d'une prise⁷⁸, ou
- la construction d'un bateau de pêche que lui-même ou l'équipage dont il est membre utilisera pour faire une prise

Pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs, une personne doit :

- être sans emploi et disponible pour travailler
- répondre à la définition d'un pêcheur indépendant
- avoir payé des cotisations à l'assurance-emploi pendant leur période de référence
- ne pas être admissible aux prestations régulières
- avoir gagné un minimum de 2 500 \$ à 4 200 \$ en revenu assurable dans le cadre d'un travail indépendant dans le domaine de la pêche au cours de leur période de référence⁷⁹, en fonction du taux de chômage régional de la région économique de l'assurance-emploi de leur résidence

Le taux de prestations hebdomadaire d'un pêcheur est généralement calculé en divisant le total de ses gains assurables⁸⁰ au cours de la période de référence par le diviseur associé au taux de chômage régional du lieu de résidence du prestataire (consultez le tableau 35). Le résultat est ensuite multiplié par le taux de remplacement de base de 55 %, sans dépasser le même taux maximal de prestations hebdomadaires que les autres types de prestations d'assurance-emploi (595 \$ en 2021 et 638 \$ en 2022).

⁷⁷ Pour plus d'informations, consulter <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-pecheur.html>

⁷⁸ Ce genre de travail consiste à charger, décharger, transporter ou traiter la prise de l'équipage dont une personne est membre, ou à préparer, réparer, désarmer ou remiser le bateau de pêche ou les engins de pêche utilisés par l'équipage pour faire ou manutentionner la prise, dans les cas où il participe également à la réalisation de la prise.

⁷⁹ La période de référence aux prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs est différente des autres types de prestations. Elle est définie comme étant les 31 semaines précédant l'établissement de la nouvelle demande ou depuis l'établissement d'une demande antérieure, selon la période la plus courte.

⁸⁰ Si le prestataire a reçu une rémunération d'un emploi autre qu'un pêcheur indépendant, seules les semaines de rémunération comprises dans la période de référence de pêche sont utilisées pour déterminer la rémunération assurable totale.

Tout prestataire admissible aux prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs peut recevoir un maximum de 26 semaines de prestations pour pêcheurs par demande au cours de la période de prestations fixe, avec la possibilité d'établir deux demandes par an, une en hiver et une en été. La période de prestations pour une demande hivernale va de la semaine du 1^{er} avril jusqu'à la semaine du 15 décembre, alors que la période de prestations pour une demande estivale va de la semaine du 1^{er} octobre jusqu'à la semaine du 15 juin⁸¹. Ces semaines de prestations peuvent être versées à la suite les unes des autres ou de façon intermittente; cependant, elles sont limitées par les dates fixes de début et de fin de la période de prestations. Dans certains cas, les prestataires peuvent reporter leurs gains d'une saison à l'autre. Il n'y a pas d'augmentation du nombre de semaines pour lesquelles une personne a droit à des prestations pour quelque raison que ce soit, sauf pour le paiement de prestations spéciales.

Tableau 35 – Seuil minimal de rémunération assurable 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
0,1 % à 6,0 %	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 %.

Au cours de l'EF2122, le gouvernement a mis en place deux séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi pour soutenir les pêcheurs indépendants qui dépendent des prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi pendant la saison morte. La première série de mesures était en place du 27 septembre 2020 au 25 septembre 2021 et la deuxième du 26 septembre 2021 au 24 septembre 2022.

Pour les demandes de prestations pour pêcheurs établies en vertu de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, les prestataires étaient autorisés à établir une demande de prestations pour pêcheurs en fonction de leurs revenus au cours de leur période de référence actuelle ou des revenus utilisés pour établir une demande de prestations pour pêcheurs du même type (été ou hiver) au cours d'une des deux années précédentes, selon le montant le plus élevé. La première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi a également accordé aux pêcheurs indépendants la possibilité de demander de passer aux prestations pour pêcheurs, même s'ils étaient admissibles aux prestations régulières grâce au crédit unique de 300 heures d'emploi assurable⁸².

⁸¹ La période de référence pour les prestations pour pêcheurs de la saison estivale ne peut pas commencer avant la semaine du 1^{er} mars, tandis que celle pour les prestations de la saison hivernale ne peut pas commencer avant le 1^{er} septembre. De plus, la période de référence ne peut pas commencer plus de 31 semaines immédiatement avant le commencement d'une période de prestations.

⁸² Le crédit unique d'heures accordait 300 heures assurables supplémentaires à toutes les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 dans le cadre de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi (consulter la [Section 2.1](#)).

En raison de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, les demandes de prestations pour pêcheurs établies au cours de la première moitié de l'EF2122 :

- devaient avoir gagné un minimum de 2 500 \$ de rémunération assurable provenant de la pêche pour avoir droit aux prestations pour pêcheurs⁸³
- ont vu leur taux de prestations hebdomadaires calculé avec le diviseur de rémunération de 14 semaines, et
- pouvaient recevoir un taux de prestations minimum de 500 \$ par semaine, si le taux de prestations hebdomadaires calculé du prestataire était inférieur à ce montant

Dans le cadre de la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, les demandes de prestations pour pêcheur établies au cours de la deuxième moitié de l'EF2122 :

- devaient avoir gagné un minimum de 2 500 \$ de rémunération assurable provenant de la pêche pour être admissibles aux prestations pour pêcheurs⁸⁴
- ont vu leur taux de prestations hebdomadaires calculé avec le diviseur de rémunération variant entre 14 semaines et 22 semaines⁸⁵, et
- les demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 20 novembre 2021 pouvaient recevoir un taux de prestations hebdomadaires minimum de 300 \$ par semaine, si le taux de prestations hebdomadaires calculé du prestataire était inférieur

Aux fins de la présente section, les demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs comprennent celles pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations pour pêcheurs.

2.4.1 Demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs et prestations versées

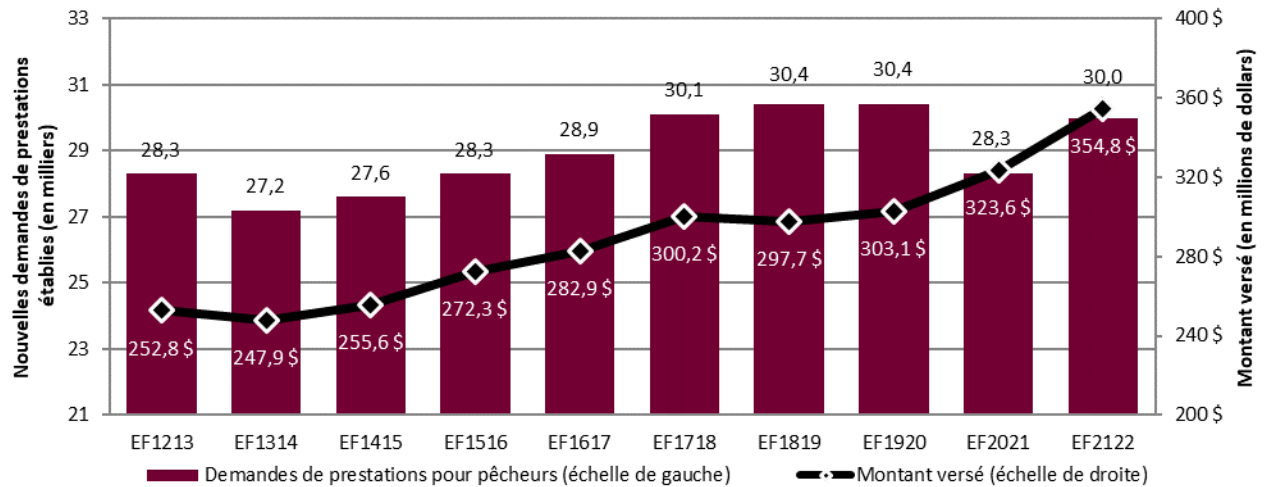
Le nombre total de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs est passé de 28 288 au cours de l'EF2021 à 29 955 au cours de l'EF2122, ce qui est similaire aux niveaux d'avant la pandémie. Le montant total versé en prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs est passé de 323,6 millions de dollars pour l'EF2021 à 354,8 millions de dollars au cours de l'EF2122 (consulter le graphique 13).

⁸³ Entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, un taux de chômage minimum de 13,1 % était appliqué à toutes les régions de l'assurance-emploi dans le cadre de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, ce qui a entraîné un seuil de rémunération assurable de 2 500 \$ pour les demandes de prestations pour pêcheurs.

⁸⁴ Entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022, les règles originales fondées sur le taux de chômage régional de l'assurance-emploi du lieu de résidence des prestataires au moment de l'établissement des demandes étaient de nouveau en vigueur. Cependant, dans le cadre de la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, un seuil de rémunération assurable de 2 500 \$ pour les demandes pour pêcheurs était en place.

⁸⁵ Ce qui correspond à la disposition originale des meilleures semaines variables.

Graphique 13 – Demandes de prestations d’assurance-emploi pour pêcheurs établies et montant versé, Canada, EF1213 à EF2122



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

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l’assurance-emploi. Les données sur les demandes de prestations établies reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l’assurance-emploi, celles sur le montant versé repose sur un échantillon de 10%.

Au cours de l'EF2122, 96,2 % des prestataires qui ont eu recours aux prestations pour pêcheurs résidaient dans six provinces (Terre-Neuve-et-Labrador, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick, Île-du-Prince-Édouard, Colombie-Britannique et Québec) (consulter le tableau 36). Il y a eu plus de nouvelles demandes de prestations pour pêcheurs établies au cours de la deuxième moitié de l'EF2122 (17 628 demandes) qu'au cours de la première moitié (12 327 demandes). Cela s'explique par le fait que, généralement, davantage de demandes de prestations pour pêcheurs sont établies pendant la saison estivale (consulter le tableau 38).

Tableau 36 – Demandes de prestations d’assurance-emploi pour pêcheurs et montant versé, selon la région, le sexe et l’âge, Canada, EF2021 à EF2122

Région	Demandes de prestations établies (part en %)				Montant versé (en millions de dollars) (part en %)	
	Total EF2021	Première moitié de l'EF2122	Deuxième moitié de l'EF2122	Total EF2122	EF2021	EF2122
Terre-Neuve-et-Labrador	12 066 (42,7 %)	5 850 (47,5 %)	7 966 (45,2 %)	13 816 (46,1 %)	133,7 \$ (41,3 %)	163,0 \$ (45,9 %)
Île-du-Prince-Édouard	3 145 (11,1 %)	1 135 (9,2 %)	1 970 (11,2 %)	3 105 (10,4 %)	36,1 \$ (11,2 %)	34,3 \$ (9,7 %)
Nouvelle-Écosse	5 369 (19,0 %)	2 723 (22,1 %)	2 636 (15,0 %)	5 359 (17,9 %)	63,4 \$ (19,6 %)	65,7 \$ (18,5 %)
Nouveau-Brunswick	3 021 (10,7 %)	1 268 (10,3 %)	1 856 (10,5 %)	3 124 (10,4 %)	38,6 \$ (11,9 %)	41,8 \$ (11,8 %)
Québec	1 289 (4,6 %)	537 (4,4 %)	747 (4,2 %)	1 284 (4,3 %)	13,0 \$ (4,0 %)	13,7 \$ (3,9 %)
Colombie-Britannique	2 434 (8,6 %)	309 (2,5 %)	1 830 (10,4 %)	2 139 (7,1 %)	26,8 \$ (8,3 %)	22,4 \$ (6,3 %)
Autres provinces et territoires	964 (3,4 %)	505 (4,1 %)	623 (3,5 %)	1 128 (3,8 %)	12,1 \$ (3,7 %)	13,8 \$ (3,9 %)
Sexe						
Hommes	22 608 (79,9 %)	9 910 (80,4 %)	13 759 (78,1 %)	23 669 (79,0 %)	260,2 \$ (80,4 %)	280,7 \$ (79,1 %)
Femmes	5 680 (20,1 %)	2 417 (19,6 %)	3 869 (21,9 %)	6 286 (21,0 %)	63,4 \$ (19,6 %)	74,1 \$ (20,9 %)
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	1 341 (4,7 %)	661 (5,4 %)	899 (5,1 %)	1 560 (5,2 %)	15,5 \$ (4,8 %)	18,8 \$ (5,3 %)
25 à 44 ans	7 494 (26,5 %)	3 146 (25,5 %)	4 736 (26,9 %)	7 882 (26,3 %)	92,8 \$ (28,7 %)	98,0 \$ (27,6 %)
45 à 54 ans	7 231 (25,6 %)	3 181 (25,8 %)	4 071 (23,1 %)	7 252 (24,2 %)	77,2 \$ (23,9 %)	81,8 \$ (23,1 %)
55 ans et plus	12 222 (43,2 %)	5 339 (43,3 %)	7 922 (44,9 %)	13 261 (44,3 %)	138,1 \$ (42,7 %)	156,2 \$ (44,0 %)
Canada	28 288 (100,0 %)	12 327 (100,0 %)	17 628 (100,0 %)	29 955 (100,0 %)	323,6 \$ (100,0 %)	354,8 \$ (100,0 %)

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

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l’assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l’assurance-emploi sauf pour les montants versés, lesquels reposent sur un échantillon de 10 %.

L’Atlantique a représenté la plus grande part de toutes les demandes de prestations d’assurance-emploi pour pêcheurs établies au cours de l'EF2122 (84,8 %), une proportion identique à celle de l'année précédente. Les prestataires de l’Atlantique ont également reçu la plus grande part des prestations d’assurance-emploi pour pêcheurs (85,9 %) versées au cours de l'EF2122.

Les hommes représentaient toujours la plus grande part des nouvelles demandes (79,0 %) et du montant total versé en prestations d’assurance-emploi pour pêcheurs (79,1 %) au cours de l'EF2122. Comme les années précédentes, les parts du montant payé en prestations pour pêcheurs aux hommes et aux femmes étaient proportionnelles à leurs parts des demandes établies, comme le montre le tableau 36.

Comme dans les années précédentes, les prestataires plus âgés (55 ans et plus) ont représenté la plus grande part des nouvelles demandes (44,3 %) et du montant total des prestations pour pêcheurs

(44,0 %). Le montant total versé aux prestataires plus âgés continue d'augmenter au fil du temps alors qu'il représentait 37,7 % des prestations pour pêcheurs versées au cours de l'EF1718.

Au cours de l'EF2122, le calcul du taux de prestations hebdomadaires a varié en raison des différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi. Par conséquent, les résultats pour les taux de prestations hebdomadaires sont présentés pour trois périodes distinctes (consulter la [Section 2.1](#)). Au cours de la première moitié de l'EF2122, le taux moyen des prestations hebdomadaires pour pêcheurs était de 582 \$. La proportion de demandes de prestations pour pêcheurs établies au cours de cette période qui ont reçu le taux de prestations hebdomadaires minimum de 500 \$ était de 9,3 %. Pour les demandes établies entre septembre 2021 et novembre 2021, le taux moyen de prestations hebdomadaires pour pêcheurs était de 539 \$. La proportion de demandes de prestations pour pêcheurs ayant reçu le taux de prestations minimum de 300 \$ par semaine était de 8,2 % au cours de cette période de deux mois. Le taux moyen de prestations hebdomadaires pour pêcheurs était de 565 \$ pour les demandes établies au cours des quatre derniers mois de l'EF2122. Les taux de prestations hebdomadaires moyens associés aux demandes de prestations pour pêcheurs étaient supérieurs aux taux de prestations hebdomadaires moyens pour les prestations régulières d'assurance-emploi pour toutes les périodes de l'EF2122, en alignement avec les exercices précédents.

Parmi les six provinces ayant une importante industrie de la pêche, le taux moyen de prestations hebdomadaires pour pêcheurs était généralement le plus élevé au Québec, suivi des provinces de l'Atlantique et de la Colombie-Britannique (consulter [l'annexe 2.9.3](#)). Pour les trois périodes de l'EF2122, le taux moyen de prestations hebdomadaires pour pêcheurs pour les hommes était encore supérieur à celui des femmes. Les prestataires âgés de 45 à 54 ans avaient le taux de prestations hebdomadaires moyen le plus élevé pour l'ensemble de l'EF2122.

Au cours de l'EF2122, les proportions de demandes de prestations pour pêcheurs ayant reçu le taux maximal de prestations hebdomadaires était de 77,7 % durant la première moitié de l'EF2122, de 62,1 % pendant la période de deux mois de l'automne 2021 et 78,5 % durant les quatre derniers mois de l'EF2122 (consulter le tableau 37). Ces proportions étaient plus élevées que les proportions des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi qui ont reçu le taux maximal de prestations au cours des trois périodes (respectivement 42,4 %, 44,5 % et 48,0 %) ⁸⁶.

⁸⁶ Consulter la [sous-section 2.2.3](#) pour plus de détails.

Tableau 37 – Proportion des demandes de prestations d’assurance-emploi pour pêcheurs au taux maximal de prestations hebdomadaires selon la région, le sexe et l’âge, Canada, EF2021 à EF2122

Région	Total EF2021	Première moitié de l'EF2122	Période de deux mois de l'automne 2021	Quatre derniers mois de l'EF2122	Total EF2122
Terre-Neuve-et-Labrador	52,9 %	65,4 %	71,4 %	78,8 %	71,2 %
Île-du-Prince-Édouard	90,3 %	96,7 %	63,2 %	89,0 %	85,4 %
Nouvelle-Écosse	80,8 %	92,4 %	51,2 %	78,8 %	80,3 %
Nouveau-Brunswick	90,9 %	96,1 %	81,8 %	88,4 %	89,7 %
Québec	88,2 %	91,8 %	66,4 %	89,2 %	86,2 %
Colombie-Britannique	83,8 %	74,4 %	37,0 %	48,4 %	46,2 %
Autres provinces et territoires	41,3 %	40,0 %	31,7 %	39,8 %	37,0 %
Sexe					
Hommes	74,0 %	81,0 %	64,9 %	81,2 %	77,1 %
Femmes	55,6 %	64,2 %	54,6 %	65,8 %	61,3 %
Catégorie d'âge					
24 ans et moins	57,1 %	65,5 %	52,1 %	64,0 %	61,0 %
25 à 44 ans	71,4 %	79,3 %	62,5 %	75,4 %	73,4 %
45 à 54 ans	74,1 %	82,7 %	65,6 %	82,6 %	78,8 %
55 ans et plus	68,9 %	75,3 %	61,5 %	79,3 %	72,9 %
Canada	70,3 %	77,7 %	62,1 %	78,5 %	73,8 %

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

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

Comme pour les exercices précédents, au cours de toutes les périodes, les hommes avaient une proportion plus élevée de demandes de prestations pour pêcheurs qui ont reçu le taux maximal de prestations comparativement aux demandes établies par les femmes. Cela s'explique en partie par le fait que les hommes avaient établi plus de demandes avec des gains assurables supérieurs au montant requis pour obtenir le taux de prestations maximal par rapport aux femmes⁸⁷. Dans l’ensemble, les prestataires âgés de 24 ans et moins affichaient la plus faible proportion de demandes de prestations pour pêcheurs au taux maximal de prestations hebdomadaires tandis que les prestataires âgés de 45 à 54 ans affichaient la proportion la plus élevée de demandes au taux maximal de prestations hebdomadaires (consulter le tableau 37).

2.4.2 Composante saisonnière des prestations d’assurance-emploi pour pêcheurs

Les prestations d’assurance-emploi pour pêcheurs sont disponibles pour deux saisons de pêche par année (hiver et été), ce qui permet aux prestataires admissibles d'établir plus d'une demande par année. Au cours de l’EF2122, 20 660 pêcheurs ont établi 29 955 nouvelles demandes de prestations pour pêcheurs. Parmi ces 20 660 pêcheurs, 11 408 ont établi une seule demande tandis que le reste (9 252 pêcheurs) ont établi plusieurs demandes.

Le tableau 38 indique le nombre de pêcheurs qui ont établi des demandes par saison d'établissement au cours des cinq dernières années. Le nombre de pêcheurs qui ont établi une demande de prestations pour pêcheurs au cours de la période examinée a augmenté de +3,5 % par rapport à l'année précédente, soit des niveaux similaires à ceux d'avant la pandémie. Le nombre de pêcheurs qui ont établi

⁸⁷ Les demandes de prestations pour pêcheurs établies dans les régions économiques de l’assurance-emploi où le diviseur de rémunération était de 14 avaient besoin d’au moins 15 145 \$ de rémunération assurable en 2021 pour recevoir le taux de prestations hebdomadaires maximal.

uniquement une demande de prestations d'hiver a nettement augmenté au cours de cette période de +15,5 %, tandis que le nombre de pêcheurs ayant établi uniquement une demande d'été a diminué de -7,3 %.

Tableau 38 – Nombre de pêcheurs selon la saison durant laquelle la demande a été établie, Canada EF1718 à EF2122

Saison	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122	Variation (%) EF2021 à EF2122
Une saison	12 709	12 611	12 054	11 663	11 408	-2,2 %
Hiver	3 031	3 145	3 192	2 624	3 030	+15,5 %
Été	9 678	9 466	8 862	9 039	8 378	-7,3 %
Deux saisons	8 667	8 876	9 162	8 307	9 252	+11,4 %
Canada	21 376	21 487	21 216	19 970	20 660	+3,5 %

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

Au cours de l'EF2122, les pêcheurs qui ont présenté une seule demande ont reçu en moyenne 12 582 \$ en prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs. Ceux qui avaient établi deux demandes de prestations pour pêcheurs ont reçu en moyenne 13 285 \$ pour la première demande et une moyenne de 10 988 \$ pour la deuxième demande, pour une moyenne totale de 24 272 \$ reçus en prestations pour pêcheurs au cours de l'EF2122.

2.4.3 Durée des prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs

Peu importe les conditions du marché du travail local dans la région de résidence d'un prestataire, la durée maximale d'une demande établie de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs est de 26 semaines. Au cours de l'EF2122, la durée moyenne d'une demande de prestations pour pêcheurs était de 22,0 semaines, en hausse par rapport à 20,3 semaines (+8,2 %) durant l'exercice précédent.

Parmi les provinces ayant une importante industrie de la pêche, les demandes établies en Colombie-Britannique ont historiquement eu la durée moyenne des prestations pour pêcheurs la plus élevée et la période examinée n'a pas fait exception. La durée moyenne au cours de l'EF2122 dans cette province était de 23,0 semaines, pratiquement comme l'année précédente. Les demandes établies au Québec et à l'Île-du-Prince-Édouard avaient les durées moyennes les plus faibles avec 21,2 semaines au cours de l'EF2122 (consulter l'[annexe 2.9.2](#)).

La durée moyenne plus courte des demandes établies dans certaines provinces de l'Atlantique et au Québec comparativement à la Colombie-Britannique peut être attribuable au fait que plus de la moitié de pêcheurs de ces régions établissent deux demandes par année. En comparaison les pêcheurs de la Colombie-Britannique établissent pour la plupart une seule demande par année. Par exemple, au cours des cinq dernières années, en moyenne, 49,3 % des pêcheurs des provinces de l'Atlantique et 65,2 % des pêcheurs du Québec ont établi deux demandes par année, alors que la part des pêcheurs ayant deux demandes au cours de cette période était de 2,3 % en Colombie-Britannique.

Le tableau 39 présente la durée moyenne des prestations pour pêcheurs. Au cours de l'EF2122, les pêcheurs qui ont établi une seule demande de prestations pour pêcheurs ont reçu en moyenne 23,4 semaines, inchangé par rapport à l'exercice précédent. Les pêcheurs qui ont établi deux demandes ont reçu en moyenne 23,0 semaines pour leur première demande et 19,3 semaines pour leur deuxième

demande, pour une moyenne totale de 42,3 semaines pour toute l'EF2122, soit une augmentation de +16,5 % ou 6,0 semaines par rapport à l'EF2021.

Tableau 39 – Durée moyenne des demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs selon le type de pêcheurs, Canada, EF2021 à EF2122

Saison	Durée moyenne (en semaines)		Variation (%) EF2021 à EF2122
	EF2021	EF2122	
Une saison/une demande	23,4	23,4	-0,2 %
Deux saisons/deux demandes	36,3	42,3	+16,6 %
Première demande	18,9	23,0	+21,9 %
Deuxième demande	17,4	19,3	+10,9 %

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

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

2.5 Prestations d'assurance-emploi de Travail partagé

2.5.1 Aperçu

Le programme de Travail partagé est un outil efficace pour appuyer les employeurs et leurs travailleurs afin d'éviter les mises à pied lorsque survient une diminution temporaire des activités de l'entreprise qui est hors du contrôle de l'employeur. Les prestations accordées aux employés par l'entremise des accords de Travail partagé les aident à garder leur emploi, à maintenir leurs compétences et à remplacer leurs salaires pour les heures qu'ils ne travaillent pas. Le programme permet aussi aux employés de conserver leurs avantages non salariaux. Le programme offre une forme de stabilité d'emploi et de sécurité financière à un grand nombre d'employés, ce qui peut avoir un effet multiplicateur sur les collectivités.

Les mises à pied sont évitées en offrant un soutien de revenu temporaire aux travailleurs admissibles à l'assurance-emploi qui acceptent de réduire provisoirement leur semaine de travail tandis que leur employeur se rétablit. Les prestations d'assurance-emploi de Travail partagé reçues par les travailleurs remplacent partiellement la réduction dans leurs heures travaillées. Le programme a pour but que tous les employés qui y participent reprennent leur horaire de travail normal avant la fin de l'accord de Travail partagé (consulter la sous-section 2.5.2 pour une description complète du programme).

Durant les deux premières années de la pandémie, le programme de Travail partagé a réussi à soutenir les entreprises et les individus. Du mois d'avril 2020 à la fin de mars 2022, le programme a permis de soutenir environ 165 000 travailleurs et d'éviter plus de 73 000 mises à pied.⁸⁸

Au cours de l'EF2122, les entreprises canadiennes ont commencé à se remettre des effets de la pandémie de COVID-19. Tandis que l'économie se relevait, le taux de chômage a chuté, alors que les pénuries de main-d'œuvre commençaient à s'accroître, en particulier dans les industries productrices de services (consulter le Chapitre 1 pour en savoir plus sur le contexte économique et la situation du marché du travail).

2.5.2 Ce en quoi consiste le programme de Travail partagé

Le programme de Travail partagé a un effet stabilisant lorsque l'économie ralentit. Le programme aide les employés à conserver un lien avec leur employeur et le marché du travail, tout en générant des économies dans le Compte des opérations de l'assurance-emploi.

Le programme est régi en vertu de l'article 24 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et des articles 42 à 49 du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Un accord conclu entre l'employeur et Service Canada est requis et permet d'éviter les mises à pied lorsque l'activité de l'entreprise diminue temporairement.

Les accords de Travail partagé doivent comporter une réduction de travail allant de 10 à 60 % de l'horaire hebdomadaire normal des employés. Chaque semaine, cette réduction peut varier en fonction du travail disponible, pourvu qu'en moyenne, elle demeure de l'ordre de 10 % à 60 % tout au long de

⁸⁸ Selon les informations fournies à Service Canada par les employeurs au moment de remplir leur demande.

l'accord. La réduction proposée des heures de travail devrait correspondre au nombre prévu de mises à pied temporaires.

Des activités de formation fournies par l'employeur peuvent avoir lieu pendant l'accord de Travail partagé. L'employeur ou d'autres, tel que les provinces ou territoires, peuvent financer ou subventionner les coûts de formation.

Les coûts salariaux des employés qui participent à des activités de formation pendant des heures ou des jours de travail ne peuvent pas être payés en prestations de Travail partagé. La formation peut toutefois avoir lieu pendant les heures non travaillées pour lesquelles les employés participants touchent des prestations d'assurance-emploi de Travail partagé.

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 deux ans
- être une société ouverte, une entreprise privée ou un organisme à but non lucratif
- subir des pénuries temporaires de travail et une diminution des activités normales qui sont indépendantes de leur volonté et qui ne sont pas cycliques ou récurrentes
- inclure au moins 2 employés admissibles à l'assurance-emploi dans l'unité de travail;
- démontrer une diminution récente des activités de l'entreprise d'entre 10 % à 60 %
- prendre des mesures de redressement qui permettront aux employés de revenir à leur heures normales de travail avant la fin de l'accord de Travail partagé
- s'engager à ce que les employés maintiennent leurs avantages sociaux tout au long de l'accord de Travail partagé

Les employés qui participent à un accord de Travail partagé doivent :

- être des employés permanents, à temps plein ou à temps partiel, nécessaires à l'exécution des fonctions quotidiennes de l'entreprise
- être admissibles à des prestations d'assurance-emploi
- accepter de réduire leurs heures normales de travail selon le même pourcentage et de partager le travail disponible équitablement

La durée minimale de l'accord initial de Travail partagé est de 6 semaines et peut durer jusqu'à 26 semaines consécutives, ce qui rend le programme flexible et adapté aux besoins des employeurs et des travailleurs lorsque des événements économiques imprévus surviennent. L'accord peut ensuite être prolongé jusqu'à 12 semaines au besoin (un accord de Travail partagé peut ainsi durer jusqu'à 38 semaines).

En ce qui concerne la prolongation, les employeurs doivent :

- continuer de subir une réduction de l'activité normale de leur entreprise
- attester que le Travail partagé permettra d'éviter la mise à pied d'un ou plusieurs employés
- attester que la période de prolongation est requise afin de retourner aux heures normales de travail

Après la fin de l'accord, les employeurs qui demandent un autre accord doivent compléter une période d'attente entre les accords qui est égale à la durée de l'accord précédent (jusqu'à un maximum de 38 semaines).

Pour illustrer la façon dont le programme fonctionne, prenons une entreprise de 100 travailleurs. L'entreprise compte mettre à pied 60 travailleurs pendant un ralentissement économique temporaire et imprévu découlant de contraintes liées à la chaîne d'approvisionnement. S'ils étaient mis à pied, les 60 travailleurs admissibles à l'assurance-emploi pourraient toucher des prestations régulières d'assurance-emploi pour chaque journée de chômage, jusqu'au maximum auquel ils ont droit.

Le Travail partagé permet toutefois aux 100 employés de l'entreprise d'éponger ensemble les coûts du ralentissement. Au lieu de mettre à pied 60 travailleurs, l'entreprise pourrait réduire les heures de travail jusqu'à 60 % (par exemple, en travaillant deux jours par semaine) des 100 travailleurs. Chacun demeurerait ainsi en lien avec le marché du travail et avec l'employeur, ce qui leur permettrait de conserver leurs compétences et leurs avantages à titre d'employés. On évite ainsi la dégradation des compétences.

Prestations d'assurance-emploi de Travail partagé (exemple explicatif)

Cindy est la gestionnaire d'une quincaillerie locale à Peterborough en Ontario. Le commerce a connu une baisse de sa clientèle en raison la COVID-19. Pour éviter les mises à pied et veiller à ce que l'entreprise demeure viable, le commerce, avec le consentement de ses employés, a établi un accord de Travail partagé avec Service Canada.

En vertu de l'accord de Travail partagé, les employés admissibles participants ont réduit leur horaire de travail hebdomadaire de 35 % et ont touché des prestations d'assurance-emploi de Travail partagé afin de compenser partiellement pour les heures non travaillées. Avant l'accord de Travail partagé, Cindy gagnait 865 \$ par semaine (ce qui représente 45 000 \$ par année). En vertu de l'accord de Travail partagé, Cindy a reçu au total 729 \$ par semaine (un salaire de 562 \$ de la part de son employeur, en plus de 167 \$ de prestations de Travail partagé).

Si elle avait été mise à pied, elle aurait pu toucher des prestations régulières d'assurance-emploi pour un revenu hebdomadaire de 476 \$. En plus d'avoir aidé Cindy et ses collègues à conserver un revenu s'approchant de leur niveau régulier, l'accord de Travail partagé leur a permis de garder leur emploi, maintenir leurs compétences et conserver les avantages offerts par leur employeur.

2.5.3 Mesures spéciales temporaires de Travail partagé : un élément de l'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19

Lorsque l'économie est stable, les employeurs sont moins susceptibles de participer au programme. Au cours de la dernière décennie, des mesures spéciales temporaires ont toutefois été instaurées presque chaque année en réponse à des ralentissements économiques sectoriels, régionaux ou nationaux.

Dans le cadre du Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19, des mesures spéciales temporaires ont été mises en place en mars 2020, au début de la pandémie. Les mesures spéciales temporaires ont été mises en œuvre pour aider les travailleurs et les employeurs des industries et des secteurs de l'ensemble du Canada à accéder au programme alors qu'ils devaient composer avec des ralentissements imprévus en raison de la COVID-19. Les mesures spéciales temporaires de Travail partagé sont demeurées en vigueur jusqu'au 24 septembre 2022. En aidant les employeurs à rester en activité et les employés à conserver leur emploi, le programme de Travail partagé a contribué au maintien d'une main-d'œuvre qualifiée et prête à l'emploi tandis que l'économie se relevait.

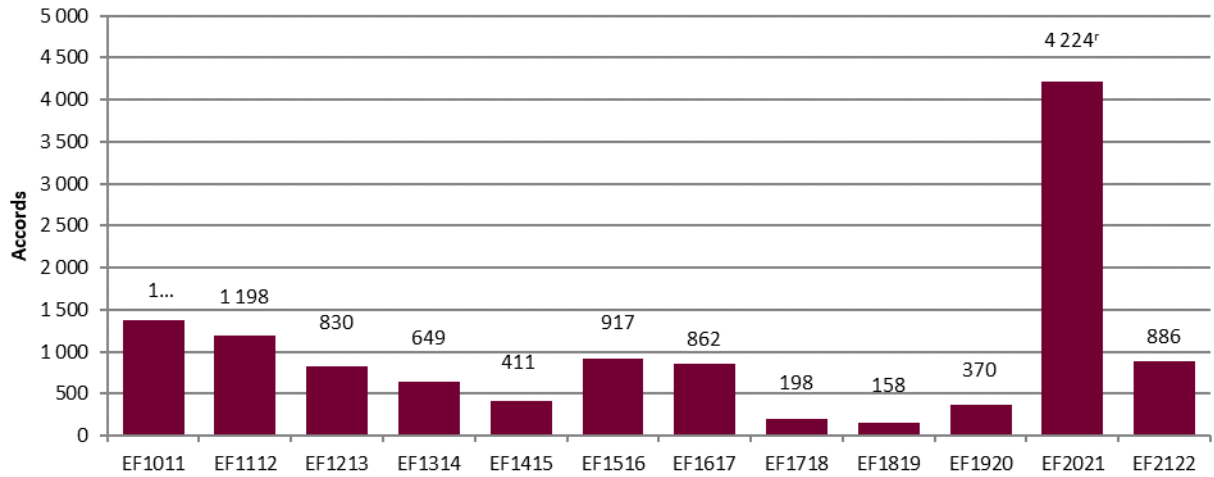
Les mesures spéciales temporaires suivantes étaient encore en place durant l'EF2122 :

- prolongation de la durée maximale des accords de 38 à 76 semaines. Pendant l'EF2122, 20 % des accords ont dépassé 39 semaines, par rapport à 40 % lors de l'exercice financier précédent
- simplification du processus de demande. Grâce à cette mesure, les demandes ont été traitées dans de meilleurs délais, passant de 30 jours civils à 10 jours ouvrables, permettant un accès plus rapide pour les employés aux prestations d'assurance-emploi de Travail partagé
- élimination de la période d'attente obligatoire. Les entreprises n'étaient plus tenues d'attendre pendant une période égale à leur accord de Travail partagé précédent avant d'être admissibles à nouveau. Selon les paramètres réguliers du programme, la période d'attente empêche les employeurs et les employés de participer à des accords consécutifs, ce qui permet d'éviter une surutilisation des prestations de Travail partagé
- élargissement de l'admissibilité aux employés essentiels à la relance et à la viabilité de l'entreprise. Ces travailleurs étaient auparavant inadmissibles comme ils devaient se concentrer sur la relance de l'entreprise. Étant donné les circonstances extrêmement inhabituelles de la pandémie (par exemple, les fermetures et les restrictions), même ces employés jugés nécessaires à la relance de l'entreprise n'étaient plus en mesure de travailler à temps plein pour accomplir leur travail. Par exemple, si l'activité commerciale de l'entreprise était en arrêt, les travailleurs essentiels comme les gestionnaires, ainsi que le personnel de marketing et informatique n'avaient plus de travail à faire

2.5.4 Employeurs – diminution du nombre d'accords au Canada

Lors de l'EF2122, tandis que l'économie canadienne commençait à se relever, le taux d'emploi des Canadiens de 15 à 64 ans commençait à revenir à ses niveaux d'avant la pandémie. Ainsi, la demande pour le programme de Travail partagé est tombée à moins de 900 accords alors qu'il y en avait eu plus de 4 200 pendant l'EF2021 (consulter le graphique 14).

Graphique 14 – Nombre total d’accords de Travail partagé, Canada, EF1011 à EF2122



Source : Emploi et Développement social, Système commun pour les subventions et les contributions.
^r Données révisées.

Grâce aux accords de Travail partagé, près de 14 000 mises à pied ont été évitées et plus de 32 000 employés ont participé à un accord de Travail partagé au cours de l’EF2122⁸⁹.

Plus de 98 % des accords ont été conclus avec des entreprises de 500 employés ou moins qui pour la plupart se remettaient encore de la baisse des revenus créés par la pandémie.

De tout le pays, en termes absolus, l’Ontario, le Québec, l’Alberta et la Colombie-Britannique ont connu le plus grand nombre d’accord d’une année à l’autre (consulter le tableau 40). Comme prévu, le nombre d’accords a augmenté proportionnellement à la taille de la population touchée dans chaque province ou territoire.

Tableau 40 – Nombre d’accords de Travail partagé conclus par région, Canada, EF1920 à EF2122

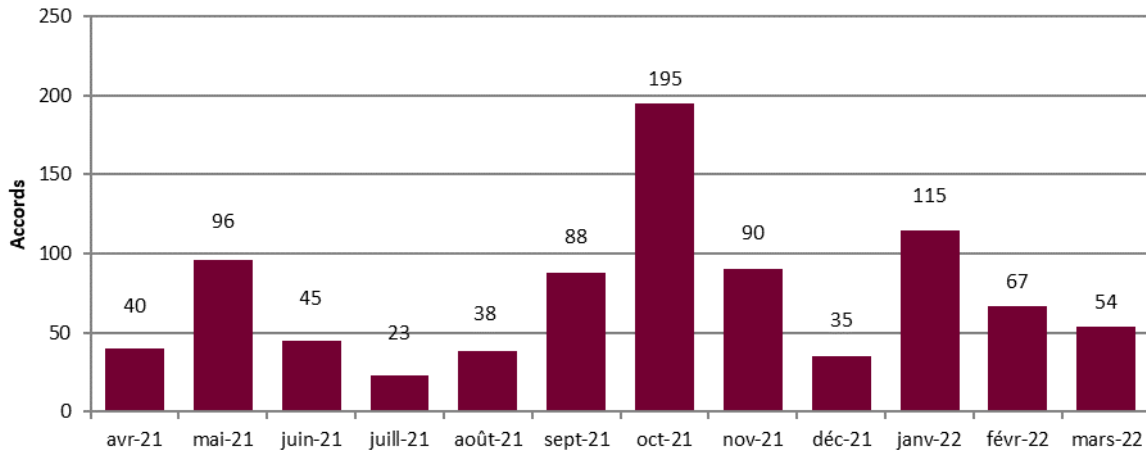
Province ou territoire	Nombre d’accords durant l’EF1920	Nombre d’accords durant l’EF2021	Nombre d’accords durant l’EF2122
Terre-Neuve-et-Labrador	6	35	9
Île-du-Prince-Édouard		8	0
Nouvelle-Écosse	5 ^c	78	15
Nouveau-Brunswick		58	12
Québec	64	818	224
Ontario	161	1 384 ^r	307
Manitoba	19	234	35
Saskatchewan	24	124	23
Alberta	65	873	139
Colombie-Britannique	26	603	122
Territoires	0	7	0
Canada	370	4 228	886

Source : Emploi et Développement social, Système commun pour les subventions et les contributions.
^c Les données de certaines régions ont été combinées à des fins de confidentialité.
^r Données révisées.

⁸⁹ Selon les renseignements fournis par l’employeur à Service Canada au moment de sa demande

Il y a eu des hausses de nouveaux accords tout au long de l'EF2122 qui pourraient s'expliquer par le rétablissement des accords échus 72 semaines après leur établissement initial en début de pandémie au printemps 2020. L'éclosion d'infections survenue pendant l'hiver de l'EF2122 pourrait aussi expliquer le nombre accru de nouveaux accords conclus en janvier et en février 2022⁹⁰ (consulter le graphique 15).

Graphique 15 – Nombre d'accords de Travail partagé conclus par mois, Canada, avril 2021 à mars 2022



Source : Emploi et Développement social, Système commun pour les subventions et les contributions.

Les deux tiers ou plus des accords de Travail partagé débutés au cours de la dernière décennie étaient rattachés aux industries productrices de biens. La situation a changé de façon significative durant l'EF2021, alors que les restrictions découlant de la pandémie sont aussi venues toucher les industries productrices de services.

Lors de l'EF2122, le ratio entre les accords de Travail partagé était plus élevé pour les industries productrices de biens que pour les industries productrices de services. Pendant l'EF2122, près de 60 % des accords de Travail partagé ont été conclus avec des entreprises des industries productrices de biens, par rapport à seulement 40 % lors de l'EF2021. Ce changement pourrait être dû à la réduction des restrictions liées à la COVID-19 qui avaient été mises en place au début de la pandémie.

Le nombre d'accords de Travail partagé dans le secteur des services pendant l'EF2122 a diminué de 85 % par rapport à l'exercice précédent (consulter le tableau 41).

⁹⁰ [Mises à jour sur l'épidémiologie de la COVID19 : Éclosions](#)

Tableau 41 – Nombre et proportion en pourcentage des accords de Travail partagé selon l'industrie, Canada, EF1718 à EF2122

Industrie	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Industries productrices de biens	130 (65,7 %)	126 (79,8 %)	266 (71,9 %)	1 750^r (41,4 %)	498 (56,2 %)
Exploitation minière, exploitation des carrières, et extraction pétrolière et gazière	3 (1,5 %)	4 (2,5 %)	5 (1,4 %)	56 (1,3 %)	9 (1,0 %)
Construction	14 (7,1 %)	11 (7,0 %)	25 (6,8 %)	262 (6,2 %)	33 (3,7 %)
Fabrication	109 (55,1 %)	106 (67,1 %)	223 (60,3 %)	1363 (32,3 %)	443 (50,0 %)
Autres industries productrices de biens	4 (2,0 %)	5 (3,2 %)	13 (3,5 %)	69 (1,6 %)	13 (1,5 %)
Industries productrices de services	68 (34,3 %)	32 (20,3 %)	104 (28,1 %)	2 476 (58,6 %)	388 (43,8 %)
Commerce de gros	14 (7,1 %)	4 (2,5 %)	10 (2,7 %)	257 (6,1 %)	33 (3,7 %)
Commerce de détail	12 (6,1 %)	4 (2,5 %)	16 (4,3 %)	307 (7,3 %)	56 (6,3 %)
Services professionnels, scientifiques et techniques	25 (12,6 %)	11 (7,0 %)	24 (6,5 %)	621 (14,7 %)	71 (8,0 %)
Autres industries productrices de services	17 (8,6 %)	13 (8,2 %)	54 (14,6 %)	1 289 ^r (30,5 %)	228 (25,7 %)
Canada	198 (100,0 %)	158 (100,0 %)	370 (100,0 %)	4 224^r (100,0 %)	886 (100,0 %)

Source : Emploi et Développement social, Système commun pour les subventions et les contributions.

^r Données révisées.

La répartition des accords de Travail partagé selon la taille de l'employeur demeure stable depuis la récession de 2008-2009. Depuis, plus de 95 % des accords ont aidé les petites et moyennes entreprises (moins de 500 employés) à se remettre des perturbations de leurs activités commerciales normales.

2.5.5 Travailleurs – demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé et montants versés

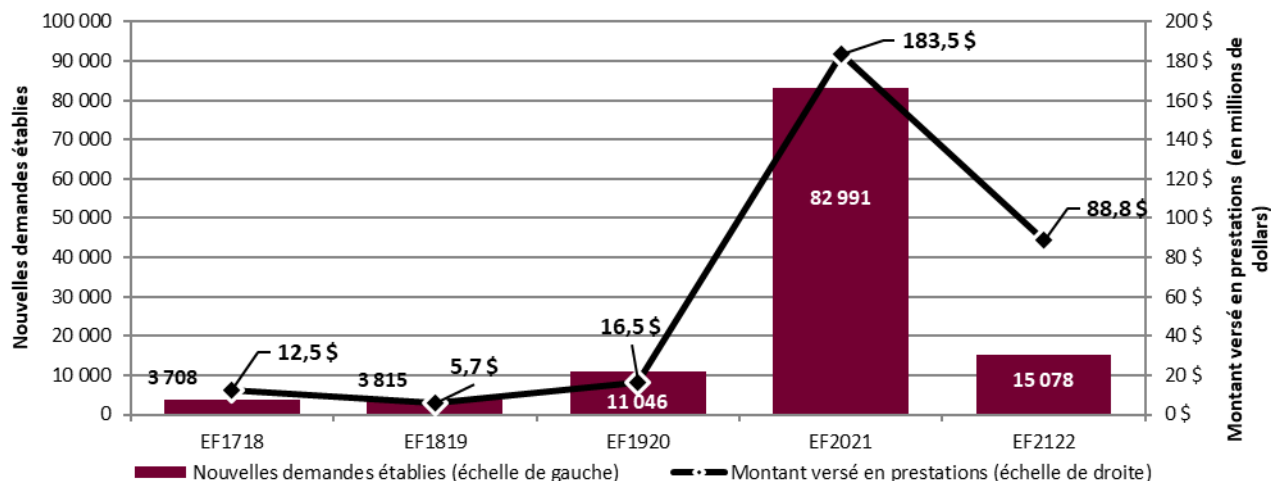
Pour être admissibles à des prestations d'assurance-emploi de Travail partagé, les travailleurs doivent être éligibles aux prestations régulières d'assurance-emploi. Des mesures temporaires ont été mises en œuvre de septembre 2020 à septembre 2022, ce qui est venu changer les critères d'admissibilité à l'assurance-emploi durant l'EF2021 et l'EF2122. Consulter la [Section 2.1](#) pour de plus de détails.

Le contexte de l'EF2021 était sans précédent, ce qui a mené à un accroissement significatif du nombre de demandes de prestations de Travail partagé durant cette période. Comme l'activité économique dans l'ensemble des secteurs et des régions pendant l'EF2122 s'est améliorée, le nombre des demandes de prestations de Travail partagé a diminué par rapport à l'EF2021.

Lors de l'EF2122, les demandes de prestations de Travail partagé ont diminué de plus de 80 %. Le montant versé en prestations de Travail partagé a diminué de plus de 50 % par rapport à l'année précédente (consulter le graphique 16).

Cette diminution du nombre d'accords de Travail partagé et des prestations versées coïncide avec l'augmentation de l'activité économique et la remise sur pied de l'ensemble des secteurs et régions. L'assouplissement et le retrait des restrictions de santé publique explique en partie la baisse des demandes observées au sein des industries productrices de services (consulter l'[annexe 2.22.2](#)).

Graphique 16 – Demandes de prestations d’assurance-emploi de Travail partagé et montants versés, Canada, EF1718 à EF2122



Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins un dollar de prestations d’assurance-emploi de Travail partagé a été versé.

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

Demandes : Le nombre de nouvelles demandes et le montant des prestations versées ont diminué dans l’ensemble des provinces et territoires. L’Ontario et le Québec ont continué à représenter plus de la moitié des nouvelles demandes et des montants payés (consulter le tableau 42). Pour l’EF2122, aucun travailleur des Territoires (Nunavut, Territoires du Nord-Ouest et Yukon) n’a établi de demande, une tendance semblable à celle d’avant la pandémie.

Données démographiques : Il n’y a pas eu de changements notables des données démographiques des prestataires du programme de Travail partagé par rapport à l’année précédente. Les femmes représentaient tout juste moins du tiers des demandes établies pendant l’EF2122, et des prestations leur ont été versées dans une proportion semblable.

Répartition selon l’âge : La répartition selon l’âge des prestataires est demeurée relativement inchangée. Les personnes de 25 à 54 ans représentaient encore les deux tiers des demandes établies et des prestations versées. Les jeunes demeuraient sous-représentés parmi les nouvelles demandes établies, par rapport à leur part du chiffre d’emploi national (14 % en mars 2022)⁹¹.

Secteurs : Quelques faits saillants sur les secteurs où les prestataires de Travail partagé étaient employés :

- les employés des industries productrices de biens représentaient plus des quatre cinquièmes des demandes de Travail partagé et des prestations versées pendant l’EF2122. Lors de l’EF2021, les industries productrices de biens avaient connu une proportion du total des demandes et des prestations versées semblable à celle des industries productrices de services. L’assouplissement des

⁹¹ Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0287-01, données désaisonnalisées

restrictions liées à la COVID-19 a sans doute entraîné la baisse des demandes du côté des industries productrices de services

- pendant l'EF2122, le nombre de demandes de Travail partagé et de prestations versées a diminué considérablement au sein des industries productrices de services. Le secteur du Commerce de gros et celui des Services professionnels, scientifiques et techniques ont connu la plus forte baisse de demandes et de prestations versées
- les prestataires du secteur manufacturier ont établi la plupart des demandes de prestations de Travail partagé au sein des industries productrices de biens lors de l'EF2122. Bien que la proportion des prestations de Travail partagé versées alors aux travailleurs du secteur manufacturier se voulait plus élevée que pendant l'EF2021, elle demeurait environ 25 % en dessous de ses niveaux d'avant la pandémie. Le nombre de demandes et les prestations versées dans ce secteur sont disproportionnés par rapport à leur part du chiffre d'emploi national de l'EF2122, avoisinant les 9 %⁹².

⁹² Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0355-01.

Tableau 42 – Nombre et proportion en pourcentage des demandes d'assurance-emploi de Travail partagé et montants versés selon la région, le sexe, l'âge et l'industrie, Canada, EF1920 à EF2122

Région	Nouvelles demandes établies			Montants versés (en millions de dollars)		
	EF1920	EF2021	EF2122	EF1920	EF2021	EF2122
Terre-Neuve-et-Labrador	47 ^c (0,4 %)	498 (0,6 %)	24 ^c (0,2 %)	0,08 \$ (0,5 %)	1,0 \$ (0,5 %)	0,4 \$ ^c (0,4 %)
Île-du-Prince-Édouard		121 (0,1 %)		0,0 \$ (0,0 %)	0,3 \$ (0,2 %)	
Nouvelle-Écosse	70 (0,6 %)	2 029 (2,4 %)	96 (0,6 %)	0,07 \$ (0,4 %)	3,8 \$ (2,1 %)	2,3 \$ (2,6 %)
Nouveau-Brunswick	70 (0,6 %)	1 253 (1,5 %)	119 (0,8 %)	0,01 \$ (0,0 %)	2,0 \$ (1,1 %)	0,5 \$ (0,5 %)
Québec	2 385 (21,6 %)	19 666 (23,7 %)	3 816 (25,3 %)	4,2 \$ (25,2 %)	36,1 \$ (19,7 %)	22,2 \$ (25,0 %)
Ontario	3 969 (35,9 %)	29 381 (35,4 %)	8 285 (54,9 %)	5,4 \$ (32,8 %)	68,3 \$ (37,2 %)	40,6 \$ (45,7 %)
Manitoba	1 729 (15,7 %)	6 733 (8,1 %)	411 (2,7 %)	2,7 \$ (16,3 %)	11,2 \$ (6,1 %)	4,6 \$ (5,1 %)
Saskatchewan	642 (5,8 %)	1 742 (2,1 %)	250 (1,7 %)	1,7 \$ (10,0 %)	5,6 \$ (3,1 %)	1,4 \$ (1,6 %)
Alberta	1 089 (9,9 %)	11 770 (14,2 %)	788 (5,2 %)	1,4 \$ (8,6 %)	32,9 \$ (17,9 %)	9,6 \$ (10,8 %)
Colombie-Britannique	1,045 (9,5 %)	9 758 (11,8 %)	1 289 (8,5 %)	1,0 \$ (6,1 %)	21,8 \$ (11,9 %)	7,2 \$ (8,1 %)
Territoires	0 (0,0 %)	40 (0,05 %)	0 (0,0 %)	0,00 \$ (0,0 %)	0,4 \$ (0,2 %)	0 \$ (0,0 %)
Sexe						
Hommes	8 528 (77,2 %)	52 895 (63,7 %)	10 277 (68,2 %)	12,8 \$ (77,7 %)	117,8 \$ (64,2 %)	56,7 \$ (63,9 %)
Femmes	2 518 (22,8 %)	30 096 (36,3 %)	4 801 (31,8 %)	3,7 \$ (22,3 %)	65,6 \$ (35,8 %)	32,0 \$ (36,1 %)
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	748 (6,8 %)	4 272 (5,1 %)	1 102 (7,3 %)	1,0 \$ (6,1 %)	7,6 \$ (4,1 %)	3,7 \$ (4,2 %)
25 à 44 ans	4 644 (42,0 %)	36 683 (44,2 %)	5 708 (37,9 %)	6,3 \$ (38,2 %)	76,7 \$ (41,8 %)	30,1 \$ (33,9 %)
45 à 54 ans	2 809 (25,4 %)	21 295 (25,7 %)	3 861 (25,6 %)	4,5 \$ (27,0 %)	48,7 \$ (26,6 %)	25,2 \$ (28,4 %)
55 ans et plus	2 845 (25,8 %)	20 741 (25,0 %)	4 407 (29,2 %)	4,7 \$ (28,6 %)	50,5 \$ (27,5 %)	29,8 \$ (33,5 %)
Industrie						
Industries productrices de biens	9 347 (84,6 %)	43 142 (52,0 %)	12 161 (80,7 %)	14,9 \$ (90,4 %)	97,3 \$ (53,0 %)	59,3 \$ (66,8 %)
Fabrication	9 025 (81,7 %)	40 246 (48,5 %)	11 863 (78,7 %)	14,3 \$ (86,6 %)	88,2 \$ (48,1 %)	56,4 \$ (63,6 %)
Autres industries productrices de biens	322 (2,9 %)	2 896 (3,5 %)	298 (2,0 %)	0,6 \$ (3,8 %)	9,0 \$ (4,9 %)	2,8 \$ (3,2 %)
Industries productrices de services	1 699 (15,4 %)	39 849 (48,0 %)	2 550 (16,9 %)	1,6 \$ (9,6 %)	86,2 \$ (47,0 %)	29,5 \$ (33,2 %)
Commerce de gros	581 (5,3 %)	10 321 (12,4 %)	655 (4,3 %)	0,5 \$ (3,0 %)	18,9 \$ (10,3 %)	4,8 \$ (5,4 %)
Services professionnels, scientifiques et techniques	311 (2,8 %)	8 474 (10,2 %)	261 (1,7 %)	0,4 \$ (2,6 %)	17,9 \$ (9,7 %)	3,5 \$ (4,0 %)
Autres industries productrices de services	807 (7,3 %)	21 054 (25,4 %)	1 634 (10,8 %)	0,7 \$ (4,0 %)	49,4 \$ (26,9 %)	19,8 \$ (22,3 %)
Canada	11 046 (100,0 %)	82 991 (100,0 %)	15 078 (100,0 %)	16,5 \$ (100,0 %)	183,5 \$ (100,0 %)	88,8 \$ (100,0 %)

Remarque : Les données peuvent ne pas correspondre aux totaux en raison de l'arrondissement. Le pourcentage est fondé sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes pour lesquelles au moins un dollar de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé a été versé.

^c Les données de certaines régions ont été combinées à des fins de confidentialité.

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

2.5.6 Niveau et durée des prestations d'assurance-emploi de Travail partagé

Les prestations hebdomadaires de Travail partagé versées aux prestataires sont déterminées selon :

- le salaire de l'employé
- le calcul du taux de prestations d'assurance-emploi
- la mesure de la réduction des heures travaillées (de 10 % à 60 %)

Différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi ont été mises en œuvre de septembre 2020 à septembre 2022. Le calcul des taux de prestations d'assurance-emploi a été réformé durant l'EF2021 et l'EF2122 en raison de ces mesures temporaires (consulter la [Section 2.1](#) pour plus de détails). Pour cette raison, les taux hebdomadaires moyens des prestations de Travail partagé entre les EF1920 et EF2122 ne sont pas entièrement comparables.

Le taux national de prestations hebdomadaires moyen de Travail partagé était de 145 \$ durant l'EF2122. Ce taux a augmenté d'à peu près 9 % par rapport à celui qui avait été enregistré pendant l'exercice financier précédent⁹³. Les taux moyens de prestations hebdomadaires de Travail partagé n'ont pas beaucoup varié malgré les différentes méthodes de calcul en place pendant l'EF2122.

Pendant l'EF2122, le taux de prestations hebdomadaires moyen a grimpé dans toutes les provinces, sauf en Ontario. Les provinces de l'Ouest ont enregistré le plus haut taux de prestations hebdomadaires moyen de l'EF2122, tandis que les provinces de l'Atlantique ont affiché le plus faible.

Du point de vue du sexe, les hommes affichaient un taux de prestations hebdomadaires moyen plus élevé que les femmes, ce qui est probablement attribuable aux différentes industries dans lesquelles ils travaillaient.

Le taux de prestations hebdomadaires moyen était relativement le même d'un groupe d'âge à l'autre durant l'EF2122. Au cours des exercices financiers précédents, le taux de prestations des jeunes travailleurs était en dessous de la moyenne.

Comme pour les exercices financiers précédents, le taux de prestations hebdomadaires moyen variait selon les industries pendant l'EF2122. Le taux de prestations hebdomadaires le plus élevé a été observé dans le secteur des Finances et des assurances, tandis que l'industrie du Commerce de gros affichait le taux le plus faible.

⁹³ 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 43 – Taux de prestations hebdomadaires moyens d’assurance-emploi de Travail partagé, selon la région, le sexe, l’âge et l’industrie, Canada, EF1920 à EF2122

Région	EF1920	EF2021	EF2122
Provinces de l’Atlantique ^c	151 \$	123 \$	127 \$
Québec	136 \$	127 \$	146 \$
Ontario	127 \$	139 \$	138 \$
Manitoba	149 \$	119 \$	142 \$
Saskatchewan	152 \$	154 \$	190 \$
Alberta	159 \$	139 \$	174 \$
Colombie-Britannique	142 \$	130 \$	160 \$
Yukon	0	143 \$	0
Territoires du Nord-Ouest	0	180 \$	0
Nunavut	0	197 \$	0
Sexe			
Hommes	143 \$	134 \$	151 \$
Femmes	124 \$	131 \$	132 \$
Catégorie d’âge			
24 ans et moins	134 \$	122 \$	142 \$
25 à 44 ans	139 \$	132 \$	147 \$
45 à 54 ans	140 \$	134 \$	143 \$
55 ans et plus	138 \$	137 \$	145 \$
Industrie			
Industries productrices de biens	138 \$	136 \$	145 \$
Construction	173 \$	151 \$	165 \$
Fabrication	136 \$	134 \$	145 \$
Industries productrices de services	145 \$	130 \$	141 \$
Commerce de gros	138 \$	117 \$	121 \$
Finance et assurances	122 \$	130 \$	178 \$
Services d’hébergement et de restauration	111 \$	142 \$	139 \$
Canada	139 \$	133 \$	145 \$

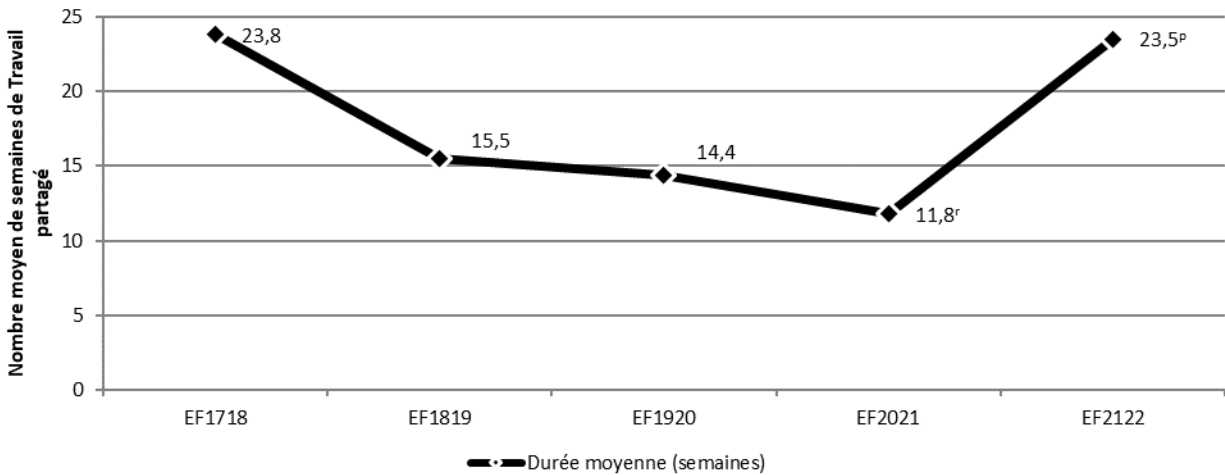
Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins un dollar de prestations de Travail partagé a été versé.

^c Les données de certaines provinces ont été combinées à des fins de confidentialité.

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

Comme le démontre le graphique 17, pour l’EF2122, la durée moyenne des demandes de prestations de Travail partagé complétées était de 23,5 semaines, soit près du double comparé à l’exercice financier précédent. L’augmentation de la durée moyenne des accords est attribuable en partie à la diminution du nombre d’accords résiliés plus tôt (consulter la [section 2.5.7](#) pour en savoir plus).

Graphique 17 – Durée moyenne des demandes de prestations d’assurance-emploi de Travail partagé complétées, Canada, EF1718 à EF2122



Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins un dollar de prestations de Travail partagé a été versé.

^r Données révisées.

^p Données préliminaires.

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

2.5.7 Accords de Travail partagé ayant fait l’objet d’une résiliation anticipée et mises à pied évitées

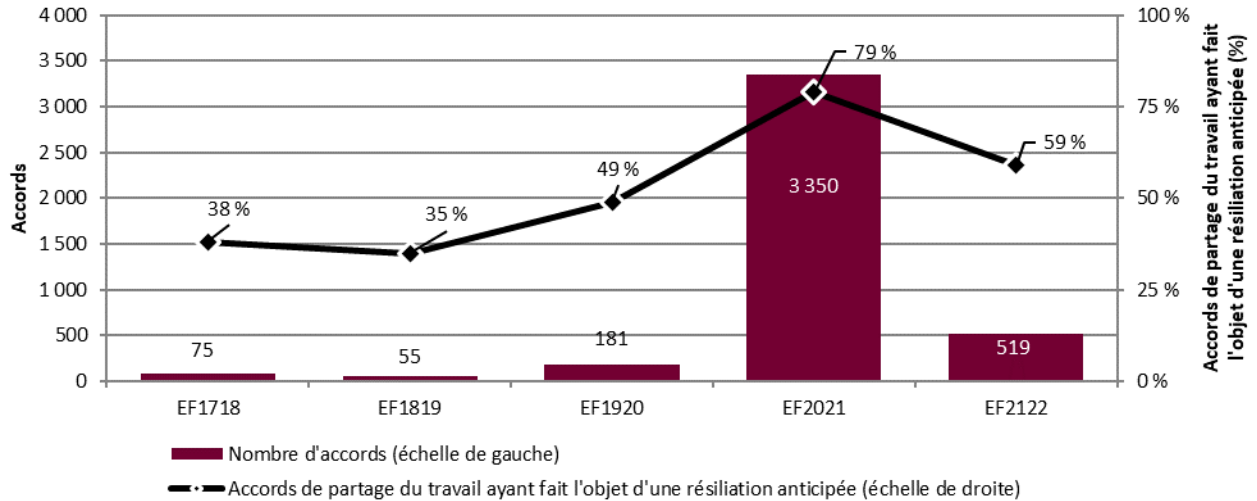
Un accord de Travail partagé qui prend fin avant la date prévue est appelé une *résiliation anticipée*⁹⁴. Elle peut être causée par différents facteurs, notamment :

- un retour à la normale de l’activité de l’entreprise
- une décision de procéder à des mises à pied
- une fermeture

Les résiliations anticipées au cours de l’EF2122 ont diminué pour s’établir à moins de 60 % de l’ensemble des accords, en baisse de trois-quarts par rapport à l’exercice financier précédent. Avant la pandémie, moins de la moitié des accords avaient fait l’objet d’une résiliation anticipée. La diminution du nombre de résiliations anticipées et de nouveaux accords au cours de l’EF2122 pourrait signifier une reprise économique.

⁹⁴ Un employé mis à pied pendant ou à la fin d’un accord de Travail partagé peut demander de convertir sa demande de prestations de Travail partagé en prestations régulières d’assurance-emploi. La durée de sa demande serait alors prolongée selon le nombre de semaines de Travail partagé.

Graphique 18 – Taux annuel de résiliations anticipées des accords de Travail partagé, Canada, EF1718 à EF2122



Remarque : La résiliation est anticipée par rapport à la phase de clôture du projet.

Des tendances passées montrent que le nombre de demandes de Travail partagé s'accroît pendant les récessions et diminue pendant les périodes de relance et de croissance économique. Le programme présente également l'avantage de permettre aux employeurs de maintenir en poste des employés qualifiés. Cela permet aux employeurs d'éviter de devoir lancer des processus coûteux de recrutement et de formation de nouveaux employés lorsque les activités de l'entreprise reviennent à la normale.

2.6 Prestations spéciales de l'assurance-emploi

Les prestations spéciales de l'assurance-emploi offrent un soutien temporaire du revenu aux employés, aux travailleurs autonomes qui participent au régime et aux pêcheurs indépendants, qui sont admissibles et qui ne peuvent travailler en raison de circonstances particulières de la vie. Ces circonstances incluent une maladie ou une blessure, une grossesse ou un accouchement, de donner des soins à un nouveau-né ou à un enfant nouvellement adopté, de donner des soins ou du soutien à une personne gravement malade ou blessée ou à quelqu'un qui a besoin de soins de fin de vie.

Pour avoir droit aux prestations spéciales de l'assurance-emploi, les employés assurés doivent avoir accumulé un minimum de 600 heures d'emploi assurable au cours de leur période de référence. Ce seuil d'heures minimal pour les prestations spéciales a changé durant l'EF2122 dû aux différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi introduites durant cette période (consulter la [section 2.1](#)). Le minimum était de 120 heures pour les demandes établies durant la première moitié de l'EF2122 (dû au crédit unique de 480 heures pour les demandes de prestations spéciales) et 420 heures pour les demandes établies durant la deuxième moitié de l'EF2122⁹⁵. Les employés assurés devaient aussi satisfaire aux critères d'admissibilité associés aux prestations spéciales demandées et subir une réduction de leur rémunération hebdomadaire normale de plus de 40 % en raison d'un arrêt de rémunération.

Les travailleurs autonomes peuvent avoir droit aux prestations spéciales s'ils ont choisi de s'inscrire au régime d'assurance-emploi et ont cotisé au régime durant au moins un an avant de demander ces prestations. Ils doivent aussi avoir un revenu net provenant d'un emploi autonome qui satisfait le seuil minimal d'admissibilité au régime⁹⁶ au cours de l'année civile antérieure à leur demande et répondre aux autres critères d'admissibilité spécifiques aux prestations spéciales demandées. Au cours de l'EF2122, le seuil de revenu minimal d'admissibilité au régime pour les travailleurs autonomes cherchant à obtenir des prestations spéciales a été réduit de manière équivalente au nombre d'heures minimal requis pour se qualifier aux prestations spéciales dans le cadre des mesures temporaires de l'assurance-emploi mises en place.

Tel qu'expliqué à la [section 2.1](#), différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi étaient en place durant la période examinée. Par conséquent, certains des principaux indicateurs couverts dans les sous-sections suivantes sont présentés séparément pour la première et la deuxième moitié de l'EF2122.

La sous-section 2.6.1 donne un aperçu des prestations spéciales en ce qui concerne le nombre de nouvelles demandes de prestations établies, le montant versé et le niveau des prestations. Les sous-sections suivantes présentent chacune des prestations spéciales de l'assurance-emploi. La sous-

⁹⁵ Le seuil minimal de 600 heures d'emploi assurable a repris pour les demandes établies après le 24 septembre 2022 lorsque la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi s'est terminée.

⁹⁶ Ce seuil était de 7 279 \$ (rémunération de 2019) pour les demandes de prestations établies en 2020. Il a été temporairement établi à 5 000 \$ (rémunération de 2020) pour les demandes établies entre le 3 janvier 2021 et le 25 septembre 2021. Il était de 5 289 \$ (rémunération de l'année civile précédant l'année où la demande est effectuée) pour les demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022. Les pêcheurs indépendants pouvaient également avoir droit aux prestations spéciales avec une rémunération provenant de la pêche, consulter la [section 2.4](#) pour les détails.

section 2.6.2 discute des prestations de maternité et des prestations parentales. La sous-section 2.6.3 examine les prestations de maladie. Les prestations de compassion, les prestations pour proches aidants d'adultes et celles pour proches aidants d'enfants sont présentées aux sections 2.6.4, 2.6.5 et 2.6.6, respectivement. Pour terminer, la sous-section 2.6.7 examine le recours aux prestations spéciales par les travailleurs autonomes ayant choisi de s'inscrire au régime d'assurance-emploi. Aux fins de la section suivante, par demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi, on considère les demandes pour lesquelles au moins un dollar en prestations spéciales a été versé⁹⁷.

2.6.1 Aperçu des demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi

Le nombre de nouvelles demandes de prestations spéciales est passé de 671 300 pour l'EF2021 à 704 600 pour l'EF2122 (consulter le tableau 44). Les demandes de prestations parentales ont augmenté le plus (+28 800), suivi par les demandes de prestations de maladie (+12 110) et les demandes de prestations de maternité (+10 000). Cette hausse peut être attribuable, en partie, aux différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi qui ont facilité l'accès aux prestations d'assurance-emploi durant la période examinée (consulter la [section 2.1](#)). Parmi les trois types de prestations pour proches aidants, le nombre de nouvelles demandes est demeuré relativement stable durant l'EF2122 comparativement à l'EF2021.

Tableau 44 – Demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi* et montant versé selon le type de prestations, Canada, EF2021 à EF2122

Type de prestations	Nombre de demandes				Montant versé (en millions de dollars)	
	Total de EF2021	Première moitié de EF2122	Deuxième moitié de EF2122	Total de EF2122	EF2021	EF2122
Maternité	166 910	91 810	85 100	176 910	1 324,7 \$	1 474,7 \$
Parentales	213 100	123 000	118 900	241 900	3 177,8 \$	3 589,9 \$
Maladie	450 350	209 040	253 420	462 460	1 999,3 \$	2 461,9 \$
Compassion	6 802	3 341	3 434	6 775	43,4 \$	46,0 \$
Proches aidants d'adultes	12 208	6 237	6 304	12 541	69,3 \$	79,6 \$
Proches aidants d'enfants	5 522	3 047	2 587	5 634	41,2 \$	45,4 \$
Canada	671 260	328 830	375 790	704 620	6 655,7 \$	7 697,6 \$

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations 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.

* À partir de l'EF2021, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses dans le total des demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi, ce qui pourrait affecter les comparaisons avec les exercices précédents. Auparavant ces données étaient exclues en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données sur les demandes de prestations de maternité, de prestations parentales et de prestations de maladie reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi, alors que celles sur les demandes de prestations de compassion, de prestations pour proches aidants d'adultes et de prestations pour proches aidants d'enfants reposent sur un échantillon de 100 %.

À l'instar des années précédentes, les prestations de maladie ont continué de représenter près des deux tiers (65,6 %) des demandes de prestations spéciales établies pour l'ensemble de l'EF2122. Au cours de la même période, 34,3 % et 25,1 % des demandes de prestations spéciales incluaient respectivement des prestations parentales et des prestations de maternité. Environ 1,8 % de l'ensemble des demandes

⁹⁷ Les données administratives de l'assurance-emploi utilisées sont celles en date du mois d'août 2022. Elles reposent sur un échantillon de 10 % des demandes pour les prestations de maternité, les prestations parentales et les prestations de maladie; et sur un échantillon de 100 % des demandes de prestations de compassion, de prestations pour proches aidants d'adultes et de prestations pour proches aidants d'enfants.

de prestations spéciales comportaient des prestations pour proches aidants d'adultes, 1,0 % avaient des prestations de compassion et 0,8 % incluait des prestations pour proches aidants d'enfants⁹⁸.

Le montant total versé en prestations spéciales s'est établi à 7,7 milliards de dollars pour l'EF2122. Les montants versés ont augmenté pour tous les types de prestations comparativement à l'EF2021.

Au cours de l'EF2122, les femmes ont établi une plus grande part (61,3 %) des demandes de prestations spéciales comparativement aux hommes (38,7 %). Cette répartition des demandes par sexe est restée pratiquement inchangée par rapport aux exercices financiers précédents. Les femmes ont aussi continué de toucher une plus grande part des montants versés en prestations spéciales que les hommes durant l'EF2122 (80,3 % et 19,7 %, respectivement). Ceci s'explique notamment par le fait que seules les femmes peuvent toucher des prestations de maternité, qu'une plus grande proportion de femmes que d'hommes reçoivent des prestations parentales, et qu'en moyenne, les hommes qui en reçoivent touchent un plus petit nombre de semaines de prestations parentales que les femmes.

En fonction de l'âge, les prestataires âgés de moins de 45 ans ont continué d'établir près des deux tiers (67,5 %) des nouvelles demandes de prestations spéciales et de toucher la plus grande part du montant total versé en prestations spéciales (82,6 %) pour l'EF2122.

Au cours de l'EF2122, le calcul du taux de prestations hebdomadaires a varié selon les différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi. Par conséquent, les données sur les taux de prestations hebdomadaires sont rapportées selon trois périodes distinctes (consulter la [section 2.1](#)). Excluant les prestations parentales prolongées, qui sont versées à un taux de prestations inférieur aux autres types de prestations spéciales (consulter la [sous-section 2.6.2](#)), le taux de prestations hebdomadaires moyen était de 553 \$ pour les demandes de prestations spéciales établies durant la première moitié de l'EF2122. Ce taux était de 503 \$ pour les demandes établies durant la période de deux mois de l'automne 2021 et 508 \$ pour les demandes établies dans les quatre derniers mois de l'EF2122.

Pour tous les types de prestations spéciales confondus, la part des demandes touchant le taux de prestations hebdomadaires maximum applicable durant la première moitié de l'EF2122, la période de deux mois de l'automne 2021 et les quatre derniers mois de l'EF2122 était de 49,5 %, 46,0 % et 44,7 % respectivement. La proportion de prestataires ayant touché le taux minimum de prestations hebdomadaires de 500 \$ (ou de 300 \$ pour les prestations parentales prolongées) durant la première moitié de l'EF2122 était de 37,7 %. De même, la proportion de prestataires ayant touché le taux minimum de prestations hebdomadaires de 300 \$ (ou de 180 \$ pour les prestations parentales prolongées) durant la période de deux mois de l'automne 2021 était de 9,0 %.

Prestations spéciales de l'assurance-emploi et entreprises

Selon les données fiscales de 2020, soit les dernières microdonnées disponibles au moment de la rédaction du présent rapport, il y avait environ 205 880 entreprises (16,7 % de l'ensemble des entreprises en 2020) liées à l'établissement d'une demande de prestations spéciales de

⁹⁸ 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.

l'assurance-emploi en tant qu'employeurs actuels ou derniers employeurs des prestataires (consulter le tableau 45). Il s'agit d'une diminution de 1,9 % par rapport à 2019.

Tableau 45 – Entreprises, emploi et demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi selon la taille des entreprises*, Canada, 2020

Taille des entreprises	Nombre d'entreprises	Nombre d'entreprises comptant au moins un employé touchant des prestations spéciales de l'assurance-emploi	Répartition de l'emploi** (Part en %)	Répartition des bénéficiaires de prestations spéciales de l'assurance-emploi*** (Part en %)	Répartition des bénéficiaires de prestations de maladie de l'assurance-emploi**** (Part en %)
Petite	1 120 640	118 970	21,6 %	17,7 %	20,0 %
Petite à moyenne	94 430	68 080	19,3 %	21,4 %	26,2 %
Moyenne à grande	16 180	15 600	16,0 %	18,8 %	21,6 %
Grande	3 240	3 220	43,1 %	42,1 %	32,2 %
Canada	1 234 480	205 880	100,0 %	100,0 %	100,0 %

* Les catégories relatives à la taille des entreprises sont tirées d'une publication de Statistique Canada intitulée *La dynamique des entreprises au Canada*. Les petites entreprises sont celles qui emploient de 1 à 19 employés. Les entreprises de petite à moyenne taille comptent de 20 à 99 employés, et les entreprises de moyenne à grande taille, de 100 à 499 employés. Les grandes entreprises emploient 500 travailleurs ou plus.

** Le nombre de travailleurs d'une entreprise est celui des personnes ayant un revenu d'emploi de cette dernière, comme indiqué sur le formulaire T4. Le nombre de travailleurs est ajusté afin que chaque membre de la population active ne soit compté qu'une seule fois et que les travailleurs qui travaillaient pour plus d'une entreprise soient pris en compte. Par exemple, si un travailleur a gagné 25 000 \$ au service d'une première entreprise et 25 000 \$ au service d'une deuxième, ce dernier est codé comme 0,5 employé dans le cas de la première entreprise et 0,5 dans le cas de la deuxième.

*** Ces données reposent sur le nombre de personnes touchant des prestations spéciales d'assurance-emploi ou des prestations de maladie d'assurance-emploi en 2020.

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

La répartition de la main-d'œuvre et des prestataires de prestations spéciales de l'assurance-emploi sont à peu près similaires par taille d'entreprise, contrairement aux prestations régulières de l'assurance-emploi où les grandes entreprises sont sous-représentées (consulter la [section 2.2](#)). Dans le cas des prestations spéciales, l'écart le plus important entre la distribution des emplois et celle des prestataires a été observé dans les petites entreprises, mais il s'agit d'une différence de 3,9 points de pourcentage seulement. Tandis que les questions relatives au réaménagement des effectifs dans un contexte commercial ou économique difficile peuvent expliquer en partie le recours plus élevé aux prestations régulières de l'assurance-emploi chez les travailleurs des petites entreprises, l'utilisation des prestations spéciales de l'assurance-emploi est probablement plus liée au profil démographique de la main-d'œuvre, aux situations individuelles et à la nature du travail dans l'industrie.

Cependant, lorsque la répartition de la main-d'œuvre est comparée uniquement avec celle des prestataires de prestations de maladie de l'assurance-emploi, les grandes entreprises sont sous-représentées (-10,9 points de pourcentage). Cet écart peut s'expliquer notamment par le fait que les grandes entreprises sont généralement plus susceptibles d'offrir des régimes d'assurance-invalidité de courte durée à leurs employés. Les employés qui sont incapables de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure et qui sont couverts par le régime de leur employeur peuvent ne pas avoir à demander des prestations de l'assurance-emploi, puisque les prestations des régimes enregistrés doivent être versées avant les prestations de l'assurance-emploi.

2.6.2 Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi

Les prestations de maternité sont offertes aux personnes admissibles qui ne peuvent pas travailler parce qu'elles sont enceintes ou qu'elles ont accouché récemment. Les bénéficiaires de prestations de maternité doivent fournir à Service Canada une déclaration signée attestant leur grossesse et la date prévue ou réelle de l'accouchement. Les personnes admissibles peuvent toucher jusqu'à 15 semaines de prestations de maternité. Les prestations peuvent commencer à être versées à compter de la douzième semaine précédant la date prévue de l'accouchement et ne peuvent être versées après la 17^e semaine suivant la date réelle de la naissance de l'enfant.

Les prestations parentales de l'assurance-emploi sont versées aux parents admissibles qui s'absentent du travail pour s'occuper d'un (ou plusieurs) nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté. Les demandeurs doivent fournir une attestation signée indiquant la date de naissance de l'enfant ou s'il s'agit d'une adoption, la date de placement de l'enfant chez eux ainsi que le nom et l'adresse de l'autorité d'adoption. Les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées.

Les prestations parentales standards offrent aux parents jusqu'à 40 semaines de prestations payables sur une période maximale de 12 mois (ceci comprend les cinq semaines supplémentaires de prestations offertes aux parents qui partagent les prestations parentales). Un parent ne peut pas recevoir plus de 35 semaines de prestations standards. Le taux de prestations est de 55 % de la rémunération hebdomadaire assurable, jusqu'au montant maximum de 595 \$ en 2021 et 638 \$ en 2022.

Les prestations parentales prolongées permettent aux parents d'obtenir jusqu'à 69 semaines de prestations payables sur une période maximale de 18 mois (ceci comprend les huit semaines supplémentaires de prestations offertes aux parents qui partagent les prestations parentales). Un parent ne peut pas recevoir plus de 61 semaines de prestations prolongées. Le taux de prestations est de 33 % de la rémunération hebdomadaire assurable, jusqu'au montant maximum de 357 \$ en 2021 et 383 \$ en 2022.

En raison des différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi, le calcul des prestations hebdomadaires auxquelles les parents étaient admissibles a varié durant la période examinée. Des taux de prestations hebdomadaires minimum différents ont aussi été introduits dans certaines périodes de l'EF2122 (consulter la [section 2.1](#)).

Les parents peuvent partager les prestations parentales et ils peuvent les utiliser en même temps ou à des moments différents à l'intérieur des 12 mois (prestations parentales standards) ou 18 mois (prestations parentales prolongées) de la naissance ou du placement en vue de l'adoption. Lorsque les prestations parentales sont partagées, un seul délai de carence doit être observé. Les parents doivent choisir la même option (standard ou prolongée) lorsqu'ils présentent leur demande de prestations. Le choix retenu par le premier parent lorsqu'il soumet une demande de prestations liera les deux prestataires. Une fois que les parents commencent à recevoir des prestations parentales, ils ne peuvent pas changer d'option. Toutefois, ils peuvent modifier le partage des semaines.

Il importe de noter que les prestations de maternité et les prestations parentales versées en vertu du régime de l'assurance-emploi sont offertes à travers le Canada à l'exception du Québec. Pour les parents qui résident au Québec, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) offre, depuis le 1^{er} janvier 2006, des prestations comparables aux salariés et aux travailleurs autonomes qui y sont admissibles.

Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi : couverture et accessibilité

Les données de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) fournissent un portrait de ceux qui ont accès ou non aux prestations d'assurance-emploi, notamment les prestations de maternité et parentales. Cette enquête complète les données administratives de l'assurance-emploi, ces dernières ne couvrant que ceux qui présentent une demande d'assurance-emploi. Selon les données de l'ECAE de 2021⁹⁹, 82,9 % des parents d'enfants de 18 mois et moins vivant à l'extérieur du Québec occupaient un emploi assurable en 2021. Parmi ces nouveaux parents ayant un emploi assurable, 89,3 % ont déclaré avoir reçu des prestations de maternité ou des prestations parentales, ce qui est similaire aux années précédentes.

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 a augmenté de 19,5 % en 2020 à 29,9 % en 2021. Cette proportion était de 11,9 % en 2017. Cette hausse peut être expliquée par les semaines supplémentaires de prestations d'assurance-emploi qui sont offertes depuis mars 2019 aux nouveaux parents qui partagent les prestations parentales.

À l'instar des années précédentes, les données de l'ECAE de 2021 continuent de montrer que la part des nouveaux parents ayant occupé un emploi assurable au Québec et touché des prestations de maternité ou des prestations parentales en vertu du RQAP (99,8 %) est supérieure à celle des parents ayant touché des prestations de maternité ou des prestations parentales de l'assurance-emploi se trouvant dans les autres régions du Canada (89,3 %). Cette situation s'explique par plusieurs facteurs, notamment la plus faible norme d'admissibilité en fonction de la rémunération en vertu du RQAP (2 000 \$) et la participation obligatoire des travailleurs autonomes en vertu du RQAP par rapport à la participation volontaire dans le cadre du régime d'assurance-emploi. De plus, au Québec, une part plus importante des conjoints ont touché des prestations parentales ou avaient envisagé de le faire (76,6 %).

Les employeurs peuvent choisir d'offrir à leurs employés un supplément aux prestations de maternité et parentales d'assurance-emploi (consulter la [sous-section 2.1.2](#) pour plus de détails). Selon les données de l'ECAE de 2021, 41,5 % des parents d'enfants de 18 mois et moins vivant à l'extérieur du Québec ont reçu des suppléments à leurs prestations d'assurance-emploi provenant de leur employeur.

⁹⁹ 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 2021 ne sont pas totalement comparables avec ceux des années précédentes.

Demandes de prestations de maternité de l'assurance-emploi, montants versés et niveaux de prestations

Le nombre total de nouvelles demandes de prestations de maternité établies était de 176 900 au cours de l'EF2122, ce qui est similaire au nombre prépandémie. La répartition du nombre de demandes par province et territoire est restée stable entre la première et la deuxième moitié de l'EF2122. L'Ontario a continué de représenter près de la moitié des demandes de prestations de maternité (consulter le tableau 46).

Tableau 46 – Demandes de prestations de maternité de l'assurance-emploi et montant versé selon la province ou le territoire et l'âge, Canada, EF2021 à EF2122

Province ou territoire	Nombre de demandes de prestations				Montant versé (en millions de dollars)	
	Total de EF2021	Première moitié de EF2122	Deuxième moitié de EF2122	Total de EF2122	EF2021	EF2122
Terre-Neuve-et-Labrador	2 520	1 110	1 030	2 140	17,2 \$	19,2 \$
Île-du-Prince-Édouard	1 100	520	650	1 170	8,2 \$	9,7 \$
Nouvelle-Écosse	5 040	2 830	2 680	5 510	36,8 \$	45,3 \$
Nouveau-Brunswick	4 080	2 210	2 390	4 600	30,3 \$	36,1 \$
Québec	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	82 260	46 210	42 980	89 190	657,4 \$	743,1 \$
Manitoba	8 600	4 640	4 360	9 000	66,6 \$	70,4 \$
Saskatchewan	7 680	4 260	3 600	7 860	59,7 \$	65,8 \$
Alberta	28 190	15 190	13 890	29 080	227,9 \$	245,3 \$
Colombie-Britannique	26 400	14 210	13 100	27 310	212,6 \$	230,8 \$
Yukon	340	240	170	410	2,9 \$	3,3 \$
Territoires du Nord-Ouest	430	210	170	380	3,0 \$	3,6 \$
Nunavut	270	180	80	260	2,0 \$	2,1 \$
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	12 730	5 890	5 540	11 430	83,3 \$	90,7 \$
25 à 39 ans	147 200	82 210	75 350	157 560	1 184,6 \$	1 320,7 \$
40 ans et plus	6 980	3 710	4 210	7 920	56,7 \$	63,3 \$
Canada	166 910	91 810	85 100	176 910	1 324,7 \$	1 474,7 \$

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

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

Les femmes âgées de 25 à 39 ans ont établi 89,1 % des nouvelles demandes de prestations de maternité durant toute la période examinée, tandis que les femmes âgées de 24 ans et moins et celles âgées de 40 ans et plus représentaient respectivement 6,5 % et 4,5 % des nouvelles demandes. La distribution des demandes à travers les groupes d'âge est semblable à celle observée dans les années précédentes.

Le montant versé en prestations de maternité a atteint près de 1,5 milliard de dollars pour l'EF2122, comparativement à 1,3 milliard de dollars pour l'exercice financier précédent (consulter le tableau 46). Les montants en prestations de maternité ont augmenté dans chaque province et territoire par rapport à l'exercice financier précédent. Parallèlement, les mères âgées de 25 à 39 ans touchaient 89,6 % des paiements de prestations de maternité pour l'EF2122, alors que les mères âgées de 24 ans et moins et celles âgées de 40 ans et plus ont touché 6,1 % et 4,3 %, respectivement.

Les prestations de maternité se combinent souvent, dans le cadre d'une même demande, avec d'autres types de prestations, en particulier avec les prestations parentales et les prestations de maladie. En

effet, 97,8 % des demandes de prestations de maternité complétées durant l'EF2122 incluaient d'autres types de prestations de l'assurance-emploi (consulter la [sous-section 2.1.3](#)).

Au cours de l'EF2122, le calcul du taux de prestations hebdomadaires a varié selon les différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi. Par conséquent, les données sur les taux de prestations hebdomadaires sont rapportées selon trois périodes distinctes (consulter la [section 2.1](#)). Le taux de prestations de maternité hebdomadaires moyen était de 561 \$ pour la première moitié de l'EF2122. La proportion de prestataires ayant touché le taux minimum de prestations hebdomadaires de 500 \$ était de 32,1 % durant cette période. Pour les demandes de prestations établies durant la période de deux mois de l'automne 2021, le taux de prestations de maternité hebdomadaires moyen était de 521 \$, et 8,9 % de ces prestations ont reçu le taux minimum de prestations hebdomadaires de 300 \$. Le taux de prestations de maternité hebdomadaires moyen était de 533 \$ durant les quatre derniers mois de l'EF2122. En moyenne, le taux de prestations de maternité hebdomadaires le plus élevé a été versé dans le cas des demandes de prestations établies dans les territoires et par les mères âgées de 40 ans et plus (consulter l'[annexe 2.13.3](#)).

Il y a 57,7 % des prestataires qui ont reçu le taux maximum de prestations de maternité hebdomadaires durant la première moitié de l'EF2122, 56,6 % durant la période de deux mois de l'automne 2021 et 53,7 % durant les quatre derniers mois de l'EF2122.

Demandes de prestations parentales de l'assurance-emploi, montants versés et niveaux de prestations

Le nombre total de nouvelles demandes de prestations parentales établies s'est chiffré à 241 900 au cours de l'EF2122, ce qui est plus élevé que le nombre établi pour l'EF2021 (consulter le tableau 47). Les prestations parentales prolongées comptaient pour 19,0 % de toutes les demandes établies au cours de l'EF2122, similaire aux exercices financiers précédents. Les demandes provenant de parents adoptants ont continué de représenter moins de 1,0 % (environ 1 400) de toutes les demandes de prestations parentales durant l'EF2122.

Tableau 47 – Demandes de prestations parentales de l'assurance-emploi et montant versé selon le type de prestations, la province ou le territoire, le sexe et l'âge, Canada, EF2021 à EF2122

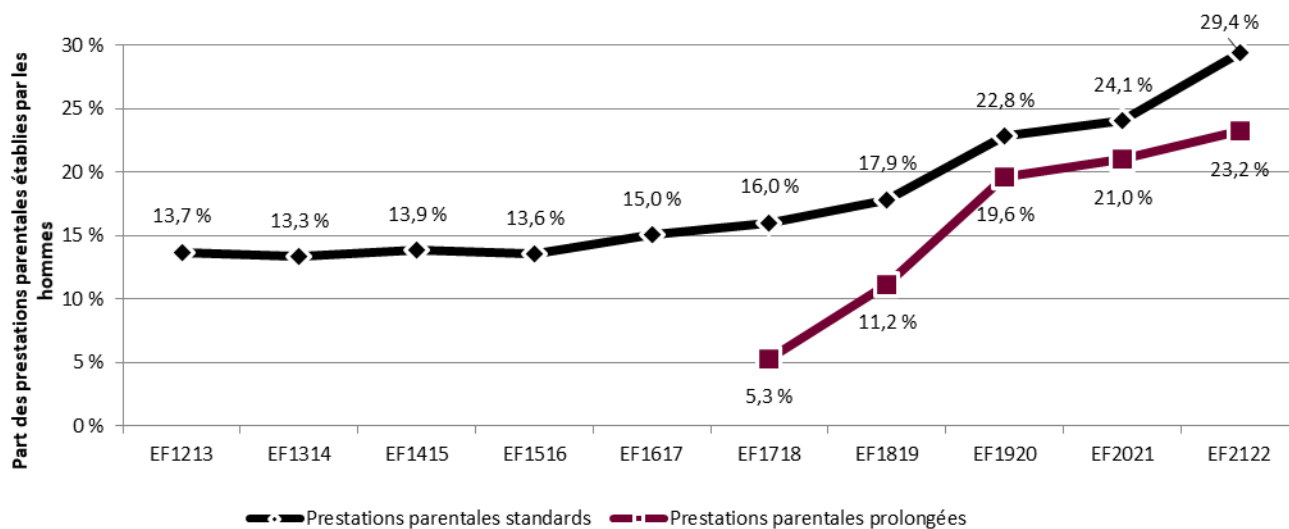
Type de prestations parentales	Nombre de demandes de prestations				Montant versé (en millions de dollars)	
	Total de EF2021	Première moitié de EF2122	Deuxième moitié de EF2122	Total de EF2122	EF2021	EF2122
Standards	174 330	98 930	97 030	195 960	2 612,5 \$	2 939,4 \$
Prolongées	38 770	24 070	21 870	45 940	565,3 \$	650,5 \$
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	2 730	1 370	1 150	2 520	39,3 \$	45,3 \$
Île-du-Prince-Édouard	1 330	750	870	1 620	16,0 \$	21,7 \$
Nouvelle-Écosse	6 730	4 150	3 710	7 860	89,0 \$	106,4 \$
Nouveau-Brunswick	5 210	3 130	3 120	6 250	69,2 \$	84,6 \$
Québec	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	106 510	62 680	60 270	122 950	1 603,6 \$	1 787,6 \$
Manitoba	11 050	6 300	5 720	12 020	150,3 \$	178,5 \$
Saskatchewan	9 450	5 550	4 590	10 140	145,2 \$	163,1 \$
Alberta	34 100	18 770	18 760	37 530	551,8 \$	598,6 \$
Colombie-Britannique	34 620	19 530	20 080	39 610	496,2 \$	581,6 \$
Yukon	440	300	290	590	5,9 \$	8,0 \$
Territoires du Nord-Ouest	500	220	200	420	6,0 \$	7,6 \$
Nunavut	430	250	140	390	5,3 \$	7,0 \$
Sexe						
Hommes	50 100	32 380	35 970	68 350	359,2 \$	411,0 \$
Femmes	163 000	90 620	82 930	173 550	2 818,6 \$	3 179,0 \$
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	13 270	6 440	6 230	12 670	171,8 \$	222,1 \$
25 à 39 ans	185 500	108 160	102 080	210 240	2 816,2 \$	3 167,0 \$
40 ans et plus	14 330	8 400	10 590	18 990	189,8 \$	200,9 \$
Canada	213 100	123 000	118 900	241 900	3 177,8 \$	3 589,9 \$

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

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

La répartition des demandes de prestations parentales par province et territoire est demeurée relativement stable durant l'EF2122 par rapport à l'EF2021. Au cours de la période examinée, la majorité des nouvelles demandes de prestations parentales ont été établies par des femmes (71,7 %). Toutefois, la part des demandes établies par des hommes a continué d'augmenter pour atteindre 28,3 % pour l'EF2122. Cette proportion plus élevée peut être attribuable aux semaines supplémentaires de prestations qui sont offertes aux parents d'un enfant né ou adopté le 17 mars 2019 ou après, et qui partagent les prestations parentales. Le graphique 19 illustre la part des demandes de prestations parentales établies par des hommes au cours des dix dernières années.

Graphique 19 – Part des demandes de prestations parentales d’assurance-emploi établies par des hommes, par type de prestations parentales*, Canada, EF1213 à EF2122



Remarque: Comprend toutes 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 l’EF1718 étant donné que ces prestations sont entrées en vigueur à partir du 3 décembre 2017.

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

Les demandes établies par des prestataires âgés de 25 à 39 ans représentaient 86,9 % des nouvelles demandes de prestations parentales pour l’EF2122, tandis que celles établies par des prestataires âgés de 24 ans et moins et de 40 ans et plus représentaient 5,2 % et 7,9 %, respectivement. Contrairement aux années précédentes, la distribution des demandes de prestations parentales en fonction de l’âge a varié. Les proportions des prestataires âgés de 25 à 39 ans et de 40 ans et plus ont légèrement augmenté, tandis que la part des prestataires âgés de 24 ans et moins était plus faible.

Le montant versé en prestations parentales totalisait 3,6 milliards de dollars pour l’EF2122, comparativement à 3,2 milliards de dollars pour l’exercice financier précédent (consulter le tableau 47). Les paiements en prestations parentales prolongées représentaient 18,1 % du montant total payé en prestations parentales durant l’EF2122, ce qui est similaire à la proportion (19,0 %) de ces demandes parmi toutes les demandes de prestations parentales.

Toutes les provinces et les territoires ont enregistré des hausses de leur montant versé en prestations parentales comparativement à l’EF2021. Le montant versé aux hommes représentait 11,4 % du montant total payé en prestations parentales pour l’EF2122, alors que les demandes établies par des hommes comptaient pour 28,3 % des nouvelles demandes de prestations parentales établies durant la même période. Ceci peut s’expliquer, en partie, par le plus petit nombre de semaines de prestations parentales généralement reçues par les hommes comparativement aux femmes. La répartition des montants versés en prestations parentales par groupe d’âge pour l’EF2122 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. De plus, durant la période examinée, le calcul du taux de prestations hebdomadaires a varié selon les différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi (consulter la [section 2.1](#)).

Le taux de prestations parentales standards hebdomadaires moyen était de 567 \$ pour la première moitié de l'EF2122, 531 \$ pour la période de deux mois de l'automne 2021 et 552 \$ pour les quatre derniers mois de l'EF2122. Au cours de ces trois périodes, 64,5 %, 60,9 % et 59,6 % des prestataires ont reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires associé aux prestations parentales standards, respectivement. La proportion de prestataires ayant touché le taux minimum de prestations hebdomadaires de 500 \$ durant la première moitié de l'EF2122 était de 26,2 %, tandis que la proportion des prestataires ayant touché le taux minimum de prestations hebdomadaires de 300 \$ dans la période de deux mois de l'automne 2021 était de 7,2 %. En moyenne, le taux de prestations hebdomadaires moyen était plus élevé pour les prestations parentales standards établies au Yukon, par les hommes et par les prestataires âgés de 40 ans et plus (consulter l'[annexe 2.14.5](#)).

Le taux de prestations parentales prolongées hebdomadaires moyen s'élevait à 340 \$ pour la première moitié de l'EF2122, à 320 \$ pour la période de deux mois de l'automne 2021 et 333 \$ pour les quatre derniers mois de l'EF2122. Au cours de ces trois périodes, 62,8 %, 60,6 % et 61,5 % des prestataires ont reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires associé aux prestations parentales prolongées, respectivement. La proportion des prestataires ayant reçu le taux minimum de prestations hebdomadaires associé aux prestations parentales prolongées de 300 \$ au cours de la première moitié de l'EF2122 était de 25,8 %, tandis que 6,8 % des prestataires ont reçu le taux minimum de prestations hebdomadaires associé aux prestations parentales prolongées de 180 \$ durant la période de deux mois de l'automne 2021¹⁰⁰. En moyenne, au cours de l'EF2122, les taux de prestations hebdomadaires les plus élevés ont été versés dans le cas des demandes de prestations parentales prolongées établies dans les territoires, par les hommes et par les prestataires âgés de 40 ans et plus (consulter l'[annexe 2.14.9](#)).

Durée et partage des prestations de maternité et des prestations parentales de l'assurance-emploi

Tel qu'observé lors des exercices financiers précédents, les mères ont utilisé la quasi-totalité des semaines de prestations de maternité auxquelles elles avaient droit. Au cours de l'EF2122, 91,1 % des mères ont touché des prestations de maternité pendant les 15 semaines qui leur étaient offertes. La durée moyenne des demandes de prestations de maternité complétées était de 14,5 semaines pour la période examinée (consulter le tableau 48).

¹⁰⁰ Le taux minimum de prestations hebdomadaires des mesures temporaires de l'assurance-emploi était plus faible pour les prestations parentales prolongées que pour les autres types de prestations d'assurance-emploi (300 \$ comparativement à 500 \$, et 180 \$ comparativement à 300 \$) étant donné que leur taux de prestations est de 33 % de la rémunération assurable hebdomadaire contrairement à 55 % pour les autres types de prestations.

Tableau 48 – Durée moyenne des prestations de maternité et des prestations parentales de l'assurance-emploi complétées, Canada, EF2122

Type de prestations	Hommes ^p	Femmes ^p	Familles ^p
Maternité	s.o.	14,5	s.o.
Non partagées			
Parentales standards	16,2	32,4	s.o.
Parentales prolongées	31,4	56,4	s.o.
Partagées*			
Parentales standards	8,7	31,2	37,7
Parentales prolongées	16,4	53,8	63,7

Remarque : Comprend toutes les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de maternité ou en prestations parentales de l'assurance-emploi a été versé.

^p Résultats préliminaires.

* Inclut seulement les demandes établies le 17 mars 2019 ou après. À partir de cette date les parents qui partageaient les prestations parentales avaient droit à des semaines supplémentaires de prestations.

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

Parmi les demandes complétées au cours de l'EF2122, 31,9 % de celles qui touchaient des prestations parentales standards avaient partagé des semaines de prestations, comparativement à 39,7 % de celles qui recevaient des prestations parentales prolongées. La proportion de parents partageant les prestations parentales a augmenté par rapport à l'exercice financier précédent où 21,0 % des prestations parentales standards et 25,4 % des prestations parentales prolongées étaient partagées.

Lorsque les semaines de prestations étaient partagées, les femmes et les hommes ont touché, en moyenne, 31,2 et 8,7 semaines de prestations, respectivement, dans le cas des prestations parentales standards; et 53,8 et 16,4 semaines de prestations, respectivement, dans le cas des prestations parentales prolongées (consulter le tableau 48). Le nombre combiné de semaines de prestations parentales utilisées par les familles était, en moyenne, de 37,7 semaines pour les demandes de prestations parentales standards, et de 63,7 semaines pour les demandes de prestations parentales prolongées.

De toutes les familles qui partageaient des prestations parentales standards, 86,8 % ont utilisé au moins une des semaines supplémentaires qui leur étaient offertes, et un peu plus de la moitié (54,3 %) ont utilisé les 40 semaines de prestations parentales auxquelles elles avaient droit. Du côté des prestations parentales prolongées qui ont été partagées, 79,3 % des familles ont utilisé au moins une des semaines supplémentaires offertes, alors que 36,6 % ont utilisé les 69 semaines de prestations parentales disponibles.

Dans près de neuf familles sur dix, les parents ont utilisé des semaines de prestations de maternité ou de prestations parentales en même temps. Il y avait, en moyenne, 5,4 semaines de chevauchement pour les familles qui touchaient des prestations parentales standards, et 8,5 semaines pour celles qui recevaient des prestations parentales prolongées.

En ce qui concerne les demandes de prestations parentales complétées au cours de l'EF2122 pour lesquelles les semaines de prestations n'ont pas été partagées, la durée moyenne des prestations parentales standards était de 32,4 semaines pour les femmes et 16,2 semaines pour les hommes. Dans le cas des demandes de prestations parentales prolongées, la durée moyenne était de 56,4 semaines pour les femmes et 31,4 semaines pour les hommes. Parmi les demandes de prestations parentales non-

partagées, 70,1 % de ceux recevant des prestations parentales standards ont utilisé les 35 semaines de prestations qui leur étaient offertes, tandis que 68,4 % de ceux recevant des prestations parentales prolongées ont touché les 61 semaines de prestations auxquelles elles avaient droit.

2.6.3 Prestations de maladie de l'assurance-emploi

Les prestations de maladie sont versées pendant une période maximale de 15 semaines¹⁰¹ aux personnes admissibles qui sont incapables de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine, mais qui seraient autrement disponibles pour le faire. La durée maximale exacte des prestations offertes auxquelles a droit un bénéficiaire de prestations de maladie dépend des recommandations de son médecin ou d'un professionnel de la santé dûment autorisé. Avec la protection de l'emploi qu'assurent le *Code canadien du travail* et les lois provinciales et territoriales en droit du travail, les prestations de maladie de l'assurance-emploi permettent aux prestataires de se rétablir tout en conservant leur lien avec le marché du travail. Les prestataires doivent habituellement fournir à Service Canada un certificat médical signé par un médecin ou par un professionnel de la santé dûment autorisé. Cependant, afin de réduire le fardeau sur le système de santé et de diminuer la propagation de la COVID-19, cette exigence a été supprimée pour les demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 dans le cadre de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi.

Programme de réduction du taux de cotisation

Les employeurs qui offrent des régimes d'assurance-invalidité de courte durée à leurs employés qui répondent à certaines exigences énoncées dans la *Loi sur l'assurance-emploi* et au *Règlement sur l'assurance-emploi* peuvent inscrire leurs régimes auprès de la Commission de l'assurance-emploi afin de bénéficier d'un taux de cotisation à l'assurance-emploi inférieur au taux régulier des employeurs par l'entremise du Programme de réduction du taux de cotisation.

Pour plus de renseignements au sujet de l'incidence sur les cotisations et le nombre d'entreprises touchées, consulter la [section 2.7](#).

Demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi, montants versés et niveaux de prestations

Au cours de l'EF2122, près de 462 500 nouvelles demandes de prestations de maladie ont été établies (consulter le tableau 49). Ce nombre est supérieur à celui des exercices financiers précédents, où il y avait en moyenne 418 000 nouvelles demandes de prestations de maladie établies à chaque année dans les trois exercices financiers précédant la pandémie de COVID-19. Sur une base mensuelle, le nombre de demandes de prestations de maladie était légèrement supérieur comparativement aux niveaux historiques pour certains mois de l'EF2122. Ceci peut être en partie attribuable à la situation épidémiologique associée aux différentes vagues de cas de COVID-19 durant l'exercice financier examiné. Au cours de l'EF2021, les prestations de maladie étaient seulement disponibles durant la deuxième moitié de l'exercice financier, et plus de 450 000 demandes de prestations de maladie ont été

¹⁰¹ À partir du 18 décembre 2022, le nombre de semaines de prestations de maladie est passé de 15 à 26 semaines.

établies durant cette période. Le nombre plus élevé de demandes de prestations de maladie établies au cours de l'EF2021 et de l'EF2122 peut aussi être attribuable aux différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi qui ont permis aux individus d'être éligible aux prestations avec un plus faible nombre d'heures d'emploi assurable que dans les exercices financiers précédents (consulter la [section 2.1](#)).

Tableau 49 – Demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi et montant versé selon la province ou le territoire, le sexe et l'âge, Canada, EF2021 à EF2122

Province ou territoire	Nombre de demandes de prestations				Montant versé (en millions de dollars)	
	EF2021	Première moitié de EF2122	Deuxième moitié de EF2122	Total de EF2122	EF2021	EF2122
Terre-Neuve-et-Labrador	10 880	4 980	7 330	12 310	52,8 \$	65,0 \$
Île-du-Prince-Édouard	4 770	1 670	3 790	5 460	20,8 \$	24,3 \$
Nouvelle-Écosse	18 300	8 690	12 420	21 110	85,9 \$	103,8 \$
Nouveau-Brunswick	25 230	9 380	18 660	28 040	115,0 \$	124,4 \$
Québec	135 660	57 600	86 040	143 640	567,6 \$	719,6 \$
Ontario	132 800	65 940	65 030	130 970	603,6 \$	735,4 \$
Manitoba	12 990	6 580	6 590	13 170	56,5 \$	69,2 \$
Saskatchewan	8 750	3 980	4 780	8 760	36,4 \$	47,3 \$
Alberta	42 370	18 990	18 960	37 950	17,8 \$	213,8 \$
Colombie-Britannique	57 700	30 810	29 430	60 240	281,8 \$	353,7 \$
Yukon	460	180	150	330	2,6 \$	2,6 \$
Territoires du Nord-Ouest	220	150	150	300	1,4 \$	1,6 \$
Nunavut	220	90	90	180	0,9 \$	1,1 \$
Sexe						
Hommes	199 620	83 980	115 870	199 850	890,4 \$	1 056,1 \$
Femmes	250 730	125 060	137 550	262 610	1 109,0 \$	1 405,7 \$
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	47 750	22 200	19 540	41 740	163,2 \$	199,9 \$
25 à 34 ans	98 030	52 520	55 500	108 020	409,9 \$	542,9 \$
35 à 44 ans	87 500	43 980	53 730	97 710	390,6 \$	506,6 \$
45 à 54 ans	90 810	41 130	51 390	92 520	418,2 \$	519,3 \$
55 à 64 ans	98 840	40 040	58 000	98 040	476,6 \$	551,7 \$
65 ans et plus	27 420	9 170	15 260	24 430	140,8 \$	141,5 \$
Canada	450 350	209 040	253 420	462 460	1 999,3 \$	2 461,9 \$

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

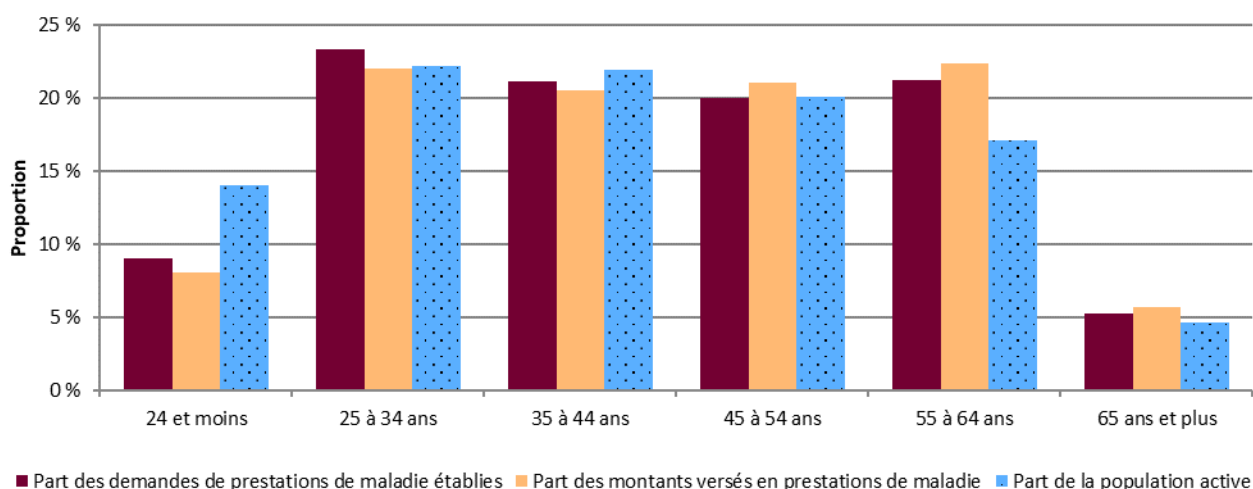
Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Les provinces de l'Atlantique, Québec et la Colombie-Britannique avaient plus de demandes de prestations de maladie établies au cours de l'EF2122 que durant l'exercice financier précédent. Les autres provinces et les territoires ont connu soit une baisse du nombre de demandes de prestations de maladie ou ces dernières sont restées inchangées durant la même période.

Tel que dans les exercices financiers précédents, une plus grande part des nouvelles demandes de prestations de maladie ont été établies par des femmes (56,8 %) que par les hommes (43,2 %). Les prestataires âgés de 25 à 34 ans ont établi la plus grande proportion de nouvelles demandes de prestations de maladie durant l'exercice financier (23,4 %). Relativement à leur représentation dans la population active, les prestataires âgés de 24 ans et moins et ceux âgés de 35 à 44 ans étaient les plus sous-représentés au niveau des demandes de prestations de maladie et des montants versés, tandis que

les personnes âgées de 55 à 64 ans étaient les plus surreprésentées durant la période examinée (consulter le graphique 20)¹⁰².

Graphique 20 – Parts des demandes de prestations de maladie de l’assurance-emploi, des montants versés en prestations de maladie et dans la population active, selon l’âge, Canada, EF2122



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

Sources: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi. Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0017-01.

Le montant total versé en prestations de maladie s’élevait à près de 2,5 milliards de dollars pour l’EF2122, comparativement à presque 2,0 milliards de dollars pour l’EF2021 (consulter le tableau 49). La répartition du total des prestations de maladie par province et territoire est restée assez similaire aux exercices financiers précédents.

Comme dans le cas des nouvelles demandes de prestations, les femmes ont touché une part des montants versés en prestations de maladie un peu plus grande que celle des hommes, 57,1 % et 42,9 % respectivement. Les prestataires âgés de 45 ans et plus ont reçu une part plus grande du montant total des paiements en prestations de maladie que leur poids dans la population active, tandis que les prestataires âgés de 34 ans et moins ont reçu une part plus petite (consulter le graphique 20).

Par industrie, celles productrices de biens continuent d’être surreprésentées, en général, en ce qui a trait aux demandes de prestations de maladie et aux prestations totales versées. Elles représentaient 26,2 % des nouvelles demandes de prestations de maladie au cours de l’EF2122, alors qu'elles employaient 20,5 % des travailleurs (consulter le tableau 50).

Toutefois, la part des demandes de prestations de maladie établies par les industries productrices de services a augmenté de 2,2 points de pourcentage (p.p.) au cours de l’EF2122 comparativement au niveau d’avant la pandémie de l’EF1920. La plus grande hausse a été enregistrée dans l’industrie des Soins de santé et aide sociale (+2,6 p.p.). La hausse relative des demandes de prestations de maladie

¹⁰² Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0017-01.

dans cette industrie peut être due, en partie, aux vagues subséquentes d'infections à la COVID-19 dans la mesure où certaines activités dans cette industrie exigent un contact avec le public.

Tableau 50 – Demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi et montant versé, et emploi, selon l'industrie, Canada, EF2122

Industrie	Nombre de demandes (en milliers) (Part en pourcentage) EF2122	Montant versé (en millions de dollars) (Part en pourcentage) EF2122	Emploi (en milliers) (Part en pourcentage) EF2122
Industries productrices de biens	121,1 (26,2 %)	612,4 \$ (24,9 %)	3 903,9 (20,5 %)
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, extraction minière, pétrolière et gazière	15,5 (3,3 %)	81,9 \$ (3,3 %)	574,1 (3,0 %)
Services publics	0,5 (0,1 %)	2,7 \$ (0,1 %)	141,3 (0,7 %)
Construction	43,7 (9,5 %)	226,1 \$ (9,2 %)	1 450,4 (7,6 %)
Fabrication	61,5 (13,3 %)	301,6 \$ (12,3 %)	1 738,1 (9,1 %)
Industries productrices de services	330,3 (71,4 %)	1 798,2 \$ (73,0 %)	15 178,9 (79,5 %)
Commerce de gros et de détail	75,1 (16,2 %)	403,6 \$ (16,4 %)	2 871,4 (15,0 %)
Transport et entreposage	25,0 (5,4 %)	142,9 \$ (5,8 %)	1 000,8 (5,2 %)
Finance, assurances, services immobiliers et de location	11,9 (2,6 %)	67,5 \$ (2,7 %)	1 313,7 (6,9 %)
Services professionnels, scientifiques et techniques	13,9 (3,0 %)	73,9 \$ (3,0 %)	1 704,9 (8,9 %)
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien*	33,7 (7,3 %)	183,1 \$ (7,4 %)	707,5 (3,7 %)
Services éducatifs	15,8 (3,4 %)	76,2 \$ (3,1 %)	1 459,5 (7,6 %)
Soins de santé et aide sociale	69,9 (15,1 %)	386,1 \$ (15,7 %)	2 586,2 (13,6 %)
Information, culture et loisirs**	7,6 (1,6 %)	40,6 \$ (1,7 %)	747,3 (3,9 %)
Services d'hébergement et de restauration	28,0 (6,1 %)	141,5 \$ (5,7 %)	980,3 (5,1 %)
Autres services (sauf l'administration publique)	17,1 (3,7 %)	96,8 \$ (3,9 %)	725,6 (3,8 %)
Administration publique	32,5 (7,0 %)	185,9 \$ (7,6 %)	1 081,9 (5,7 %)
Non classées***	11,1 (2,4 %)	51,2 \$ (2,1 %)	s.o.
Canada	462,5 (100,0 %)	2 461,9 \$ (100,0 %)	19 082,9 (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 toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de maladie de l'assurance-emploi a été versé.

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

** Comprend les secteurs de l'information, des arts, des spectacles et des loisirs.

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

Sources: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi. Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0022-01 (pour l'emploi).

Au cours de l'EF2122, le calcul du taux de prestations hebdomadaires a varié selon les différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi. Par conséquent, les données sur les taux de prestations hebdomadaires sont rapportées selon trois périodes distinctes (consulter la [section 2.1](#)). Au cours de la première moitié de l'EF2122, le taux de prestations de maladie hebdomadaires moyen était de 545 \$. La proportion des prestataires ayant touché le minimum de prestations hebdomadaires de 500 \$ était de

45,7 % durant la période examinée. Pour les prestations établies entre septembre 2021 et novembre 2021, le taux de prestations de maladie hebdomadaires moyen était de 493 \$. La proportion des prestataires ayant touché le minimum de prestations hebdomadaires de 300 \$ par semaine était de 9,9 % durant cette période de deux mois. Le taux de prestations de maladie hebdomadaires moyen était de 488 \$ pour les prestations établies durant les quatre derniers mois de l'EF2122.

En moyenne, le taux de prestations de maladie hebdomadaires le plus élevé a été versé dans le cas des demandes de prestations établies dans les territoires, par les hommes et par les prestataires âgés de 35 à 54 ans (consulter l'[annexe 2.15.3](#)). Tel que les exercices financiers précédents, un peu plus du tiers des prestataires ont reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires (39,6 % au cours de la première moitié de l'EF2122, 39,4 % durant la période de deux mois de l'automne 2021, et 36,2 % dans les quatre derniers mois de l'EF2122).

Durée des prestations de maladie de l'assurance-emploi

Au cours de l'EF2122, un maximum de 15 semaines de prestations de maladie de l'assurance-emploi pouvaient être versées aux prestataires, bien que ce nombre puisse être inférieur selon la recommandation de leur médecin.

La durée réelle moyenne des prestations de maladie complétées pendant l'EF2122 était de 9,1 semaines, presque identique à l'exercice financier précédent. En moyenne, les hommes et les femmes ont touché respectivement 8,6 et 9,5 semaines de prestations de maladie.

Tel qu'observé dans le passé, le nombre moyen de semaines de prestations de maladie versées augmente avec l'âge des prestataires. Ceux âgés de 24 ans et moins ont connu, en moyenne, la durée la plus courte (7,7 semaines), tandis que ceux âgés de 55 ans et plus ont enregistré la durée la plus longue (10,0 semaines).

Plus du tiers (35,3 %) de toutes les demandes de prestations de maladie complétées au cours de l'EF2122 avaient utilisé la période maximale de 15 semaines de prestations de maladie, ce qui est similaire aux exercices financiers précédents (consulter le tableau 51).

Les femmes (37,9 %) étaient généralement plus susceptibles d'utiliser le nombre maximal de semaines de prestations que les hommes (32,2 %) pour les demandes complétées au cours de l'EF2122. L'utilisation du total des 15 semaines de prestations de maladie semble corrélée avec l'âge des prestataires. Il y avait 26,0 % des prestataires âgés de 24 ans et moins qui utilisaient le nombre maximal de semaines, comparativement à 42,6 % des prestataires âgés de 55 ans et plus (consulter le tableau 51).

L'Évaluation des prestations de maladie de l'assurance-emploi de 2020 a constaté que « la durée des prestations convient à la plupart des prestataires, mais les personnes ayant une maladie grave ou de longue durée sont plus susceptibles d'utiliser l'ensemble des 15 semaines de prestations de maladie et de demeurer encore malades une fois que ces dernières prennent fin »¹⁰³.

¹⁰³ EDSC, [Évaluation des prestations de maladie de l'assurance-emploi](#), page 3. (Ottawa: EDSC, Direction de l'évaluation, 2020)

Tableau 51 – Proportion des demandes de prestations de maladie de l’assurance-emploi complétées qui ont utilisé la période maximale de 15 semaines de prestations selon l’âge, Canada, EF1718 à EF2122

Catégorie d’âge	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021 [†]	EF2122 [‡]
24 ans et moins	26,6 %	25,8 %	29,6 %	24,8 %	26,0 %
25 à 44 ans	31,7 %	31,6 %	33,0 %	28,9 %	31,6 %
45 à 54 ans	38,2 %	37,0 %	39,9 %	35,4 %	38,8 %
55 ans et plus	40,5 %	39,7 %	42,5 %	41,3 %	42,6 %
Canada	35,3 %	34,7 %	37,0 %	33,4 %	35,3 %

Remarque : Comprend toutes les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de maladie de l’assurance-emploi a été versé.

[‡] Données préliminaires.

[†] Données révisées.

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

Prestations de maladie de l’assurance-emploi et régimes d’assurance-invalidité de courte durée (RAICD) offerts par les employeurs

Une étude interne a examiné le nombre d’employeurs qui ont offert des RAICD (qui sont reconnus par le Programme de réduction du taux de cotisation) à leurs employés entre 2016 et 2019 au Canada. L’étude a démontré qu’en moyenne, environ 2 % de tous les employeurs offraient des RAICD durant cette période de quatre ans. Les petites entreprises (1 à 19 employés) étaient moins susceptibles d’offrir des RAICD comparativement aux grandes entreprises (500 employés et plus) (en moyenne, moins de 1 % et près de 70 %, respectivement).

Près d’un tiers des employés au Canada étaient couverts par un RAICD durant cette période de quatre ans. La proportion des employés couverts augmentait avec le revenu d’emploi annuel. Près de 8 % des employés touchant moins de 20 000 \$ par année étaient couverts par un RAICD tandis que plus de la moitié des employés gagnant plus de 60 000 \$ étaient couverts. Les femmes étaient légèrement plus susceptibles que les hommes d’être couvertes (33 % contre 31 %, en moyenne). En fonction de l’âge, une plus grande part des employés du groupe d’âge principal (35 à 54 ans) étaient couverts par un RAICD comparativement aux employés moins âgés (24 ans et moins) et plus âgés (55 ans et plus).

L’étude a aussi comparé les caractéristiques des demandes de prestations de maladie de l’assurance-emploi établies par des personnes qui avaient bénéficié d’un RAICD de leur employeur avant de se tourner vers des prestations de maladie de l’assurance-emploi à celles des personnes qui avaient eu recours directement aux prestations de maladie de l’assurance-emploi. Les prestataires pour qui le régime d’assurance-emploi était le deuxième payeur étaient proportionnellement plus nombreux à utiliser la période maximale de 15 semaines de prestations de maladie de l’assurance-emploi que les prestataires n’ayant reçu que des prestations de maladie de l’assurance-emploi (44 % comparativement à 40 %, en moyenne, pour les années 2016 à 2019). En 2019, 14,4 % de tous les prestataires de prestations de maladie de l’assurance-emploi avaient utilisé le régime d’assurance-emploi comme deuxième payeur, tandis que pour les 85,6 % restant le régime d’assurance-emploi était le premier payeur*.

La majorité des employeurs offraient les régimes d’indemnités hebdomadaires qui permettaient de toucher des prestations pour une durée minimale de 15 semaines. Étant donné que les prestataires qui étaient couverts par un régime offert par leur employeur devaient utiliser toutes leurs prestations

d'assurance-invalidité de courte durée avant d'établir une demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi, il semble que ces prestataires qui utilisaient les 15 semaines de prestations étaient plus susceptibles d'avoir des troubles médicaux graves pour lesquels une période de rétablissement plus longue est nécessaire.

* La méthodologie utilisée dans cette étude interne afin de déterminer si un employé est couvert ou non par un RAICD de leur employeur est différente de celle utilisée dans l'étude du Ministère « Mieux comprendre l'utilisation du Programme de réduction du taux de cotisation » (Ottawa: ESDC, Direction de l'évaluation, 2019). Les données désagrégées au niveau de la paie ont été utilisées pour différencier les employés couverts par un RAICD de leur employeur de ceux travaillant pour un employeur offrant un RAICD, mais n'étant pas couverts eux-mêmes. Par conséquent, la part des employés couverts par un RAICD est plus faible dans l'étude interne que dans l'étude du Ministère.

2.6.4 Prestations de compassion de l'assurance-emploi

Les prestations de compassion de l'assurance-emploi offrent un soutien financier temporaire allant jusqu'à 26 semaines aux prestataires admissibles qui doivent s'absenter de leur travail pour fournir des soins ou du soutien à des membres de leur famille en fin de vie qui souffrent d'une maladie grave qui risque de causer leur décès au cours des 26 prochaines semaines¹⁰⁴. Les prestations peuvent être versées à un proche aidant ou partagées entre des proches aidants admissibles, et seulement une de ces personnes doit observer le délai de carence. Les prestataires doivent présenter à Service Canada un certificat médical délivré par le médecin ou l'infirmier praticien du membre de la famille.

Demandes de prestations de compassion de l'assurance-emploi, montant versés et niveaux de prestations

Au cours de l'EF2122, on comptait près de 6 800 nouvelles demandes de prestations de compassion établies, ce qui est presque identique au nombre de demandes enregistrées durant l'exercice financier précédent (consulter le tableau 52). Moins d'une demande de prestations de compassion sur dix complétées durant l'EF2122 avait des semaines de prestations qui étaient partagées entre deux proches aidants admissibles ou plus (6,6 %). Cette proportion est légèrement supérieure à celle observée au cours de l'EF2021 (6,0 %).

Toutes les régions ont connu une diminution du nombre de demandes de prestations de compassion durant la période examinée, à l'exception de la Nouvelle-Écosse, Québec et Ontario (consulter le tableau 52). Toutefois, la répartition des demandes par région est restée relativement stable durant l'EF2122. Les femmes ont continué d'établir la plus grande part des demandes de prestations de compassion comparativement aux hommes. Les demandes établies par des femmes représentaient 70,6 % des nouvelles demandes pour l'EF2122, soit une diminution de 1,9 point de pourcentage par rapport à l'EF2021.

¹⁰⁴ Un membre de la famille inclut la famille immédiate ainsi que tout autre proche parent ou individu considéré comme un membre de la famille. Consulter le [site Web de Service Canada](#) pour en savoir davantage sur les termes « membres de la famille » en lien aux personnes gravement malades.

Tableau 52 – Demandes de prestations de compassion de l'assurance-emploi et montant versé selon la région, le sexe et l'âge, Canada, EF2021 à EF2122

Région	Nombre de demandes de prestations				Montant versé (en milliers de dollars)	
	Total de EF2021	Première moitié de EF2122	Deuxième moitié de EF2122	Total de EF2122	EF2021	EF2122
Terre-Neuve-et-Labrador	87	44	30	74	620,4 \$	603,7 \$
Île-du-Prince-Édouard	31	X	X	30	247,2 \$	253,6 \$
Nouvelle-Écosse	213	108	130	238	1 572,8 \$	1 513,3 \$
Nouveau-Brunswick	194	89	91	180	1 173,2 \$	1 256,0 \$
Québec	1 167	609	662	1 271	5 905,6 \$	6 769,7 \$
Ontario	2 826	1 421	1 466	2 887	18 496,2 \$	20 180,8 \$
Manitoba	264	111	114	225	1 689,4 \$	1 660,9 \$
Saskatchewan	172	86	59	145	1 161,2 \$	1 093,8 \$
Alberta	733	353	368	721	5 038,9 \$	5 411,7 \$
Colombie-Britannique	1 090	500	489	989	7 300,9 \$	7 106,8 \$
Territoires	25	X	X	15	182,0 \$	143,7 \$
Sexe						
Hommes	1 871	974	1 021	1 995	13 620,4 \$	14 841,2 \$
Femmes	4 931	2 367	2 413	4 780	29 767,5 \$	31 152,9 \$
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	145	85	57	142	848,7 \$	868,2 \$
25 à 44 ans	2 197	1 114	1 037	2 151	13 757,5 \$	14 592,2 \$
45 à 54 ans	2 057	1 066	1 077	2 143	12 796,9 \$	14 091,9 \$
55 ans et plus	2 403	1 076	1 263	2 339	15 984,8 \$	16 441,7 \$
Canada	6 802	3 341	3 434	6 775	43 387,9 \$	45 994,0 \$

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

X Des cellules ont été supprimées pour des raisons de confidentialité.

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

Comme par le passé, les personnes âgées de 44 ans et moins ont établi une part plus petite des demandes de prestations de compassion (33,8 %) comparativement à leur représentation dans la population active au Canada (58,2 %) au cours de l'EF2122¹⁰⁵. À l'inverse, les personnes âgées de 45 ans et plus ont établi une plus grande part des demandes (66,2 %) que leur poids relatif dans la population active canadienne (41,8 %). La répartition des demandes de prestations de compassion par groupe d'âge est demeurée sensiblement la même que celle observée au cours des années précédentes.

Le montant total versé en prestations de compassion s'élevait à 46,0 millions de dollars pour l'EF2122 comparativement à 43,4 millions de dollars pour l'EF2021. Les montants versés en prestations de compassion ont augmenté pour tous les groupes d'âge, ainsi que pour les hommes et les femmes au cours de la période examinée (consulter le tableau 52).

À l'instar des demandes de prestations de compassion, les femmes ont touché 67,7 % des prestations de compassion versées au cours de l'EF2122, comparativement à 32,3 % pour les hommes.

Les prestataires âgés de 44 ans et moins ont continué de recevoir une part des montants versés en prestations de compassion (33,6 %) qui était inférieure à leur poids démographique dans la population active canadienne (58,2 %). À l'opposé, les prestataires âgés de 45 ans et plus ont touché une plus

¹⁰⁵ Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0017-01.

grande part du montant total des paiements en prestations de compassion (66,4 %) que ce qu'ils représentaient dans la population active (41,8 %).

Au cours de l'EF2122, le calcul du taux de prestations hebdomadaires a varié selon les différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi. Par conséquent, les données sur les taux de prestations hebdomadaires sont rapportées selon trois périodes distinctes (consulter la [section 2.1](#)). Au cours de la première moitié de l'EF2122, le taux de prestations de compassion hebdomadaires moyen était de 561 \$. Pour les demandes de prestations établies entre septembre 2021 et novembre 2021, le taux était de 519 \$. Le taux de prestations de compassion hebdomadaires moyen était de 527 \$ pour les demandes de prestations établies durant les quatre derniers mois de l'EF2122. En moyenne, le taux de prestations de compassion hebdomadaires le plus élevé a été versé dans le cas des demandes de prestations établies dans les territoires, par les hommes et par les prestataires âgés entre 25 et 54 ans (consulter l'[annexe 2.17.3](#)).

Un peu plus de la moitié (56,7 %) des prestataires ont reçu le taux maximum de prestations de compassion hebdomadaires durant la première moitié de l'EF2122. Cette proportion était légèrement inférieure pour les demandes de prestations établies entre septembre 2021 et novembre 2021 (50,9 %), et encore plus faible pour les demandes de prestations établies durant les quatre derniers mois de l'EF2122 (47,2 %). La proportion de prestataires ayant touché le taux minimum de prestations hebdomadaires de 500 \$ durant la première moitié de l'EF2122 était de 28,6 %. La proportion de prestataires ayant touché le taux minimum de prestations hebdomadaires de 300 \$ entre septembre 2021 et novembre 2021 était de 6,8 %.

Durée des prestations de compassion de l'assurance-emploi

La durée moyenne des demandes de prestations de compassion complétées durant l'EF2122 était de 11,6 semaines, soit relativement stable par rapport à celle de l'EF2021 (11,8 semaines) (consulter le tableau 53).

Tableau 53 – Durée moyenne et parts des demandes de prestations de compassion de l'assurance-emploi complétées qui ont utilisé 6 semaines ou plus de prestations ou 26 semaines de prestations, Canada, EF1718 à EF2122

	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021 [†]	EF2122 [‡]
Durée moyenne (semaines)	12,0	11,4	11,1	11,8	11,6
Part (en %) des demandes de prestations de compassion utilisant:					
6 semaines de prestations ou plus [*]	64,9 %	62,0 %	61,3 %	62,1 %	63,7 %
26 semaines de prestations	20,3 %	17,2 %	16,7 %	21,5 %	19,2 %

Remarque : Comprend toutes les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de compassion de l'assurance-emploi a été versé.

[‡] Résultats préliminaires.

[†] Données révisées.

^{*} Des statistiques à propos de la proportion de demandes qui ont reçu 6 semaines ou plus de prestations de compassion sont présentées parce qu'avant le 3 janvier 2016 le nombre maximal de semaines de prestations de compassion offertes était de 6 semaines.

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

Les hommes et les femmes ont touché, en moyenne, 12,1 et 11,4 semaines de prestations de compassion, respectivement, pour les demandes complétées durant l'EF2122. Au cours de la même période, les prestataires âgés de 25 ans et moins ont bénéficié, en moyenne, de 10,6 semaines de

prestations de compassion, alors que ceux âgés de 55 ans et plus ont touché, en moyenne, 12,2 semaines de prestations (consulter [l'annexe 2.17.2](#)).

Parmi les demandes de prestations de compassion complétées durant l'EF2122, 63,7 % ont utilisé six semaines de prestations ou plus. Cette proportion est relativement similaire à celles enregistrées au cours des exercices financiers précédents (consulter le tableau 53). Le nombre maximal de semaines de prestations de compassion offertes est passé de six à 26 semaines le 3 janvier 2016. Près du tiers des demandes n'ont pas bénéficié des semaines supplémentaires disponibles. Cette situation pourrait être, en partie, attribuable au décès du bénéficiaire des soins. On comptait 19,2 % des demandes de prestations de compassion complétées qui avaient reçu le nombre maximal de 26 semaines de prestations au cours de l'EF2122.

Une étude¹⁰⁶ du Ministère examinant l'utilisation et la durée des prestations de compassion a confirmé que les prestataires qui prennent soin de leur conjoint (conjointe) ou qui habitent avec le bénéficiaire des soins sont les plus susceptibles d'utiliser toutes les semaines de prestations offertes. Toutefois, une des principales raisons de ne pas toucher ou demander le nombre maximal de semaines de prestations est le décès du bénéficiaire des soins, puisque les prestations se terminent la semaine où survient le décès.

Parmi les demandes complétées durant l'EF2122, une plus grande proportion d'hommes que de femmes ont utilisé six semaines ou plus de prestations de compassion (66,3 % et 62,6 %, respectivement) ainsi que l'ensemble des 26 semaines de prestations de compassion (20,9 % et 18,5 %, respectivement).

Par ailleurs, l'utilisation des semaines de prestations de compassion tend à augmenter avec l'âge du prestataire. Les prestataires âgés de 24 ans et moins (63,3 %) étaient moins susceptibles de toucher six semaines ou plus de prestations de compassion au cours de l'EF2122 que les prestataires âgés de 55 ans et plus (65,7 %). De même, les prestataires âgés de 24 ans et moins étaient proportionnellement moins nombreux à utiliser le total des 26 semaines de prestations de compassion que les prestataires âgés de 55 ans et plus (16,1 % comparativement à 21,4 %).

2.6.5 Prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes

Les prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes sont entrées en vigueur le 3 décembre 2017. Elles sont offertes aux personnes admissibles qui s'absentent temporairement du travail pour offrir des soins ou du soutien à une personne âgée de 18 ans ou plus qui est gravement malade ou blessée. Les proches aidants peuvent avoir accès à un maximum de 15 semaines de prestations qui peuvent être partagées parmi les membres admissibles de la famille ou d'autres personnes admissibles considérées comme des membres de la famille. Les prestataires doivent fournir à Service Canada un certificat médical délivré par le médecin ou l'infirmier praticien du membre de la famille gravement malade ou blessé.

¹⁰⁶ EDSC, Prestations de compassion: Mise à jour (2004-2005 à 2015-2016). (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2018).

Demandes de prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes, montants versés et niveaux de prestations

Au cours de l'EF2122, on comptait près de 12 500 demandes établies de prestations pour proches aidants d'adultes, soit un nombre légèrement plus élevé que celui enregistré lors de la période précédente (consulter le tableau 54). Par rapport à l'EF2021, la répartition des demandes par région est restée relativement stable, l'Ontario représentant près de la moitié des demandes de prestations établies (46,8 %). En fonction du genre, les femmes ont continué à établir un peu plus des deux tiers (67,3 %) des demandes de prestations établies au cours de l'EF2122. La répartition des demandes de prestations à travers les groupes d'âge était relativement stable comparativement à l'exercice financier précédent. Les prestataires âgés de 55 à 64 ans continuent de représenter la proportion la plus élevée des demandes de prestations parmi les groupes d'âge (31,6 % au cours de l'EF2122).

Tableau 54 – Demandes de prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes et montant versé selon la région, le sexe et l'âge, Canada, EF2021 à EF2122

Région*	Nombre de demandes de prestations				Montant versé (en milliers de dollars)	
	Total de EF2021	Première moitié de EF2122	Deuxième moitié de EF2122	Total de EF2122	EF2021	EF2122
Terre-Neuve-et-Labrador	166	96	100	196	1 088,0 \$	1 346,7 \$
Île-du-Prince-Édouard	86	34	39	73	446,2 \$	455,6 \$
Nouvelle-Écosse	382	191	196	387	2 058,9 \$	2 481,8 \$
Nouveau-Brunswick	227	116	147	263	1 295,4 \$	1 567,9 \$
Québec	2 231	1 054	1 107	2 161	12 096,3 \$	13 865,3 \$
Ontario	5 679	2 908	2 959	5 867	31 877,4 \$	37 076,1 \$
Manitoba	388	220	231	451	2 251,0 \$	2 701,2 \$
Saskatchewan	300	170	170	340	1 788,6 \$	2 007,8 \$
Alberta	1 046	595	564	1 159	6 330,8 \$	7 586,7 \$
Colombie-Britannique	1 668	841	775	1 616	9 832,6 \$	10 336,8 \$
Territoires	35	12	16	28	224,3 \$	178,3 \$
Sexe						
Hommes	3 890	1 923	2 180	4 103	23 445,0 \$	26 391,0 \$
Femmes	8 318	4 314	4 124	8 438	45 844,5 \$	53 213,1 \$
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	367	134	125	259	1 724,4 \$	1 692,0 \$
25 à 34 ans	1 509	824	825	1 649	8 196,6 \$	9 889,9 \$
35 à 44 ans	2 238	1 188	1 163	2 351	12 218,4 \$	14 777,1 \$
45 à 54 ans	3 340	1 798	1 788	3 586	19 364,6 \$	22 933,2 \$
55 à 64 ans	3 916	1 970	1 994	3 964	22 901,0 \$	25 448,7 \$
65 ans et plus	838	323	409	732	4 884,4 \$	4 863,3 \$
Canada	12 208	6 237	6 304	12 541	69 289,4 \$	79 604,2 \$

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

* Les demandes dont la région était indéterminée ont été combinées avec l'Ontario pour des raisons de confidentialité.

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

Le montant versé en prestations pour proches aidants d'adultes durant l'EF2122 a atteint 79,6 millions de dollars comparativement à 69,3 millions de dollars pour l'EF2021. Tout comme pour le nombre de demandes de prestations établies, il n'y avait pas de différence notable dans la répartition des montants de prestations versés par région ou par genre comparativement à l'exercice financier précédent. En fonction de l'âge, les prestataires âgés de 55 à 64 ans ont reçu la plus grande proportion des prestations versées durant l'EF2122, suivi par les prestataires âgées de 45 à 54 ans.

Au cours de l'EF2122, le calcul du taux de prestations hebdomadaires a varié selon les différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi. Par conséquent, les données sur les taux de prestations hebdomadaires sont rapportées selon trois périodes distinctes (consulter la [section 2.1](#)). Au cours de la première moitié de l'EF2122, lorsque la mesure temporaire de l'assurance-emploi au sujet du taux minimum de prestations de 500 \$ était en vigueur, le taux de prestations hebdomadaires moyen était de 555 \$. Au cours de la période de deux mois de l'automne 2021, lorsque le taux minimum de prestations hebdomadaires de 300 \$ était en vigueur, le taux moyen était de 501 \$. Au cours des derniers quatre mois de l'EF2122, le taux de prestations hebdomadaires moyen était de 512 \$.

En moyenne, le taux de prestations hebdomadaires le plus élevé a été versé dans le cas des demandes de prestations établies dans les territoires. En fonction de l'âge, les hommes avaient un taux plus élevé que celui des femmes, tandis que les prestataires âgés de 35 à 44 ans avaient le taux de prestations le plus élevé parmi tous les groupes d'âge.

Durée des prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes

Dans le cadre des prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes, les prestataires peuvent avoir accès à un maximum de 15 semaines de prestations qui peuvent être partagées parmi des prestataires admissibles et être réparties en segments au cours de la période de prestations de 52 semaines.

La durée moyenne des demandes de prestations pour proches aidants d'adultes complétées au cours de l'EF2122 était de 11,0 semaines. Ceci est comparable à l'EF2021 (11,1 semaines). Les hommes et les femmes ont reçu, en moyenne, 10,8 et 11,1 semaines de prestations durant l'EF2122, respectivement. Ceci est comparable à l'exercice financier précédent. Le nombre moyen de semaines reçues était légèrement plus élevé pour les prestataires âgés de 65 ans et plus (12,0 semaines) que pour les prestataires des autres groupes d'âge (variant de 10,4 à 11,4 semaines) (consulter l'[annexe 2.18.2](#)).

2.6.6 Prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants

Les prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants¹⁰⁷ offrent un soutien temporaire du revenu pour une période maximale de 35 semaines aux personnes admissibles qui s'absentent du travail pour fournir des soins ou du soutien à un enfant gravement malade ou blessé de moins de 18 ans. Les proches aidants peuvent inclure, en plus des parents de l'enfant, n'importe quels membres admissibles de la famille immédiate ou élargie. Les prestations peuvent être partagées entre les proches aidants, qui peuvent les recevoir simultanément ou séparément, jusqu'à concurrence du nombre maximum de semaines d'admissibilité.

Les prestataires doivent fournir à Service Canada un certificat médical délivré par le médecin ou l'infirmier praticien de l'enfant gravement malade ou blessé. Pour qu'un enfant soit jugé gravement malade, sa vie doit être en danger en raison de la maladie ou d'une blessure. De plus, il doit avoir eu un changement considérable dans l'état de santé normal de l'enfant, ce qui fait que ce dernier exige des soins ou du soutien de la part de son/ses parent(s) ou d'un autre membre de la famille admissible.

¹⁰⁷ Auparavant nommées les prestations de l'assurance-emploi pour parents d'enfants gravement malades.

Demandes de prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants, montants versés et niveaux de prestations

Le nombre de demandes établies de prestations pour proches aidants d'enfants s'est chiffré à 5 600 au cours de l'EF2122, ce qui est similaire aux 5 500 demandes enregistrées durant l'EF2021 (consulter le tableau 55). En général, la répartition des demandes par sexe et group d'âge est restée semblable à celles observées durant les années précédentes. Une plus grande part des demandes ont été établies par des femmes (75,9 %) que par des hommes (24,1 %). De plus, les personnes âgées de 25 à 44 ans ont établi la plus grande part des nouvelles demandes (84,7 %) au cours de la période examinée.

En fonction de la région, la part des demandes de prestations établies en Ontario a augmenté de 1,7 points de pourcentage au cours de l'EF2122 comparativement à l'EF2021, tandis que la part des demandes a légèrement diminué en Colombie-Britannique, Alberta et Manitoba (-0,9 p.p., -0,6 p.p. et -0,5 p.p., respectivement).

Tableau 55 – Demandes de prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants et montant versé selon la région, le sexe et l'âge, Canada, EF2021 à EF2122

Région*	Nombre de demandes de prestations				Montant versé (en milliers de dollars)	
	Total de EF2021	Première moitié de EF2122	Deuxième moitié de EF2122	Total de EF2122	EF2021	EF2122
Terre-Neuve-et-Labrador	71	37	19	56	515,9 \$	653,1 \$
Île-du-Prince-Édouard	44	20	11	31	192,2 \$	252,8 \$
Nouvelle-Écosse	123	67	53	120	980,7 \$	1 033,8 \$
Nouveau-Brunswick	101	62	51	113	751,2 \$	975,8 \$
Québec	1 155	671	537	1 208	7 161,2 \$	9 170,2 \$
Ontario	2 028	1 140	1 023	2 163	16 636,2 \$	18 363,8 \$
Manitoba	209	95	90	185	1 802,8 \$	1 583,2 \$
Saskatchewan	209	116	112	228	1 504,9 \$	1 478,7 \$
Alberta	791	403	370	773	6 153,3 \$	6 016,3 \$
Colombie-Britannique	791 ^c	424	309	733	5 341,2 \$	5 735,7 \$
Territoires		12	12	24	180,4 \$	163,5 \$
Sexe						
Hommes	1 281	670	686	1 356	9 302,0 \$	10 549,0 \$
Femmes	4 241	2 377	1 901	4 278	31 918,0 \$	34 877,9 \$
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	242	134	97	231	1 426,1 \$	1 578,2 \$
25 à 44 ans	4 639	2 594	2 177	4 771	33 250,0 \$	36 660,8 \$
45 à 54 ans	546	289	280	569	5 644,8 \$	6 357,2 \$
55 ans et plus	95	30	33	63	899,2 \$	830,7 \$
Canada	5 522	3 047	2 587	5 634	41 220,0 \$	45 426,9 \$

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

* Les demandes dont la région était indéterminée ont été combinées avec l'Ontario pour des raisons de confidentialité.

^c Pour des raisons de confidentialité, des cellules ont été combinées.

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

Le montant versé en prestations pour proches aidants d'enfants a atteint 45,4 millions de dollars durant l'EF2122, comparativement à 41,2 millions de dollars au cours de l'exercice financier précédent. Comme dans le cas des demandes établies, la part des montants versés en prestations par sexe et groupe d'âge est demeurée relativement stable par rapport à l'EF2021. Tel que les années précédentes, les femmes et les prestataires âgés de 25 à 44 ans ont continué de recevoir la majorité des prestations versées pour ce

type de prestations (76,8 % et 80,7 % respectivement) durant l'EF2122. Par région, la part des prestations versées a augmenté de 2,8 points de pourcentage pour les prestataires résidant au Québec, tandis qu'elle a diminué de 1,7 points de pourcentage pour ceux résidant en Alberta.

Au cours de l'EF2122, le calcul du taux de prestations hebdomadaires a varié selon les différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi. Par conséquent, les données sur les taux de prestations hebdomadaires sont rapportées selon trois périodes distinctes (consulter la [section 2.1](#)). Le taux de prestations hebdomadaires moyen des prestations pour proches aidants d'enfants était de 560 \$ pour les demandes de prestations établies au cours de la première moitié de l'EF2122, 517 \$ pour les demandes établies durant la période de deux mois de l'automne 2021, et 538 \$ pour les quatre derniers mois de l'EF2122. En moyenne, le taux de prestations hebdomadaires pour proches aidants d'enfants le plus élevé a été versé dans le cas des demandes de prestations établies par les hommes et par les prestataires âgés de 25 à 44 ans (consulter l'[annexe 2.19.3](#)).

Durée des prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants

En vertu des prestations pour proches aidants d'enfants, les prestataires ont droit jusqu'à 35 semaines de prestations pouvant être partagées entre les proches aidants admissibles et se diviser en segments durant la période de prestations de 52 semaines.

Les personnes recevant des prestations pour proches aidants d'enfants ont utilisé, en moyenne, 14,9 semaines de prestations au cours de l'EF2122, comparativement à 14,8 semaines pour l'EF2021. Les femmes ont reçu, en moyenne, davantage de semaines de prestations que les hommes, soit 15,6 semaines comparativement à 13,4 semaines, respectivement. Le nombre moyen de semaines de prestations utilisées était plus élevé pour les prestataires âgés de 45 à 54 ans (19,6 semaines) et pour ceux âgés de 55 ans et plus (20,2 semaines) (consulter l'[annexe 2.19.2](#)).

2.6.7 Prestations spéciales de l'assurance-emploi pour travailleurs autonomes

Les travailleurs autonomes peuvent présenter une demande de prestations spéciales après s'être inscrits au programme d'assurance-emploi. Les prestations spéciales qui leur sont offertes sont les mêmes que celles versées aux salariés.

Pour avoir droit aux prestations spéciales de l'assurance-emploi comme travailleurs autonomes, la personne intéressée doit :

- s'inscrire auprès de Service Canada
- cotiser à l'assurance-emploi au même taux que celui des salariés pendant au moins un an avant de pouvoir faire une demande de prestations
- attendre 12 mois à compter de la date de la confirmation de son inscription avant de faire une demande de prestations spéciales de l'assurance-emploi

- avoir gagné le montant minimal en rémunération à titre de travailleur autonome au cours de l'année civile précédant celle de la demande de prestations ¹⁰⁸
- avoir réduit le temps consacré à son entreprise, et ce de plus de 40 % et
- répondre aux critères d'admissibilité spécifiques aux prestations spéciales demandées ¹⁰⁹

Aussitôt que des travailleurs autonomes reçoivent des prestations d'assurance-emploi, ils doivent verser des cotisations basées sur leur revenu tiré d'un travail autonome pour le reste de leur vie professionnelle en tant que travailleur autonome. Ceux qui gagnent aussi un revenu d'un emploi rémunéré ont le choix de demander des prestations d'assurance-emploi en tant que travailleurs autonomes ou en tant que prestataires occupant un emploi assurable (s'ils ont versé des cotisations à l'assurance-emploi dans le cadre de leur travail rémunéré). S'ils demandent des prestations selon la première option, le calcul de leurs prestations tiendra compte de leurs revenus tirés de leur travail autonome et de leur emploi rémunéré. Par contre, s'ils optent pour la deuxième option, seuls les gains tirés de leur emploi rémunéré seront pris en considération.

Au cours de l'EF2122, près de 5 300 travailleurs autonomes supplémentaires ont conclu un accord volontaire avec Service Canada, portant le nombre total des travailleurs autonomes participant au régime à près de 48 000. Cela représente une augmentation de 12,4 % par rapport à l'EF2021 (consulter le tableau 56).

Tableau 56 – Travailleurs autonomes inscrits au régime de l'assurance-emploi, Canada, EF1718 à EF2122

Nombre de travailleurs	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Taux net d'inscription	1 874	2 046	6 572	12 778	5 268
Nouveaux participants au régime (s'étant inscrits)	2 475	2 627	7 775	17 932	6 747
Inscrits ayant annulé ou terminé leur participation (s'étant désinscrits)	-601	-581	-1 203	-5 154	-1 479
Total cumulatif à la fin de l'exercice	21 240	23 286	29 858	42 636	47 904

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de Service Canada, échantillon de 100 %.

Demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi pour travailleurs autonomes, montants versés et niveaux de prestations

Un total de 1 016 demandes de prestations spéciales ont été établies par des travailleurs autonomes durant l'EF2122, ce qui est légèrement supérieur à l'exercice financier précédent (consulter le tableau 57). Les types de prestations les plus souvent touchés par les travailleurs autonomes étaient les prestations de maternité et les prestations parentales.

¹⁰⁸ Ce seuil a été porté à 7 279 \$ (rémunération de 2019) pour ce qui est des demandes de prestations établies en 2020, a été temporairement établi à 5 000 \$ (rémunération de 2020) pour les demandes établies en 2021 (jusqu'au 25 septembre 2021) et a été établi à 5 289 \$ (rémunération dans l'année civile précédant l'année durant laquelle la demande est présentée) pour les demandes de prestations établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022.

¹⁰⁹ De plus amples informations sont disponibles sur le site web [Prestations de l'assurance-emploi pour les travailleurs autonomes](#).

Tableau 57 – Demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi pour travailleurs autonomes et montant versé selon le type de prestations, la région, le sexe et l'âge, Canada, EF2021 à EF2122

Type de prestations	Nombre de demandes de prestations		Montant versé (en milliers de dollars)	
	EF2021	EF2122	EF2021	EF2122
Maternité	604	655	3 697,7 \$	4 381,9 \$
Parentale	667	764	7 924,4 \$	10 596,4 \$
Autres types de prestations spéciales de l'assurance-emploi*	177	306	805,5 \$	1 316,3 \$
Région				
Atlantique	53	79	704,7 \$	1 178,4 \$
Québec	24	56	106,4 \$	269,8 \$
Ontario	339	400	5 286,8 \$	6 556,6 \$
Prairies	177	195	2 744,4 \$	3 333,2 \$
Colombie-Britannique et les Territoires	227	286	3 585,3 \$	4 956,5 \$
Sexe				
Hommes	38	82	266,2 \$	427,3 \$
Femmes	782	934	12 161,4 \$	15 867,3 \$
Catégorie d'âge				
29 ans et moins	122	141	1 894,5 \$	2 596,2 \$
30 à 39 ans	585	703	9 517,2 \$	12 223,6 \$
40 à 54 ans	80	136	828,7 \$	1 299,5 \$
55 ans et plus	33	36	187,3 \$	175,3 \$
Canada	820	1 016	12 427,6 \$	16 294,6 \$

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend toutes les demandes des travailleurs autonomes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations spéciales de l'assurance-emploi a été versé. Les nouvelles demandes établies par type de prestations peuvent ne pas correspondre au total indiqué vu que les prestataires peuvent toucher plusieurs types de prestations dans le cadre d'une seule demande.

* Les prestations de maladie n'étaient pas disponibles durant la première moitié de EF2021 (consulter la [Section 2.1](#)).

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

L'Ontario est la région qui a établi le plus grand nombre de demandes pour travailleurs autonomes durant l'EF2122, mais sa part relative dans l'ensemble des demandes a légèrement diminué comparativement aux années précédentes (passant de 41,3 % pour l'EF2021 à 39,4 % pour l'EF2122). De façon similaire, la part des demandes établies dans les Prairies a diminué, passant de 21,6 % pour l'EF2021 à 19,2 % pour l'EF2122, alors que celle de la Colombie-Britannique et des territoires est demeurée relativement stable au cours de la même période. Le Québec continue d'être sous-représenté pour ce qui est des nouvelles demandes de prestations établies pour travailleurs autonomes dû au fait que la province offre des prestations de maternité, parentales, d'adoption et de paternité en vertu du Régime québécois d'assurance parentale dans lequel la participation des travailleurs autonomes est obligatoire (consulter la [sous-section 2.6.2](#)). Toutefois, la part du Québec dans le total des demandes a augmenté par rapport à l'exercice financier précédent (passant de 2,9 % pour l'EF2021 à 5,5 % pour l'EF2122). Ceci peut être expliqué par un nombre plus élevé de demandes de prestations de maladie par les travailleurs autonomes dans cette province.

Comme par le passé, les femmes constituaient la grande majorité (91,9 %) des nouvelles demandes de prestations établies par des travailleurs autonomes. En fonction de l'âge, les prestataires âgés de 30 à 39 ans représentaient la plus grande part des nouvelles demandes (69,2 %). Ceci est attribuable au fait que la plupart des prestations d'assurance-emploi reçues par les travailleurs autonomes sont des prestations de maternité et des prestations parentales. À l'opposé, les prestataires âgés de 55 ans et plus représentaient la plus petite part des nouvelles demandes.

Le montant total versé en prestations spéciales de l'assurance-emploi aux travailleurs autonomes se chiffrait à 16,3 millions de dollars pour la période examinée. À l'instar de la répartition des demandes par région, la part des paiements versés en Ontario et dans les Prairies était légèrement inférieure à celle de l'EF2021, tandis que la part des paiements versés aux provinces de l'Atlantique et à la Colombie-Britannique et aux territoires était plus élevée.

Tel qu'observé dans le cas des demandes, les femmes ont touché la majeure partie des prestations spéciales totales versées aux travailleurs autonomes durant l'EF2122. Les personnes âgées de 39 ans et moins ont aussi continué de recevoir la plus grande part des montants versés en prestations spéciales pour travailleurs autonomes.

Au cours de l'EF2122, le calcul du taux de prestations hebdomadaires a varié selon les différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi. Par conséquent, les données sur les taux de prestations hebdomadaires sont rapportées selon trois périodes distinctes (consulter la [section 2.1](#)). Au cours de la première moitié de l'EF2122, le taux de prestations hebdomadaires moyen pour les travailleurs autonomes était de 508 \$¹¹⁰. Pour les demandes de prestations établies entre septembre 2021 et novembre 2021, il était de 401 \$. Le taux de prestations hebdomadaires moyen pour les travailleurs autonomes était de 370 \$ pour les demandes de prestations établies durant les quatre derniers mois de l'EF2122. En moyenne, pour l'EF2122, les taux de prestations hebdomadaires étaient les plus élevés pour les demandes établies en Colombie-Britannique et dans les territoires et par les femmes.

¹¹⁰ 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 annuel de la rémunération assurable (MRA)¹¹¹. 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 au Trésor¹¹² puis crédités au Compte des opérations de l'assurance-emploi (Compte). 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 1^{er} avril 2016, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) est responsable de fixer le taux de cotisation à l'assurance-emploi. Toutefois, les taux de 2021 et de 2022 ont été gelés au niveau de 2020 par le gouvernement dans le cadre de sa réponse économique à la pandémie de COVID-19. Dans la *Loi sur l'assurance-emploi*, le taux est fixé selon un mécanisme d'équilibre sur sept ans (en vertu duquel le solde projeté du Compte devrait être de 0 \$ sur sept ans), tel que prévu par l'actuaire principal de l'assurance-emploi. Les dépenses du régime d'assurance-emploi doivent donc correspondre aux cotisations afin d'assurer un équilibre cumulatif à la fin d'une période de sept ans. De plus, les modifications annuelles du taux de cotisation à l'assurance-emploi sont limitées par la loi à des augmentations ou à des diminutions d'au plus 5 cents par année¹¹³. Le taux d'équilibre prévu sur sept ans et la limite au taux de cotisation de 5 cents par année assurent un taux de cotisation stable et prévisible pour les employés et les employeurs. Les employeurs paient des cotisations à l'assurance-emploi qui correspondent à 1,4 fois le taux des employés.

Les taux de cotisation à l'assurance-emploi prévus par l'actuaire principal sont calculés en fonction des gains assurables prévus sur lesquels les cotisations sont payées. Les cotisations à l'assurance-emploi sont payées par les employeurs, les employés et les travailleurs autonomes qui ont opté pour le régime d'assurance-emploi, pour chaque tranche de 100 \$ de gains assurables jusqu'au seuil du MRA annuel. En

¹¹¹ La section 4 de la *Loi sur l'assurance-emploi* fournit le calcul annuel du MRA, qui est indexé à l'augmentation du pourcentage annuel de la rémunération hebdomadaire assurable de l'ensemble des industries au Canada, tel que l'affiche Statistique Canada, afin de veiller à ce que le revenu assuré conserve sa valeur relative.

¹¹² Le Trésor est le compte financier où le gouvernement du Canada dépose tous les revenus provenant des impôts et les autres recettes fédérales ayant été perçues. Il s'agit également du compte à partir duquel le gouvernement puise les fonds nécessaires à ses dépenses. Source : Les procédures financières, sous la direction de Robert Marleau et Camille Montpetit, La procédure et les usages de la Chambre des communes, Parlement du Canada, 2000.

<https://www.noscommunes.ca/marleaumontpetit/DocumentViewer.aspx?DocId=1001&Sec=Ch18&Seq=0&Language=F>

¹¹³ Le gouverneur en conseil peut modifier ce maximum si cela est dans l'intérêt public. La seule exception à la limite de 5 cents a été en 2017 lorsque le taux de cotisation a été réduit de 25 cents à 1,63 \$ par tranche de 100 \$ de gains assurables, contre 1,88 \$ en 2016.

2022, le MRA était de 60 300 \$, en hausse de 4 000 \$ (+7,1 %) par rapport au MRA de l'année précédente de 56 300\$.

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 2022, le taux de cotisation à l'assurance-emploi pour les employés (qui n'étaient pas couverts par un régime provincial d'assurance parentale) était de 1,58 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération assurable, inchangé par rapport à l'année précédente¹¹⁴. Par conséquent, les cotisations annuelles maximales à l'assurance-emploi payées par les employés étaient de 952,74 \$. Comme mentionné précédemment, les employeurs paient 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 2,21 \$ (2,212 \$ non arrondi) pour chaque tranche de 100 \$ de rémunération assurable de leurs employés en 2022, jusqu'à un maximum de 1 333,84 \$. 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 annuel¹¹⁵. En 2022, les cotisations à l'assurance-emploi pour les résidents du Québec étaient réduites de 38 cents, résultant en un taux de cotisation à l'assurance-emploi de 1,20 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération assurable, tandis que pour les employeurs, il était de 1,68 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération assurable de leurs employés. Le tableau 58 résume ces informations pour les 5 dernières années.

¹¹⁴ Le 20 août 2020, le gouvernement a annoncé que le taux de cotisation à l'assurance-emploi pour 2021 et 2022 serait gelé au taux de cotisation de 2020 (1,58 \$ par tranche de 100 \$ de gains assurables).

¹¹⁵ Les travailleurs autonomes (autres que les pêcheurs) qui ont opté pour des prestations spéciales d'assurance-emploi doivent atteindre un seuil minimum de revenus de travail autonome pour l'année civile précédant la demande. Le seuil était de 7 279 \$ (gains de 2019) en revenus nets de travail autonome pour les demandes établies en 2020. Il a été fixé temporairement à 5 000 \$ (gains de 2020) pour les demandes établies entre le 3 janvier et le 25 septembre 2021. Il était de 5 289 \$ (gains de l'année civile précédant l'année civile durant laquelle débute la demande de prestations) pour les demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022.

Tableau 58 – 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, 2018 à 2022

Catégorie	Cotisant	2018	2019	2020	2021	2022
Taux de cotisation pour les résidents d'une province sans régime provincial d'assurance parentale	Employés	1,660 \$	1,620 \$	1,580 \$	1,580 \$	1,580 \$
	Employeurs	2,324 \$	2,268 \$	2,212 \$	2,212 \$	2,212 \$
Taux de cotisation pour les résidents d'une province ayant un régime provincial d'assurance parentale (Québec)	Employés	1,300 \$	1,250 \$	1,200 \$	1,180 \$	1,200 \$
	Employeurs	1,820 \$	1,750 \$	1,680 \$	1,652 \$	1,680 \$
Maximum de la rémunération assurable	Employés	51,700 \$	53,100 \$	54,200 \$	56,300 \$	60,300 \$
Cotisation maximale annuelle	Employés	858,22 \$	860,22 \$	856,36 \$	889,54 \$	952,74 \$
	Employeurs	1 201,51 \$	1 204,31 \$	1 198,90 \$	1 245,36 \$	1 333,84 \$

* Par tranche de 100\$ de la rémunération assurable.

Source : Sommaire du Rapport actuariel de 2022 sur le taux de cotisation à l'assurance-emploi : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/cotisation/taux2022.html>

Exemple : Contribution aux cotisations à l'assurance-emploi

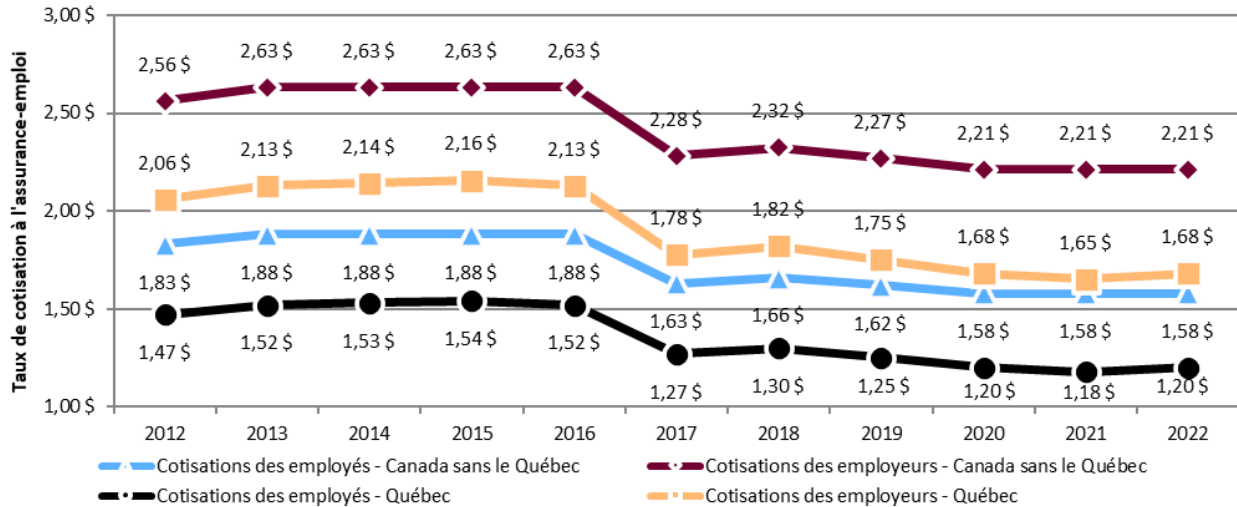
Olivia est une employée qui travaille dans un centre d'appels à Halifax, en Nouvelle-Écosse, et gagne 45 000 \$ par année.

Basé sur le niveau de revenu d'Olivia et en supposant qu'elle est restée employée tout au long de l'année, sa cotisation annuelle au régime d'assurance-emploi en 2022 serait de 711 \$ au taux de cotisation de 1,58 \$ pour chaque tranche de 100 \$ de gains assurables. Son employeur verserait 995,40 \$ en cotisations à l'assurance-emploi sur ses gains assurables, pour un total combiné de 1 706,40 \$ en cotisations versées au Compte en 2022.

Cependant, si Olivia travaillait et vivait au Québec, sa cotisation annuelle à l'assurance-emploi en 2022 serait réduite à 540 \$, et son employeur aurait versé 756 \$ en cotisations à l'assurance-emploi sur ses revenus, pour un total de 1 296 \$ en cotisations versées au Compte. Puisque les salariés payent un taux de cotisation au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) de 0,494 \$ pour chaque tranche de 100 \$ de gains assurables en 2022, la cotisation d'Olivia au RQAP serait de 222,30 \$, tandis que la cotisation de son employeur serait de 311,40 \$ (au taux de cotisation des employeurs de 0,692 \$ pour chaque tranche de 100 \$ de gains assurables pour chacun de leurs employés). Notez que les cotisations au RQAP sont fixées par le Conseil de gestion du Régime québécois d'assurance parentale et non par la Commission.

Le graphique 21 illustre les taux de cotisation à l'assurance-emploi pour les employés et les employeurs¹¹⁶ au cours des 10 dernières années au Québec et dans le reste du Canada. Le gouvernement a gelé le taux de cotisation des employés en 2014 au niveau de 2013, soit 1,88 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération assurée, et a légiféré les taux de 2015 et 2016 à ce montant. Le taux de 2022, ainsi que le taux de 2021, ont été gelés au taux de cotisation de 2020 de 1,58 \$ par tranche de 100 \$ de gains assurables, dans le cadre de la réponse économique du gouvernement à la COVID-19.

Graphique 21 – Taux de cotisation à l'assurance-emploi (arrondis) par 100 \$ de gains assurables, Canada, 2012 à 2022



Source : Gouvernement du Canada, Comptes publics du Canada 2022, Volume I – Revue et états financiers consolidés (Ottawa : Receveur général du Canada, 2022) et rapports des Comptes publics des années antérieures.

Cerner les entreprises les plus sensibles aux modifications des cotisations à l'assurance-emploi

Une récente étude* du Ministère a examiné les caractéristiques des entreprises les plus susceptibles d'être sensibles aux augmentations des cotisations à l'assurance-emploi. L'étude a considéré le ratio des cotisations à l'assurance-emploi payées par les employeurs par rapport à leur masse salariale totale (ratio des cotisations à l'assurance-emploi ou RCAE). Les entreprises sont considérées comme sensibles dans cette étude si elles ont une proportion plus élevée de travailleurs au salaire minimum, ce qui suggère une plus faible capacité à absorber des cotisations à l'assurance-emploi croissantes.

L'étude a démontré que le RCAE diminue avec la taille de l'entreprise, suggérant que les petites entreprises font face à un fardeau effectif des cotisations à l'assurance-emploi plus élevé. De plus, les petites entreprises ont une proportion plus élevée de travailleurs au salaire minimum ou près de celui-ci, comparativement aux grandes entreprises, ce qui suggère une plus faible capacité des petites

¹¹⁶ Différentes mesures ont été mises en place au cours de la dernière décennie pour réduire les cotisations à l'assurance-emploi versées par certains employeurs. Le crédit temporaire à l'embauche visant les petites entreprises, en vigueur de 2011 à 2013, offrait aux petites entreprises un crédit temporaire à l'embauche pouvant atteindre 1 000 \$ contre une augmentation d'une année à l'autre des cotisations à l'assurance-emploi versées par les entreprises. Le crédit pour l'emploi dans les petites entreprises, introduit le 11 septembre 2014, a réduit les cotisations à l'assurance-emploi pour les petites entreprises, du taux prévu par la loi de 1,88 \$ à 1,60 \$ pour chaque tranche de 100 \$ de gains assurables en 2015 et 2016.

entreprises à ajuster les salaires afin d'absorber les augmentations de cotisations à l'assurance-emploi.

L'étude a également mesuré l'impact sur le RCAE d'une simulation de l'augmentation du maximum de la rémunération assurable. La plus grande augmentation du RCAE a été enregistrée pour les grandes entreprises ayant plus de 500 employés. Ceci suggère qu'une augmentation importante du maximum de la rémunération assurable pourrait égaliser la distribution des cotisations à l'assurance-emploi à travers les groupes d'entreprises de différentes tailles. Finalement, parmi les entreprises productrices de services ayant des emplois à faible revenu, l'impact d'une augmentation des cotisations à l'assurance-emploi ne changerait pas selon la taille des entreprises.

* ESDC, Cerner les entreprises les plus sensibles aux modifications des cotisations à l'assurance-emploi. (Ottawa: ESDC, Direction de l'information sur le marché du travail, 2023).

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 peuvent payer des cotisations à l'assurance-emploi sur des gains qui excèdent le MRA et la cotisation maximale annuelle fixée pour une année d'imposition donnée. Par exemple, il peut s'agir d'employés qui ont plus d'un emploi ou qui ont changé d'emploi durant l'année. Dans ces situations, les employés touchés, 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. Il est important de noter qu'aucun remboursement correspondant n'est offert aux employeurs.

Selon les données de l'Agence du revenu du Canada (ARC) sur les feuillets T4¹¹⁷ des employeurs, 909 300 personnes en 2020 (l'année d'imposition la plus récente pour laquelle des 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 5,0 % de celles qui avaient des gains assurables. Parmi ces personnes qui étaient admissibles au remboursement intégral des cotisations à l'assurance-emploi, 78,0 % (709 400 personnes) avaient produit des déclarations de revenus et 70,2 % (638 300 personnes) avaient reçu un remboursement intégral des cotisations selon les données des déclarants T1 de l'ARC. Au total, 9,3 millions de dollars en cotisations ont été remboursés aux personnes admissibles en 2020. En moyenne, chaque personne admissible a reçu 14,60 \$ en remboursement de cotisations à l'assurance-emploi.

¹¹⁷ Le Relevé T4 ou le Sommaire de la rémunération payée est un feuillet de renseignements fiscaux sur le revenu d'emploi, les commissions, les avantages sociaux imposables ou les allocations fournies à l'employé par l'employeur.

2.7.3 Programme de réduction du taux de cotisation

Le programme de réduction du taux de cotisation (PRTC) a été mis en place en 1971 pour encourager les employeurs à fournir à leurs employés des régimes de protection du revenu à court terme. Le PRTC a reconnu les régimes qui étaient déjà offerts par les employeurs et les a encouragé à continuer de les offrir alors que les prestations de maladie de l'assurance-emploi devenaient disponibles.

En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, les employeurs qui offrent à leurs employés un régime agréé d'assurance-salaire, également connu sous le nom de régime d'assurance-invalidité de courte durée, équivalant au moins à la protection offerte par les prestations de maladie de l'assurance-emploi, peuvent être admissibles à une réduction de leur cotisation à l'assurance-emploi couverte par le PRTC. Le PRTC exerce moins de pression sur le régime d'assurance-emploi puisque les employés couverts par de tels régimes d'assurance-invalidité de courte durée peuvent ne pas avoir à toucher de prestations d'assurance-emploi, ou peuvent toucher ces prestations pour de plus courtes périodes, puisque les prestations des régimes enregistrés 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 cumulatif de congés de maladie payés et le régime d'indemnités hebdomadaires. Ces régimes doivent aussi répondre à certaines exigences établies par la Commission¹¹⁸. La réduction des cotisations reflète les économies moyennes générées par le Compte des opérations de l'assurance-emploi grâce à ces régimes et cette réduction 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 : régimes cumulatifs de congés de maladie payés qui permettent d'accumuler au moins 1 journée de maladie par mois et dont l'accumulation totale est d'au moins 75 jours
- Catégorie 2 : régimes cumulatifs de congés de maladie payés 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 : régimes d'indemnités hebdomadaires dont la période de prestations est d'au moins 15 semaines
- Catégorie 4 : 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)

¹¹⁸ 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. Pour plus d'information sur les exigences spécifiques aux régimes cumulatifs de congés de maladie et aux régimes d'indemnités hebdomadaires, consulter l'annexe 1 du Guide de réduction des cotisations à l'assurance-emploi.: <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/programme-reduction/annexe.html>

Les taux de réduction des cotisations sont exprimées en pourcentage de la rémunération assurable des employés. En 2022, les taux de réduction étaient de 0,23 %, 0,36 %, 0,36 % et 0,39 % de la rémunération assurable pour les catégories 1 à 4, respectivement¹¹⁹. Des réductions de cotisations estimées à 1 023,0 millions de dollars ont été générées par les régimes d'assurance-salaire en 2020 (l'année d'imposition la plus récente pour laquelle des données sont disponibles), comparativement à 992,3 millions de dollars en 2019 et 953,1 millions de dollars en 2018.¹²⁰

Une analyse interne du PRTC estimait qu'environ 24 000 employés profitaient de réductions des cotisations grâce au PRTC en 2019, ce qui représentait 1,8 % de tous les employeurs. Environ 6,4 millions de travailleurs étaient couverts par un régime d'invalidité à court terme offert par leurs employeurs dans le cadre du PRTC en 2019. L'analyse a aussi démontré qu'au cours de la période de 2015 à 2019, 89,0 % de tous les employeurs participant au PRTC offraient à leurs employés un régime d'indemnités hebdomadaires de catégorie 3, alors que 9,0 % des employeurs offraient un régime de congés de maladie cumulatifs de catégorie 1 et que 2,0 % offraient un régime d'invalidité à court terme de catégorie 2. Moins de 1,0 % des employeurs offraient un régime de catégorie 4¹²¹. Cette répartition était stable pour les quatre années examinées.

2.7.4 Tendances récentes en matière de recettes et des dépenses

Conformément à l'article 64 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, le receveur général prépare chaque année les Comptes publics du Canada pour rendre compte des opérations financières du gouvernement pour l'exercice. Selon les Comptes publics du Canada, les revenus de l'assurance-emploi se sont élevés à 24,3 milliards de dollars au cours de l'EF2122, en hausse par rapport à 22,9 milliards de dollars (+6,2 %) lors de l'exercice précédent. Au cours de la même période, les dépenses de l'assurance-emploi sont passées de 61,8 milliards de dollars pour l'EF2021 à 41,5 milliards de dollars pour l'EF2122 (-20,3 milliards de dollars ou -32,9 %) (consulter le tableau 59).

L'importante baisse des dépenses d'assurance-emploi au cours de l'EF2122 était surtout attribuable à la fin de la Prestation canadienne d'urgence (PCU). La PCU était administrée en tant que deux prestations : la Prestation d'assurance-emploi d'urgence (PAEU), offerte par Service Canada, et la PCU, offerte par l'Agence du revenu du Canada. Au début, les dépenses pour la PAEU provenaient du Compte, ce qui explique les coûts très élevés pour l'EF2021. Cependant, après l'annonce du 14 septembre 2020, le gouvernement du Canada a crédité le Compte pour les coûts associés à la PAEU.

Pour l'EF2122, les dépenses de l'assurance-emploi étaient toujours supérieures par rapport aux niveaux d'avant la pandémie en raison des mesures temporaires¹²² qui facilitaient l'accès aux prestations offertes en vertu de la partie I de l'assurance-emploi. Le déficit annuel du Compte était de 17,3 milliards de dollars à la fin de l'EF2122 (consulter le tableau 59).

¹¹⁹ Source: Bureau de l'actuaire en chef, Rapport actuariel 2022 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi (Ottawa: Bureau du surintendant des institutions financières Canada, 2021).

¹²⁰ Source: Bureau de l'actuaire en chef, Rapport actuariel 2023 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi (Ottawa: Bureau du surintendant des institutions financières Canada, 2022).

¹²¹ Le total n'égalise pas à 100 % puisqu'un employeur peut offrir différentes catégories de régimes d'assurance-invalidité de courte durée à différents groupes d'employés.

¹²² Consulter la [Section 2.1](#) pour ces mesures temporaires.

Tableau 59 – Recettes et dépenses au Compte des opérations de l'assurance-emploi, Canada, EF1718 à EF2122 (en millions de dollars)

Compte des opérations	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Recettes*	21 614,0 \$	22 781,6 \$	22 713,7 \$	22 896,5 \$	24 333,7 \$
Cotisations	99,6 %	99,6 %	99,7 %	99,9 %	99,9 %
Intérêts et pénalités	0,4 %	0,4 %	0,3 %	0,1 %	0,1 %
Dépenses**	21 662,0 \$	20 817,4 \$	23 724,8 \$	61 838,3 \$	41 504,9 \$
Prestations d'assurance-emploi (Partie I)	82,4 %	81,0 %	74,8 %	51,0 %	89,1 %
Prestations d'emploi et mesures de soutien (Partie II)	10,0 %	11,1 %	10,4 %	4,0 %	6,1 %
Remboursement des prestations	-1,4 %	-1,4 %	-1,0 %	-0,4 %	-1,2 %
Prestation d'assurance-emploi d'urgence***	n/a	n/a	7,4 %	39,9 %	0,0 %
Coûts administratifs	8,7 %	8,8 %	8,0 %	4,1 %	6,4 %
Mauvaises dettes	0,3 %	0,5 %	0,3 %	1,5 %	-0,1 %
Financement du gouvernement du Canada – Prestation d'assurance-emploi d'urgence****	s.o.	s.o.	s.o.	27,331.4	(94.7)
Surplus annuels (déficit)	(48,0 \$)	1 964,3 \$	(1 011,1 \$)	(11 610,3 \$)	(17 265,9 \$)

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

* Comprend toutes les recettes et tout le financement provenant des cotisations à l'assurance-emploi, les intérêts dus sur les comptes débiteurs, les pénalités appliquées aux prestataires en cas de non-respect des modalités du régime d'assurance-emploi et les mesures de financement additionnelles pour l'assurance-emploi présentées dans le cadre des budgets fédéraux.

** Comprend toutes les dépenses liées au financement des opérations du régime d'assurance-emploi, notamment les versements des prestations en vertu de la partie I du régime d'assurance-emploi, les dépenses liées aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien en vertu de la partie II du régime d'assurance-emploi, le remboursement des prestations d'assurance-emploi, les frais administratifs ainsi que les créances impayées comptabilisées comme avoirs passifs dans le Compte des opérations de l'assurance-emploi.

*** La prestation d'assurance-emploi d'urgence est la partie de la Prestation canadienne d'urgence qui a été administrée par Emploi et développement social Canada. Les dépenses liées aux prestations d'assurance-emploi d'urgence ont été versées à partir du Compte des opérations de l'assurance-emploi et sont comptabilisées dans le présent état financier.

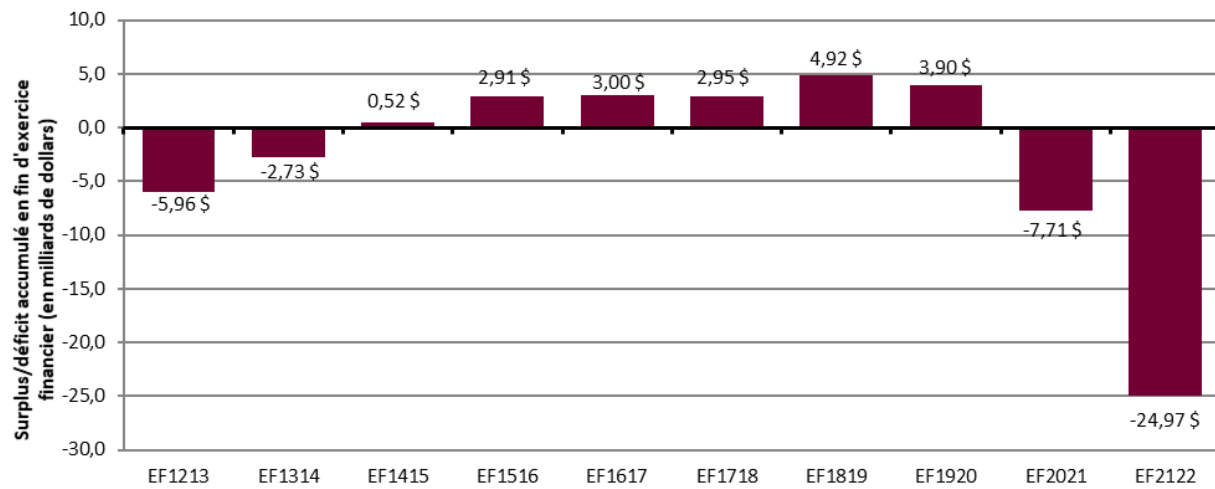
**** En vertu de la section 153.111 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le Compte a été crédité de la somme déterminée par le ministre des Finances qui correspond au coût total de la prestation d'assurance-emploi d'urgence, incluant les coûts liés à cette prestation et celui de son administration. Le 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 2022, Volume I — Revue et états financiers consolidés (Ottawa : Receveur général du Canada, 2022) et rapports des Comptes publics des années antérieures.

Le graphique 22 montre la situation financière du Compte à la fin de l'exercice pour les 10 dernières années. Au 31 mars 2022, le déficit accumulé du Compte était de 24,97 milliards de dollars, en hausse par rapport au déficit accumulé de 7,71 milliards de dollars à la fin de l'exercice précédent.

L'accroissement du déficit est principalement attribuable aux coûts associés aux mesures temporaires de l'assurance-emploi liées à la Partie I de l'assurance-emploi.

Graphique 22 – Situation financière du Compte des opérations de l'assurance-emploi au terme de l'exercice financier, Canada, EF1213 à EF2122



Source : Gouvernement du Canada, Comptes publics du Canada 2022, Volume I — Revue et états financiers consolidés (Ottawa : Receveur général du Canada, 2022) et rapports des Comptes publics des années antérieures.



CHAPITRE 3

Incidence et efficacité des prestations d'emploi et de soutien aux travailleurs et aux employeurs (partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*)

Aperçu

Le chapitre III du Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi se concentre sur l'incidence et l'efficacité des prestations d'emploi et des mesures de soutien offertes aux travailleurs et aux employeurs. On y examine aussi le rôle joué par les programmes financés en vertu de la partie II de l'assurance-emploi (a. -e.) dans l'ensemble des provinces et territoires (PT).

La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'a. -e.) fournit un cadre législatif aux Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT). Chaque année, plus de 2 milliards de dollars sont fournis en vertu des EDMT conclues avec les PT pour que les particuliers et les employeurs reçoivent du soutien à la formation et à l'emploi. Dans le cadre de l'exercice financier ayant débuté le 1^{er} avril 2021 et s'étant terminé le 31 mars 2022, environ 667 000 participants de l'ensemble du Canada ont reçu du soutien à la formation et à l'emploi par le biais des EDMT.

Lors de l'EF2122, les PT faisaient toujours face à un marché du travail marqué par les changements, notamment :

- une population canadienne vieillissante;
- des virages mondiaux vers des économies plus vertes et numériques;
- l'automatisation;
- une évolution des compétences exigées;
- des pénuries de main-d'œuvre.

Au cours d'une année encore marquée par la COVID-19, les PT ont offert du soutien à la formation et à l'emploi en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'a. -e.) à plus de 710 000 participants¹. Il s'agit notamment d'environ 667 000 participants en vertu des EDMT, et d'environ 47 000 autres par le biais du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA). En vertu des EDMT, les PT ont continué de collaborer et de soutenir les travailleurs, les employeurs et les divers acteurs des industries pour élaborer des stratégies visant à attirer et à retenir une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée tout en répondant aux besoins du marché du travail.

¹ Un client est une personne ayant participé à des mesures de soutien à la formation et à l'emploi financées par une EDMT ou par une organisation autochtone. Le nombre de participants peut être plus élevé que le nombre de clients, car un seul client peut recevoir plusieurs types de soutien ou de prestations.

Le financement des EDT a aidé les particuliers comme les employeurs de l'ensemble du Canada à obtenir du soutien à la formation professionnelle et à l'emploi.

Au cours de l'EF2122, le nombre total de clients ayant reçu des prestations d'emploi et des mesures de soutien (PEMS) s'élevait à 482 802, alors qu'il était de 414 379 à l'EF2021. Par rapport à l'EF2021, les volumes de clientèle et sa répartition selon les tranches d'âge sont demeurés semblables, mais davantage de services de formation ont été offerts à l'EF2122.

Tableau 1 – Volumes de clientèle selon le type de client à l'EF2021 et à l'EF2122

Données nationales	EF2021	EF2122
Prestataires actifs	40,9 %	37,7 %
Anciens prestataires	17,5 %	21,7 %
Clients admissibles en vertu des cotisations versées	9,7 %	9,6 %
Clients non assurés	31,9 %	31,0 %

Tableau 2 – Répartition des clients selon les tranches d'âge à l'EF2021 et à l'EF2122

Données nationales	EF2021	EF2122
Jeunes clients (15-24)	24,5 %	24,6 %
Travailleurs d'âge moyen (25-64)	65,9 %	65,4 %
Clients de 55 ans et plus	9,5 %	10,0 %

Tableau 3 – Variation annuelle au niveau des services offerts de l'EF2021 à l'EF2122

Données nationales	EF2021	EF2122	Variation annuelle
Nombre total de services offerts	676 675	714 331	5,6 %
Prestations d'emploi	162 710	192 660	18,4 %
Mesures de soutien : SAE	478 946	474 697	-0,9 %
Échelle pancanadienne	35 019	46 974	34,1 %

Les PT travaillent avec un éventail d'intervenants, notamment :

- les employés/travailleurs;
- les employeurs;
- les gouvernements autochtones;
- les associations industrielles et professionnelles;
- les organismes communautaires;
- les groupes sous-représentés;
- les communautés de langue officielle en situation minoritaire;

- les conseils sectoriels;
- les établissements postsecondaires.

Dans le cadre des EDMT, les provinces et les gouvernements doivent rendre compte de leurs consultations avec des organisations de travailleurs et d'employeurs représentatives ainsi qu'avec d'autres intervenants afin d'établir des priorités et d'orienter la conception et la prestation de programmes et de services qui répondent aux besoins régionaux et locaux du marché du travail. Ce chapitre présente les faits saillants rapportés par les PT.

Les résultats de l'évaluation des EDMT démontrent que, dans l'ensemble, les participants de la plupart des PEMS renforcent leur lien avec le marché du travail et amenuisent leur dépendance aux mesures de soutien du revenu gouvernementales par rapport à des non-participants semblables. Les chômeurs touchant des prestations d'a. -e. ont souvent un lien solide avec le marché du travail et de l'expérience de travail récente, mais plusieurs ont tout de même besoin de mesures de soutien ciblées pour trouver rapidement un nouvel emploi.

En plus du financement des EDMT, par l'entremise de la prestation d'activités pancanadiennes en vertu de la partie II de la Loi sur l'a. e., le gouvernement du Canada joue un rôle de premier plan pour adresser les défis qui dépassent les frontières locales et régionales. Dans le cadre des activités pancanadiennes de l'EF2122, il existe trois volets de financement totalisant 137,3 millions de dollars :

- les programmes destinés aux Autochtones;
- l'investissement accru dans les compétences en milieu du travail et l'information sur le marché du travail (IMT);
- les ententes de soutien avec les provinces, les territoires et les organismes autochtones.

Incidence et efficacité des prestations d'emploi et des mesures de soutien offertes aux travailleurs (partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*)

Chaque année, plus de 2 milliards de dollars sont fournis en vertu des EDMT pour que les particuliers et les employeurs reçoivent du soutien à la formation et à l'emploi. Dans le cadre de l'exercice financier ayant débuté le 1er avril 2021 et s'étant terminé le 31 mars 2022, environ 667 000 participants de partout au Canada ont reçu du soutien à la formation et à l'emploi par le biais des EDMT.

Les employeurs représentent un partenaire important pour aider les travailleurs à recevoir la formation et le soutien dont ils ont besoin pour réussir sur le marché du travail. Dans le cadre des EDMT, les PT collaborent et aident les employeurs et les intervenants de l'industrie à élaborer :

- des stratégies pour attirer et maintenir en poste une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée;
- d'autres solutions créatives contribuant pour répondre aux besoins du marché du travail.

Les prestations d'emploi offertes dans le cadre des EDMT permettent aux personnes admissibles d'acquérir des compétences et de l'expérience de travail grâce à une combinaison de services, comme de la formation professionnelle et des subventions salariales. Les personnes admissibles incluent les prestataires actuels, comme les anciens, de même que les particuliers ayant versé le montant minimal de primes d'assurance-emploi pendant au moins 5 des 10 dernières années. De plus, les EDMT soutiennent les personnes sous-représentées; cela étant une priorité pour le gouvernement du Canada. Les personnes appartenant à des groupes sous-représentés sont confrontées à des obstacles plus importants en matière de participation sur le marché du travail et ont été touchées de manière

disproportionnée par le chômage et la réduction des heures de travail. Ces groupes sous-représentés sont notamment :

- les Autochtones;
- les personnes en situation de handicap;
- les minorités visibles;
- les jeunes;
- les femmes.

Les provinces et territoires continuent d'aider les groupes sous-représentés à accéder à des programmes de formation et d'emploi, ce qui se veut essentiel à la relance économique. Grâce aux programmes offerts en vertu des EDMT, les personnes sous-représentées seront en meilleure position pour trouver et conserver des emplois en demande. Lors de l'EF2122, les participants comprenaient² :

- 80 000 personnes en situation de handicap;
- 100 000 minorités visibles;
- 65 000 Autochtones;
- 60 000 travailleurs plus âgés (55 ans et plus);
- 160 000 jeunes (15 à 24 ans);
- 310 000 femmes.

Partie II de l'a. -e.

La partie II de la Loi sur l'a. -e. établit le cadre des EDMT, notamment :

- qui est admissible aux mesures de soutien;
- les catégories de programmes et de mesures de soutien que les PT peuvent offrir.

De plus, la partie II comprend le cadre des programmes pancanadienne par le gouvernement du Canada et des activités du Service national de placement (SNP).

Les prestations d'emploi et les mesures de soutien (PEMS) comprennent des programmes offerts en vertu de la partie II de l'a. e. pour aider les particuliers au Canada à se préparer à un emploi, à en trouver un, puis à le conserver. Les PT mettent en œuvre ces programmes grâce au financement et au cadre fournis par les EDMT. Dans le cas des programmes pancanadiens, le gouvernement du Canada est responsable de leur prestation.

En vertu des EDMT, les PT offrent des programmes et services semblables aux PEMS, établis en vertu de la partie II de la Loi sur l'a. e. Ces programmes offerts par les PT reflètent les catégories de programmes que le Canada offrait avant l'instauration des EDMT en 1997.

Les huit catégories de PEMS sont les suivantes :

- Prestations d'emploi :
 - Subventions salariales ciblées - Aident les participants à acquérir une expérience en milieu de travail en offrant aux employeurs une aide financière couvrant les salaires des participants.

² Chaque participant peut relever de plus d'une catégorie.

- Suppléments de revenu ciblés - Encouragent les chômeurs à accepter un emploi en leur offrant des incitations financières.
- Aide au travail indépendant - Offre un soutien financier et des conseils en matière de planification des affaires, pour les aider à lancer leur propre entreprise.
- Partenariats pour la création d'emploi - Offrent aux participants l'occasion d'acquérir une expérience de travail qui les mènera à un emploi permanent.
- Développement des compétences - Aide les participants à acquérir des compétences liées au travail, grâce à l'aide financière qui leur est directement versée pour leur permettre de choisir leur formation, de prendre des dispositions pour la suivre et d'en assumer les coûts.
- Mesures de soutien :
 - Services d'aide à l'emploi - Versent des fonds à des organismes pour qu'ils puissent offrir des services d'emploi aux chômeurs, comme du counseling individuel, l'établissement d'un plan d'action, des techniques de recherche d'emploi, des clubs de recherche d'emploi, des services de placement, et plus encore.
 - Partenariats du marché du travail – Offrent du financement pour aider les employeurs, les associations d'employés ou d'employeurs et les collectivités à accroître leur capacité à répondre aux besoins en matière de ressources humaines et à mettre en œuvre des mesures d'adaptation de la main-d'œuvre.
 - Recherche et innovation - Appuie les activités qui visent à trouver de meilleurs moyens d'aider les personnes à se préparer au travail ou à conserver un emploi, et à participer d'une manière productive au marché du travail.

Afin d'assurer que les cotisants à l'a. e. aient accès autant que possible aux mesures de soutien offertes en vertu de la partie II de l'a. e., ces dernières sont à la disponibilité de quatre types de clientèles :

- Prestataires actifs : ceux dont la demande de prestations régulières relevant de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* était active lorsqu'ils ont demandé des mesures de soutien axées sur le marché du travail. Ils ont généralement un lien d'emploi plus solide et plus récent et sont davantage en mesure de retourner rapidement au travail que les personnes ayant été peu actives sur le marché du travail.
- Anciens prestataires : ceux ayant eu à leur actif une demande d'assurance-emploi au cours des cinq années précédentes.
- Clients admissibles en vertu des cotisations versées : tous les chômeurs ayant versé des cotisations d'assurance-emploi pour des revenus de 2 000 \$ ou plus pendant au moins cinq des dix dernières années, ce qui profite particulièrement aux personnes dont l'activité est plus faible.
- Clients non assurés : ceux recevant des services d'aide à l'emploi, y compris les nouveaux participants à la population active et les anciens travailleurs indépendants n'ayant aucun revenu d'emploi rémunéré. Bien qu'ils ne soient pas admissibles à des prestations d'emploi en vertu de la partie II, ces clients peuvent accéder à des services d'aide à l'emploi.

Résultats

Ce chapitre présente les résultats des EDMT pour l'année débutant le 1^{er} avril 2021 et se terminant le 31 mars 2022 (EF2122).

De plus amples détails sur ce qui suit sont présentés aux annexes du chapitre III. Ces annexes incluent l'aperçu national, les programmes des PT, et les études d'évaluation.

3.1 Aperçu national

3.1.1 Contexte de l'économie et du marché du travail

En 2021, l'économie et le marché du travail du Canada se sont adaptés et ont évolué en réponse à un certain nombre de défis. Ceux-ci incluent notamment l'assouplissement graduel des mesures de santé publique relatives à la COVID19, un nombre inégalé de postes vacants, et les perturbations sur les chaînes d'approvisionnement. L'ensemble des provinces et territoires (PT) ont connu une diminution de leurs taux de chômage. Le taux de chômage national a reculé de 2,0 points de pourcentage pour s'établir à 7,5 %. Le Québec (-2,8 points de pourcentage) et l'Alberta (-2,7 points de pourcentage) ont observé les plus fortes diminutions de leurs taux de chômage de 2020 à 2021.

En même temps que le marché du travail canadien se concentre sur la relance des secteurs économiques touchés par la pandémie de COVID-19, celui-ci continue de faire face à d'innombrables difficultés, telle que :

- le vieillissement de la population canadienne;
- un virage mondial vers des économies numériques plus vertes;
- l'automatisation;
- l'évolution des compétences exigées;
- des pénuries de main-d'œuvre.

Les employeurs ont continué de faire face à des difficultés allant d'une disponibilité restreinte des intrants, à des hausses de prix ou à une demande insuffisante pour leurs biens et services. Ceci a provoqué une incertitude chez les employeurs quant à la façon d'embaucher ou de former du personnel pour la relance. De plus, les travailleurs, licenciés aussi bien qu'employés, ne savaient plus trop quel type de formation suivre au sein d'un marché du travail à qui évoluait rapidement.

Dans le contexte d'une année encore marquée par la COVID-19, les PT ont continué d'adapter leurs services et programmes.

3.2 Activités provinciales et territoriales

À chaque exercice financier, le gouvernement du Canada aide des particuliers et des employeurs de l'ensemble du Canada à obtenir le soutien nécessaire à la formation professionnelle et à l'emploi par le biais des EDMT bilatérales conclues avec les PT. Les PT doivent consulter avec les employeurs et les autres intervenants clés pour établir les priorités de leurs programmes. Cela assure ainsi que les programmes et services axés sur le marché du travail répondent bien aux besoins des marchés du travail régionaux et locaux, et que les chercheurs d'emploi sont mis en relation avec les employeurs.

De plus, les PT accordent une priorité au renforcement de l'activité des groupes sous-représentés sur le marché du travail et de l'accès des employeurs à une main-d'œuvre qualifiée.

Des indicateurs supplémentaires pour les prestataires actifs de l'a.-e., le retour au travail/la main-d'œuvre totale et l'estimation des prestations régulières de l'a.-e. payées résultant des mesures de soutien aux PEMS se trouvent à la fin de l'annexe A.

Tableau 4 – Financement total EDMT (en millions de dollars) par province et territoire

Province / Territoire	Financement de base	Financement administratif	Supplément au budget de 2017	Financement Total
Terre-Neuve-et-Labrador	126,8 \$	8,9 \$	15,3 \$	151,0 \$
Île-du-Prince-Édouard	23,5 \$	2,7 \$	3,6 \$	29,8 \$
Nouvelle-Écosse	77,1 \$	10,1 \$	16,6 \$	103,8 \$
Nouveau-Brunswick	88,3 \$	8,9 \$	16,2 \$	113,4 \$
Québec	552,6 \$	58,9 \$	105,1 \$	716,7 \$
Ontario	569,6 \$	57,3 \$	141,6 \$	768,4 \$
Manitoba	44,2 \$	6,1 \$	13,3 \$	63,6 \$
Saskatchewan	38,3 \$	6,0 \$	12,7 \$	57,0 \$
Alberta	146,6 \$	9,6 \$	54,1 \$	210,2 \$
Colombie-Britannique	273,5 \$	20,5 \$	45,0 \$	339,0 \$
Yukon	4,0 \$	0,4 \$	0,4 \$	4,8 \$
Territoires du Nord-Ouest	2,8 \$	1,5 \$	0,6 \$	4,9 \$
Nunavut	2,7 \$	0,8 \$	0,5 \$	4,0 \$
Canada	1 950,0 \$	191,8 \$	425,0 \$	2 566,8 \$

3.2.1 Terre-Neuve-et-Labrador

Lors de l'EF2122, 151 millions de dollars ont été versés à Terre-Neuve-et-Labrador dans le cadre de l'EDMT. Environ 17 000 participants ont reçu du soutien à la formation ou à l'emploi, soit une hausse d'environ 7,9 % par rapport à l'année précédente. Dans les six mois ayant suivi le soutien à la formation ou à l'emploi reçu, plus de 3 000 personnes avaient trouvé un emploi, ce qui s'est traduit par des économies d'environ 23,6 millions de dollars en prestations d'a. e. non versées. Pour de plus amples détails, consulter l'annexe A.

La province travaille avec un éventail d'intervenants dans le cadre de son processus de planification et d'examen. Il s'agit non seulement des employés et des employeurs, mais aussi notamment des associations industrielles et professionnelles, de partenaires issus de groupes sous-représentés ou de communautés de langue officielle en situation minoritaire. Par exemple, le Newfoundland and Labrador's Workforce Innovation Centre (financé dans le cadre de l'EDMT) a mené des séances de consultation à l'intention des fournisseurs de services et des intervenants auprès des groupes sous-représentés tout au long de 2020, et ce, jusqu'en juin 2021. Ces séances visaient à déterminer en quoi les services provinciaux pouvaient mieux servir et soutenir les membres des groupes sous-représentés, et une ébauche du rapport final comprenant des recommandations a été présenté en décembre 2021.

Au chapitre des dépenses, le programme de développement des compétences de Terre-Neuve-et-Labrador, ouvert à ses résidents en emploi ou au chômage, est en tête de lice. Le programme offre du soutien financier aux résidents qui suivent soit une formation à temps plein au niveau postsecondaire, soit un programme de formation de courte durée de moins de 12 semaines. Le programme aide les chômeurs comme les personnes sous-employées à décrocher un emploi mieux rémunéré et améliore leur activité sur le marché du travail provincial.

La pandémie a touché plusieurs industries clés de Terre-Neuve-et-Labrador, dont les industries pétrolière et gazière, hôtelière, et du détail. Dans certains cas, la COVID19 est venue s'ajouter aux facteurs de changements qui existaient déjà sur le marché du travail, comme la sous-traitance, la délocalisation et le recours accru à des technologies numériques pour surveiller et contrôler la production et la livraison des produits et services. Durant cette période, les employeurs se sont réorientés pour s'adapter à l'évolution des besoins en ressources humaines (RH).

Le St. John's Board of Trade a terminé sa recherche intitulé *Working Better with Age, Research on Barriers and Opportunities to Workforce Participation for Older Workers in Newfoundland and Labrador*. Le projet de recherche a été financé par le biais de l'EDMT dans le cadre du Newfoundland Workforce Innovation Centre. Afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre actuelles et de pouvoir répondre aux besoins du marché du travail, la province se tourne vers l'Initiative pour les travailleurs âgés pour aider au renforcement de la main-d'œuvre. La recherche et les recommandations présentées dans ce rapport joueront un rôle déterminant dans l'élaboration des programmes à venir.

Terre-Neuve-et-Labrador : les employeurs ayant amélioré la capacité de leur main-d'œuvre

Dans le cadre de l'admissibilité élargie instaurée en 2017, Terre-Neuve-et-Labrador a accru sa flexibilité pour soutenir la formation parrainée par l'employeur en vertu des Partenariats du marché du travail. À titre d'exemple, Hospitality Newfoundland and Labrador (HNL) est un employeur ayant recouru à ce programme à l'EF2122. Représentant les exploitants touristiques et hospitaliers de toute la province, et ce, dans l'ensemble des secteurs et des régions, HNL détient notamment la responsabilité de soutenir le développement d'une main-d'œuvre professionnelle et d'améliorer la qualité et le caractère concurrentiel et commercialisable de l'industrie du tourisme. HNL et ses partenaires ont comme objectifs communs d'élaborer et d'offrir des produits, des programmes et des services de développement professionnel pour :

- améliorer la qualité, la mise en marché et le service à la clientèle des entreprises et des attraits touristiques;
- améliorer les pratiques en matière de gestion des ressources humaines et de formation afin d'atténuer le roulement de personnel et les répercussions des pénuries de main-d'œuvre grandissantes;
- accroître la formation et le professionnalisme.

Le projet de HNL, soit *Rebuilding a Dynamic Tourism Workforce for Newfoundland and Labrador*, contribuera à la relance en offrant aux entreprises de l'industrie du tourisme et de l'accueil des ressources, du soutien et des occasions d'apprentissage, notamment en ce qui a trait aux communications et à la sensibilisation, au développement des compétences et des connaissances, aux services d'aide aux entreprises et à la planification du développement de la main-d'œuvre. Le projet sera offert sur une période de trois ans, soit de 2021 à 2023. Durant l'EF2122, plus de 1 400 participants ont pris part à des activités du projet.

3.2.2 Île-du-Prince-Édouard

Lors de l'EF2122, l'Île-du-Prince-Édouard a reçu environ 29,8 millions de dollars par le biais de l'EDMT. La province a servi environ 11 300 participants au cours de l'EF2122, soit une hausse d'environ 16,7 % par rapport à l'année précédente. Dans les six mois ayant suivi le soutien à la formation ou à l'emploi reçu, près de 2 800 personnes avaient trouvé un emploi, ce qui s'est traduit par des économies d'environ

16,8 millions de dollars en prestations d'a. e. non versées. Pour de plus amples détails, consulter l'annexe A.

La province, en collaboration avec les intervenants, a œuvré à adapter la prestation des services au cours de l'EF2122. Il était notamment question d'offrir aux clients un accès uniforme sur l'ensemble de l'île lors alors que les services de première ligne étaient fermés en raison des mesures de santé publique.

Au cours de l'EF2122, l'Île-du-Prince-Édouard, dans le cadre de son processus de planification annuelle visant à déterminer les priorités, s'est entretenue avec les intervenants, dont des organisations représentant :

- les employeurs;
- les employés/travailleurs;
- les associations industrielles;
- les conseils sectoriels;
- les regroupements d'entreprises;
- les fournisseurs de services;
- les groupes communautaires;
- les établissements postsecondaires.

Les intervenants ont fourni de précieux renseignements sur les difficultés, les pratiques exemplaires, les priorités et les leçons retenues. Les consultations se sont concentrées sur :

- la nature changeante du travail;
- la concordance des études et des occasions de formation avec les besoins de la main-d'œuvre;
- la maximisation de la participation des individus à la main-d'œuvre de la province;
- l'offre d'un soutien approprié pour aider les employeurs à planifier leur main-d'œuvre.

À l'Île-du-Prince-Édouard, les partenariats avec des programmes novateurs visant à soutenir les groupes sous-représentés ont fait augmenter le nombre de clients servis, aussi bien sur le plan du nombre total que du pourcentage de l'ensemble de la clientèle. Il y a parmi les clients supplémentaires servis des personnes en situation de handicap, des Autochtones, des minorités visibles, et des jeunes.

De plus, les partenariats avec les industries, les employeurs et les établissements postsecondaires ont mené à l'élaboration de programmes novateurs permettant à la main-d'œuvre de se perfectionner ou se recycler. À l'EF2122, la province a collaboré avec la PEI BioAlliance pour lancer le programme Canadian Alliance for Skills and Training in Life Sciences pour former des talents au secteur des biosciences, par le perfectionnement ou le recyclage. L'initiative a récemment élargi sa portée à d'autres provinces pour aider au développement des compétences nécessaires au secteur canadien des biosciences.

Les partenariats de la province se poursuivent dans les collectivités et les divers secteurs pour aider les petites entreprises en matière de RH, dont soutenir les efforts de recrutement et de rétention. Il s'agit notamment de mettre davantage l'accent sur le renforcement des capacités et la formation pour favoriser des milieux de travail sains. Des programmes novateurs ont été élaborés à cette fin. Les changements rapides de la main-d'œuvre exigent de la flexibilité pour innover dans la prestation et la conception des programmes.

L'Île-du-Prince-Édouard offre un éventail de programmes et services axés sur le marché du travail pour répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs de l'ensemble de la province. Par exemple, le

programme des Services d'aide à l'emploi offre un soutien direct aux particuliers afin de les aider à trouver et à conserver un emploi grâce à des services comme l'orientation professionnelle, la recherche d'emploi, le développement professionnel, et d'autres activités. Ce modèle permet à divers professionnels du secteur du développement de carrière d'offrir une gamme de services harmonisés.

L'Île-du-Prince-Édouard : l'Association pour le Développement de la Petite Enfance de l'Île-du-Prince-Édouard (ADPE)

L'ADPE de l'Île-du-Prince-Édouard offre le programme Steps to Success, qui vise à aider jusqu'à 100 participants sur deux ans à développer un éventail de compétences, en plus d'acquérir des connaissances précises axées sur la main-d'œuvre et de gagner de l'expérience. Le programme contribuera à appuyer le secteur de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants et à accroître l'employabilité au sein du système de services agréés d'apprentissage et de garde des jeunes enfants.

Le programme Steps to Success conjugue la formation en salle de classe à un placement professionnel dans un centre de garde d'enfants agréé. Les participants de Steps to Success obtiendront un certificat de niveau 1 au bout de trois cours d'initiation et d'un placement professionnel à temps plein tout au long du programme. Cette initiative appuie le secteur en offrant de la formation à ceux qui œuvrent déjà dans le secteur pour qu'ils puissent se perfectionner, de même qu'en permettant à l'ADPE de recruter, d'embaucher et de former de nouveaux travailleurs, tout en continuant de suivre l'évolution des services de soins.

3.2.3 Nouvelle-Écosse

Au cours de l'EF2122, 103,8 millions de dollars ont été versés à la Nouvelle-Écosse dans le cadre de l'EDMT. La province a servi environ 19 100 participants dans le cadre de l'EF2122, soit une hausse d'environ 11,9 % par rapport à l'année précédente. Dans les six mois ayant suivi le soutien à la formation ou à l'emploi reçu, plus de 4 500 personnes avaient trouvé un emploi, ce qui s'est traduit par des économies d'environ 38,3 millions de dollars en prestations d'a. e. non versées. Pour de plus amples détails, consulter l'annexe A.

La Nouvelle-Écosse a consulté de nombreux intervenants, dont des employeurs, des fournisseurs de services, des administrateurs de programmes, des participants au régime, des conseils sectoriels et d'autres organisations. Elle a consulté et mobilisé les intervenants de façon continue dans le cadre de la planification et de l'évaluation du régime. La province est en train de mener une stratégie de consultation des intervenants au sujet des transferts sur le marché du travail qui prend forme à l'EF2122 et à l'EF2023. L'objectif de cette stratégie est d'établir des relations sur plusieurs années avec les groupes d'intervenants :

- qui s'intéressent (ou participent) au développement du marché du travail;
- qui s'intéressent (ou participent) à l'information sur le marché du travail;
- qui pourraient bénéficier de programmes axés sur le marché du travail;
- dont les intérêts ne sont pas nécessairement liés à un programme précis.

En raison de l'incidence de la COVID-19 sur l'économie, les groupes sous-représentés de la Nouvelle-Écosse ont dû composer avec des répercussions disproportionnellement négatives. Ainsi, les Néo-Écossais africains et les collectivités autochtones ont fait face à des inégalités socio-économiques, alors que leur taux de chômage s'élevait respectivement à 16,2 % et à 14,2 % par rapport à 8 % pour la province. Les personnes en situation de handicap ont aussi affiché un taux de chômage de 13,3 % alors

qu'il était de 8 % pour la province. Il convient toutefois de mentionner que le pourcentage de clients des groupes sous-représentés servis durant l'EF2122 a augmenté au sein de tous les groupes sous-représentés.

L'accroissement de la population, de l'ordre de 2,0 % de 2021 à 2022, a joué un rôle essentiel face à la COVID-19. La province a aussi observé une hausse de 1,8 % de sa population en âge de travailler et une autre de 3,5 % de sa population active. La Nouvelle-Écosse s'est également engagée à accroître ses dépenses en capital et ses investissements dans le secteur résidentiel afin de soutenir l'économie et le marché du travail. Les taux globaux d'activité de la Nouvelle-Écosse sont plus faibles chez les jeunes travailleurs, les travailleurs plus âgés et les femmes. Il convient de noter qu'à l'EF2021, les hommes ont eu tendance à décrocher un travail à temps plein tandis que les femmes ont eu plutôt tendance à dénicher un emploi à temps partiel, ce qui s'est traduit par une hausse de 3,2 % de l'emploi à temps plein chez les hommes par rapport à 0,5 % chez les femmes.

L'EDMT de la Nouvelle-Écosse finance divers programmes visant aussi bien les employés que les employeurs. TREMPLEIN, l'un de ces programmes, encourageant les employeurs à embaucher des chômeurs devant gagner de l'expérience de travail. À son terme, TREMPLEIN avait amené 266 de ses 360 clients à trouver un emploi. Dans la même veine, le programme de Développement des compétences offre une aide financière permettant d'acquérir aux individus d'acquérir des compétences (fondamentales à avancées) pour les aider à trouver un emploi. Ce programme a donné de bons résultats : près des trois quarts des participants ont décroché un emploi par après.

Nouvelle-Écosse : Nouvelle-Écosse au Travail en ligne (novascotiaworks.ca)

Nouvelle-Écosse au Travail en ligne a été lancé en décembre 2020, et offre aux chercheurs d'emploi et aux employeurs un menu intégré de services d'emploi et d'orientation professionnelle. À ce jour, on y dénombre 20 000 comptes enregistrés et plus de 300 000 visiteurs uniques. Deux services d'envergure ont été lancés à l'EF2122, soit les profils des professions (une ressource qui permet aux utilisateurs d'en apprendre plus sur l'ensemble des 500 professions regroupées sous la CNP) et le jumelage-emploi (un outil à la disposition des chercheurs d'emplois pour qu'ils puissent facilement entrer en contact avec les employeurs et découvrir des occasions d'emploi pertinentes). Cela est sans compter la mise en œuvre d'un éventail d'améliorations apportées en continu aux éléments existants du site Web.

D'autres développements sont prévus dont le lancement d'un portail axé sur l'expérience de l'employeur (où ils auront leur propre identifiant et l'accès à leurs outils et ressources), un outil d'IMT sur l'éducation et la formation à l'intention des jeunes, une programmation d'ateliers en ligne et un système de notification.

3.2.4 Nouveau-Brunswick

Au cours de l'EF2122, 113,4 millions de dollars ont été versés au Nouveau-Brunswick dans le cadre de l'EDMT. La province a servi environ 39 100 participants à l'EF2122, soit une hausse de 26,2 % par rapport à l'année précédente. Dans les six mois ayant suivi le soutien à la formation ou à l'emploi reçu, plus de 8 600 personnes avaient trouvé un emploi, ce qui s'est traduit par des économies d'environ 56,8 millions de dollars en prestations d'a. e. non versées. Pour de plus amples détails, consulter l'annexe A.

La province s'entretient avec des intervenants externes qui représentent les employés comme les employeurs, de même qu'avec des associations représentant les intérêts et l'expertise d'un éventail de

personnes sous-représentées. Ces consultations ont lieu en permanence. Pour favoriser les échanges, des forums de partenariat du marché du travail régional rassemblent des intervenants en vue de la planification et de la coordination.

La COVID19 est venue exacerber les difficultés engendrées par le lent accroissement de la population de la province, une population vieillissante et l'exode des jeunes et des travailleurs qualifiés. Au cours de la prochaine décennie, 127 000 postes devraient être vacants. Le Nouveau-Brunswick continue de se concentrer sur le fait d'attirer, de maintenir en poste et de former une main-d'œuvre hautement qualifiée. Au cours de l'EF2021, la province a repensé ses programmes axés sur le marché du travail pour mieux faire face à l'évolution des défis et des opportunités.

Les mesures de soutien au recrutement financées par l'EDMT de la province comprenaient du soutien financier pour les placements professionnels, l'affichage des emplois, ainsi que la promotion et le recours à sa plus récente plateforme de jumelage-emploi : JobMatchNB. Les mesures de soutien au recrutement comprenaient aussi l'organisation de salons de l'emploi locaux, provinciaux et nationaux, la consultation des ministères partenaires pour répondre aux besoins de recrutement internationaux, et de la formation pratique par l'entremise d'Avenir NB. La formation financée par l'EDMT a été offerte par l'entremise du programme de Formation de la main-d'œuvre et d'un aiguillage vers le programme de formation Compétences essentielles au travail.

Les employeurs ont ainsi profité d'un financement pour recourir à une expertise externe en RH dans des domaines comme la planification stratégique, l'élaboration de politiques et de procédures, l'analyse des emplois et le coaching sur la diversité culturelle, et la culture du milieu de travail. Les employeurs sont la cible d'une nouvelle approche de prestation de services axée sur une évaluation collaborative des besoins en RH, de solutions flexibles et taillées sur mesure. Les employeurs, les chercheurs d'emploi et les travailleurs bénéficieront d'un nouveau répertoire des employeurs, d'une nouvelle plateforme de salon virtuel de l'emploi et d'une meilleure diffusion de l'information pertinente sur le marché du travail.

Le Nouveau-Brunswick a continué d'offrir aux employeurs des subventions salariales axées sur la clientèle par le biais de Connexions travail (CT). En vertu de CT, un placement professionnel est initié dans le cadre du plan d'action d'un chercheur d'emploi. Bien qu'axé principalement aux besoins des chercheurs d'emploi, CT répond aussi aux besoins de recrutement des employeurs (identifiés grâce à des évaluations des besoins en RH), ce qui se traduit souvent par un emploi de longue durée.

3.2.5 Québec

Au cours de l'EF2122, 716,7 millions de dollars ont été versés au Québec dans le cadre de l'EDMT. La province a servi environ 133 200 participants à l'EF2122, soit une hausse de 16,4 % par rapport à l'année précédente. Dans les six mois ayant suivi le soutien à la formation ou à l'emploi reçu, plus de 41 400 personnes avaient trouvé un emploi, ce qui s'est traduit par des économies d'environ 286 millions de dollars en prestations d'a. e. non versées. Pour de plus amples détails, consulter l'annexe A.

Comme les autres provinces, le Québec a connu des pénuries de main-d'œuvre et des changements sur le marché du travail. Au quatrième trimestre de 2021 il y avait environ 240 000 postes vacants, soit le nombre le plus élevé de postes vacants depuis 2015. En 2021, l'économie a commencé à se relever alors que son PIB s'est accru de 6,2 %.

Depuis 2021, le gouvernement du Québec déploie à travers différents ministères près de 80 mesures et initiatives ciblées dans le cadre de l'Opération main-d'œuvre. Parmi ces mesures, 10 sont partiellement

financées par l'EDMT Canada-Québec dans le but de remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans des domaines prioritaires. Opération main-d'œuvre vise à remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans des domaines prioritaires, notamment en attirant, formant et requalifiant 170 000 travailleurs dans secteurs de la santé et des services sociaux, de l'éducation et des services de garde éducatifs à l'enfance; et l'ajout de 110 000 travailleurs dans les secteurs des technologies de l'information, du génie et de la construction.

Le gouvernement du Québec, dans le cadre de l'élaboration et la mise en œuvre de ses services d'emplois, collabore avec la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), organisme public qui est constituée de représentants de la main-d'œuvre, des entreprises, du milieu de l'enseignement, des organismes communautaires actifs dans le domaine de l'employabilité ainsi que des organismes gouvernementaux. Afin de réaliser son mandat d'assurer l'adéquation entre l'offre de formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail, la CPMT s'appuie sur un réseau d'organismes sectoriels, régionaux et représentatifs des groupes sous-représentés, dont des comités sectoriels de main-d'œuvre, des conseils régionaux des partenaires du marché du travail et des comités consultatifs. La structure partenariale établie au Québec permet aux services publics d'emploi de s'adapter efficacement aux besoins changeants du marché du travail. La CPMT collabore notamment à l'élaboration d'un plan d'action annuel des services publics d'emploi. Elle a également participé activement au suivi des mesures mises en place par le Québec, dont le Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation, programme visant à inciter les personnes sans emploi à rehausser leurs compétences.

Au Québec, 9 175 entreprises ont embauché des chômeurs ayant un handicap par le biais des mesures de subvention salariale, du Contrat d'intégration au travail et du Programme de subventions aux entreprises adaptées. Pour les individus, les mesures axées sur la formation ont permis de former près de 30 000 nouveaux participants.

Québec : Points saillants des programmes financés en vertu de l'EDMT Canada-Québec

Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation

- Ce programme vise à encourager les chômeurs à parfaire leurs compétences. Au moyen d'un budget de 115 millions de dollars dans le cadre de l'EDMT Canada-Québec, le programme a augmenté le soutien du revenu offert aux participants à 500 \$ par semaine. L'objectif consistant à soutenir plus de 18 000 participants en formation a été atteint à l'EF2122.

Programme pour la requalification et l'accompagnement en technologies de l'information et des communications

- Lancé en juillet 2021, ce programme vise à encourager les chercheurs d'emploi à suivre un programme de formation ciblé par le MESS qui leur permettra d'accéder à une profession recherchée dans le domaine des technologies de l'information et des communications. Une allocation hebdomadaire de 650 \$ est offerte tout au long de la durée de la formation, de même qu'un montant forfaitaire de 1 950 \$ pour avoir terminé avec succès la formation. Le programme comptait près de 5 000 participants à l'EF2122.

3.2.6 Ontario

Au cours de l'EF2122, 768,4 millions de dollars ont été versés à l'Ontario dans le cadre de l'EDMT. La province a servi environ 167 900 participants à l'EF2122, soit une diminution d'environ 10,0 % par rapport au soutien à la formation ou à l'emploi offert l'année précédente³. Dans les six mois ayant suivi le soutien à la formation ou à l'emploi reçu, plus de 64 600 personnes avaient trouvé un emploi, ce qui s'est traduit par des économies d'environ 443,4 millions de dollars en prestations d'a. e. non versées. Pour de plus amples détails, consulter l'annexe A.

Pendant l'EF2122, le marché du travail de l'Ontario a connu une hausse de l'emploi, une diminution du chômage, un nombre élevé de postes vacants, et une hausse rapide des salaires. Les employeurs ont eu du mal à pourvoir des postes et à maintenir en poste leur personnel. La période de janvier à mars 2022 affichait 74 % plus de postes vacants que la même période en 2019. Les industries comptant le plus de postes vacants étaient celles des soins de santé et de l'assistance sociale, des services d'hébergement et de restauration, ainsi que celle de la fabrication. Au cours de la même période, l'emploi au sein des professions exigeant normalement un diplôme universitaire s'est accru plus rapidement que l'emploi au sein des professions exigeant des études collégiales ou un certificat d'apprentissage.

Pour appuyer l'examen de son système de développement de la main-d'œuvre, l'Ontario a consulté des intervenants et des partenaires, notamment des organisations représentant les travailleurs et les employeurs, des réseaux de prestataires de services, des partenaires municipaux ou fédéraux, des organismes servant les personnes en situation de handicap, et des partenaires autochtones. Les consultations consistaient en des groupes de discussion, des rencontres individuelles et des sondages. Les principales conclusions indiquaient notamment la nécessité d'améliorer :

- la flexibilité et la réactivité des programmes de développement de la main-d'œuvre en Ontario;
- la collaboration avec des partenaires et la coordination entre les systèmes et les programmes;
- la clarté relativement au calendrier des programmes, des processus de demande et des attentes;
- le recours à la technologie pour offrir les programmes localement;
- l'utilisation de l'information sur le marché du travail et de la planification locale pour anticiper l'avenir du marché du travail et les futures exigences en matière de compétences.

En 2021, l'Ontario a aussi mis sur pied des séances de mobilisation sur la transformation de ses services d'emploi auprès des collectivités autochtones. Une table de concertation pour les Autochtones en milieu urbain a été formée en octobre 2021, et elle compte des représentants de Tungasuvvingat Inuit, de la Nation métisse de l'Ontario, de l'Ontario Native Women's Association, et de l'Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres. La table formule des avis et des recommandations pour veiller à ce que la réforme du système soutienne mieux les clients autochtones et puisse améliorer les possibilités d'emploi. En ce qui trait l'approche de concertation avec les Premières Nations afin de donner les rétroactions nécessaires à la co-conception d'un modèle de services pour les Premières Nations, les discussions ont commencé en 2021 avec les Chefs de l'Ontario. Ces discussions ont orienté la création d'un groupe de travail sur la table de concertation.

³ Ce changement est dû au fait que l'Ontario a affecté des ressources supplémentaires considérables à des programmes qui ciblent précisément ceux qui ont été touchés par les répercussions économiques de la pandémie de COVID-19, ce qui n'a pas donné lieu à une déclaration de données au niveau de la clientèle.

De plus, en 2021, l'Ontario a formé le Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail, qui a consulté 164 groupes d'intervenants pour façonner l'avenir du travail dans la province. Un rapport a émis des recommandations sur les problèmes à régler et les occasions à saisir qui ont été amenés ou accélérés par la pandémie. Les recommandations se concentraient sur l'accessibilité numérique, la microcertification, les placements professionnels rémunérés, et la formation en cours d'emploi.

L'Ontario sert une clientèle variée, notamment des membres de groupes sous-représentés. Les femmes, les jeunes, les nouveaux arrivants, les Noirs et les groupes racisés, les Autochtones, les travailleurs plus âgés et les personnes en situation de handicap sont considérés comme des groupes sous-représentés en Ontario. À noter que les clients peuvent s'auto-identifier lorsqu'ils participent à des programmes d'emploi et de formation. L'Ontario a des indicateurs de rendement clés pour servir certains groupes cibles (p. ex. des clients ayant besoin de services complexes), notamment les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les jeunes ayant besoin d'un soutien accru, ainsi que les nouveaux arrivants.

Plusieurs programmes et initiatives financés en vertu de l'EDMT mettent l'accent notamment pour servir les groupes sous-représentés. Il s'agit entre autres des services d'aide actuels des Services d'emploi (SE), qui se concentrent sur les populations vulnérables et sous-représentées sur le marché du travail. À l'aide des critères d'admissibilité aux SE, les prestataires de services offrent un soutien personnalisé à ceux qui sont les plus à risque d'être au chômage continu ou à long terme, ou à ceux qui sont marginalisés sur le marché du travail. Le Fonds pour le développement des compétences, en vertu de l'EDMT, soutient des projets qui permettent de trouver des solutions axées sur le marché du travail et de débloquer le potentiel économique de l'apprentissage, des métiers spécialisés, et de plus vastes initiatives de développement de la main-d'œuvre- afin à favoriser la relance économique. Parmi les projets financés, il y en a qui soutiennent notamment les groupes sous-représentés de longue date sur le marché du travail ou encore ceux qui sont disproportionnellement touchés par la COVID-19, dont les femmes, les jeunes, les personnes en situation de handicap, les Autochtones, les groupes racisés et les immigrants.

Ontario : Transformation des services d'Emploi Ontario (TSE)

L'Ontario est en train de transformer ses services d'emploi pour les chercheurs d'emploi et les employeurs en instaurant un nouveau modèle de prestation de services. Ceci comprend de nouveaux gestionnaires de système de services (GSS) et l'intégration des services d'emploi et d'Assistance sociale (AS) dans le cadre d'Emploi Ontario (EO).

Par le biais de la TSE, la province cherche à créer sur l'ensemble de son territoire une prestation de services et un système fondé sur les résultats qui soient non seulement efficaces, mais aussi mieux adaptés localement afin de répondre aux besoins des chercheurs d'emploi, en particulier ceux dont les liens avec le marché du travail sont plus faibles, les employeurs, ainsi que les collectivités. Les services d'emploi intégrés (SEI) constituent un modèle amélioré de services d'emploi qui aide les gens à trouver un emploi, réduit la dépendance à l'assistance sociale et répond aux besoins des employeurs en matière de développement de la main-d'œuvre.

Comme mentionné précédemment, les SEI comportent plusieurs aspects clés, notamment :

- un outil d'évaluation commun à l'AS et à EO servant à mieux évaluer les besoins de la clientèle en matière de services;

- des processus intégrés de gestion de cas afin que tout se déroule harmonieusement et efficacement pour la clientèle;
- un nouveau Cadre de gestion du rendement et son modèle de financement, comprenant du financement axé sur le rendement afin de favoriser progressivement les GSS pour aider les clients à obtenir des résultats d'emploi fondés sur la possibilité d'un emploi à long terme (p. ex. pour les clients ayant des besoins spéciaux plus grands).

La mise en œuvre se fait graduellement. Lorsque sa mise en œuvre sera terminée, le nouveau modèle de prestation de services devrait servir environ 250 000 Ontariens par année.

3.2.7 Manitoba

Au cours de l'EF2122, le Manitoba a reçu environ 63,6 millions de dollars dans le cadre de l'EDMT. La province a servi environ 77 100 participants au cours de l'EF2122, soit une augmentation d'environ 6,3 % par rapport à l'année précédente. Dans les six mois suivant la formation et le soutien à l'emploi, près de 7 100 personnes ont trouvé un emploi, ce qui a permis d'économiser environ 74,4 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées. Pour plus de détails, veuillez consulter l'annexe A.

Le Manitoba a consulté plusieurs groupes d'intervenants des secteurs public et privé. Il s'agit notamment des communautés de langue officielle en situation minoritaire, des organismes de l'industrie, des fournisseurs de services, des organismes communautaires et d'autres partenaires du développement économique et du développement de la main-d'œuvre. Quatre domaines principaux ont été discutés avec les intervenants :

- les problèmes liés au jumelage des personnes aux emplois;
- les efforts en matière de formation et d'emploi;
- les problèmes liés à l'obtention d'un emploi pour les Manitobains autochtones;
- le jumelage des travailleurs qualifiés aux emplois nécessitant des compétences précises.

La pandémie de COVID-19 a touché de manière disproportionnée les Manitobains appartenant à des groupes sous-représentés comme les femmes, les personnes en situation de handicap et les Autochtones. Par exemple, plus de Manitobaines que de Manitobains ont perdu leur emploi. Les dernières données sur la main-d'œuvre indiquent que l'emploi chez les femmes a augmenté davantage que celui chez les hommes, le taux d'emploi des femmes étant supérieur de 5,6 % aux niveaux d'avant la pandémie, tandis que le taux d'emploi des hommes n'a augmenté que de 0,3 %.

À titre d'exemple des efforts déployés pour soutenir les travailleurs sous-représentés, le Manitoba et le Manitoba Institute of Trades and Technology se sont associés pour soutenir et former 18 femmes en situation de handicap dans le secteur de la réparation des moteurs à turbine, car cette industrie connaît une pénurie de travailleurs qualifiés. Après avoir obtenu leur diplôme, les 18 étudiantes ont reçu des offres d'emploi.

En décembre 2022, le taux de chômage de la province était de 4,4 %, soit le quatrième taux le plus bas du pays et un taux inférieur au taux de chômage national de 5,0 %. La population active du Manitoba comptait également environ 15 100 travailleurs de plus, soit 20 900 Manitobains de plus qu'en 2019.

Les programmes communautaires de formation des formateurs, dans le cadre desquels des personnes apprennent à former d'autres personnes, ont reçu des commentaires positifs et ont permis d'accroître la capacité de formation. Le Manitoba continue de se doter d'une main-d'œuvre qualifiée en améliorant les possibilités d'éducation et de formation, en augmentant et en optimisant l'immigration, et en veillant à une meilleure harmonisation entre les établissements de formation et les besoins des employeurs.

Certains programmes ne répondent pas toujours aux besoins des communautés. Par exemple, les populations autochtones ont souvent du mal à accéder à la formation. Un autre défi est l'obstacle aux services de soutien, qui peut nécessiter de s'éloigner de son domicile pour bénéficier d'une formation ou d'un soutien à l'emploi. En outre, pour les communautés autochtones, l'absence de technologies de communication efficaces entrave la conception et la mise en œuvre de programmes d'éducation qui leur sont destinés. Le manque de fiabilité des services de téléphonie mobile dans le nord du Manitoba constitue également un obstacle, les employeurs étant parfois incapables de joindre les chercheurs d'emploi en raison du manque de services disponibles.

Les employeurs des industries de la construction, de la finance et des soins de santé ont fait état de difficultés à trouver des candidats possédant les compétences requises. Les travailleurs immigrants qualifiés ont également indiqué que le manque d'expérience professionnelle au Canada rendait difficile la recherche d'un emploi dans leur domaine particulier, ce qui aggrave la pénurie de travailleurs qualifiés.

3.2.8 Saskatchewan

Au cours de l'EF2122, la Saskatchewan a reçu environ 57 millions de dollars dans le cadre de l'EDMT. La province a servi environ 26 300 participants au cours de l'EF2122, soit une augmentation d'environ 10,1 % par rapport à l'année précédente. Dans les six mois suivant la formation et le soutien à l'emploi, près de 9 200 personnes ont trouvé un emploi, ce qui a permis d'économiser environ 83,6 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées. Pour plus de détails, veuillez consulter l'annexe A.

La Saskatchewan a régulièrement mobilisé et consulté un large éventail d'intervenants, notamment :

- les employeurs;
- les chambres de commerce;
- les associations industrielles;
- les organismes de développement économique;
- les organismes fournissant des services d'emploi aux personnes issues de groupes sous-représentés;
- les établissements d'enseignement postsecondaire et de formation;
- les organisations de travailleurs;
- les ministères partenaires des TIC.

Ces consultations permettent au gouvernement de la Saskatchewan de recevoir des commentaires sur les divers programmes et services gérés dans le cadre de l'EDMT.

En réponse aux défis liés à la pandémie, la province a choisi d'aider davantage les employeurs à répondre aux besoins en matière de main-d'œuvre par l'entremise d'une sensibilisation proactive et d'une collaboration plus large avec les ministères provinciaux, les organismes et les établissements d'enseignement postsecondaire. Les activités de sensibilisation menées en partenariat avec les

chambres de commerce, Service Canada, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada et Diversification de l'économie de l'Ouest Canada ont permis de mieux comprendre la disponibilité des différentes mesures de soutien destinées à accélérer la reprise économique.

Parmi les nombreux programmes et services offerts par la province de la Saskatchewan, le programme Skills Training Allocation met fortement l'accent sur l'amélioration de l'employabilité des groupes sous-représentés, ce qui se traduit par des emplois durables à long terme.

Les services d'orientation professionnelle et d'emploi de la Saskatchewan sont assurés par dix bureaux répartis dans la province et par des partenariats avec des tiers fournisseurs de services. Les services se concentrent sur des besoins précis comme les évaluations professionnelles, les aides à l'emploi et l'orientation professionnelle. La Saskatchewan fournit également un soutien financier et des programmes aux établissements de formation, aux agences et à l'industrie.

L'éventail des programmes financés par l'EDMT de la Saskatchewan comprend son programme axé sur les compétences essentielles (CE). Ce programme vise à doter les participants des aptitudes, des connaissances et des compétences nécessaires pour intégrer ou réintégrer le marché du travail. Ce programme permet aux participants de poursuivre leur formation ou de progresser dans la carrière qu'ils ont choisie. Le programme axé sur les CE aide les adultes à améliorer leur niveau d'alphabétisation (par l'entremise des niveaux 1 et 2) et à développer des compétences essentielles et d'employabilité. Une fois que les participants ont terminé avec succès les niveaux 3 et 4, ils obtiennent un diplôme. Ce programme comprend la formation de base des adultes, les compétences essentielles pour le lieu de travail et les tests de développement de l'éducation générale.

Plus de 5 400 personnes ont participé aux programmes financés par le programme axé sur les CE et 63 % d'entre elles ont achevé leur programme. Les participants ont acquis toute une série de compétences, notamment en matière d'alphabétisation, de calcul et d'utilisation de documents. En outre, les personnes qui ont suivi le programme ont acquis les compétences nécessaires pour obtenir ou conserver un emploi, ce qui s'est traduit par une augmentation des revenus, une diminution du recours aux mesures de soutien social et une amélioration générale du bien-être.

Le programme d'Allocation provinciale de formation (APF) soutient les apprenants à faible revenu inscrits à temps plein dans des programmes axés sur les CE, le développement de la main-d'œuvre ou la formation professionnelle. Il s'agit d'un programme fondé sur les revenus qui prévoit des taux forfaitaires pour couvrir les frais de subsistance et de garde d'enfants des apprenants inscrits dans les programmes axés sur les CE. L'APF fournit aux apprenants une aide au revenu de base pendant qu'ils suivent une formation.

Au cours des cinq dernières années, l'APF a pu aider 4 000 apprenants adultes par an et a permis aux étudiants de terminer leur formation, ce qui renforce leur employabilité.

Le système fédéral de Repérage, de référence et de rétroaction permet à la province de cerner les clients potentiels et de communiquer avec eux dès qu'ils déposent une demande d'assurance-emploi. Il permet également un accès plus rapide aux programmes et aux services, et évalue l'employabilité des clients afin de les orienter vers les programmes et les services pertinents à leur situation. La province personnalise les critères de ciblage en fonction des informations actuelles sur le marché du travail et des données démographiques locales, afin de cibler des industries ou des secteurs précis.

Saskatchewan : L'Allocation de formation professionnelle (AFP)

L'AFP vise à répondre aux besoins en matière de formation des entreprises et de l'industrie de la Saskatchewan. Les programmes de formation crédités pour les professions en demande sont gérés par des établissements de formation postsecondaire financés par l'État. Les objectifs de l'AFP sont d'améliorer l'employabilité des participants et de répondre aux besoins immédiats et continus d'un marché du travail dynamique. En outre, le programme de l'AFP se traduit par des emplois durables à long terme en mettant fortement l'accent sur l'amélioration de l'employabilité des groupes sous-représentés comme :

- les Autochtones;
- les bénéficiaires de l'aide sociale;
- les personnes en situation de handicap;
- les femmes exerçant des professions où elles sont sous-représentées;
- les immigrants;
- les minorités visibles.

Au cours de l'EF2122, plus de 2 600 personnes ont participé aux programmes financés par l'AFP. Les statistiques pertinentes sont les suivantes :

- Taux d'achèvement – 83 %
- Taux d'emploi – 57 %
- Taux de poursuite des études – 27 %

3.2.9 Alberta

Au cours de l'EF2122, l'Alberta a reçu environ 210,2 millions de dollars dans le cadre de l'EDMT. La province a servi environ 93 200 participants au cours de l'EF2122, soit une augmentation d'environ 6,8 % par rapport à l'exercice précédent. Dans les six mois suivant la formation et le soutien à l'emploi, plus de 26 300 personnes ont trouvé un emploi, ce qui a permis d'économiser environ 303,8 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées. Pour plus de détails, veuillez consulter l'annexe A.

L'Alberta offre des programmes qui aident directement les travailleurs, comme des programmes de développement des compétences (réguliers et pour les métiers spécialisés), des services d'aide à l'emploi et des formations au travail indépendant. D'autres programmes comprennent des subventions salariales ciblées, des partenariats relatifs au marché du travail et des initiatives de recherche et d'innovation.

La COVID-19 touche tous les secteurs de l'économie de différentes manières. Alors que de plus en plus de personnes perdaient leur emploi et avaient besoin d'en trouver un nouveau, l'Alberta a continué d'appuyer les Albertains via ses programmes financés par l'EDMT, tout en assurant la sécurité de la population.

Dans le cadre des efforts de reprise, l'Alberta aide les travailleurs à passer d'industries dont le niveau d'emploi a diminué à des industries dont le niveau a augmenté ou devrait augmenter, comme la technologie, les sciences de la vie et les produits pharmaceutiques.

L'Alberta a continué à consulter les principaux intervenants tout au long de la pandémie en utilisant diverses méthodes, notamment en multipliant les communications informatiques et téléphoniques.

Cette nouvelle façon de faire s'est poursuivie, avec davantage de formation et de soutien par l'entremise d'appels vidéo et de cours en ligne. Cela signifie que la province touche plus de personnes dans les communautés éloignées et plus de personnes dans les villes qui pourraient ne pas être en mesure d'assister à des cours en personne pour différentes raisons. Les groupes de consultation comprennent des intervenants représentant des personnes issues de groupes marginalisés et des personnes faisant face à de multiples obstacles à l'emploi.

Au cours de l'EF2021, certains parents, en particulier des femmes, ont dû cesser de travailler pour s'occuper de leurs enfants en raison de la pandémie de COVID-19. En outre, il a été noté que la province a besoin d'un plus grand nombre de camionneurs commerciaux. Pour aider à résoudre ces deux problèmes, l'Alberta fournit 3 millions de dollars par an pendant trois ans en subventions de formation aux femmes qui se forment pour devenir camionneuses.

Alberta : Le programme Transition vers l'emploi

Le programme Transition vers l'emploi est mis en œuvre à Grand Prairie, en Alberta. Ce programme aide les personnes à réintégrer rapidement le marché du travail. Les participants ont accès à des cours de formation de courte durée afin d'acquérir de nouvelles compétences pour trouver un emploi. Parmi les personnes qui ont suivi de programme, 45 % sont âgées de plus de 45 ans, et 84 % d'entre elles ont trouvé un nouvel emploi et l'ont gardé après avoir terminé le programme.

3.2.10 Colombie-Britannique

Au cours de l'EF2122, la Colombie-Britannique a reçu environ 339 millions de dollars dans le cadre de l'EDMT. La province a servi environ 81 200 participants au cours de l'EF2122, soit une augmentation d'environ 0,3 % par rapport à l'exercice précédent. Dans les six mois suivant la formation et le soutien à l'emploi, près de 23 100 personnes ont trouvé un emploi, ce qui a permis d'économiser environ 258,1 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées. Pour plus de détails, veuillez consulter l'annexe A.

La province fournit de nombreux services grâce au financement de l'EDMT, notamment la prestation de près de 22 000 services de formation professionnelle à des clients sans emploi. En outre, la province offre le fonds *Community and Employer Partnership* (CEP) qui aide les chercheurs d'emploi à accéder à la formation et à l'expérience professionnelle. Le CEP contribue à pourvoir les postes vacants à l'échelle locale et aide les entreprises et les communautés à relever les défis relatifs au marché du travail.

La Colombie-Britannique continue de consulter les intervenants en ce qui a trait aux effets de la COVID-19, les efforts de relance et l'élaboration réussie de programmes d'emploi dans la province. La province a également mis en œuvre des stratégies visant à répondre aux besoins des clients, à garantir l'accessibilité et la disponibilité permanentes des services, à assurer la sécurité de la prestation des services et à faciliter les forums de fournisseurs de services pour le partage des meilleures pratiques. Ses activités de mobilisation ont inclus des consultations avec :

- les fournisseurs de services du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (Programme de FCEA);
- le Conseil des leaders des Premières Nations;
- la Fédération des francophones de la Colombie-Britannique;
- les employeurs et les associations de grande envergure à l'échelle de la province.

Le CEP a investi dans 55 projets de formation axés sur le marché du travail et 20 projets de partenariat pour la création d'emplois afin d'aider les chercheurs d'emploi à participer davantage au marché du travail par l'entremise de la formation et de l'emploi. Un projet du CEP a aidé des personnes se remettant d'une dépendance à obtenir un emploi durable dans le secteur agricole. Un autre projet a aidé les chercheurs d'emploi autochtones à participer davantage au marché du travail afin d'obtenir des emplois bien rémunérés dans un secteur à fort potentiel.

Le fonds du CEP a également investi 1,4 million de dollars dans 14 partenariats relatifs au marché du travail qui ont soutenu des études du marché du travail pour relever les défis liés au marché du travail. Il s'agit notamment d'une étude du marché du travail sur les problèmes de développement de l'emploi auxquels font face les Premières Nations et sur leur participation à la main-d'œuvre locale. Des inventaires de compétences, des profils d'emploi, des stratégies et des outils ont été élaborés.

En outre, la Colombie-Britannique a beaucoup investi dans l'innovation et la technologie afin d'optimiser les programmes relatifs au marché du travail. Parmi ces investissements, on peut citer une carte interactive des fournisseurs de services du Programme de FCEA, le lancement de l'application mobile WorkBC en février 2022 et les améliorations apportées à la plateforme Online Employment Services (accueil et inscription des clients).

Au cours de l'EF2122, la Colombie-Britannique a servi plus de 10 000 personnes en situation de handicap, environ 6 600 membres de minorités visibles, environ 2 300 clients s'identifiant comme autochtones et plus de 16 500 femmes. Au total, la province a fourni des services individualisés à près de 24 000 clients appartenant à un groupe sous-représenté.

Colombie-Britannique : En route vers des emplois de chauffeur professionnel dans la vallée du Columbia

Dans le cadre d'un projet du Community and Employment Partnership (CEP) du gouvernement de la Colombie-Britannique, 15 Britanno-Colombiens ont reçu une formation pour se préparer à travailler dans l'industrie du camionnage dans la vallée du Columbia. Le transport en toute sécurité de marchandises en vrac, de produits industriels et de biens de consommation est essentiel à la reprise de l'économie de la Colombie-Britannique. Les diplômés de ce programme de conduite professionnelle sont qualifiés pour obtenir des emplois bien rémunérés dans divers secteurs.

La province a accordé un financement au College of the Rockies de Golden pour qu'il dispense des cours de compétences et de certification professionnelle dans le cadre de deux promotions de son programme de formation de camionneurs professionnels de classe 1. Le recrutement des participants a été axé sur les Autochtones.

Les participants ont bénéficié de 13 semaines de formation axée sur les compétences essentielles, professionnelles et pratiques, de quatre semaines d'expérience professionnelle et de deux semaines de suivi pour les aider dans leur recherche d'emploi. Les cours comprenaient une formation obligatoire de premier échelon (FOPE), une formation sur les freins à air comprimé, une formation théorique sur les camions et une formation sur simulateur. La FOPE est un programme destiné aux nouveaux camionneurs commerciaux qui améliore la sécurité sur les routes.

Les participants ont également suivi des cours de certification professionnelle dans les domaines suivants :

- les systèmes d'information sur les matières dangereuses sur le lieu de travail;
- le secourisme en milieu de travail de niveau 1;
- la mention transport;
- le transport de marchandises dangereuses;
- le poids et les dimensions des camions;
- les dispositifs d'enregistrement électronique.

3.2.11 Yukon

Au cours de l'EF2122, le Yukon a reçu environ 4,8 millions de dollars dans le cadre de l'EDMT. Le territoire a servi environ 400 participants au cours de l'EF2122, soit une augmentation d'environ 83,5 % par rapport à l'exercice précédent⁴. Dans les six mois suivant la formation et le soutien à l'emploi, plus de 100 personnes ont trouvé un emploi, ce qui a permis d'économiser environ 1,8 million de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées. Pour plus de détails, veuillez consulter l'annexe A.

Le cadre relatif au marché du travail du Yukon a guidé ses consultations avec :

- d'autres gouvernements;
- les gouvernements et les organismes de services des Premières Nations;
- les employeurs;
- les chambres de commerce;
- les établissements d'enseignement;
- les fournisseurs de services relatifs au marché du travail;
- les syndicats;
- les associations.

Les employeurs font état de difficultés à recruter du personnel possédant les qualifications et les compétences dont ils ont besoin, même pour les postes de premier échelon.

Bien que la pandémie de COVID-19 ait créé et continue de créer des problèmes, les chiffres de l'emploi au Yukon sont revenus aux faibles niveaux de chômage d'avant la pandémie. Cependant, la réalité du marché du travail est en train de changer. Pour la première fois depuis des décennies, le Yukon a toujours plus d'emplois disponibles que de chercheurs d'emploi.

Au cours de l'EF2122, le Yukon a connu un pourcentage élevé de postes vacants, soit environ 7,2 %. La plupart des emplois disponibles sont de premier échelon. À l'heure actuelle, les employeurs utilisent des tactiques de recrutement de travailleurs semblables à celles des années précédentes, notamment en se concentrant sur les personnes issues de groupes sous-représentés. Cependant, ils n'ont pas réussi à s'imposer dans l'environnement actuel.

On suppose que le nombre d'emplois non pourvus est dû à l'inadéquation des compétences, et il demeure évident que la principale raison est le manque de compétences de base (lecture, écriture, calcul et utilisation de l'ordinateur). La plupart des emplois disponibles sont de premier échelon et un tiers de la main-d'œuvre disponible au Yukon se déclare « retraité », ce qui implique un départ volontaire et réussi du marché du travail. Les travailleurs disponibles manquent de compétences pour ces emplois, ne se voient pas dans ces emplois ou ne veulent pas de ces emplois.

⁴ La variabilité annuelle de la variation en pourcentage est plus importante pour les territoires en raison du petit nombre de participants concernés.

3.2.12 Territoires du Nord-Ouest

Au cours de l'EF2122, les Territoires du Nord-Ouest ont reçu environ 4,9 millions de dollars dans le cadre de l'EDMT. Le territoire a servi environ 600 participants au cours de l'EF2122, soit une augmentation d'environ 62,9 % par rapport à l'exercice précédent⁵. Dans les six mois suivant la formation et le soutien à l'emploi, plus de 200 personnes ont trouvé un emploi, ce qui a permis d'économiser environ 1,3 million de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées. Pour plus de détails, veuillez consulter l'annexe A.

Les relations des Territoires du Nord-Ouest avec les intervenants, ainsi que les partenariats formels et informels, ont été cultivées et entretenues par le personnel des centres de services régionaux du ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation (MÉCF). Le MÉCF a régulièrement rencontré des dirigeants communautaires et des gouvernements autochtones, a assisté à des événements communautaires et a mobilisé activement des employeurs et des organisations lors de réunions en personne. Cela a permis de mieux comprendre les besoins des particuliers et des communautés en matière de perfectionnement professionnel.

Au cours de l'EF2122, le Programme de perfectionnement des compétences (PPC) des Territoires du Nord-Ouest a amélioré la participation au marché du travail des personnes du territoire, y compris celle des groupes sous-représentés, en accordant la priorité aux bénéficiaires de l'aide au revenu, aux peuples autochtones, aux travailleurs âgés, aux personnes en situation de handicap, aux jeunes, aux femmes, ainsi qu'aux personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active.

Les Territoires du Nord-Ouest ont connu une augmentation du nombre de cas de COVID au cours de l'EF2122, ce qui a entraîné la mise en œuvre de nouvelles mesures de protection de la santé publique en août et septembre 2021, ainsi qu'en janvier et février 2022. De nombreux cours d'éducation des adultes et de formation en ligne ont progressivement commencé à revenir à des cours en personne, avec des options en ligne mises en œuvre lorsque les situations le jugent nécessaire. Les mesures liées à la COVID-19 qui étaient en place pour l'EF2021 étaient toujours pour l'EF2122. Le territoire a amélioré son programme afin d'inclure l'aide à l'achat d'équipements technologiques pour l'apprentissage en ligne. Le MÉCF a également mis à la disposition des étudiants différents « trucs et astuces » pour les aider à réussir.

Une subvention technologique de 750 \$ a été maintenue pour les étudiants du Programme de perfectionnement des compétences (PPC) et du Programme de démarrage d'entreprise (PDE) afin de les aider à couvrir les coûts de l'équipement nécessaire à l'apprentissage à distance.

La gamme de programmes financés par l'EDMT des Territoires du Nord-Ouest permet aux clients admissibles de participer à des activités de formation afin d'améliorer leurs compétences et leurs connaissances ou d'acquérir des compétences essentielles à l'employabilité sur le marché du travail. L'un des nombreux objectifs du PPC est d'améliorer la participation au marché du travail des résidents des Territoires du Nord-Ouest, y compris les travailleurs peu qualifiés et les groupes sous-représentés. Le PPC vise à améliorer la capacité des clients à trouver des occasions d'emploi à long terme par l'entremise de la formation et de l'éducation.

Le Programme de démarrage d'entreprise (PDE) a apporté un soutien aux clients admissibles qui souhaitent créer une petite entreprise. Ce programme a aidé les clients à évaluer les propositions commerciales, leur aptitude personnelle au travail indépendant, les questions familiales, les risques

⁵ La variabilité annuelle de la variation en pourcentage est plus importante pour les territoires en raison du petit nombre de participants concernés.

financiers et les ressources disponibles nécessaires pour réussir. Ce programme vise à encourager le développement des entreprises afin de créer de futures possibilités d'emploi et d'accroître la main-d'œuvre des T.N.-O. par l'entremise de partenariats.

Territoires du Nord-Ouest : Création d'une subvention salariale pour la relance du marché du travail

L'objectif de la subvention salariale pour la relance du marché du travail était d'aider les employeurs à conserver ou à ramener du personnel sur le lieu de travail dans un environnement où l'employeur a perdu des revenus en raison de mesures de santé publique.

Les entreprises non essentielles ont pu demander une subvention salariale d'un montant maximum de 2 000 dollars par employé, jusqu'à un maximum de 10 000 dollars par employeur. La subvention salariale a soutenu 26 employeurs, ce qui a permis de financer 115 postes.

3.2.13 Nunavut

Au cours de l'EF2122, le Nunavut a reçu environ 4 millions de dollars dans le cadre de l'EDMT. Le territoire a servi environ 200 participants au cours de l'EF2122. Dans les six mois suivant la formation et le soutien à l'emploi, 25 personnes ont trouvé un emploi, ce qui a permis d'économiser environ 324 000 \$ en prestations d'assurance-emploi non versées. Pour plus de détails, veuillez consulter l'annexe A.

Le Nunavut consulte un certain nombre d'intervenants, notamment :

- les employeurs;
- les employés et les travailleurs;
- les compagnons;
- les apprentis;
- les municipalités;
- les partenaires et les fournisseurs de formation;
- les associations de logement;
- les établissements d'enseignement;
- d'autres ministères gouvernementaux.

Le Nunavut continue d'utiliser les programmes financés par l'EDMT pour offrir de la formation et de l'aide à l'emploi aux personnes, y compris celles qui font partie des groupes sous-représentés, et aux employeurs.

Au cours de l'exercice précédent (EF2021), des consultations publiques ont été menées sur la réforme de la législation et des programmes relatifs à l'apprentissage.

Il en est ressorti une révision complète de la législation sur l'apprentissage et la certification professionnelle, ainsi qu'une refonte des programmes de soutien aux apprentis. Ces changements seront mis en œuvre au cours de l'EF2223 et de l'EF2324.

3.3 Résultats des Ententes sur le développement du marché du travail

Des évaluations récentes ont démontré l'efficacité des mesures de soutien financées par les EDMT et ont permis de tirer des leçons pour la conception et la mise en œuvre des programmes. Les résultats démontrent que, dans l'ensemble, les participants aux PEMS ont vu leur participation au marché du

travail s'améliorer et leur dépendance à l'égard du soutien du revenu gouvernemental réduite, comparativement aux non-participants. Les chômeurs qui reçoivent des prestations d'assurance-emploi ont souvent de solides liens avec le marché du travail et une expérience de travail récente, mais nombre d'entre eux ont encore besoin d'un soutien ciblé pour trouver rapidement un nouvel emploi.

EDSC a achevé le troisième cycle d'évaluation des EDMT couvrant les années 2010 à 2020. Ces évaluations prennent en compte les résultats pour la conception et la mise en œuvre futures de mesures particulières. Une analyse des impacts différentiels a examiné les chômeurs qui ont participé à des programmes et services au cours des années 2010 à 2012 et a couvert une période de 5 ans après leur participation jusqu'en 2017.

Les impacts différentiels estiment les effets de la participation sur l'emploi, les revenus et la perception de l'aide sociale et de l'assurance-emploi. Ces estimations sont réalisées en comparant l'expérience des participants à celle des non-participants. Les conclusions de l'évaluation ont été approuvées par le Comité directeur fédéral-provincial-territorial de l'évaluation et par le Comité de la mesure du rendement et de l'évaluation d'EDSC. L'évaluation a fait appel à un ensemble de méthodes qualitatives et quantitatives, notamment l'analyse coûts-avantages, des entrevues avec des informateurs clés, des questionnaires, une enquête nationale et des analyses de documents et de littérature.

Pour combler les lacunes en matière d'information, des études complémentaires ont été réalisées pour plusieurs programmes visant à soutenir l'emploi et l'innovation, notamment :

- l'aide au travail indépendant;
- les partenariats pour la création d'emplois;
- les partenariats du marché du travail;
- la recherche et l'innovation.

Ces études ont fourni des informations précieuses sur l'efficacité de programmes précis, en mettant en évidence leurs réussites et les domaines à améliorer. Le programme d'aide au travail indépendant a réussi à aider les participants à créer des occasions d'emploi indépendant, tandis que le programme de partenariats pour la création d'emplois a permis de créer des occasions d'emploi à court terme. Le programme de partenariats du marché du travail a favorisé la collaboration entre les employeurs et les organisations communautaires, et le programme de recherche et d'innovation a soutenu l'élaboration de produits, de processus et de services innovants.

Les évaluations ont démontré que la plupart des programmes et services financés dans le cadre des EDMT ont amélioré la participation au marché du travail et réduit la dépendance à l'égard du soutien du revenu gouvernemental des participants par rapport aux non-participants. Les interventions liées au développement des compétences et aux subventions salariales ciblées se sont avérées les plus bénéfiques pour les participants, tandis que les services d'aide à l'emploi ont amélioré la participation au marché du travail des femmes, des Autochtones et des immigrants récents. Les avantages sociaux de la participation à la plupart des interventions ont dépassé les coûts d'investissement initiaux au fil du temps.

Les évaluations comprenaient également une analyse des impacts différentiels, qui estimait les effets de la participation sur l'emploi, les revenus et la perception de l'aide sociale et de l'assurance-emploi. L'analyse a révélé que la plupart des programmes et services financés par les EDMT ont amélioré la participation au marché du travail et réduit la dépendance à l'égard du soutien du revenu gouvernemental des participants par rapport aux non-participants. En outre, une analyse

coûtsavantages a été réalisée pour comparer le coût de la participation pour les participants et le coût de la prestation du programme pour les gouvernements aux avantages associés au programme. L'analyse a pris en compte tous les coûts et avantages quantifiables directement attribuables au programme, mais n'a pas tenu compte des facteurs non quantifiables.

L'analyse a démontré que les SAE, le DC et les SSC ont continué d'améliorer la participation au marché du travail. Ces mesures de soutien se sont avérées bénéfiques pour tous les sous-groupes de participants :

- les femmes;
- les hommes;
- les jeunes;
- les travailleurs âgés;
- les Autochtones;
- les personnes en situation de handicap;
- les immigrants récents;
- les membres des minorités visibles.

Bien que tous les sous-groupes aient bénéficié de ces mesures d'aide, certains en ont profité plus que d'autres, en particulier :

- les Autochtones;
- les immigrants récents;
- les personnes en situation de handicap;
- les travailleurs âgés.

L'évaluation a porté sur les types d'organismes suivants, financés dans le cadre des EDMT :

- les organismes sans but lucratif;
- les entreprises et les employeurs;
- les établissements d'enseignement et les fournisseurs de formation;
- les gouvernements municipaux et locaux;
- les organisations autochtones.

Des partenariats ont été établis pour soutenir la réalisation de la majorité des projets. Dans l'ensemble, les évaluations et les études complémentaires ont fourni des renseignements importants sur l'efficacité des programmes et des services financés dans le cadre des EDMT, et ont mis en évidence les aspects à améliorer dans la conception et l'exécution des programmes à l'avenir. Les ministères provinciaux et territoriaux et les informateurs clés reconnaissent les contributions des partenaires, notamment leur expertise, leur réseau et leur contribution financière, qui sont tous essentiels à la mise en œuvre et à la réussite des projets. Pour plus de détails, veuillez consulter l'annexe C.

3.4 Activités pancanadiennes et Service national de placement

Grâce à la prestation d'activités pancanadiennes, le gouvernement du Canada joue un rôle de premier plan pour relever les défis qui vont au-delà des marchés du travail locaux et régionaux. Les activités pancanadiennes ont quatre objectifs principaux :

- promouvoir un marché du travail national efficace et intégré;
- préserver et renforcer l'unité économique du Canada;

- aider à relever les défis communs du marché du travail et faire face aux priorités d'envergure internationale ou nationale qui transcendent les frontières provinciales et territoriales;
- Promouvoir l'égalité des chances pour tous les Canadiens en se préoccupant avant tout d'aider les groupes sous-représentés à réaliser leur plein potentiel sur le marché du travail canadien.

Ces objectifs sont appuyés par l'entremise de 3 volets de financement :

- Les programmes destinés aux Autochtones;
- L'investissement accru dans les compétences en milieu de travail et l'information sur le marché du travail;
- Les ententes de soutien avec les provinces, les territoires et les organisations autochtones.

Au cours de l'EF2122, les dépenses consacrées aux activités pancanadiennes se sont élevées à 137,3 millions de dollars. Les programmes pancanadiens mis en œuvre dans le cadre de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) représentaient 123,5 millions de dollars de ce total, tandis que les dépenses liées aux Partenariats du marché du travail s'élevaient à 11,8 millions de dollars et celles liées à la recherche et à l'innovation, à 1,9 million de dollars.

3.4.1. Programmes destinés aux Autochtones⁶

Le financement pancanadien accordé par l'entremise du Programme de FCEA vise à accroître les compétences des Autochtones et à soutenir leur participation au marché du travail canadien. Le Programme de FCEA veille à ce que les Premières Nations, les Inuits, les Métis, les Autochtones en milieu urbain et les Autochtones non affiliés aient accès à une formation axée sur le développement des compétences et à des mesures de soutien à l'emploi pour atteindre leurs objectifs de carrière à long terme.

Au cours de l'EF2122, le Programme de FCEA a reçu environ 123,5 millions de dollars provenant des fonds de la partie II de l'assurance-emploi⁷. Le Programme de FCEA finance un réseau de plus de 110 bénéficiaires de contributions autochtones avec plus de 650 points de service à l'échelle du Canada. L'objectif est de contribuer à réduire les écarts de compétences et d'emploi entre les autochtones et les personnes non autochtones.

Le Programme de FCEA a été élaboré en collaboration avec des partenaires autochtones. Il comprend quatre stratégies distinctes pour le marché du travail, avec des enveloppes de financement séparées pour chaque groupe :

- les Premières Nations;
- les Inuits;
- les Métis;
- les Autochtones en milieu urbain et les Autochtones non affiliés.

Le Programme prévoit de nouveaux investissements et des ententes à plus long terme plus souples pour les organisations autochtones de prestation de services. Il soutient les efforts visant à faire progresser la réconciliation et l'autodétermination et à remédier aux inégalités systémiques entre les Canadiens

⁶ Les résultats du Programme de FCEA pour l'EF2122 sont financés en vertu de la partie II de l'assurance-emploi et du Trésor.

⁷ En outre, 18 038 392 \$ de fonds du Programme de FCEA ont été transférés à Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada pour être versés aux gouvernements autochtones autonomes par l'entremise de leurs accords de financement budgétaire ou d'autres subventions connexes d'autonomie gouvernementale.

autochtones et non autochtones en créant davantage d'occasions de formation professionnelle pour les populations autochtones.

Les activités admissibles englobent un large éventail d'activités liées au marché du travail, y compris des programmes conçus localement pour soutenir chaque stratégie du marché du travail. Les organisations autochtones de prestation de services peuvent fournir :

- une aide à l'emploi et au développement de carrière;
- des mesures d'aide globales comme les frais de subsistance;
- une aide financière pour aider les personnes à acquérir des compétences pour l'emploi;
- des frais de scolarité;
- des services d'encadrement et de mentorat d'entreprise;
- des mesures de soutien liées aux situations de handicap.

Les organisations autochtones de prestation de services reçoivent des fonds du Conseil du Trésor et du Fonds pancanadien de la partie II de l'assurance-emploi pour soutenir leurs clients. Le financement au titre de la partie II de l'assurance-emploi leur permet d'aider les clients qui répondent aux critères d'admissibilité des mesures de soutien à l'emploi de la partie II de l'assurance-emploi.

Au cours de l'EF2122, le Programme de FCEA a servi près de 48 000 clients autochtones (nouveaux et en cours). Ce chiffre comprend plus de 42 000 nouveaux clients, dont 20 000 clients de l'assurance-emploi. Sur le nombre total de clients, plus de 16 000 ont trouvé un emploi dans les six mois suivant leur participation aux programmes de formation et d'emploi, dont plus de 9 500 sont des clients de l'assurance-emploi et 5 600 sont retournés aux études.

Gouvernement du Nunatsiavut

Le gouvernement du Nunatsiavut (Nunatsiavut) fournit des services d'emploi, d'éducation et de formation par l'entremise du ministère de l'Éducation et du Développement économique. Ces services aident les bénéficiaires inuits de l'Accord sur les revendications territoriales des Inuits du Labrador à devenir de plus en plus aptes à l'emploi pour répondre aux demandes actuelles et futures du marché du travail. Ils permettent également de créer et d'entretenir des partenariats qui mèneront à des emplois durables à long terme pour les bénéficiaires inuits.

Le Nunatsiavut offre une formation et un soutien à l'emploi à tous les bénéficiaires du Nunatsiavut, quel que soit l'endroit où ils se trouvent au Canada. Le siège social de Makkovik, à Terre-Neuve-et-Labrador, est responsable de la prestation des programmes et des services. Sa clientèle s'étend sur cinq communautés inuites du Nunatsiavut (Nain, Hopedale, Rigolet, Postville et Makkovik), ainsi que sur un grand nombre de personnes vivant à l'extérieur de la région visée par la revendication territoriale, dans le reste du Canada.

Grâce au Programme de FCEA, le Nunatsiavut offre une vaste gamme d'activités liées au marché du travail et de services d'aide à l'emploi à l'appui de la Stratégie relative au marché du travail inuit. Les résultats ultimes attendus de la Stratégie relative au marché du travail inuit sont les suivants :

- l'amélioration des niveaux de compétences des Inuits et la réduction de l'écart de compétences entre les Inuits et les personnes non autochtones;
- l'amélioration des résultats en matière d'emploi pour les Inuits et la réduction de l'écart en matière d'emploi entre les Inuits et les personnes non autochtones.

Les activités admissibles englobent un large éventail d'activités liées au marché du travail et de services d'aide à l'emploi. Ces activités visent à :

- fournir aux Inuits, y compris aux jeunes et aux personnes en situation de handicap, des services d'aide à l'emploi et au perfectionnement professionnel (par exemple, évaluation des clients, gestion de cas, recherche d'emploi, aide au maintien de l'emploi, emplois d'été, expérience professionnelle et autres formes de soutien);
- fournir des services de soutien en élargissant les mesures d'aide sociale pour contribuer à la réussite des clients, notamment :
 - les coûts de la garde des personnes à charge;
 - les frais de garde d'enfants;
 - les frais de subsistance;
 - les frais de transport;
 - le soutien aux clients;
 - les autres mesures de soutien nécessaires pour garantir la réussite du client en matière de développement des compétences;
 - la formation et l'emploi.
- améliorer les liens existants avec les employeurs et en créer de nouveaux, améliorer l'information sur le marché du travail et les inventaires de compétences pour permettre aux organisations de prévoir avec précision les occasions d'emploi en demande et de recommander des programmes de formation pertinents, et pour jumeler les travailleurs inuits aux emplois disponibles correspondant à leurs qualifications;
- tirer parti des programmes existants en matière d'orientation et d'information à jour sur le marché du travail pour mieux utiliser ou intégrer les systèmes de collecte de données actuels.

Au cours de l'EF2012, le Nunatsiavut a servi 192 clients et 93 d'entre eux ont obtenu un emploi.

3.4.2. Investir dans l'Initiative nationale sur les compétences essentielles : développement de compétences en milieu de travail

L'Initiative nationale sur les compétences essentielles (INCE) est une composante du programme Compétences pour réussir (CR) qui aide les Canadiens à renforcer leurs compétences essentielles pour mieux se préparer à trouver et à conserver un emploi, s'adapter au travail et y réussir. Elle cadre avec l'objectif du gouvernement fédéral d'aider les Canadiens à acquérir les compétences nécessaires pour occuper de bons emplois.

À l'EF2122, l'INCE a permis de financer des projets favorisant des activités d'élaboration et d'élargissement de programmes de formation en alphabétisation et en acquisition de compétences essentielles. Il s'agissait de projets axés sur l'essai, la reproduction et l'élargissement de méthodes éprouvées adoptées pour faciliter la mise à niveau de compétences, le renforcement des mesures de soutien à l'emploi et à la formation et permettre de répondre aux besoins des demandeurs d'emploi, des travailleurs et des employeurs.

Aux termes des projets, on a mis l'accent sur l'offre de soutien aux Canadiens qui sont peu qualifiés et sont aux prises avec plusieurs obstacles à l'emploi, notamment les Autochtones, les nouveaux arrivants, les jeunes et les membres des communautés de langue officielle en situation minoritaire.

À l'EF2122, l'INCE a financé cinq projets visant le renforcement des activités d'alphabétisation et d'acquisition de compétences essentielles en vue d'aider les Canadiens à mieux se préparer à trouver et à conserver un emploi, s'adapter au travail et y réussir⁸.

L'un des projets financés était le projet quinquennal *Going the Distance* de la *Further Education Society of Alberta* visait à permettre d'aborder la question de la sous-représentation des Autochtones dans le domaine du tourisme et de l'accueil, et ce, par l'élaboration et l'essai d'un modèle de formation transférable, reproductible et adaptable.

À la fin du projet, soit en mai 2022, selon quelque 60 % des 200 participants autochtones, le jumelage des activités de perfectionnement de compétences en cours d'emploi et de préparation à l'emploi les a aidés à surmonter certains des obstacles à l'occupation d'un emploi stable.

Dans le cadre d'un autre projet de l'INCE, soit le projet *Classroom Connections, notamment Employment Essentials: Building sustainable and expandable literacy and essential skills, targeted training for First Nations*, on a offert de la formation dans les domaines du soudage, de la ferronnerie et des services d'accueil dans les réserves. La mesure a permis d'élaborer, d'essayer et d'évaluer un programme novateur de formation visant le renforcement de l'acquisition de compétences fondamentales et transférables chez les membres des Premières Nations de la région de Maskwacis. Et quelque 91 des participants l'avaient terminé, dont :

- 24 %, 31 % et 43 % ont montré une amélioration de la lecture, de l'utilisation des documents et de la numérotation, respectivement;
- Environ 76 participants ont trouvé un emploi ou ont poursuivi leur formation après le projet; et,
- 20 des 26 participants qui ont terminé leur formation il y a plus de deux ans ont toujours un emploi.

⁸ À l'EF2122, l'INCE a consacré 3 030 072 \$ au financement de cinq projets de la *Calgary Catholic Immigration Society*, la *Further Education Society of Alberta*, la *Literacy Coalition of New Brunswick*, des *Classroom Connections Consulting Services* et du *Food Processing Human Resources Council*.

Le budget de 2021 a annoncé un nouveau programme de CR qui était une modernisation du programme d'alphabétisation et d'habiletés essentielles. Ce programme finance des organisations pour concevoir et offrir une formation axée sur les compétences de base et transférables et pour créer des outils d'évaluation en ligne et des ressources de formation pour les Canadiens. La composante l'INCE est repositionnée pour soutenir les objectifs ciblés qui complètent le programme CR. À compter de 2022, l'INCE portera sur des projets de recherche permettant de prévoir les besoins émergents en matière d'acquisition de compétences fondamentales et transférables chez les membres des groupes sous-représentés sur le marché du travail.

Conformément aux directives du Ministère, 30 % du financement de l'INCE visera des projets de recherche permettant d'examiner la façon de mesurer l'acquisition de compétences fondamentales ou transférables chez les personnes en situation de handicap (10 %) et les Canadiens racialisés (20 %). Les travaux de recherche permettront de veiller à ce que les projets actuels et futurs, financés aux termes du programme CR, tiennent compte des nouvelles priorités et tendances. En particulier, les activités de recherche, financée dans le cadre de l'INCE, permettront au programme CR de :

- comprendre l'évolution des lacunes en matière d'acquisition de compétences fondamentales et transférables à l'échelle nationale, surtout dans le contexte de l'évolution du marché du travail de l'adoption d'une optique multidimensionnelle ;
- cibler les prochains appels de propositions pour porter en particulier sur la question des lacunes relevées lors des activités de recherche en ce qui a trait à l'outil d'évaluation et aux programmes de formation.

Métiers spécialisés, activités d'apprentissage et Programmes du Sceau rouge

Le Programme du Sceau rouge a élaboré des normes interprovinciales communes et des examens visant chacun des métiers désignés, permettant ainsi d'identifier les gens de métiers à former et à évaluer. La mesure permet d'harmoniser la formation d'apprentis dans les provinces/territoires et de décrire les métiers au Canada, ce qui sert de fondement aux activités d'évaluation.

Grâce aux normes et aux examens du Sceau rouge, les provinces/territoires certifient des milliers d'apprentis et de gens de métier expérimentés chaque année. Dans la création de ces normes et examens, la collaboration entraîne des économies de coûts du côté des gouvernements.

À la fin de leur formation, les gens de métier expérimentés et les apprentis peuvent se présenter aux examens interprovinciaux du Sceau rouge et avoir, en cas de réussite, la mention Sceau rouge apposée à leur certificat provincial ou territorial. La mention est la preuve qu'ils satisfont aux exigences provinciales/territoriales et qu'ils ont les connaissances et les compétences requises pour exercer le métier visé partout au Canada.

Le Sceau rouge est la preuve que la personne de métier visée satisfait aux normes nationales de son métier. Il s'agit d'un gage d'excellence auprès des employeurs qui suscite la fierté des travailleurs qualifiés et favorise la mobilité de la main-d'œuvre. Dans la plupart des provinces/territoires, on a adopté les examens du Sceau rouge comme éléments menant à l'accréditation dans les métiers désignés Sceau rouge.

Le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA) assume la responsabilité du Programme du Sceau rouge. De leur côté, les provinces/territoires chargés de la formation des apprentis et de leur reconnaissance professionnelle dans leurs régions respectives ainsi que le gouvernement du Canada, sont membres du CCDA. EDSC parraine le Secrétariat du Sceau rouge dans l'offre de soutien stratégique et de services de secrétariat au CCDA et au Programme du Sceau rouge.

Programme du Sceau rouge

Le Programme du Sceau rouge porte sur 54 métiers désignés, soit 77 % des métiers des apprentis inscrits.

En voici les cinq principaux métiers désignés Sceau rouge, selon le nombre des mentions Sceau rouge opposées :

- électricien/électricienne (construction) ;
- mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles ;
- plombier/plombière ;
- mécanicien/mécanicienne de camions et de camions de transport ;
- charpentier/charpentière.

Faits saillants du Programme Sceau rouge :

- 40 000 examens écrits et 25 000 mentions apposées chaque année avant la pandémie,
- 27 000 examens écrits et 15 000 mentions apposées au cours de l'année civile 2020,
- plus de 37 000 examens écrits et 21 000 mentions apposées aux certificats des personnes qui avaient terminé leur apprentissage et aux ouvriers professionnels au cours de l'année civile 2021. Il s'agit de chiffres nettement supérieurs à ceux de l'année précédente, lesquels s'orientent vers ceux d'avant la pandémie.
- adoption de huit nouvelles normes professionnelles à l'EF2122.

Les produits du Programme du Sceau rouge sont actualisés régulièrement pour traduire l'évolution des besoins du marché du travail. Les normes du Sceau rouge, de même que les activités d'élaboration connexes, ont fait l'objet de grandes améliorations au cours des dernières années.

Les normes en cours d'élaboration sont des normes professionnelles du Sceau rouge et englobent les éléments suivants :

- les commentaires des intervenants (y compris ceux de gens de métier, d'instructeurs et d'employeurs) ;
- les attentes de rendement de l'industrie ;
- les preuves de l'acquisition de compétences ;
- les objectifs et résultats en matière d'apprentissage ;
- l'acquisition de compétences essentielles.

Ces normes s'imposent aux activités d'harmonisation de la formation et de certification partout au Canada.

À l'EF2122, 360 experts en la matière ont participé à des ateliers organisés par EDSC aux termes des activités d'élaboration de normes professionnelles, d'examens et d'harmonisation de la formation d'apprentis. On a consulté plus de 900 intervenants par des sondages en ligne et 250 par des activités provinciales et territoriales aux fins de l'évaluation par les pairs et de la validation des normes et des examens.

Dans le cadre des activités d'élaboration des normes, la transition vers des ateliers virtuels a été relativement facile, laquelle s'est poursuivie sans grand retard. Les activités d'élaboration des examens

se sont révélées plus difficiles dans le climat de la COVID-19, le respect des exigences de sécurité et de confidentialité des documents d'examen ayant compliqué l'organisation d'ateliers virtuels.

De son côté, le gouvernement du Canada poursuit sa collaboration étroite avec les provinces/territoires et les industries pour réduire les obstacles à l'accréditation dans les métiers spécialisés et accroître les possibilités offertes aux apprentis canadiens. Le CCDA favorisera l'harmonisation des exigences de formation d'apprentis dans les métiers désignés Sceau rouge, ce qui favorisera en retour la mobilité de la main-d'œuvre partout au Canada et permettra à un plus grand nombre d'apprentis de réussir leur formation s'ils se déplacent d'une province ou d'un territoire à l'autre pendant les activités d'apprentissage.

En octobre 2016, le Forum des ministres du marché du travail (FMMT) s'est engagé à harmoniser 30 métiers désignés Sceau rouge. L'engagement touchait environ 90 % des apprentis (à l'exclusion de ceux du Québec) et devait s'accomplir avant 2020. À la fin de l'EF2122, ce nombre a passé à 44 métiers, ce qui représentait pour environ 97 % des métiers d'apprentis dans les provinces/territoires participants.

Même si l'on a dépassé les premiers objectifs, le maintien des activités d'harmonisation de la formation d'apprentis demeure important. Par conséquent, dans le cadre de la mise à jour des normes professionnelles des métiers désignés Sceau rouge, les autorités responsables de l'apprentissage et les industries concernées au Canada ont aussi discuté de la question de l'harmonisation de la formation d'apprentis.

Fond pour l'initiative d'innovation et de mobilisation des employeurs

EDSC collabore également avec les provinces/territoires dans l'examen des possibilités d'accroître la participation des employeurs aux activités des programmes d'apprentissage. En octobre 2016, le FMMT s'est engagé à examiner l'adoption de méthodes novatrices pour accroître la mobilisation des employeurs, les possibilités d'emploi et les résultats des apprentis.

Pour appuyer le respect de cet engagement, EDSC a lancé l'Initiative d'innovation et de mobilisation des employeurs en vue de financer des mesures de soutien novatrices et accroître la participation des employeurs aux activités des programmes d'apprentissage. La décision a permis d'aider les employeurs dans l'offre de milieux de travail inclusifs et d'appuyer des projets pilotes de consortiums rassemblant des employeurs.

Dans le cadre de l'initiative, la Nouvelle-Écosse, le Manitoba et la Colombie-Britannique ont proposé l'essai de modèles d'associations d'employeurs pour intervenir dans la réduction des obstacles non financiers du côté de ces derniers. Les projets pilotes ciblaient chacun des groupes et des métiers différents et englobaient plusieurs mesures de soutien visant, par exemple, les femmes, les Autochtones et des activités de mentorat.

Les Manufacturiers et Exportateurs du Canada (MEC) ont été chargés de la gestion et de l'évaluation des projets pilotes, ce qui comprenait de veiller à la coordination des activités des provinciaux et à la bonne évaluation de l'efficacité des projets pour favoriser la reproduction d'approches prometteuses dans de nouvelles régions ou de nouveaux secteurs. Lancés à l'EF1819, les projets des EMC se sont terminés à l'EF2021.

Grâce à ces projets pilotes, 70 % des participants autochtones ont décroché un emploi aux termes du Programme de formation dans les métiers spécialisés (PFMS), et 10 participants ont terminé le programme de préapprentissage « Construction Link ». De leur côté, 14 participantes au Programme de

formation des femmes dans les métiers spécialisés ont obtenu leur certificat de qualification professionnelle.

Les projets pilotes ont souligné les avantages de l'établissement de partenariats entre les organisations d'employeurs et les syndicats. Également, on a mené des activités de sensibilisation et de soutien du côté des employeurs des femmes dans les métiers spécialisés, lesquels ont signalé le renforcement de l'emploi et du maintien en poste des apprenties.

De son côté, l'Île-du-Prince-Édouard (Î.-P.-É.) a proposé l'adoption d'une méthode d'apprentissage mixte, soit celle des *PEI Blended Learning Initiatives* (Initiatives d'apprentissage mixte de l'Î.-P.-É.), un programme pilote triennal de formation d'apprentis portant sur les métiers de soudeur et de machiniste. Déroulé de l'EF1819 à l'EF2122, le projet a permis aux apprentis de continuer de travailler pendant une période de formation technique.

Aux termes du projet, on a mené quinze activités de formation mixte (8 du côté des machinistes et 7 du côté des soudeurs). Et plus de la moitié des apprentis ayant terminé leur formation de soudeur avaient réussi l'examen du Sceau rouge. Dans l'ensemble, les apprentis ont déclaré avoir acquis une meilleure compréhension de la portée de leurs métiers, alors qu'ils acquéraient de l'expérience précieuse. De leur côté, les employeurs ont dit des travailleurs qu'ils étaient plus expérimentés, et ils se sont félicités de l'adoption des modèles de formation souples (p. ex., formation virtuelle).

Projet de recherche du Système d'information sur les apprentis inscrits

Le Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI) est une enquête annuelle de Statistique Canada permettant de recueillir des renseignements des provinces/territoires sur le nombre des apprentis inscrits qui suivent de la formation en classe ou en cours d'emploi aux termes d'un métier désigné Sceau rouge ou non.

Le SIAI cadre avec le lancement de la Plateforme longitudinale entre l'éducation et le marché du travail (PLEMT), annoncé dans le budget 2018 aux termes d'un investissement de 5,5 millions de dollars l'an à compter de l'EF1819. La plateforme permet de fournir de l'information à jour sur le marché du travail dont les Canadiens ont besoin pour faire un choix de carrière éclairé.

Le SIAI, le Système d'information sur les étudiants postsecondaires et le Fichier T1 sur les familles de l'Agence du revenu du Canada sont les principaux systèmes de base afférents à la plateforme. Les indicateurs longitudinaux annuels du SIAI permettent d'avoir des données sur des sujets clés, dont ceux du parcours de l'apprentissage, des résultats sur le marché du travail et de la mobilité interprovinciale.

Selon les derniers résultats du SIAI de 2021, on comptait plus de 330 000 apprentis qui poursuivaient leurs activités, dont 76 % le faisaient dans les métiers désignés Sceau rouge ; plus de 72 000 nouvelles inscriptions, dont 82 % étaient du côté des métiers désignés Sceau rouge ; plus de 35 000 apprentis qui ont reçu une certification, dont 84 % l'étaient dans les métiers désignés Sceau rouge.

Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle

À l'EF2122, EDSC a lancé le nouveau Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle (PSMS). En juin 2021, le Programme d'appui aux initiatives sectorielles (PAIE) a fait place au PSMS. Ce dernier dépend de deux sources de financement, soit celles de la partie II de l'assurance-emploi et du Fonds consolidé du revenu (Conseil du Trésor).

Toujours à l'EF2122, aux termes des fonds de la partie II de l'assurance-emploi, le gouvernement du Canada a injecté 19,0 M\$ dans le programme, ce qui a permis de clore de nombreux projets pluriannuels du PAIE pour lancer de nouveaux projets aux termes du PSMS.

Le PAIE a permis d'aider les secteurs et les employeurs à combler les pénuries de main-d'œuvre actuelles et futures, et ce, au moyen du financement d'activités d'élaboration et de diffusion d'information sectorielle sur le marché du travail, de normes professionnelles nationales et de systèmes de certification et de reconnaissance des compétences. De même, le Programme a permis d'appuyer l'adoption de méthodes novatrices de perfectionnement de la main-d'œuvre.

À l'EF2122, aux termes des 21 autres projets actifs du PAIE, on a mené des activités ayant débouché sur :

- 24 rapports d'information sur le marché du travail et 2 systèmes de prévision ;
- 130 normes professionnelles nationales ;
- 32 systèmes de certification ;
- 3 programmes d'accréditation ;
- 121 programmes d'études ou de formation ;
- 1 rapport de projet pilote.

Le PSMS aide des secteurs clés de l'économie dans l'adoption de solutions industrielles permettant de répondre aux besoins actuels et émergents en matière de main-d'œuvre. Tout en misant sur le succès de l'ancien programme, il élargit les activités pour lancer de plus grands projets. Le PSMS offre du soutien pour aider dans la formation des travailleurs et l'adoption de solutions pratiques et efficaces du côté des employeurs pour répondre aux besoins en matière d'effectif.

Le PSMS aide des organismes à mener des projets sectoriels permettant de former et de recycler des travailleurs, d'attirer et de maintenir en poste de la main-d'œuvre qualifiée et diversifiée, d'adopter des solutions créatives pour intervenir dans la réponse aux besoins du marché du travail, etc.

De même, le PSMS priorise l'offre de soutien aux membres des groupes en quête d'équité, à la création d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive. Cette mesure permet d'aider les employeurs à trouver des travailleurs qualifiés et de jumeler les Canadiens avec la formation dont ils ont besoin pour décrocher de bons emplois dans des secteurs clés.

Même si le Programme appuie les employeurs et les travailleurs, le financement, offert aux termes de la partie II de l'assurance-emploi, porte principalement sur l'adoption de solutions pour aider les employeurs, en particulier ceux des petites et moyennes entreprises, à attirer et à maintenir en poste de la main-d'œuvre qualifiée et novatrice.

Les principaux intervenants regroupent surtout des organisations de partenariats mobilisés aux termes des activités d'acquisition des compétences et de développement de la main-d'œuvre dans leurs secteurs économiques ou « groupes d'emploi » respectifs partout au Canada. Il s'agit des entités suivantes : associations d'employeurs et de conseils sectoriels ;

- associations d'employeurs et de conseils sectoriels ;
- organisations du lieu de travail ;
- organisations professionnelles ;
- associations industrielles ;
- syndicats ;
- organisations d'éducation et de formation ;
- organisations autochtones ;
- organisations représentant d'autres groupes en quête d'équité.

Les pénuries chroniques et graves de main-d'œuvre, auxquelles font face les employeurs de nombreux secteurs au Canada, se sont aggravées lors de la pandémie. À l'EF2122, le Programme a enregistré une demande accrue de financement pour aider les petites et moyennes entreprises à relever les défis de main-d'œuvre.

Toujours à l'EF2122, le gouvernement du Canada a investi 36,1 M\$ (aux termes du financement de la partie II de l'assurance-emploi, et cela, jusqu'à l'EF2425) pour appuyer 10 projets pluriannuels permettant l'offre de possibilités d'emploi et de développement de carrière aux personnes en situation de handicap de plusieurs secteurs, dont ceux :

- des technologies de l'information et des communications ;
- du transport ;
- de l'agriculture.

Le financement appuie des projets qui permettront de supprimer les obstacles, de renforcer les ressources des employeurs et de fournir des outils de formation aux Canadiens en situation de handicap. Il permettra aux employeurs et aux intervenants de l'industrie d'adopter des stratégies pour attirer et maintenir en poste des travailleurs qualifiés et de renforcer les capacités par des investissements dans la formation et les outils de ressources humaines.

De même à l'EF2122, le gouvernement fédéral a investi la somme de 64,8 millions de dollars pour appuyer 22 projets pluriannuels⁹ et aider les employeurs et les intervenants du domaine du tourisme et de l'hôtellerie, soit l'un des plus touchés par les incidences de la COVID-19. Les projets permettront d'aider le secteur du tourisme à attirer et à maintenir en poste des travailleurs qualifiés, à renforcer les capacités grâce à l'offre de programmes de formation et de ressources, et à éliminer les obstacles du côté des membres de groupes sous-représentés sur le marché du travail.

De janvier à mars 2022, le PSMS a lancé deux appels de propositions portant sur les trois priorités suivantes :

- la création d'un bassin de talents pour l'économie propre ;
- l'adoption de solutions du côté des secteurs les plus durement touchés par les incidences de la pandémie, ce qui s'impose pour la relance de l'économie ;
- l'investissement dans le domaine des soins de santé.

Aux termes des appels de propositions, les projets se lanceront à la fin de 2022 et au début de 2023.

3.4.3 Information sur le marché du travail

L'information sur le marché du travail (IMT) demeure une composante intégrale du programme économique du gouvernement fédéral.

Au Canada, l'IMT comprend toute donnée liée à l'emploi, tant qualitative que quantitative, qui permettrait d'aider les Canadiens à prendre des décisions éclairées afférentes au marché du travail. En particulier, l'IMT comprendrait des données sur l'offre et la demande d'emploi, leur emplacement et les exigences. Également, elle comprendrait des données sur les salaires et d'autres types de rémunération, ainsi que des données détaillées et agrégées sur les besoins et les lacunes en matière de compétences.

⁹ Il s'agit de sept projets touristiques d'une valeur de 18,8 M\$ provenant du financement offert aux termes de la partie II de l'assurance-emploi et de 15 projets d'une valeur de 17,13 M\$, provenant du Trésor jusqu'à l'EF2425.

EDSC publie d'importants segments d'IMT en ligne via la plateforme du Guichet-Emplois. De même, le Ministère investit dans des programmes-cadres fondamentaux d'IMT pour rationaliser la collecte de données et la mesure de l'information axée sur les professions et les compétences à l'échelle du Canada. Les cadres fondamentaux (soit ceux des classifications, des taxonomies et des systèmes d'information) permettent d'avoir une terminologie et une perspective communes permettant de renforcer la saisie et l'interprétation de l'IMT.

Classification nationale des professions (CNP)

Le portefeuille de l'IMT d'EDSC comprend la gestion des activités de la Classification nationale des professions (CNP), du cadre national de collecte, d'analyse et de diffusion de données sur les professions.

Dans le cas de plusieurs des groupes professionnels, la CNP décrit :

- les titres de poste ;
- les fonctions ;
- les tâches ;
- les exigences en matière d'emploi ;
- les responsabilités, et
- les qualifications.

La version actuelle de la CNP 2021 (version 1.0) comporte des informations sur plus de 40 000 titres de poste, regroupés en 516 groupes de base faisant état des tâches et des exigences d'emploi similaires. Il s'agit de groupes de base classés par grandes catégories professionnelles du marché du travail.

Les activités de recherche, d'analyse, d'enquête sur le marché du travail et de rapports reposent habituellement sur celles de la CNP. En voici des programmes d'emploi reposant sur les informations de la CNP aux fins de l'élaboration de politiques et de programmes ainsi que de la prestation de services :

- le régime d'assurance-emploi ;
- le Programme des travailleurs étrangers temporaires ;
- le programme d'intégration des travailleurs blessés ;
- les programmes visant les personnes en situation de handicap.

De concert avec Statistique Canada, EDSC procède à un important examen structurel de la CNP tous les 10 ans pour en améliorer l'exactitude et la pertinence. Il pourrait s'agir de la présentation de nouvelles professions, de la fusion ou de la suppression de professions et d'un examen des groupes professionnels. Ces activités sont étayées par des résultats de recherche et des commentaires d'intervenants aux termes de consultations exhaustives.

Le 21 septembre 2021, EDSC et Statistique Canada ont publié la nouvelle version de la CNP 2021. Au terme de cette version, on a remanié la structure du « niveau de compétence » en introduisant une nouvelle catégorisation représentant le degré de formation, d'études, d'expérience et de responsabilités requis pour une profession. La mesure permet de mieux distinguer les professions selon les exigences en matière de formation et d'éducation.

Aux termes des activités de la nouvelle CNP 2021, EDSC a collaboré étroitement avec ses partenaires fédéraux, provinciaux/territoriaux et les intervenants externes au cours de la dernière année. De même, le Ministère a collaboré avec le Conseil de l'information sur le marché du travail en vue de communiquer les prochaines modifications à la classification et d'aider les utilisateurs à s'y retrouver (mises à jour en

ce qui a trait aux enquêtes de Statistique Canada, habilitation de l'infrastructure informatique, entre autres).

Dans le cadre des programmes d'EDSC et de ceux d'autres partenaires fédéraux, y compris ceux d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), on a adopté la nouvelle structure de la CNP 2021 en novembre 2022.

Taxonomie des compétences et des capacités (TCC) et Système d'information sur les professions et les compétences (SIPC)

Aux termes de la continuation naturelle des activités de la CNP, EDSC élabore des cadres et des systèmes portant sur les compétences faisant état des exigences en matière de compétences des professions au Canada.

EDSC a élaboré la TCC, soit un dictionnaire regroupant quelque 200 descripteurs. On y trouve des définitions simplifiant la terminologie des compétences, des habiletés et des domaines professionnels en vue d'améliorer la comparabilité au niveau des secteurs et dans le « temps »¹. Ces activités s'imposent à la mise sur pied d'un système canadien semblable à celui du système américain d'information sur les professions (O*NET), soit un modèle efficace permettant de fournir des renseignements détaillés sur les compétences exigées dans l'ensemble des professions.

De même, EDSC crée un système de cartographie des exigences en matière de compétences et de capacités dans les professions au Canada, soit le Système d'information sur les professions et les compétences (SIPeC). Ce dernier aidera les utilisateurs à comprendre l'application de plus de 200 habiletés, compétences et activités professionnelles du TCC à quelque 900 profils professionnels. Ces activités ont pris de l'ampleur en raison de la pandémie qui a accéléré la transformation du marché du travail.

Le contexte économique exige d'avoir des informations plus précises sur les compétences en vue d'aider les Canadiens dans la transition sur le marché du travail. Par conséquent, il faut offrir de l'information structurée et complète sur les compétences, alors que l'offre d'outils de recherche d'emploi et de jumelage d'emploi ainsi que des conseils en matière de formation se poursuit au moyen de nouveaux formats numériques.

Le Canada adopte des normes internationales communes, et il montre la voie en ce qui concerne le développement d'algorithmes misant sur l'intelligence artificielle, le traitement du langage naturel et la technologie d'exploration de texte.

Produits et services liés à l'IMT

Également, EDSC se charge du Service national de placement au nom de la Commission de l'assurance-emploi du Canada. Les analystes des régions et du marché du travail créent et offrent régulièrement de l'IMT en fonction de la CNP et d'autres classifications y afférentes. Les produits et services, dont ceux liés aux salaires, analyses salariales, postes vacants, perspectives d'emploi et prévisions économiques, s'offrent à l'ensemble des Canadiens via le site Web du Guichet-Emplois.

Les produits d'IMT permettent de jumeler les demandeurs d'emploi actuels et futurs, y compris les étudiants et les immigrants, avec les possibilités d'emploi offertes. De même, on y offre de l'IMT pour favoriser l'examen des choix d'éducation et de formation ainsi que la prise de décisions de carrière.

Un site Web gratuit et bilingue, Guichet-Emplois offre ses services en collaboration avec les gouvernements des provinces/territoires. On y trouve toute une liste de possibilités d'emploi offertes à

l'échelle du Canada. De leur côté, les employeurs peuvent y afficher les postes vacants et y trouver des candidats qualifiés. Également, Guichet-Emplois appuie la prestation d'autres programmes d'emploi d'EDSC et collabore avec des sites d'emplois du secteur privé pour accroître la diversité des emplois offerts.

À l'EF2122, Guichet-Emplois a apporté de nombreuses améliorations aux services offerts :

Meilleur outil de navigation destiné :

- [Nouvel arrivant au Canada](#). Cette page permet aux demandeurs d'emploi de trouver des occasions d'employeurs qui souhaitent embaucher de nouveaux arrivants au pays, d'accéder à la section portant sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers de l'outil « Travailler au Canada » et de tirer parti d'autres liens vers des services destinés aux nouveaux arrivants.
- [Immigrants au Canada](#). Cette page présente des renseignements généraux et de bonnes ressources visant à guider les personnes qui souhaitent vivre et travailler au Canada.
- [Personnes handicapées](#). Cette page présente de nouveaux outils et services pour aider les demandeurs d'emploi en situation handicap à trouver les bonnes ressources en matière d'emploi au niveau local ou national.
- [Autochtones](#). Cette page présente de nouvelles ressources visant à aider les demandeurs d'emploi des Premières Nations, des Métis et des Inuits à trouver des possibilités d'emploi et à réussir sur le marché du travail, et promeut la nouvelle page destinée aux [employeurs souhaitant embaucher des travailleurs autochtones](#).

Meilleurs services et fonctionnalités :

- Les demandeurs d'emploi peuvent afficher leur curriculum vitae directement sur Guichet-Emplois. Au cours du dernier exercice (EF2021 à EF2122), ces derniers étaient au nombre de 10 230 à soumettre plus de 10 000 curriculum vitae à l'attention d'employeurs potentiels ;
- Les employeurs peuvent choisir d'une liste élargie d'avantages sociaux à promouvoir (régime de retraite, laissez-passer de transport en commun, régime de soins de santé, régime de soins dentaires, télétravail, etc.) et les souligner davantage dans leurs offres d'emploi ;
- Les employeurs peuvent préciser leurs besoins en matière de personnel canadien ou étranger et recourir à des « questions de présélection » dans les offres d'emploi ;
- Les employeurs peuvent annoncer des emplois exigeant des déplacements presque constants en choisissant la mention « Emploi sur la route » (par ex., dans le cas des conducteurs/conductrices de camions de transport) ;
- Guichet-Emplois a lancé la page offrant des ressources sur les possibilités de formation au Canada, soit la page « [Pourquoi la formation professionnelle est importante](#) », destinée aux travailleurs qui changent de carrière, recherchent un nouvel emploi ou souhaitent progresser dans leurs rôles actuels. On y trouve des renseignements sur les questions suivantes :
 - Comment choisir un programme de formation en fonction du vecteur entre les exigences du marché du travail et l'auto-évaluation des compétences ?
 - Comment accéder à de la formation, y compris aux programmes de formation des provinces/territoires ?
 - Comment financer son programme de formation ?

- Guichet-Emplois a procédé à un nouveau sondage pour recueillir les commentaires des utilisateurs (demandeurs d'emploi, employeurs, économistes, etc.) et renforcer la page [Analyse de tendances](#).

Faits saillants de l'EF2122 – demandeurs d'emploi

Selon les résultats du rapport de l'EF2122 du Guichet-Emplois (publié en juin 2022) :

- les utilisateurs ont été au nombre d'environ 1,58 M à y créer des comptes visant divers services ;
- les utilisateurs du service Alertes-Emplois via l'application Web représentaient 90 % des nouveaux utilisateurs ;
- les principales professions des utilisateurs du service Alertes-Emplois s'offraient dans les domaines de la construction, de la vente au détail, des aides-enseignants aux niveaux primaire et secondaire, des services alimentaires ;
- parmi les nouveaux utilisateurs ayant reçu au moins un courriel du service Alertes-Emplois, 36 % en ont cliqué pour avoir plus de renseignements ;
- quelque 46 % des répondants au sondage de fin de visite du Guichet-Emplois ont déclaré avoir trouvé un emploi d'une source quelconque.

L'application mobile du Guichet-Emplois a fait l'objet de plusieurs mises à jour à l'EF2122 en vue de renforcer l'expérience des utilisateurs, l'image de marque et les activités de traitement en aval. Par exemple, les utilisateurs peuvent consulter les renseignements du Centre d'emploi (adresse, courriel, numéro de téléphone, site Web et heures d'ouverture). Également, ils sont à même de personnaliser certains des paramètres, dont ceux de la fréquence des alertes, des préférences d'accessibilité, etc.

Guichet-Emplois reçoit des fils d'emplois de 17 sources externes :

- 2 de gouvernements des provinces/territoires ;
- 2 du gouvernement du Canada ;
- 13 de sites d'emplois du secteur privé.

À l'EF2122, 3 nouveaux sites d'emplois du secteur privé se sont lancés, notamment :

- JobsMedia.ca ;
- Jobboom ;
- Indeed.

La poursuite des activités d'analyse des écarts sectoriels permet d'étayer les débats en ce qui a trait aux nouveaux fils entrants pour répondre aux besoins du marché du travail. Les fils sortants sont établis systématiquement au moyen d'activités de sites externes pour renforcer la visibilité des offres affichées sur Guichet-Emplois, y compris ceux de la Passerelle numérique jeunesse, de ConstruForce Canada en mai 2021 et de WorkBC en février 2022.

De même, Guichet-Emplois a collaboré avec des intervenants au sein d'EDSC pour accroître l'interopérabilité entre les programmes. Il a continué de miser sur ses capacités pour afficher des offres d'Emplois d'été Canada sur son site Web et dans l'application mobile.

Au cours de la période de 2021 à 2022, Guichet-Emplois a misé sur ses activités de collaboration avec le Programme des travailleurs étrangers temporaires (Programme des TET). Par conséquent, parmi ses dernières fonctionnalités figure la page actualisée destinée aux TET, laquelle fait état de résultats

d'activités d'employeurs canadiens à la recherche de TET dans le cadre des études d'impact sur le marché du travail, dont les renseignements sont fournis dans les 8 langues suivantes :

- anglais ;
- français ;
- espagnol ;
- thaï ;
- tagalog ;
- hindi ;
- coréen ;
- mandarin.

Points saillants de l'EF2122 – analytique Web et offres d'emploi

- Le site Web de Guichet-Emplois a enregistré 60,2 millions de visites, soit 165 000 sessions et 967 000 consultations par jour.
 - De ces visites, 54 % portaient sur la consultation d'offres d'emploi, pour un total de plus de 100 millions de consultations.
 - Les pages Planification de carrière et Analyse de tendances (IMT) ont été consultées 23 000 fois par jour, pour un total de plus de 48 000 profils d'emploi créés par jour.
- L'application mobile a fait l'objet de plus de 1,7 million de sessions, pour un total de plus de 3,3 millions de consultations d'offres d'emplois.
- Guichet-Emplois a affiché plus d'un million d'offres d'emploi à l'EF2122.
- Les employeurs ont été au nombre de 72 000 à y afficher directement plus de 297 000 offres d'emploi, pour un total de plus de 788 000 postes vacants.
- Quelque 36 000 offres d'emploi affichées directement sur Guichet-Emplois afférait au Programme des TET,
 - soit 12 % des offres d'emploi qu'ont affichées directement des employeurs sur Guichet-Emplois et 3 % des offres d'emploi provenant de toutes les autres sources afférentes.
- Les employeurs ont été au nombre de 40,790 à afficher plus de 110 000 offres (portant sur 162 500 postes vacants distincts) sur la page Emplois d'été Canada du Guichet-Emplois.

Annexe A

Terre-Neuve-et-Labrador

Le nombre de clients servis a augmenté à l'EF2122. Le nombre de prestataires actifs et leur part relative parmi les personnes servies « ont » inversé la tendance à la baisse depuis l'EF1617, pour faire l'objet d'une augmentation. Le nombre d'anciens prestataires baisse depuis l'exercice dernier, alors que celui des clients non assurés a haussé par rapport au même exercice. Les dépenses dans les catégories PMT et R et I ont progressé, alors que celles dans les catégories des SAE et de prestations d'emploi ont régressé. Dans les six mois après avoir reçu de l'aide, quelque 3 000 personnes avaient trouvé du travail.

Tableau 1 – Faits saillants relatifs aux EDMT, Terre-Neuve-et-Labrador, EF2122

Terre-Neuve-et-Labrador : Faits saillants relatifs aux PEMS			
Total de clients servis : 7 286			
Clients assurés, anciens clients et clients ACV		Clients non assurés	
6 283	↑	1 003	↑
Total de clients servis : 16 984			
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	6 037	+13,6 %	↑
Mesures de soutien : SAE	10 947	+5,0 %	↑
Proportion relative des interventions			
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle (pp)	
Prestations d'emploi	35,5 %	+1,7	↑
Mesures de soutien : SAE	64,5 %	-1,7	↓
Allocation totale : 142,1 millions de dollars			
Dépenses totales	EF2122 (en millions de dollars)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	84,4 \$	-2,8 %	↓
Mesures de soutien : SAE	11,5 \$	-15,2 %	↓
PMT et R et I	26,2 \$	+69,4 %	↑
Dépenses totales ¹	122,0 \$	+5,4 %	↑
Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)			
EF2021	EF2122	Variation annuelle	
9,7 \$	23,6 \$	+143,0 %	↑

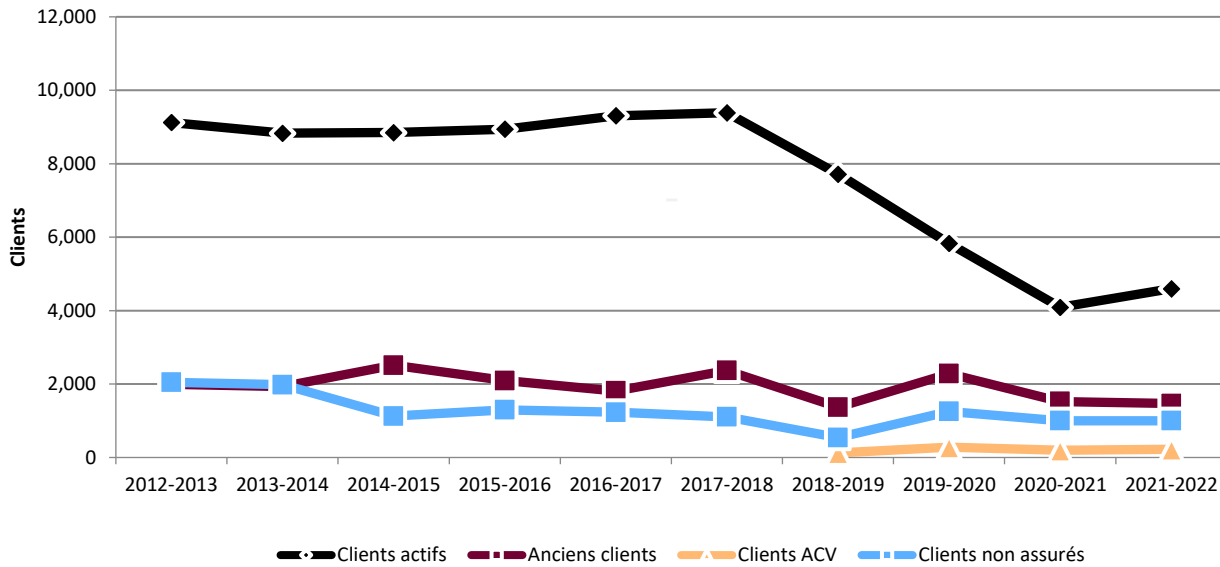
¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Annexe A

Tableau 2 – Programmes financés par les EDMT, Terre-Neuve-et-Labrador, EF2122

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Développement des compétences à Terre-Neuve-et-Labrador	3 568	+16,3 %	68 451
DC (apprentis)	Développement des compétences à Terre-Neuve-et-Labrador	891	+43,5 %	
SSC	Subventions salariales à Terre-Neuve-et-Labrador	812	+63,7 %	7 455
ATI	Mesure de soutien au travail indépendant à Terre-Neuve-et-Labrador	229	+5,5 %	4 729
PCE	Partenariats pour la création d'emplois à Terre-Neuve-et-Labrador	537	-41,1 %	3 725
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi à Terre-Neuve-et-Labrador	10 947	+5,0 %	11 478
PMT	Partenariats du marché du travail à Terre-Neuve-et-Labrador	S.O.	S.O.	18 165
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	7 992

Graphique 1 – Répartition des clients selon le type, Terre-Neuve-et-Labrador, EF1213 à EF2122

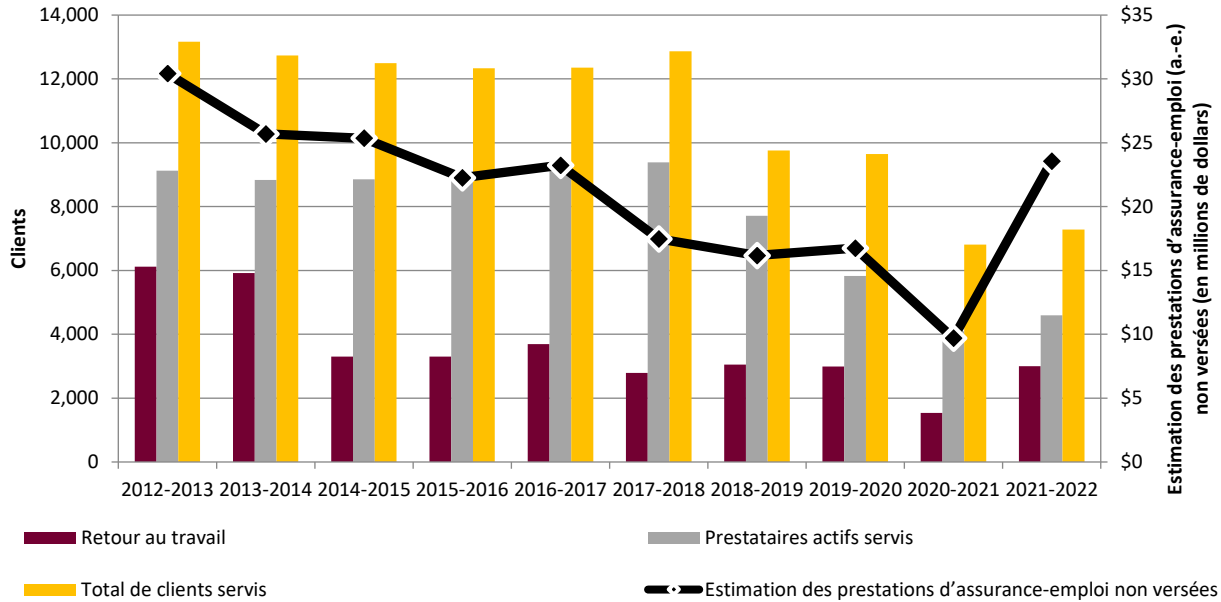


Description textuelle du graphique 1

	EF1213	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Clients actifs	9 124	8 831	8 850	8 941	9 308	9 390	7 716	5 831	4 090	4 596
Anciens clients	1 992	1 928	2 513	2 095	1 812	2 370	1 371	2 284	1 526	1 467
Clients ACV							124	281	196	220
Clients non assurés	2 046	1 980	1 126	1 297	1 232	1 107	542	1 253	1 001	1 003

Annexe A

Graphique 2 – Principaux indicateurs de rendement, Terre-Neuve-et-Labrador, EF1213 à EF2122



Description textuelle du graphique 2

	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)	Retour au travail	Prestataires actifs servis	Total de clients servis
EF1213	30 415 752 \$	6 114	9 124	13 162
EF1314	25 690 584 \$	5 918	8 831	12 739
EF1415	25 346 330 \$	3 298	8 850	12 489
EF1516	22 251 760 \$	3 306	8 941	12 333
EF1617	23 234 836 \$	3 696	9 308	12 352
EF1718	17 468 413 \$	2 795	9 390	12 867
EF1819	16 161 345 \$	3 055	7 716	9 753
EF1920	16 744 493 \$	2 990	5 831	9 649
EF2021	9 698 804 \$	1 536	4 090	6 813
EF2122	23 563 713 \$	3 002	4 596	7 286

Annexe A

Île-du-Prince-Édouard

Le nombre total de clients servis a augmenté à l'EF2122. L'augmentation du nombre s'est traduite par une participation accrue aux SAE et à la plupart des prestations d'emploi, sauf du côté des activités de développement des compétences – apprentis (DC-A) et de partenariats pour la création d'emplois (PCE) où l'on a relevé respectivement la baisse de 2 % et de 28 %. Dans les six mois après avoir reçu de l'aide, 2 800 personnes avaient trouvé du travail.

Tableau 3 – Faits saillants relatifs aux EDMT, Île-du-Prince-Édouard, EF2122

Île-du-Prince-Édouard : Faits saillants relatifs aux PEMS			
Total de clients servis : 5 633			
Clients assurés		Clients non assurés	
4 790	↑	843	↓
Total de clients servis : 11 349			
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	3 909	+19,7 %	↑
Mesures de soutien : SAE	7 440	+15,2 %	↑
Proportion relative des interventions			
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle (pp)	
Prestations d'emploi	34,4 %	+0,8	↑
Mesures de soutien : SAE	65,6 %	-0,8	↓
Allocation totale : 27,1 millions de dollars			
Dépenses totales	EF2122 (en millions de dollars)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	21,5 \$	+22,2 %	↑
Mesures de soutien : SAE	5,5 \$	+4,6 %	↑
PMT et R et I	1,8 \$	-8,6 %	↓
Dépenses totales ¹	28,8 \$	+16,0 %	↑
Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)			
EF2021	EF2122	Variation annuelle	
5,6 \$	16,8 \$	+200,9 %	↑

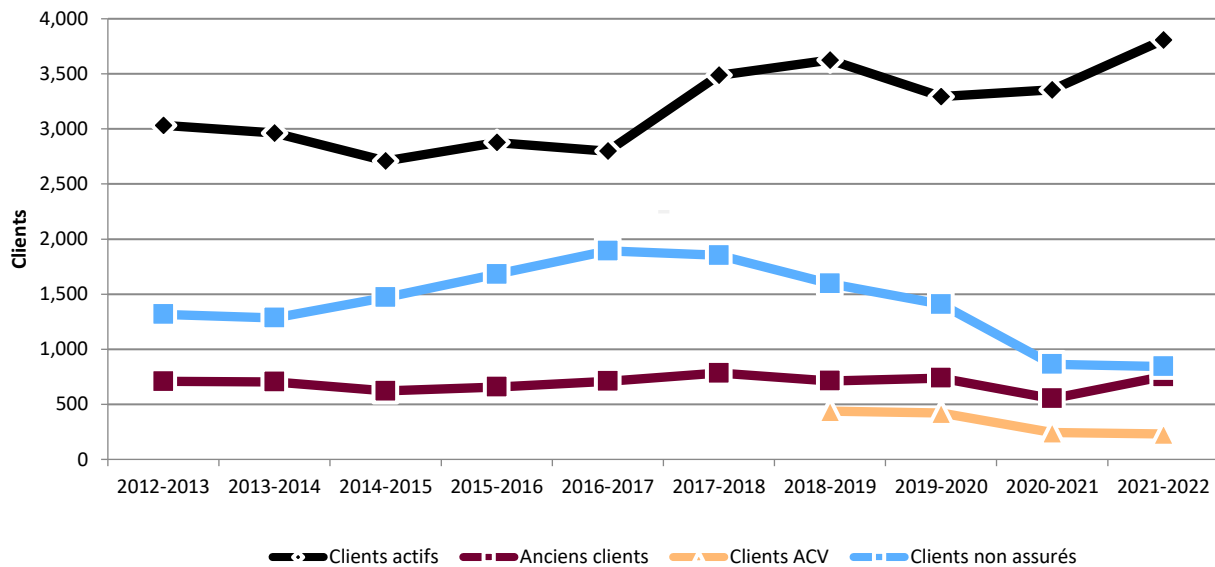
¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Annexe A

Tableau 4 – Programmes financés par les EDMT, Île-du-Prince-Édouard, EF2122

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Formation à l'Î.-P.-É. (individuelle)	2 999	+24,4 %	20 125
DC (apprentis)	Formation à l'Î.-P.-É. (apprentis)	321	-1,8 %	
SSC	Mesures d'emploi à l'Î.-P.-É.	461	+13,5 %	0
ATI	Aide au travail indépendant à l'Î.-P.-É.	110	+12,2 %	1 184
PCE	Expérience de travail à l'Î.-P.-É.	18	-28,0 %	222
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	7 440	+15,2 %	5 489
PMT	Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	1 818
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	0

Graphique 3 – Répartition des clients selon le type, Île-du-Prince-Édouard, EF1213 à EF2122

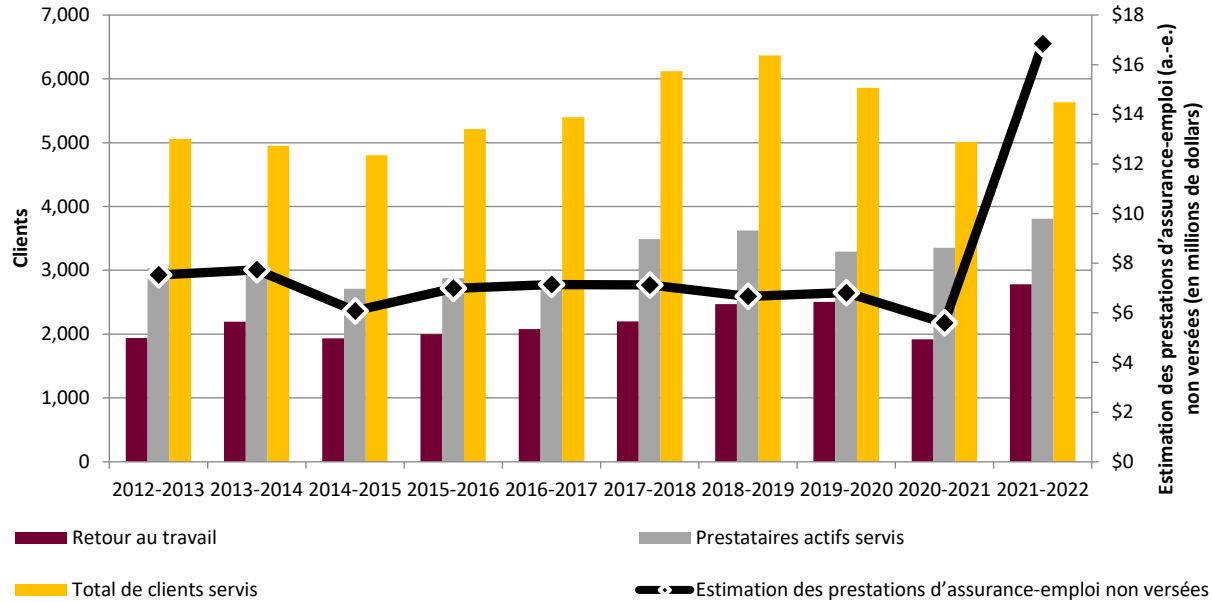


Description textuelle du graphique 3

	EF1213	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Clients actifs	3 032	2 963	2 709	2 876	2 798	3 487	3 624	3 293	3 354	3 807
Anciens clients	708	703	621	657	709	784	712	739	552	752
Clients ACV							438	421	243	231
Clients non assurés	1 316	1 285	1 470	1 681	1 893	1 852	1 595	1 408	864	843

Annexe A

Graphique 4 – Principaux indicateurs de rendement, Île-du-Prince-Édouard, EF1213 à EF2122



Description textuelle du graphique 4

	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)	Retour au travail	Prestataires actifs servis	Total de clients servis
EF1213	7 528 882 \$	1 939	3 032	5 056
EF1314	7 735 771 \$	2 194	2 963	4 951
EF1415	6 080 074 \$	1 934	2 709	4 800
EF1516	6 986 476 \$	1 997	2 876	5 214
EF1617	7 144 450 \$	2 081	2 798	5 400
EF1718	7 125 047 \$	2 202	3 487	6 123
EF1819	6 662 407 \$	2 470	3 624	6 369
EF1920	6 816 141 \$	2 508	3 293	5 861
EF2021	5 594 866 \$	1 920	3 354	5 013
EF2122	16 837 056 \$	2 782	3 807	5 633

Annexe A

Nouvelle-Écosse

Le nombre de clients servis a augmenté à l'EF2122. Même si les dépenses totales étaient presque stables, la répartition des fonds entre les catégories de programmes a évolué considérablement. Les dépenses des SAE ont été sensiblement inférieures à celles de l'exercice précédent, alors que les dépenses des catégories PMT et R et I avaient progressé de moitié. Dans les six mois après avoir reçu de l'aide, 4 500 personnes avaient trouvé du travail.

Tableau 5 – Faits saillants relatifs aux EDMT, Nouvelle-Écosse, EF2122

Nouvelle-Écosse : Faits saillants relatifs aux PEMS			
Total de clients servis : 10 101			
Clients assurés		Clients non assurés	
8 129	↑	1 972	↑
Total d'interventions : 19 683			
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	4 700	+18,7 %	↑
Mesures de soutien : SAE	14 983	+9,9 %	↑
Proportion relative des interventions			
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle (pp)	
Prestations d'emploi	23,9 %	+1,4	↑
Mesures de soutien : SAE	76,1 %	-1,4	↓
Allocation totale : 93,7 millions de dollars			
Dépenses totales	EF2122 (en millions de dollars)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	47,8 \$	+15,8 %	↑
Mesures de soutien : SAE	35,4 \$	-16,6 %	↓
PMT et R et I	10,5 \$	+42,9 %	↑
Dépenses totales ¹	93,7 \$	+2,9 %	↑
Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)			
EF2021	EF2122	Variation annuelle	
17,3 \$	38,3 \$	+121,7 %	↑

¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

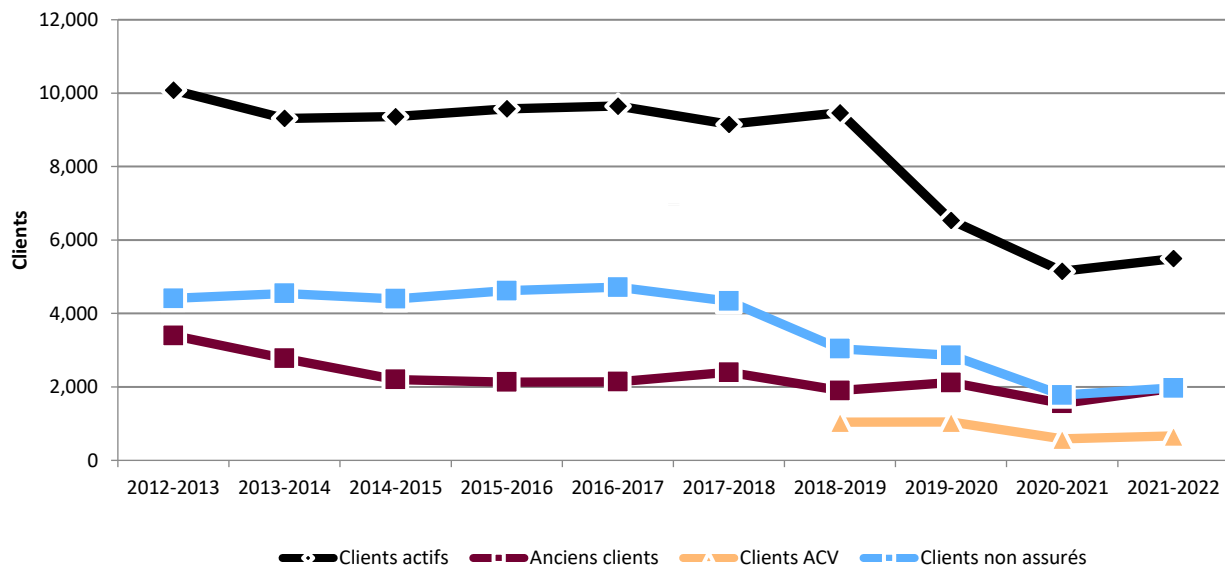
Annexe A

Tableau 6 – Programmes financés par les EDMT, Nouvelle-Écosse, EF2122

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Développement des compétences en N.-É.	1 827	+22,9 %	37 161
DC (apprentis)	Développement des compétences en N.-É.	1 343	+7,7 %	
SSC	« Lancement » de programmes	393 ¹	+29,5 %	4 218
ATI	Prestations pour le travail indépendant en N.-É.	492	+18,0 %	5 556
PCE	Partenariats pour la création d'emplois en N.-É.	111	+22,0 %	844
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi en N.-É.	14 983	+9,9 %	35 401
PMT	Partenariats du marché du travail en N.-É.	S.O.	S.O.	8 739
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	1 772

¹ Les données font l'objet d'examen pour assurer la cohérence des méthodes.

Graphique 5 – Répartition des clients selon le type, Nouvelle-Écosse, EF1213 à EF2122

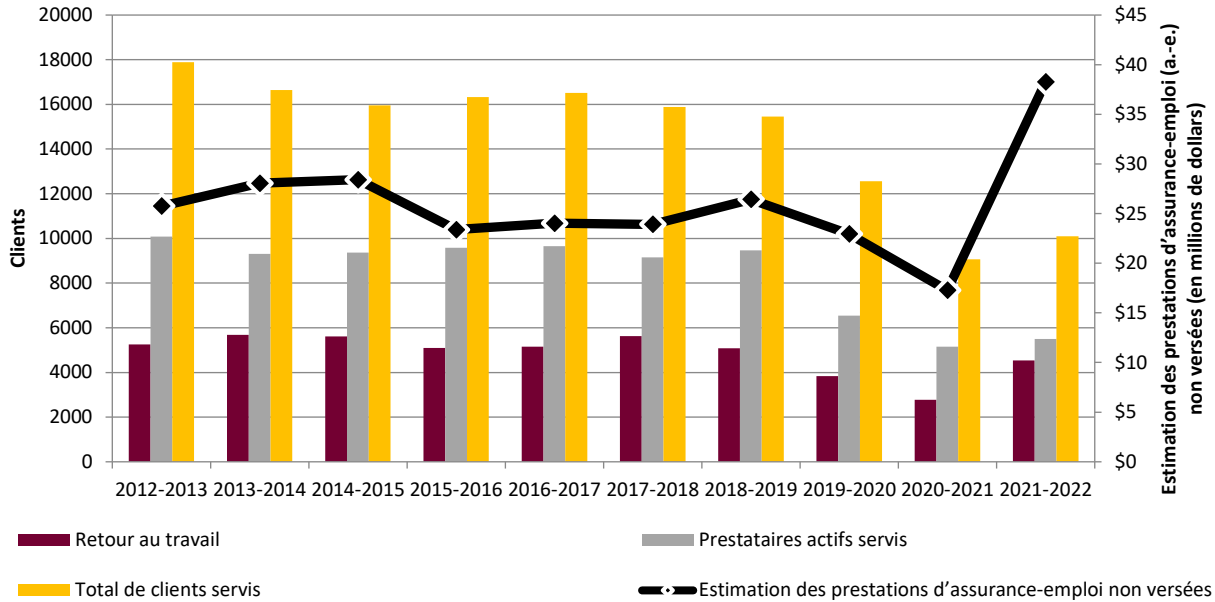


Description textuelle du graphique 5

	EF1213	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Clients actifs	10 080	9 313	9 360	9 575	9 651	9 152	9 466	6 536	5 151	5 496
Anciens clients	3 399	2 779	2 202	2 134	2 141	2 397	1 901	2 119	1 550	1 963
Clients ACV							1 041	1 045	586	670
Clients non assurés	4 410	4 545	4 397	4 620	4 717	4 337	3 040	2 858	1 777	1 972

Annexe A

Graphique 6 – Principaux indicateurs de rendement, Nouvelle-Écosse, EF1213 à EF2122



Description textuelle du graphique 6

	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)	Retour au travail	Prestataires actifs servis	Total de clients servis
EF1213	25 747 383 \$	5 259	10 080	17 889
EF1314	28 051 193 \$	5 680	9 313	16 637
EF1415	28 414 245 \$	5 608	9 360	15 959
EF1516	23 386 628 \$	5 100	9 575	16 329
EF1617	24 021 668 \$	5 153	9 651	16 509
EF1718	23 910 837 \$	5 624	9 152	15 886
EF1819	26 429 016 \$	5 075	9 466	15 448
EF1920	22 951 106 \$	3 834	6 536	12 558
EF2021	17 272 179 \$	2 781	5 151	9 064
EF2122	38 284 467 \$	4 539	5 496	10 101

Annexe A

Nouveau-Brunswick

Le nombre total de clients servis a augmenté à l'EF2122. Les clients assurés ont connu la plus forte augmentation, soit de 27 % par rapport à l'exercice dernier. Généralement, les services fournis ont progressé de 26 %, sauf du côté des activités de DC-A qui avaient régressé. Même si les activités de programmes des SSC ont augmenté de 146 %, elles ont été bien inférieures à celles de l'EF1920, soit avant la pandémie. Les dépenses ont crû tant du côté des prestations d'emploi que de celui des SAE. Dans les six mois après avoir reçu de l'aide, 8 500 personnes avaient trouvé du travail.

Tableau 7– Faits saillants relatifs aux EDMT, Nouveau-Brunswick, EF2122

Nouveau-Brunswick : Faits saillants relatifs aux PEMS			
Total de clients servis : 19 370			
Clients assurés		Clients non assurés	
15 392	↑	3 978	↑
Total de clients servis : 39 103			
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	13 319	+39,7 %	↑
Mesures de soutien : SAE	25 784	+20,2 %	↑
Proportion relative des interventions			
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle (pp)	
Prestations d'emploi	34,1 %	+3,3	↑
Mesures de soutien : SAE	65,9 %	-3,3	↓
Allocation totale : 104,5 millions de dollars			
Dépenses totales	EF2122 (en millions de dollars)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	62,3 \$	+2,2 %	↑
Mesures de soutien : SAE	7,1 \$	+4,1 %	↑
PMT et R et I	30,6 \$	+77,5 %	↑
Dépenses totales ¹	100,0 \$	+17,6 %	↑
Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)			
EF2021	EF2122	Variation annuelle	
22,3 \$	56,8 \$	+155,2 %	↑

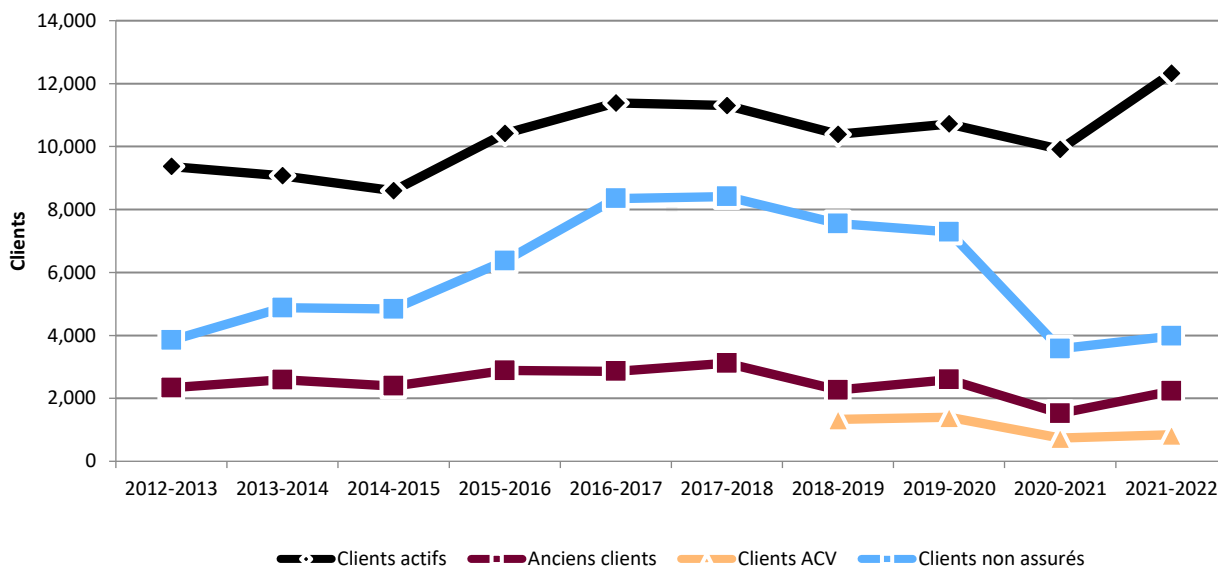
¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Annexe A

Tableau 8 – Programmes financés par les EDMT, Nouveau-Brunswick, EF2122

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Programme de formation et de perfectionnement des compétences	10 459	+46,8 %	58 221
DC (apprentis)	Programme de formation et de perfectionnement des compétences	1 966	-0,9 %	
SSC	Accroissement de l'emploi Subvention salariale versée à l'employeur	637	+145,9 %	234
ATI	Accroissement de l'emploi Prestation d'aide au travail indépendant	257	+53,0 %	3 811
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	25 784	+20,2 %	7 146
PMT	Services d'adaptation	S.O.	S.O.	29 973
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	646

Graphique 7 – Répartition des clients selon le type, Nouveau-Brunswick, EF1213 à EF2122

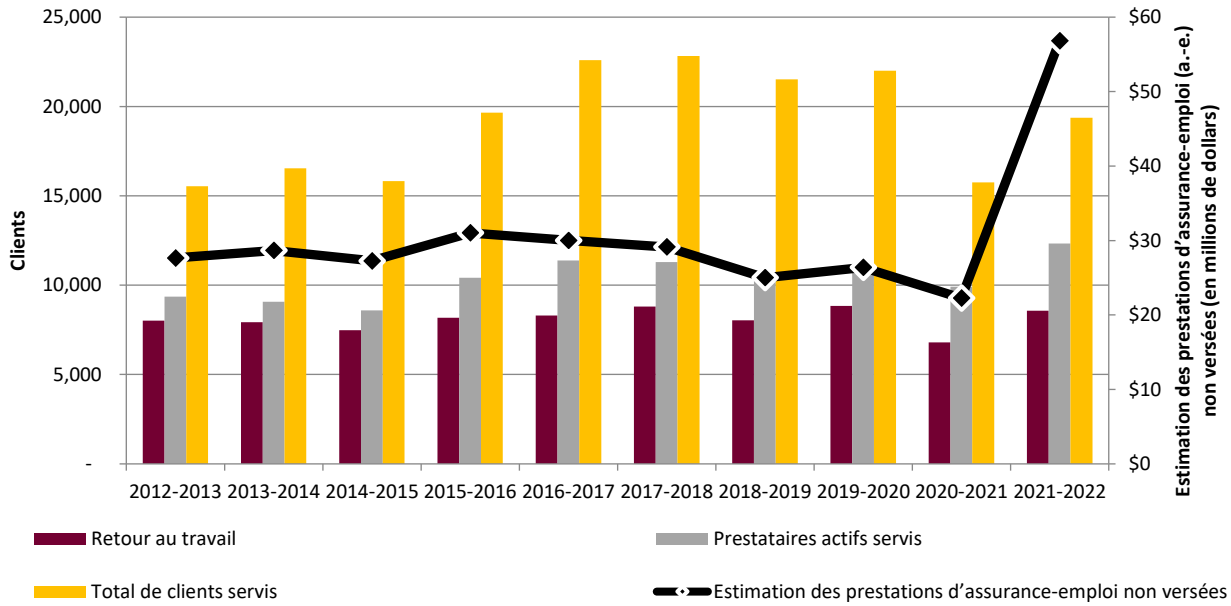


Description textuelle du graphique 7

	EF1213	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Clients actifs	9 365	9 070	8 596	10 411	11 386	11 302	10 387	10 716	9 909	12 324
Anciens clients	2 334	2 592	2 393	2 885	2 859	3 116	2 263	2 595	1 524	2 227
Clients ACV							1 327	1 400	739	841
Clients non assurés	3 844	4 876	4 838	6 365	8 347	8 410	7 550	7 286	3 578	3 978

Annexe A

Graphique 8 – Principaux indicateurs de rendement, Nouveau-Brunswick, EF1213 à EF2122



Description textuelle du graphique 8

	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)	Retour au travail	Prestataires actifs servis	Total de clients servis
EF1213	27 645 752 \$	8 015	9 365	15 543
EF1314	28 671 236 \$	7 927	9 070	16 538
EF1415	27 266 183 \$	7 471	8 596	15 827
EF1516	31 018 474 \$	8 179	10 411	19 661
EF1617	30 008 146 \$	8 300	11 386	22 592
EF1718	29 137 706 \$	8 800	11 302	22 828
EF1819	25 004 412 \$	8 031	10 387	21 527
EF1920	26 374 579 \$	8 848	10 716	21 997
EF2021	22 265 921 \$	6 803	9 909	15 750
EF2122	56 832 095 \$	8 571	12 324	19 370

Annexe A

Québec

Le nombre total de clients servis a haussé à l'EF2122. Les anciens prestataires ont connu la plus forte hausse, soit de 40 % depuis l'EF2021. Également, le nombre des services a progressé tant du côté des prestations d'emploi que de celui des SAE. Les dépenses ont été légèrement supérieures à celles de l'EF2021, la plus grande partie du financement ayant servi dans le versement de prestations d'emploi par rapport à l'exercice dernier. Dans les six mois après avoir reçu de l'aide, 41 400 personnes avaient trouvé du travail.

Tableau 9 – Faits saillants relatifs aux EDMT, Québec, EF2122

Québec : Faits saillants relatifs aux PEMS				
Total de clients servis : 107 116				
Clients assurés		Clients non assurés		
74 309	↑	32 807		↑
Total de clients servis : 133 202				
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle		
Prestations d'emploi	36 081	+40,4 %		↑
Mesures de soutien : SAE	97 121	+9,5 %		↑
Proportion relative des interventions				
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle (pp)		
Prestations d'emploi	27,1 %	+4,6		↑
Mesures de soutien : SAE	72,9 %	-4,6		↓
Allocation totale : 657,7 millions de dollars				
Dépenses totales	EF2122 (en millions de dollars)	Variation annuelle		
Prestations d'emploi	398,4 \$	+35,6 %		↑
Mesures de soutien : SAE	125,1 \$	-12,7 %		↓
PMT et R et I	134,3 \$	-36,2 %		↓
Dépenses totales ¹	657,7 \$	+1,6 %		↑
Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)				
EF2021	EF2122	Variation annuelle		
171,4 \$	286,0 \$	+66,8 %		↑

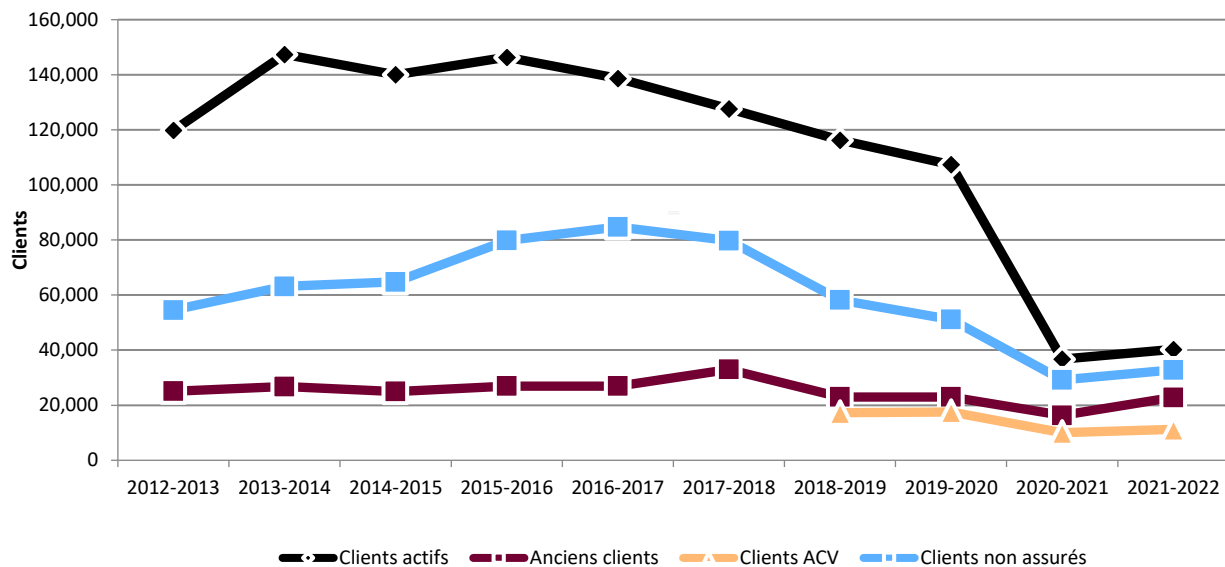
¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Annexe A

Tableau 10 – Programmes financés par les EDMT, Québec, EF2122

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Mesure de formation de la main-d'œuvre Projets de préparation à l'emploi	27 134	+53,2 %	276 206
SSC	Subventions salariales	7 577	+11,1 %	107 046
ATI	Mesure de soutien au travail indépendant	1 370	+18,0 %	15 124
STMT	Supplément de retour au travail	0	S.O.	0
Mesures de soutien				
SAE	Information sur le marché du travail Service de placement Services d'aide et de recherche d'emploi	97 121	+9,5 %	125 091
PMT	Mesure Concertation pour l'emploi Mesure de formation de la main-d'œuvre à l'intention des entreprises	S.O.	S.O.	130 656
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	3 624

Graphique 9 – Répartition des clients selon le type, Québec, EF1213 à EF2122

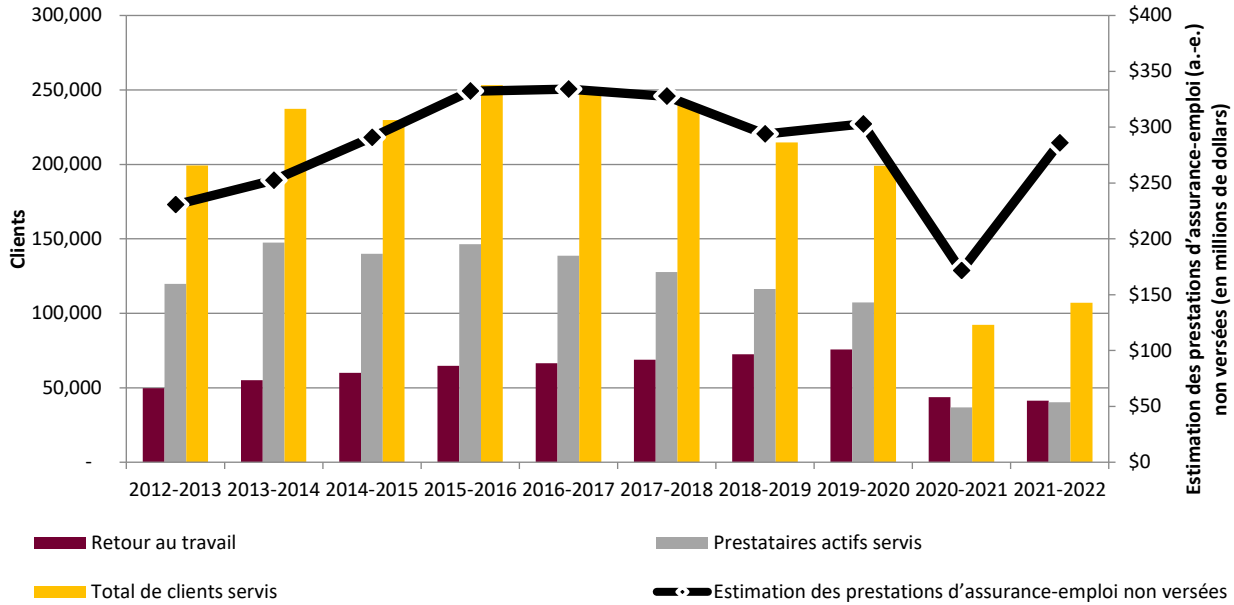


Description textuelle du graphique 9

	EF1213	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Clients actifs	119 771	147 396	140 026	146 359	138 682	127 614	116 261	107 330	36 742	40 257
Anciens clients	25 081	26 779	24 986	26 946	26 945	32 965	23 005	22 990	16 328	22 821
Clients ACV							17 248	17 524	10 023	11 231
Clients non assurés	54 519	63 162	64 769	79 814	84 716	79 764	58 228	51 110	29 197	32 807

Annexe A

Graphique 10 – Principaux indicateurs de rendement, Québec, EF1213 à EF2122



Description textuelle du graphique 10

	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)	Retour au travail	Prestataires actifs servis	Total de clients servis
EF1213	230 488 639 \$	49 757	119 771	199 371
EF1314	252 381 261 \$	55 043	147 396	237 337
EF1415	290 835 087 \$	59 949	140 026	229 781
EF1516	332 312 524 \$	64 697	146 359	253 119
EF1617	334 050 331 \$	66 468	138 682	250 343
EF1718	327 619 996 \$	68 794	127 614	240 343
EF1819	293 919 267 \$	72 535	116 261	214 742
EF1920	302 813 344 \$	75 735	107 330	198 954
EF2021	171 442 339 \$	43 761	36 742	92 290
EF2122	286 041 048 \$	41 409	40 257	107 116

Annexe A

Ontario

Le nombre total de clients servis a reculé à l'EF2122. Les anciens prestataires du régime étaient le seul groupe à voir sa taille augmenter. En général, la baisse du nombre de clients s'est conjuguée à celle des prestations et des services de soutien (10 %). En Ontario, le segment des personnes non assurées est le plus important. Comme à l'exercice précédent, les SAE sont les plus populaires des programmes. Selon les responsables de la province, le nombre des participants aux programmes DC-A a été nettement supérieur par rapport à l'EF2021, en hausse de 18 %. Dans les six mois après avoir reçu de l'aide, 64 600 personnes avaient trouvé du travail.

Tableau 11 – Faits saillants relatifs aux EDMT, Ontario, EF2122

Ontario : Faits saillants relatifs aux PEMS			
Total de clients servis : 125 213			
Clients assurés		Clients non assurés	
69 635	↓	55 578	↓
Total d'interventions : 167 970			
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	35 033	+8,8 %	↑
Mesures de soutien : SAE	132 937	-14,0 %	↓
Proportion relative des interventions			
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle (pp)	
Prestations d'emploi	20,9 %	+3,7	↑
Mesures de soutien : SAE	79,1 %	-3,7	↓
Allocation totale : 711,1 millions de dollars			
	EF2122	Variation annuelle	
Dépenses totales	(en millions de dollars)		
Prestations d'emploi	175,8 \$	+7,4 %	↑
Mesures de soutien : SAE	298,7 \$	-12,9 %	↓
PMT et R et I	236,7 \$	+33,4 %	↑
Dépenses totales ¹	711,1 \$	+4,0 %	↑
Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)			
EF2021	EF2122	Variation annuelle	
222,9 \$	443,4 \$	+98,9 %	↑

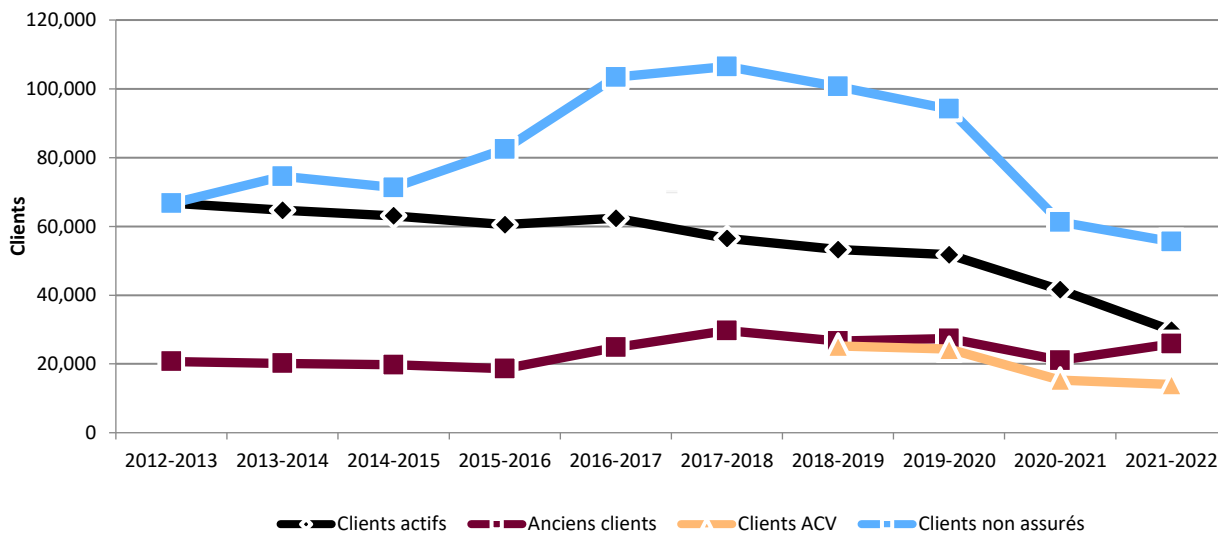
¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Annexe A

Tableau 12 – Programmes financés par les EDMT, Ontario, EF2122

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Deuxième carrière, alphabétisation et formation de base	6 853	-16,5 %	174 604
DC (apprentis)	Développement des compétences	28 117	+17,7 %	
SSC	Services d'emplois - placement avec mesures incitatives	0	+0,0 %	0
ATI	Prestations pour travail indépendant en Ontario	0	+0,0 %	0
PCE	Partenariats pour la création d'emplois en Ontario	63	-30,0 %	1 180
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi de l'Ontario	132 937	-14,0 %	298 652
PMT	Partenariats du marché du travail de l'Ontario	S.O.	S.O.	66 527
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	170 182

Graphique 11– Répartition des clients selon le type, Ontario, EF1213 à EF2122



1

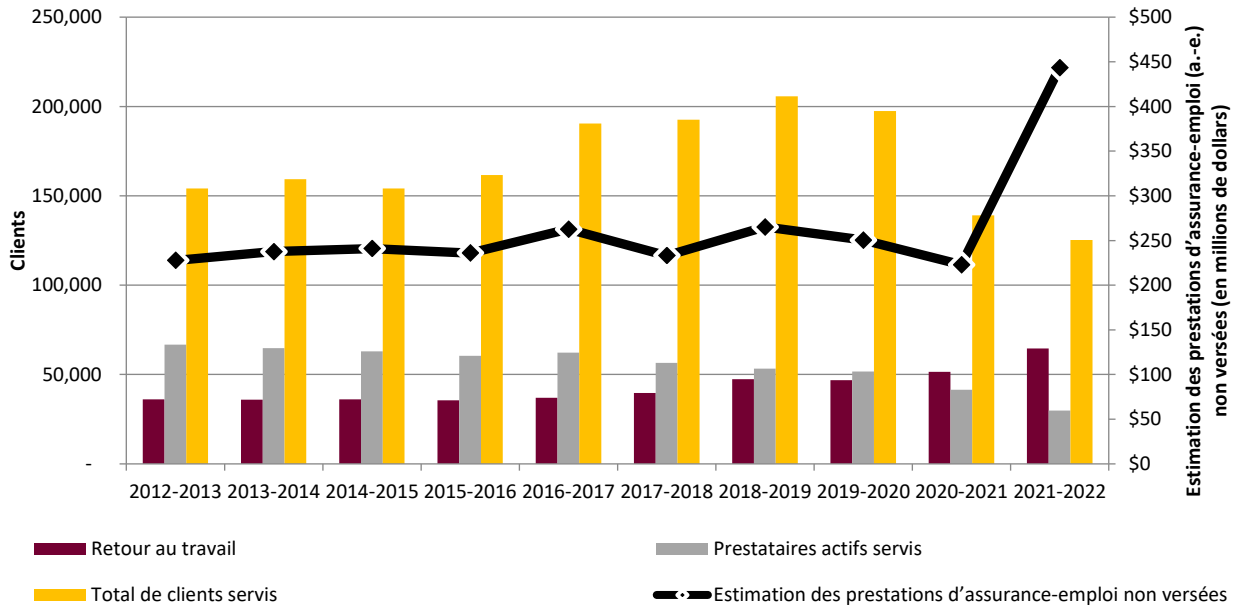
Les données d'exercices précédents font l'objet d'examen pour assurer la cohérence de méthodes.

Description textuelle du graphique 11

	EF1213	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Clients actifs	66,748	64,689	63,061	60,489	62,339	56,484	53,221	51,739	41,545	29,780
Anciens clients	20,707	20,145	19,734	18,611	24,796	29,702	26,626	27,360	21,023	25,828
Clients ACV							25,228	24,302	15,325	14,027
Clients non assurés	66,703	74,533	71,278	82,458	103,402	106,483	100,631	94,111	61,254	55,578

Annexe A

Graphique 12 – Principaux indicateurs de rendement, Ontario, EF1213 à EF2122



Description textuelle du graphique 12

	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)	Retour au travail	Prestataires actifs servis	Total de clients servis
EF1213	227 705 714 \$	36 111	66 748	154 158
EF1314	237 588 840 \$	36 018	64 689	159 367
EF1415	240 958 877 \$	36 166	63 061	154 073
EF1516	236 037 611 \$	35 625	60 489	161 558
EF1617	262 656 120 \$	37 044	62 339	190 537
EF1718	233 152 537 \$	39 678	56 484	192 669
EF1819	265 220 824 \$	47 400	53 221	205 706
EF1920	250 508 356 \$	46 864	51 739	197 512
EF2021	222 913 962 \$	51 561	41 545	139 147
EF2122	443 437 968 \$	64 607	29 780	125 213

Annexe A

Manitoba

Le nombre total de clients servis a augmenté à l'EF2122. Le segment des clients non assurés était le plus important segment de clients servis, celui des clients ACV le moins important. Conformément aux tendances nationales, le nombre total de services a augmenté par rapport à l'exercice précédent. Les subventions salariales ciblées ont progressé le plus fortement, grâce à la progression de 1 372 % des activités de prestation de services. En général, le nombre des prestations d'emploi a progressé de 66,7 %. Dans les six mois après avoir reçu de l'aide, 7 100 personnes avaient trouvé du travail.

Tableau 13 – Faits saillants relatifs aux EDT, Manitoba, EF2122

Manitoba : Faits saillants relatifs aux PEMS			
Total de clients servis : 21 575			
Clients assurés		Clients non assurés	
12 907	↑	8 668	↑
Total d'interventions : 77 111			
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	16 858	+66,7 %	↑
Mesures de soutien : SAE	60 253	-3,5 %	↓
Proportion relative des interventions			
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle (pp)	
Prestations d'emploi	21,9 %	+8,0	↑
Mesures de soutien : SAE	78,1 %	-8,0	↓
Allocation totale : 57,6 millions de dollars			
Dépenses totales	EF2122 (en millions de dollars)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	37,2 \$	+0,9 %	↑
Mesures de soutien : SAE	9,9 \$	-8,9 %	↓
PMT et R et I	10,9 \$	+38,8 %	↑
Dépenses totales ¹	58,0 \$	+4,3 %	↑
Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)			
EF2021	EF2122	Variation annuelle	
37,1 \$	74,4 \$	+100,8 %	↑

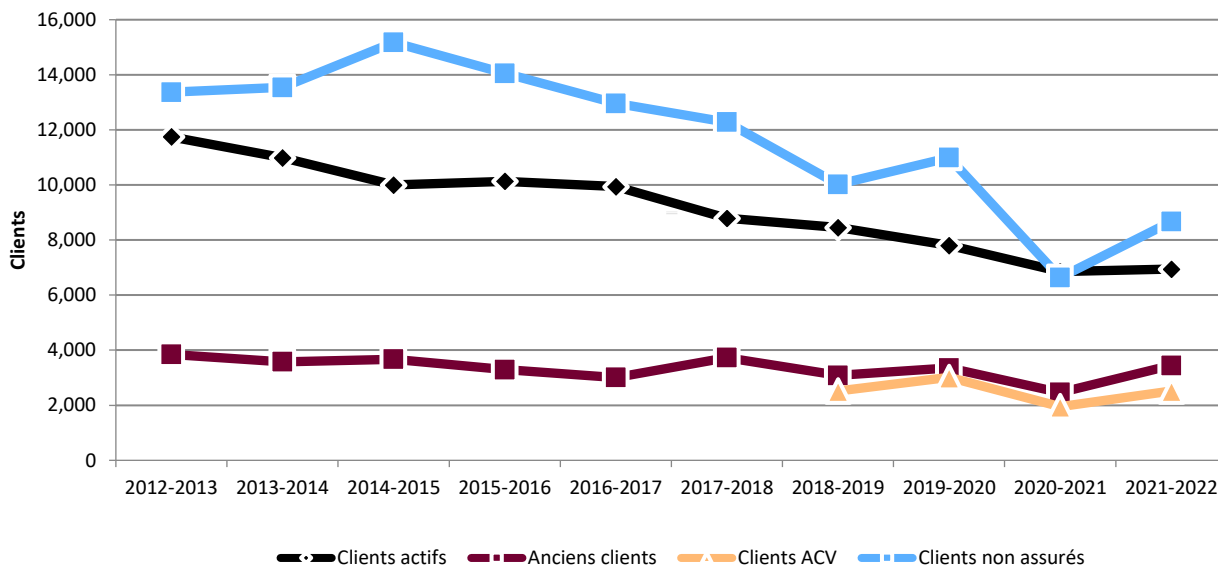
¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Annexe A

Tableau 14 – Programmes financés par les EDMT, Manitoba, EF2122

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Développement des compétences	12 372	+115,5 %	35 147
DC (apprentis)	Développement des compétences	3 199	-0,5 %	
SSC	Subventions salariales	265	1 372,2 %	66
ATI	Mesure de soutien au travail indépendant	311	-55,8 %	620
PCE	Partenariats pour la création d'emplois	711	+63,4 %	1 357
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	60 253	-3,5 %	9 944
PMT	Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	10 731
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	148

Graphique 13 – Répartition des clients selon le type, Manitoba, EF1213 à EF2122

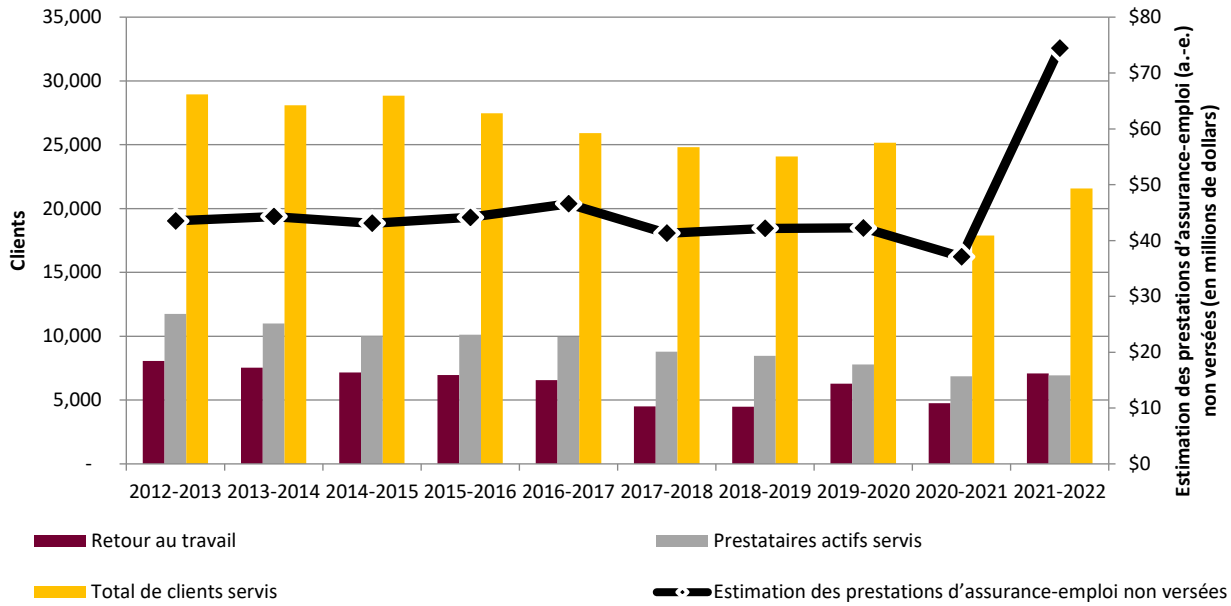


Description textuelle du graphique 13

	EF1213	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Clients actifs	11 744	10 988	9 996	10 132	9 941	8 792	8 453	7 801	6 854	6 944
Anciens clients	3 844	3 579	3 672	3 292	3 011	3 729	3 085	3 352	2 460	3 444
Clients ACV							2 518	3 013	1 949	2 519
Clients non assurés	13 369	13 540	15 174	14 056	12 963	12 279	10 022	10 990	6 639	8 668

Annexe A

Graphique 14 – Principaux indicateurs de rendement, Manitoba, EF1213 à 2122



Description textuelle du graphique 14

	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)	Retour au travail	Prestataires actifs servis	Total de clients servis
EF1213	43 509 707 \$	8 056	11 744	28 957
EF1314	44 283 404 \$	7 526	10 988	28 107
EF1415	43 089 409 \$	7 156	9 996	28 842
EF1516	44 139 791 \$	6 957	10 132	27 480
EF1617	46 591 343 \$	6 565	9 941	25 915
EF1718	41 310 812 \$	4 505	8 792	24 800
EF1819	42 169 989 \$	4 470	8 453	24 078
EF1920	42 246 459 \$	6 279	7 801	25 156
EF2021	37 080 692 \$	4 751	6 854	17 902
EF2122	74 444 682 \$	7 093	6 944	21 575

Annexe A

Saskatchewan

Le nombre total de clients servis a progressé à l'EF2122 du côté de l'ensemble des clients assurés, alors qu'il a régressé chez les clients non assurés. En général, le nombre de clients servis a haussé de 11 % par rapport à l'exercice précédent. Les prestations d'emploi ont été les plus populaires des services fournis, représentant 64 % aux termes de lancement de programmes. Le montant des prestations non versées a augmenté de 129 % d'une année à l'autre. Dans les six mois après avoir reçu de l'aide, 9 200 personnes avaient trouvé du travail.

Tableau 15 – Faits saillants relatifs aux EDMT, Saskatchewan, EF2122

Saskatchewan : Faits saillants relatifs aux PEMS			
Total de clients servis : 19 102			
Clients assurés		Clients non assurés	
18 263	↑	839	↓
Total d'interventions : 26 346			
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	16 961	+7,8 %	↑
Mesures de soutien : SAE	9 385	+14,6 %	↑
Proportion relative des interventions			
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle (pp)	
Prestations d'emploi	64,4 %	-1,4	↓
Mesures de soutien : SAE	35,6 %	+1,4	↑
Allocation totale : 51,0 millions de dollars			
Dépenses totales	EF2122 (en millions de dollars)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	23,1 \$	-21,5 %	↓
Mesures de soutien : SAE	19,0 \$	+66,9 %	↑
PMT et R et I	8,7 \$	+15,9 %	↑
Dépenses totales ¹	50,8 \$	+5,1 %	↑
Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)			
EF2021	EF2122	Variation annuelle	
36,5 \$	83,6 \$	+128,8 %	↑

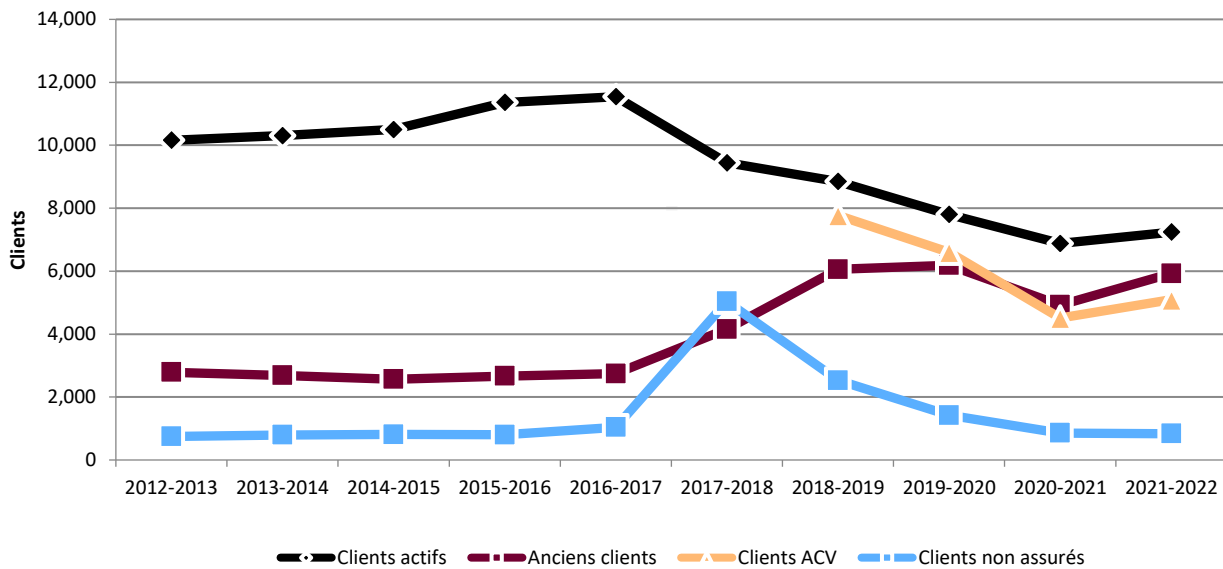
¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Annexe A

Tableau 16 – Programmes financés par les EDMT, Saskatchewan, EF2122

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Prestations de formation professionnelle Allocation provinciale de formation	11 955	+11,6 %	22 873
DC (apprentis)	Formation d'apprentis	4 979	-0,9 %	
SSC	Prestations de formation professionnelle	0	+0,0 %	0
ATI	Mesures de soutien au travail indépendant	27	« 0 » pour l'exercice précédent	261
PCE	Programmes d'emploi	0	+0,0 %	0
Mesures de soutien				
SAE	Développement de la main-d'œuvre	9 385	+14,6 %	19 025
PMT	Subvention pour l'emploi Canada-Saskatchewan	S.O.	S.O.	8 584
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	82

Graphique 15– Répartition des clients selon le type, Saskatchewan, EF1213 à EF2122

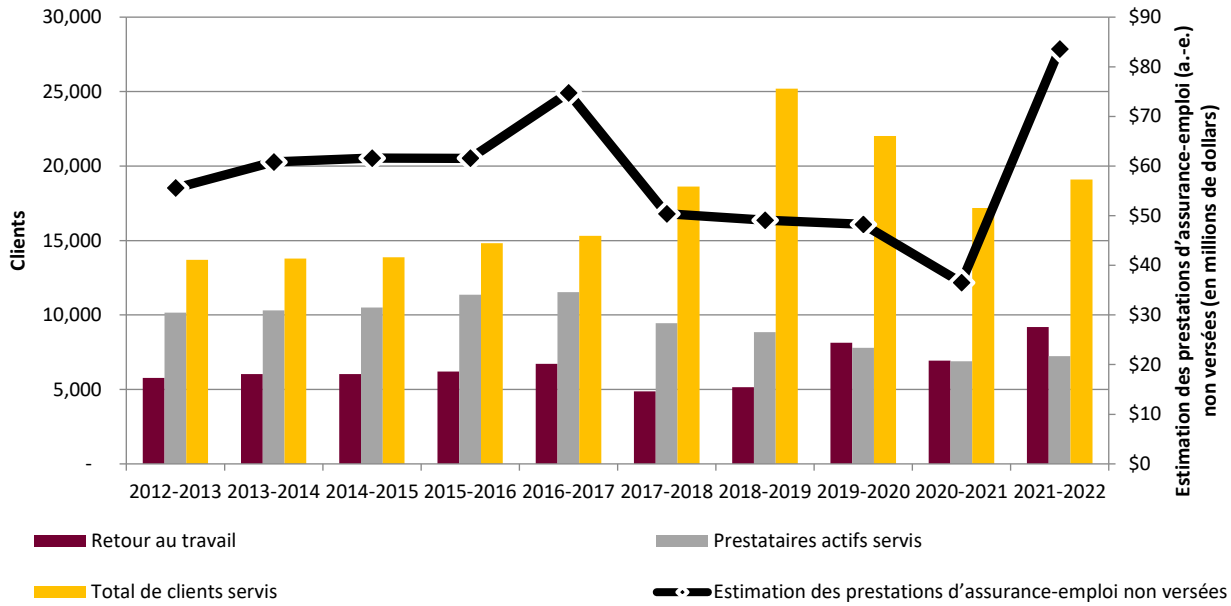


Description textuelle du graphique 15

	EF1213	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Clients actifs	10 161	10 308	10 503	11 362	11 542	9 442	8 850	7 799	6 882	7 242
Anciens clients	2 788	2 687	2 565	2 667	2 742	4 156	6 058	6 187	4 924	5 927
Clients ACV							7 772	6 600	4 511	5 094
Clients non assurés	748	798	813	799	1 040	5 035	2 527	1 423	858	839

Annexe A

Graphique 16 – Principaux indicateurs de rendement, Saskatchewan, EF1213 à EF2122



Description textuelle du graphique 16

	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)	Retour au travail	Prestataires actifs servis	Total de clients servis
EF1213	55 560 030 \$	5 784	10 161	13 697
EF1314	60 805 018 \$	6 038	10 308	13 793
EF1415	61 595 865 \$	6 038	10 503	13 881
EF1516	61 550 486 \$	6 204	11 362	14 828
EF1617	74 734 297 \$	6 716	11 542	15 324
EF1718	50 378 925 \$	4 879	9 442	18 633
EF1819	49 071 838 \$	5 148	8 850	25 207
EF1920	48 249 012 \$	8 127	7 799	22 009
EF2021	36 529 501 \$	6 940	6 882	17 175
EF2122	83 581 517 \$	9 182	7 242	19 102

Annexe A

Alberta

Le nombre total de clients servis a crû à l'EF2122. Généralement, tant du côté des prestations d'emploi que de celui des mesures de soutien, le nombre de services a progressé. La part des mesures de soutien a été la plus forte à 79 %, par rapport à 21 % pour les prestations d'emploi. Dans les six mois après avoir reçu de l'aide, 26 300 personnes avaient trouvé du travail.

Tableau 17 – Faits saillants relatifs aux EDMT, Alberta, EF2122

Alberta : Faits saillants relatifs aux PEMS			
Total de clients servis : 52 353			
Clients assurés		Clients non assurés	
34 711	↑	17 642	↑
Total d'interventions : 93 182			
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	19 889	+9,7 %	↑
Mesures de soutien : SAE	73 293	+6,1 %	↑
Proportion relative des interventions			
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle (pp)	
Prestations d'emploi	21,3 %	+0,5	↑
Mesures de soutien : SAE	78,7 %	-0,5	↓
Allocation totale : 200,7 millions de dollars			
Dépenses totales²	EF2122 (en millions de dollars)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	105,9 \$	+0,0	
Mesures de soutien : SAE	48,6 \$	+0,0	
PMT et R et I	2,4 \$	+0,0	
Dépenses totales ¹	156,8 \$	+0,0	
Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)			
EF2021	EF2122	Variation annuelle	
139,2 \$	303,8 \$	+118,3 %	↑

¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

² Les informations n'ont pas été communiquées à temps aux fins de la publication. Il s'agit donc de montants estimatifs selon les données de l'exercice précédent.

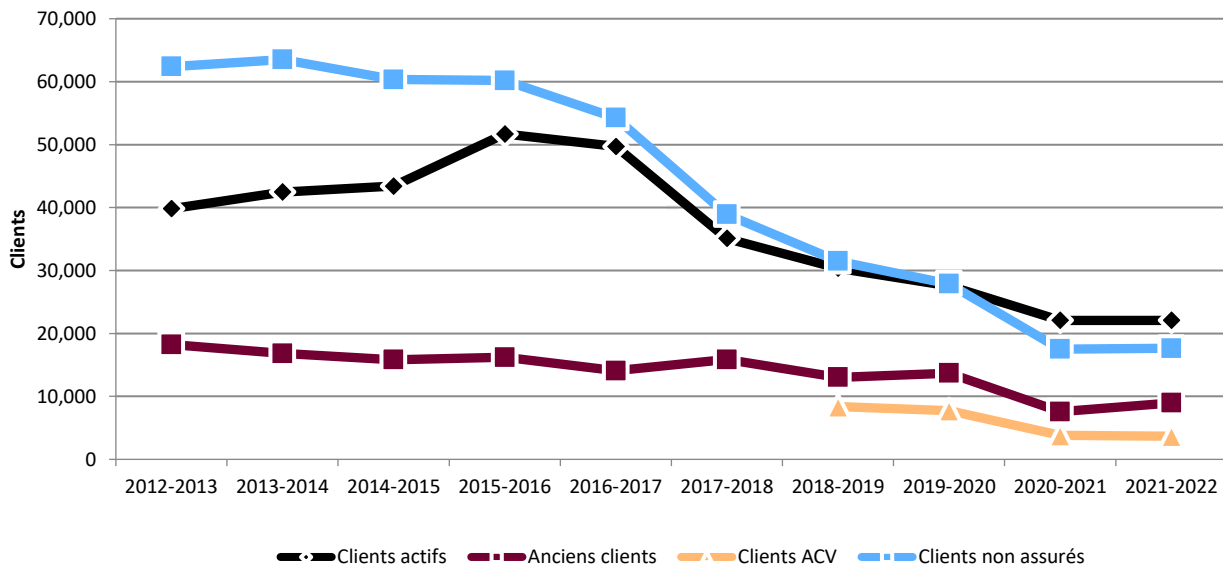
Annexe A

Tableau 18 – Programmes financés par les EDMT, Alberta, EF2122

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars) ¹
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Prestations d'emploi pour le développement des compétences	3 716	-4,9 %	83 877
DC (apprentis)	Prestations d'emploi pour le développement des compétences	15 739	+14,4 %	
SSC	Formation en milieu de travail	209	+78,6 %	0
ATI	Aide au travail indépendant	225	-36,3 %	1 841
PCE	Formation intégrée	0	+0,0 %	20 211
Mesures de soutien				
SAE	Information sur les carrières	73 293	+6,1 %	48 556
PMT	Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	2 352
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	0

¹ Les informations n'ont pas été communiquées à temps aux fins de la publication. Il s'agit donc de montants estimatifs selon les données de l'exercice précédent.

Graphique 17 – Répartition des clients selon le type, Alberta, EF1213 à EF2122

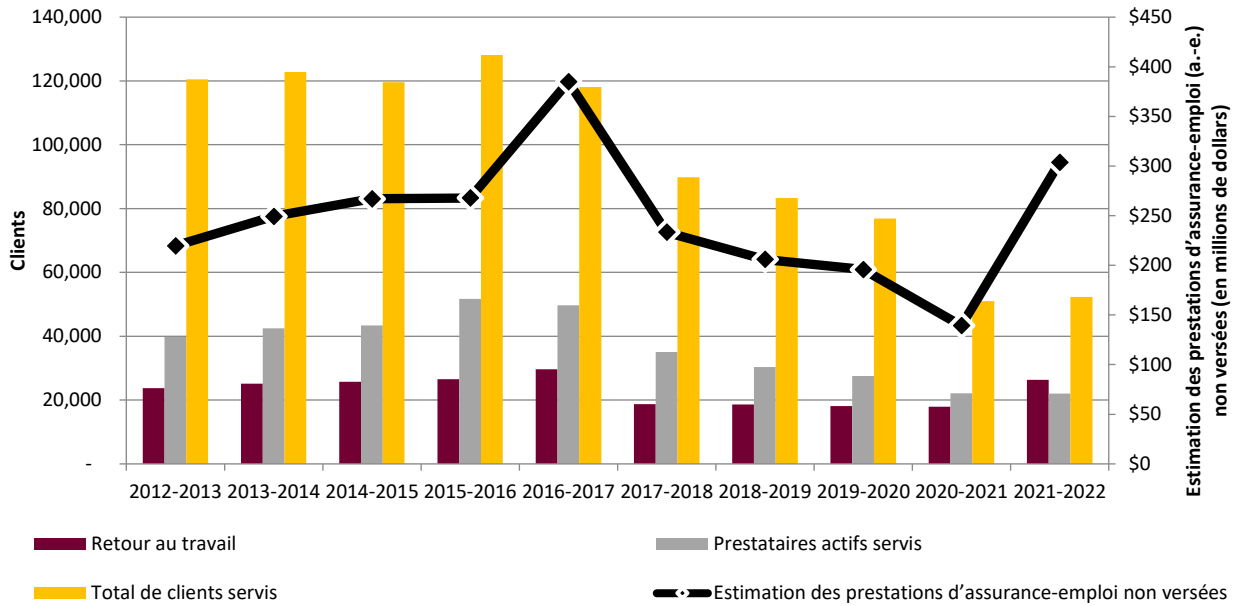


Description textuelle du graphique 17

	EF1213	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Clients actifs	39 823	42 472	43 398	51 694	49 720	35 101	30 363	27 561	22 094	22 074
Anciens clients	18 234	16 819	15 820	16 213	14 087	15 856	13 036	13 704	7 577	8 962
Clients ACV							8 388	7 759	3 796	3 675
Clients non assurés	62 404	63 516	60 344	60 191	54 258	38 909	31 484	27 886	17 506	17 642

Annexe A

Graphique 18 – Principaux indicateurs de rendement, Alberta, EF1213 à EF2122



Description textuelle du graphique 18

	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)	Retour au travail	Prestataires actifs servis	Total de clients servis
EF1213	219 627 215 \$	23 686	39 823	120 461
EF1314	249 344 879 \$	25 092	42 472	122 807
EF1415	266 985 993 \$	25 745	43 398	119 562
EF1516	267 881 263 \$	26 525	51 694	128 098
EF1617	384 909 915 \$	29 671	49 720	118 065
EF1718	233 417 003 \$	18 726	35 101	89 866
EF1819	205 883 273 \$	18 669	30 363	83 271
EF1920	195 730 747 \$	18 094	27 561	76 910
EF2021	139 176 642 \$	17 867	22 094	50 973
EF2122	303 807 613 \$	26 311	22 074	52 353

Annexe A

Colombie-Britannique

Le nombre total de clients servis a augmenté à l'EF2122. La plus forte augmentation a été enregistrée chez les anciens prestataires, soit 36 % par rapport à l'exercice précédent. Le nombre des services fournis a sensiblement évolué, les partenariats pour la création d'emplois ayant été à la baisse et les subventions salariales ciblées à la hausse. Dans les six mois après avoir reçu de l'aide, 23 100 personnes avaient trouvé du travail.

Tableau 19 – Faits saillants relatifs aux EDT, Colombie-Britannique, EF2122

Colombie-Britannique : Faits saillants relatifs aux PEMS			
Total de clients servis : 40 801			
Clients assurés		Clients non assurés	
29 923	↓	10 878	↑
Total d'interventions : 81 197			
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	39 099	+2,3 %	↑
Mesures de soutien : SAE	42 098	-2,6 %	↓
Proportion relative des interventions			
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle (pp)	
Prestations d'emploi	48,2 %	+1,3	↑
Mesures de soutien : SAE	51,8 %	-1,3	↓
Allocation totale : 318,5 millions de dollars			
Dépenses totales	EF2122 (en millions de dollars)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	257,5 \$	+34,2 %	↑
Mesures de soutien : SAE	46,4 \$	+8,8 %	↑
PMT et R et I	20,6 \$	+43,4 %	↑
Dépenses totales ¹	324,5 \$	-30,4 %	↓
Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)			
EF2021	EF2122	Variation annuelle	
135,9 \$	258,1 \$	+89,9 %	↑

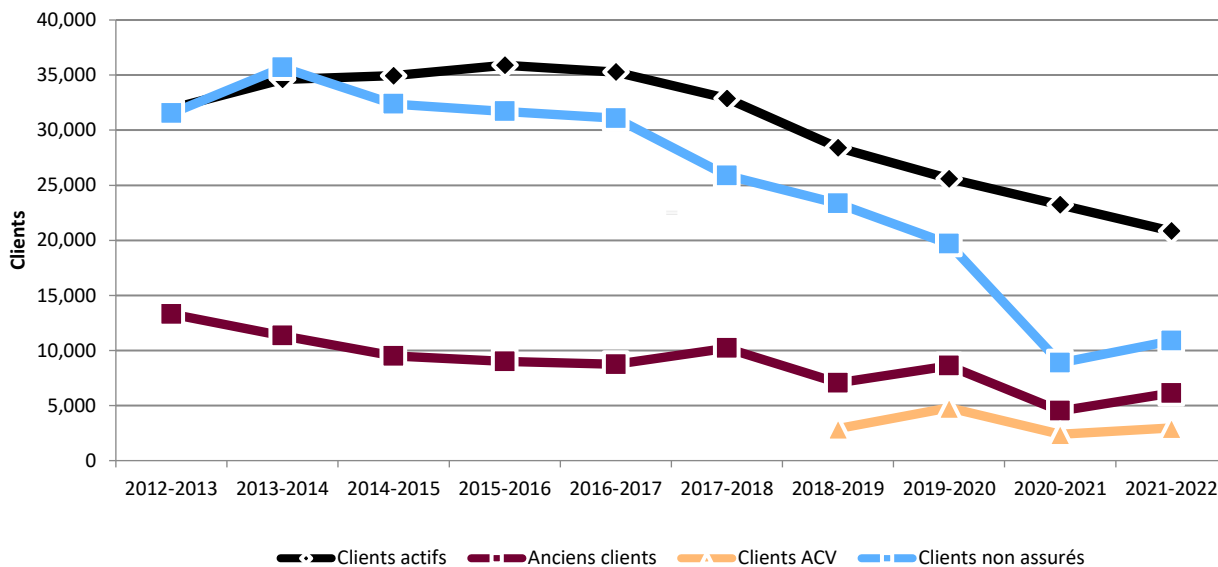
¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Annexe A

Tableau 20 – Programmes financés par les EDMT, Colombie-Britannique, EF2122

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Développement des compétences	21 824	+1,5 %	207 441
DC (apprentis)	Développement des compétences	12 437	-1,0 %	
SSC	Subventions salariales	3 724	+151,1 %	37 513
ATI	Mesure de soutien au travail indépendant	1 036	-16,9 %	8 410
PCE	Partenariats pour la création d'emplois	78	-86,2 %	4 165
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	42 098	-2,6 %	46 380
PMT	Partenariats du marché du travail Formation parrainée par l'employeur	S.O.	S.O.	14 599
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	6 009

Graphique 19 – Répartition des clients selon le type, Colombie-Britannique, EF1213 à EF2122

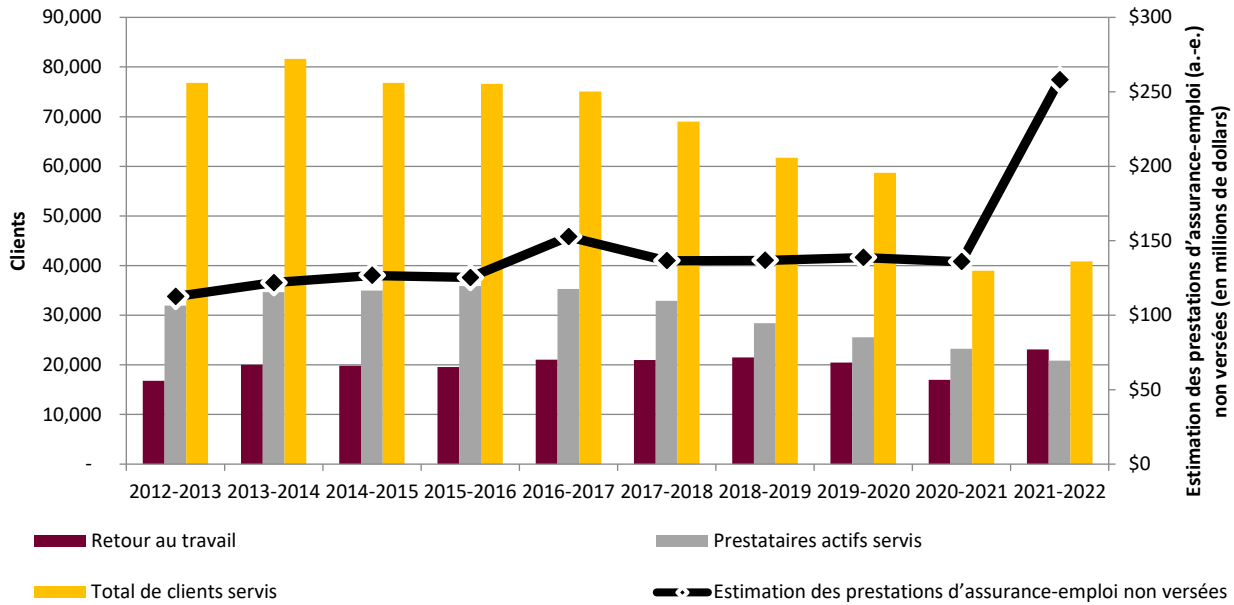


Description textuelle du graphique 19

	EF1213	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Clients actifs	31 953	34 612	34 937	35 891	35 272	32 881	28 399	25 584	23 215	20 839
Anciens clients	13 303	11 336	9 502	9 007	8 733	10 209	7 055	8 607	4 511	6 132
Clients ACV							2 904	4 794	2 393	2 952
Clients non assurés	31 522	35 680	32 365	31 706	31 073	25 883	23 332	19 677	8 876	10 878

Annexe A

Graphique 20 – Principaux indicateurs de rendement, Colombie-Britannique, EF1213 à 2122



Description textuelle du graphique 20

	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)	Retour au travail	Prestataires actifs servis	Total de clients servis
EF1213	112 512 524 \$	16 777	31 953	76 778
EF1314	121 846 795 \$	20 040	34 612	81 628
EF1415	126 683 222 \$	19 818	34 937	76 804
EF1516	125 294 701 \$	19 552	35 891	76 604
EF1617	152 689 817 \$	21 050	35 272	75 078
EF1718	136 556 392 \$	20 997	32 881	68 973
EF1819	136 811 084 \$	21 515	28 399	61 690
EF1920	138 735 969 \$	20 491	25 584	58 662
EF2021	135 929 742 \$	17 002	23 215	38 995
EF2122	258 134 870 \$	23 086	20 839	40 801

Annexe A

Yukon

Le nombre total de clients servis a crû à l'EF2122, la plus forte hausse (250 %) ayant été enregistrée chez les anciens prestataires. Sur le territoire, l'offre de services de développement de compétences) a été nettement supérieure par rapport à celle de l'année dernière. Dans les six mois après avoir reçus de l'aide, quelque 100 personnes avaient trouvé du travail.

Tableau 21 – Faits saillants relatifs aux EDMT, Yukon, EF2122

Yukon : Faits saillants relatifs aux PEMS			
Total de clients servis : 357			
Clients assurés		Clients non assurés	
303	↑	54	↑
Total d'intervention : 411			
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	336	+102,4 %	↑
Mesures de soutien : SAE	75	+29,3 %	↑
Proportion relative des interventions			
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle (pp)	
Prestations d'emploi	81,8 %	+7,6	↑
Mesures de soutien : SAE	18,2 %	-7,6	↓
Allocation totale : 4,4 millions de dollars			
Dépenses totales²	EF2122 (en millions de dollars)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	2,3 \$	+80,1 %	↑
Mesures de soutien : SAE	2,3 \$	+64,1 %	↑
PMT et R et I	0,6 \$	+411,8 %	↑
Dépenses totales ¹	5,2 \$	+86,2 %	↑
Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)			
EF2021	EF2122	Variation annuelle	
1,0 \$	1,8 \$	+90,3 %	↑

¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

² Les informations faisaient défaut au moment de la publication. Il s'agit de montants estimatifs calculés selon des états financiers non vérifiés.

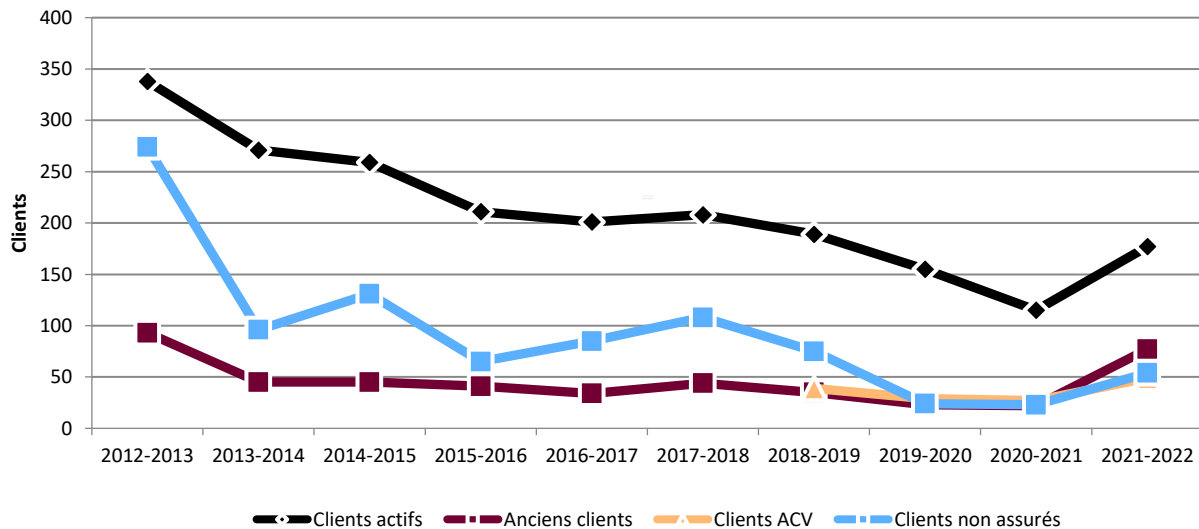
Annexe A

Tableau 22 – Programmes financés par les EDMT, Yukon, EF2122

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars) ¹
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Prestations d'emploi pour le développement des compétences	110	+144,4 %	1 842
DC (apprentis)	Prestations d'emploi pour le développement des compétences	204	+68,6 %	
SSC	Subventions salariales ciblées	22	« 0 » pour l'exercice précédent	417
ATI	Mesure de soutien au travail indépendant	0	+0,0 %	0
PCE	Programmes d'emploi	0	+0,0 %	0
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	75	+29,3 %	2 310
PMT	Partenariats du marché du travail Formation parrainée par l'employeur	S.O.	S.O.	3
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	606

¹ Les informations manquaient au moment de la publication. Il s'agit de montants estimatifs calculés selon des états financiers non vérifiés.

Graphique 21 – Répartition des clients selon le type, Yukon, EF1213 à 2122

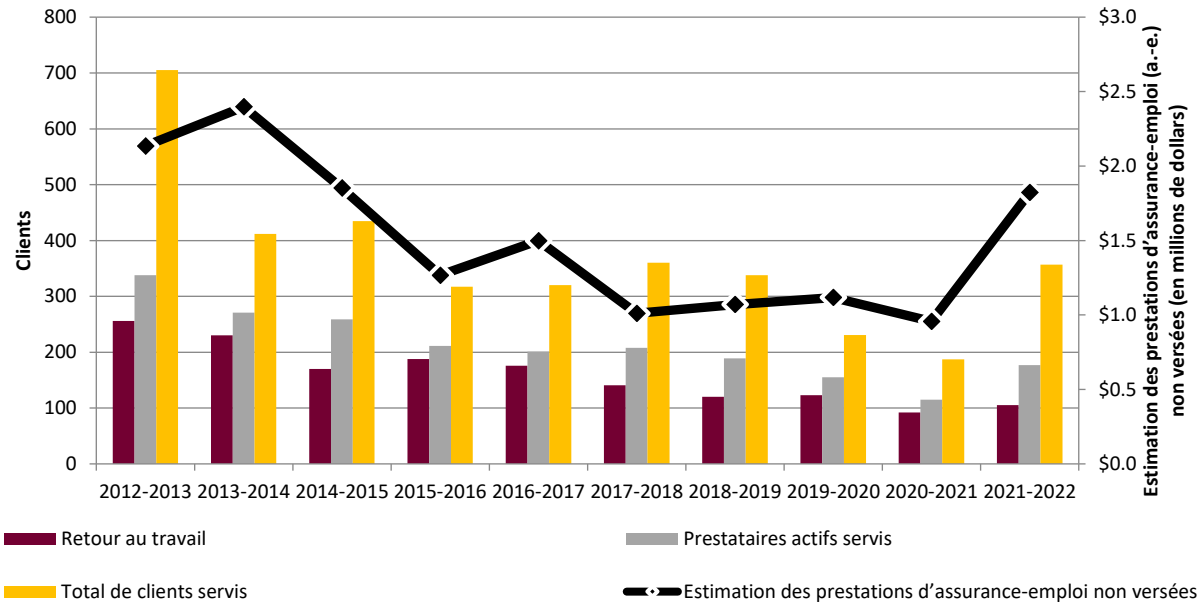


Description textuelle du graphique 21

	EF1213	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Clients actifs	338	271	259	211	201	208	189	155	115	177
Anciens clients	93	45	45	41	34	44	35	23	22	77
Clients ACV							39	29	27	49
Clients non assurés	274	96	131	65	85	108	75	24	23	54

Annexe A

Graphique 22 – Principaux indicateurs de rendement, Yukon, EF1213 à EF2122



Description textuelle du graphique 22

	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)	Retour au travail	Prestataires actifs servis	Total de clients servis
EF1213	2 135 271 \$	256	338	705
EF1314	2 397 649 \$	230	271	412
EF1415	1 851 947 \$	170	259	435
EF1516	1 266 470 \$	188	211	317
EF1617	1 498 718 \$	176	201	320
EF1718	1 011 003 \$	141	208	360
EF1819	1 069 493 \$	120	189	338
EF1920	1 117 099 \$	123	155	231
EF2021	957 323 \$	92	115	187
EF2122	1 821 872 \$	105	177	357

Annexe A

Territoires du Nord-Ouest

Dans l'ensemble des catégories de clients, le nombre total de personnes servies a augmenté à l'EF2122, avec celui des clients admissibles en vertu des cotisations versées en tête à 121 %. Le nombre de services a augmenté dans toutes les catégories (sauf du côté des PCE), alors que les parts relatives des prestations d'emploi et des mesures de soutien ont été stables. Les SAE représentaient encore la plupart des services fournis aux clients. Dans les six mois après avoir reçu de l'aide, 200 personnes avaient trouvé du travail.

Tableau 23 – Faits saillants relatifs aux EDMT, Territoires du Nord-Ouest, EF2122¹

Territoires du Nord-Ouest : Faits saillants relatifs aux PEMS			
Total de clients servis : 394			
Clients assurés		Clients non assurés	
367	↑	27	↑
Total d'interventions : 642			
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	263	+63,4 %	↑
Mesures de soutien : SAE	379	+62,7 %	↑
Proportion relative des interventions			
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle (pp)	
Prestations d'emploi	41,0 %	+0,1	↑
Mesures de soutien : SAE	59,0 %	-0,1	↓
Allocation totale : 3,4 millions de dollars			
Dépenses totales	EF2122 (en millions de dollars)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	2,6 \$	+97,4 %	↑
Mesures de soutien : SAE	1,0 \$	+32,0 %	↑
PMT et R et I	0,3 \$	+66,9 %	↑
Dépenses totales ²	4,0 \$	+72,6 %	↑
Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)			
EF2021	EF2122	Variation annuelle	
1,1 \$	1,3 \$	+26,5 %	↑

¹ Le décompte des services des T.N.-O. fait l'objet d'examen pour assurer la cohérence des méthodes.

² Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

³ Le résultat ayant été « 0 » pour l'exercice précédent, le calcul de la variation annuelle ne peut pas se faire.

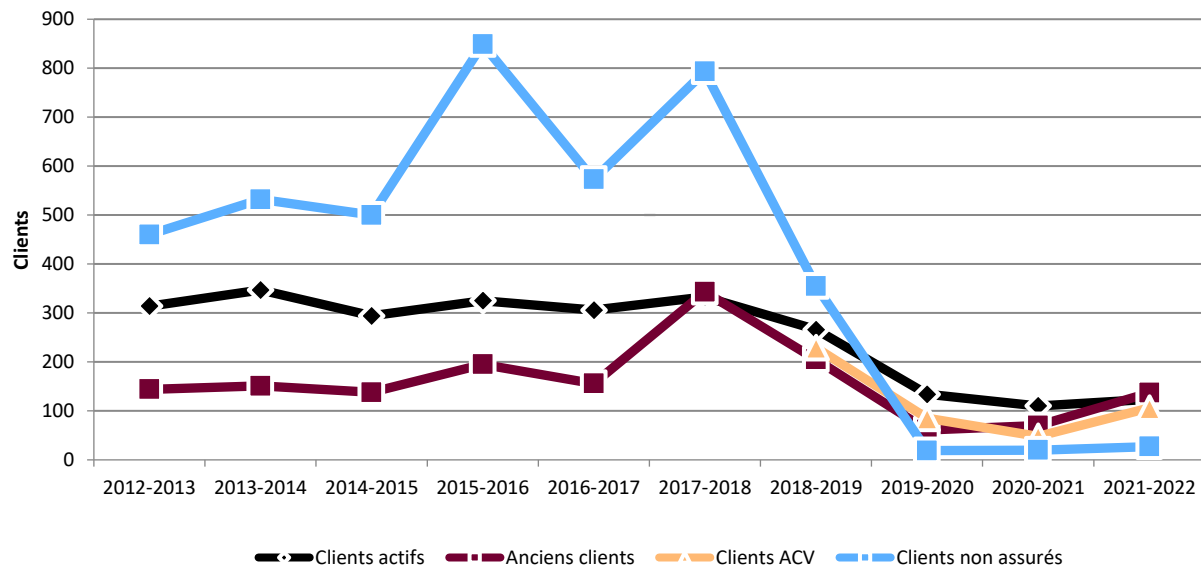
Annexe A

Tableau 24 – Programmes financés par les EDMT, Territoires du Nord-Ouest, EF2122¹

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Développement des compétences	102	+32,5 %	1 397
DC (apprentis)	Développement des compétences	128	+106,5 %	
SSC	Subventions salariales	29	+52,6 %	770
ATI	Mesure de soutien au travail indépendant	4	+33,3 %	205
PCE	Partenariats pour la création d'emplois	0	+0,0 %	271
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	379	+62,7 %	1 039
PMT	Partenariats du marché du travail (Initiatives stratégiques pour la main-d'œuvre)	S.O.	S.O.	295
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	7

¹ Le décompte des services des T.N.-O. fait l'objet d'examen pour assurer la cohérence des méthodes.

Graphique 23 – Répartition des clients selon le type, Territoires du Nord-Ouest, EF1213 à EF2122

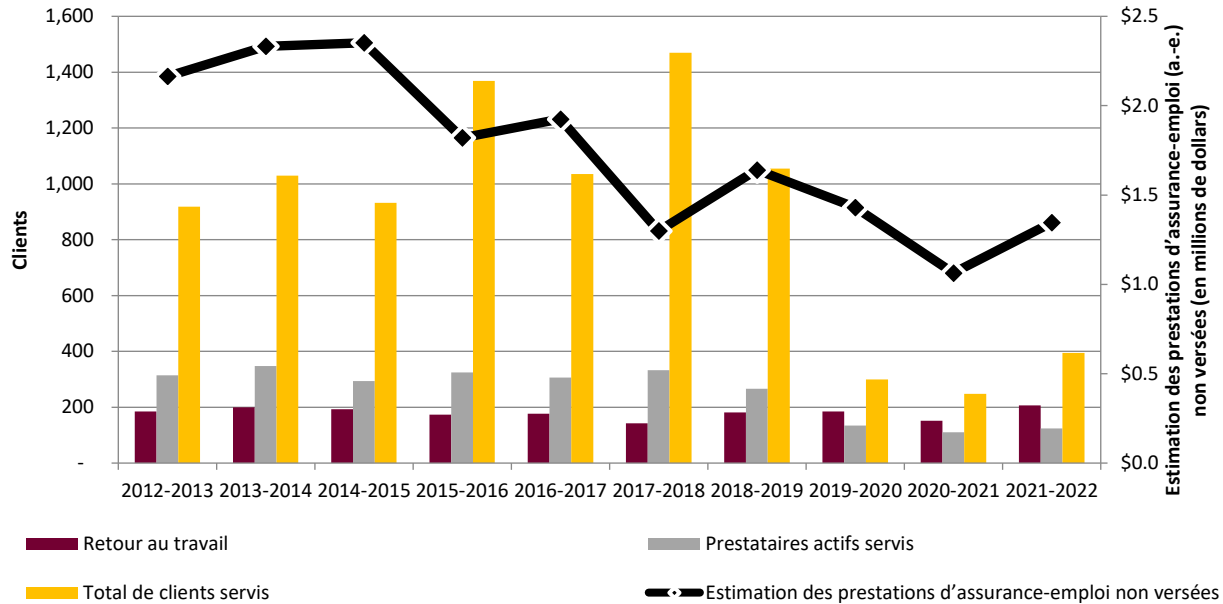


Description textuelle du graphique 23

	EF1213	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Clients actifs	314	347	294	325	306	333	266	134	110	124
Anciens clients	144	151	138	195	156	343	205	61	70	137
Clients ACV							229	85	48	106
Clients non assurés	460	532	500	849	573	793	355	19	20	27

Annexe A

Graphique 24 – Principaux indicateurs de rendement, Territoires du Nord-Ouest, EF1213 à EF2122



Description textuelle du graphique 24

	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)	Retour au travail	Prestataires actifs servis	Total de clients servis
EF1213	2 163 841 \$	185	314	918
EF1314	2 332 104 \$	200	347	1 030
EF1415	2 351 982 \$	193	294	932
EF1516	1 820 141 \$	173	325	1 369
EF1617	1 924 873 \$	177	306	1 035
EF1718	1 298 865 \$	142	333	1 469
EF1819	1 640 575 \$	181	266	1 055
EF1920	1 430 328 \$	185	134	299
EF2021	1 063 755 \$	152	110	248
EF2122	1 345 869 \$	207	124	394

Annexe A

Nunavut

Le nombre total de clients servis a reculé fortement à l'EF2122, les baisses du côté des clients ACV et des clients non assurés ayant contrebalancé les hausses chez les clients actifs et les anciens clients. Dans la plupart des services, le nombre a reculé, sauf dans le développement de compétences (apprentis). Dans les six mois après avoir reçu de l'aide, 25 personnes avaient trouvé du travail.

Tableau 25 – Faits saillants relatifs aux EDMT, Nunavut, EF2122

Nunavut : Faits saillants relatifs aux PEMS			
Total de clients servis : 158			
Clients assurés		Clients non assurés	
118	↓	40	↓
Total de clients servis : 177			
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	175	-19,4 %	↓
Mesures de soutien : SAE	2	-99,6 %	↓
Proportion relative des interventions			
Type d'interventions	EF2122	Variation annuelle (pp)	
Prestations d'emploi	98,9 %	+69,1	↑
Mesures de soutien : SAE	1,1 %	-69,1	↓
Allocation totale : 3,2 millions de dollars			
Dépenses totales²	EF2122 (en millions de dollars)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	2,3 \$	+0,0	
Mesures de soutien : SAE	0,0 \$	+0,0	
PMT et R et I	0,8 \$	+0,0	
Dépenses totales ¹	3,2 \$	+0,0	
Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)			
EF2021	EF2122	Variation annuelle	
0,3 \$	0,3 \$	+3,1 %	↑

¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

² Les informations n'ont pas été communiquées à temps aux fins de la publication. Il s'agit donc de montants estimatifs selon les données de l'exercice précédent.

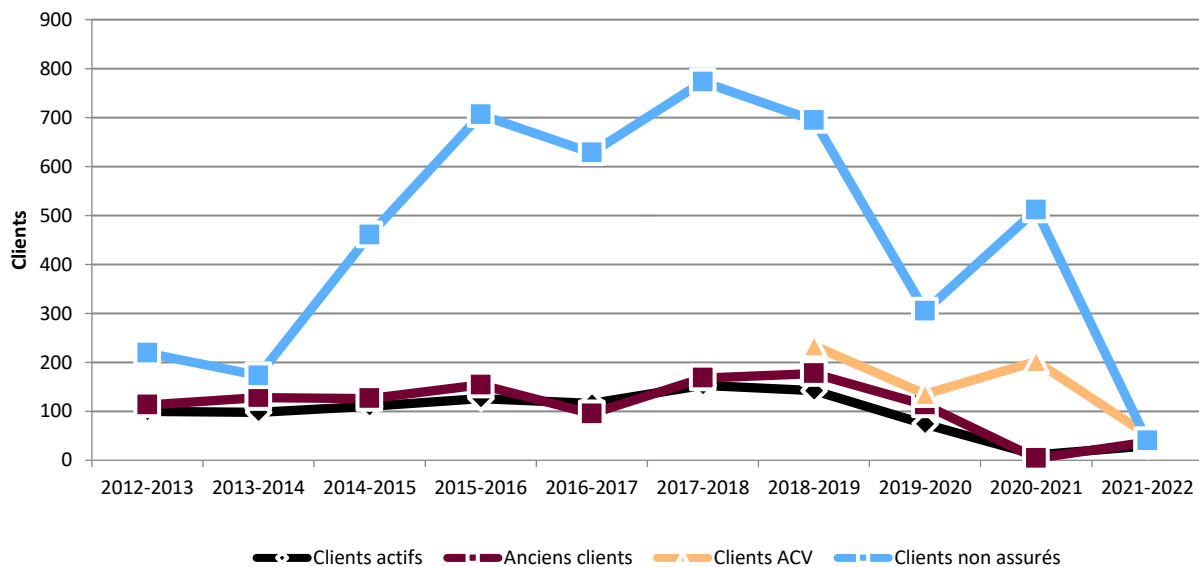
Annexe A

Tableau 26 – Programmes financés par les EDMT, Nunavut, EF2122

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars) ¹
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Soutien à l'apprentissage et à la formation des adultes	118	-7,8 %	1 736
DC (apprenants)	Soutien à l'apprentissage et à la formation des adultes	51	24,4 %	
SSC	Formation en cours d'emploi	5	-89,4 %	584
ATI	Incitatif à l'entrepreneuriat du Nunavut	1	+0,0 %	0
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	2	-99,6 %	0
PMT	Initiatives de formation ciblée	S.O.	S.O.	848
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	0

¹ Les informations n'ont pas été communiquées à temps aux fins de la publication. Il s'agit donc de montants estimatifs selon les données de l'exercice précédent.

Graphique 25 – Répartition des clients selon le type, Nunavut, EF1213 à EF2122

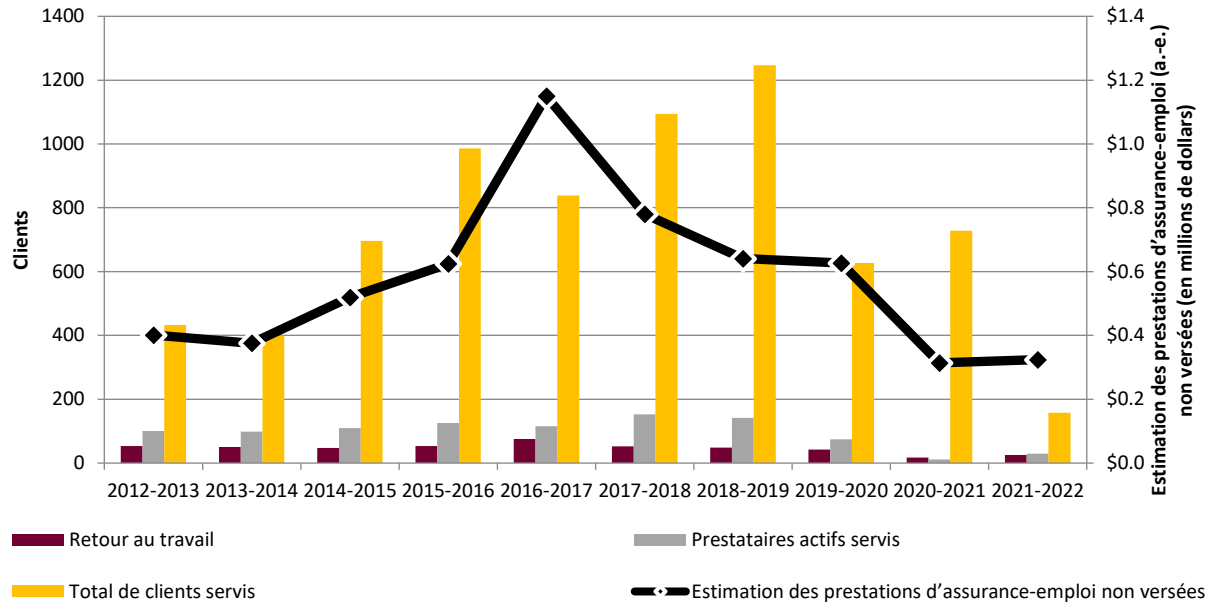


Description textuelle du graphique 25

	EF1213	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Clients actifs	100	98	110	126	116	153	142	74	11	29
Anciens clients	113	128	126	154	95	168	177	113	4	37
Clients_ACV							234	135	202	52
Clients non assurés	219	173	460	706	628	773	694	305	511	40

Annexe A

Graphique 26 – Principaux indicateurs de rendement, Nunavut, EF1213 à EF2122



Description textuelle du graphique 26

	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées (en millions de dollars)	Retour au travail	Prestataires actifs servis	Total de clients servis
EF1213	400 960 \$	53	100	432
EF1314	375 552 \$	50	98	399
EF1415	519 522 \$	47	110	696
EF1516	624 023 \$	53	126	986
EF1617	1 149 451 \$	75	116	839
EF1718	780 375 \$	52	153	1 094
EF1819	640 855 \$	48	142	1 247
EF1920	626 866 \$	42	74	627
EF2021	314 051 \$	17	11	728
EF2122	323 897 \$	25	29	158

Annexe A

Indicateurs supplémentaires

Les prestataires du régime qui recourent aux programmes des mesures actives au début de leur demande sont plus susceptibles de reprendre rapidement le travail. En EF2122, à l'échelle nationale, 43 % des prestataires actifs recouraient à leur premier programme financé aux termes des EDMT dans les 12 semaines suivant le début du versement de la prestation dans le cadre de la partie I de l'assurance-emploi. Il s'agissait d'un pourcentage nettement inférieur à celui des deux tiers d'avant la pandémie (EF1920), traduisant encore les défis liés à la COVID-19 en ce qui a trait à l'offre et à l'accès aux programmes d'emploi en EF2122.

Tableau 27 – Indicateurs supplémentaires

Province/territoire	Pourcentage de participants actifs de l'assurance-emploi commençant leurs programmes aux termes de la partie II du régime dans les 12 semaines suivant le début de la période de prestations ¹	Retour au travail/total de la population active	Montant estimatif des prestations régulières non versées en raison des interventions des PEMS, en tant que proportion des prestations versées au titre de la partie I du régime
Terre-Neuve-et-Labrador	31 %	3,8 %	2,2 %
Île-du-Prince-Édouard	52 %	1,0 %	6,6 %
Nouvelle-Écosse	41 %	2,7 %	4,8 %
Nouveau-Brunswick	57 %	1,1 %	5,9 %
Québec	37 %	1,4 %	8,2 %
Ontario	29 %	1,5 %	10,8 %
Manitoba	52 %	1,6 %	14,4 %
Saskatchewan	40 %	1,5 %	19,1 %
Alberta	54 %	1,0 %	18,5 %
Colombie-Britannique	58 %	0,7 %	17,8 %
Yukon	66 %	1,0 %	9,2 %
Territoires du Nord-Ouest	39 %	0,2 %	6,4 %
Nunavut	41 %	1,3 %	1,8 %
CANADA	43 %	3,8 %	10,7 %

[1] Cela comprend la faible part de clients qui ont commencé les programmes aux termes de la partie II de l'assurance-emploi jusqu'à deux semaines avant le début de leur période de prestations de la partie I.

Sources : Moyenne annuelle de l'EF2122 pour les mois pertinents des données non désaisonnalisées du tableau 14-10-0287-01. Caractéristiques de la population active pour les provinces, tableau 14-10-0292-01. Caractéristiques de la population active pour les territoires, et données administratives des parties I et II du régime.

Annexe A

Notes aux lecteurs

- Les données ayant servi pour l'analyse des activités ont été recueillies auprès des provinces, des territoires et des signataires des ententes de la SFCEA. Les gouvernements continuent d'améliorer la qualité et le mode de collecte des données pour garantir l'exactitude et la fiabilité ainsi que la cohérence des informations. Même si tous les ensembles de données ont été vérifiés avant leur publication, les changements apportés aux systèmes et aux modalités opérationnelles peuvent avoir une incidence sur la comparabilité des données d'une année à l'autre.
- Un client est une personne qui a participé à des programmes ou des services financés aux termes des EDMT ou par des organisations autochtones.
- Les nombres de services sont supérieurs à ceux des clients, vu qu'un client peut avoir de l'aide ou toucher des prestations aux termes de plus d'un programme ou service. Les renseignements des groupes sous-représentés ont été recueillis au niveau des services, et non au niveau des clients.
- Les prestataires actifs sont les personnes dont la demande de prestations régulières relevant de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* est active au moment où ils demandent de l'aide en vertu de la partie II de la *Loi*. Ils ont généralement un lien solide et récent avec l'emploi et sont plus aptes à retourner rapidement au travail par rapport aux personnes ayant été peu actives sur le marché du travail. Les prestataires actifs qui sont considérés comme prêts à retourner au travail d'un point de vue analytique cherchent souvent des interventions de courte durée relevant de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* afin de trouver leur prochain emploi. D'autres clients ont besoin de prestations d'emploi de plus longue durée afin de mettre à jour leurs compétences, d'obtenir une certification ou de peaufiner leur stratégie de recherche d'emploi.
- Les anciens prestataires sont les personnes qui, au moment de demander de l'aide en vertu de la partie II, comptaient une période de prestations du régime ayant pris fin au cours des cinq dernières années ou qui ont commencé à recevoir des prestations en vertu de la partie I au cours des cinq dernières années. Ils n'ont plus droit aux prestations versées au titre de la partie I, mais ils sont toutefois admissibles à la partie II s'ils satisfont à certains critères. Les anciens prestataires ne reçoivent aucun soutien du revenu relevant de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* pendant la durée de leur intervention liée aux prestations d'emploi en vertu de la partie II. Ils peuvent cependant bénéficier d'un soutien du revenu en vertu de la partie II pendant qu'ils achèvent des programmes de formation aux termes de leur plan d'action pour le retour au travail.
- Les clients admissibles en vertu des cotisations versées au régime sont les personnes qui ont versé des cotisations minimales supérieures au seuil de remboursement des cotisations (c.-à-d. 2 000 \$ de gains) au cours d'au moins cinq des dix dernières années.
- Les clients non assurés sont des chômeurs qui ne sont ni des prestataires actifs, ni d'anciens prestataires du régime, ni des clients ACV. Ils n'ont habituellement aucun lien récent à l'emploi. Leur groupe comprend les nouveaux venus sur le marché du travail et les anciens travailleurs indépendants sans revenu d'emploi rémunéré. Bien que ces clients n'aient pas droit aux prestations d'emploi en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, ils peuvent avoir accès aux services d'aide à l'emploi.
- Les renvois aux niveaux moyens d'activité et aux niveaux élevés et faibles reposent sur la période de 10 ans allant de 2010-2011 à EF2122, soit le cadre de référence.

Annexe B – Aperçu national

Principaux résultats¹

Au cours de EF2122, 433 906 clients ont touché des prestations d'emploi ou bénéficié de mesures de soutien, dont 409 459 ont été servis par des provinces ou des territoires (PT) en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), et 24 447 par des organisations autochtones dans le cadre du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (FCEA). Un peu plus de 66 % des 714 331 services fournis étaient des mesures de soutien, 27 % étaient des prestations d'emploi et 7 % relevaient d'initiatives pancanadiennes. Les dépenses consacrées aux programmes ont totalisé 2,49 milliards de dollars.

Les prestataires actifs constituent le plus grand segment de clients servis, suivis par les participants non assurés, les anciens prestataires et les clients admissibles en vertu des cotisations versées (ACV). En ce qui concerne l'augmentation de 4,7 % des clients servis observée annuellement, les hausses relatives les plus importantes ont été enregistrées dans les catégories des anciens prestataires et des clients ACV, soit de 29,6 % et de 4,1 % respectivement.

Élargissement de l'admissibilité aux clients ACV

Depuis le 1^{er} avril 2018, l'admissibilité aux prestations d'emploi a été élargie pour inclure tous les chômeurs qui ont versé des cotisations d'assurance-emploi (a.-e.) supérieures au seuil de remboursement des cotisations, soit 2 000 \$ de gains, pendant au moins cinq des dix dernières années. Ce changement profite particulièrement aux personnes ayant une plus faible participation au marché du travail.

Au cours de EF2122 plus de la moitié des clients ACV se situaient dans le groupe d'âge des 25 à 54 ans. Les clientes ACV avaient un niveau de scolarité plus élevé que leurs homologues masculins : 20 % des femmes détenaient un diplôme d'études secondaires ou moins, alors que ce pourcentage était de 31 % chez les hommes.

Groupes sous-représentés²

Les femmes représentent 47 % de la main-d'œuvre disponible, les Autochtones 4 %, les membres de minorités visibles 22 % et les personnes en situation de handicap 16 %. Afin de promouvoir l'équité, EDSC recueille des renseignements sur la participation des femmes, des Autochtones, des membres de minorités visibles et des personnes en situation de handicap aux programmes de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*³. En ce qui concerne les groupes de population sous-représentés parmi les clients ACV au cours de EF2122, 15 % des clients étaient des personnes en situation de handicap, 12 % des membres de minorités visibles et 10 % des Autochtones.

Répartition selon l'âge⁴

Parmi les Canadiens faisant partie de la population active, 64 % sont âgés de 25 à 54 ans (travailleurs d'âge moyen), 14 % sont âgés de 15 à 24 ans (jeunes) et 22 % sont âgés de 55 ans ou plus (travailleurs âgés). Lors de EF2122, 64 % des clients étaient âgés de 25 à 54 ans, soit un pourcentage presque inchangé par rapport à l'an dernier. La proportion des groupes d'âge par rapport au nombre total de clients est essentiellement la même que l'année dernière.

¹ Les données sur les résultats sont basées en partie sur les estimations fournies par les PT au moment de la rédaction.

² Cette information est recueillie au niveau des participants et provient de l'ensemble des données relatives aux programmes concernant les PEMS.

³ Puisque les participants indiquent de façon volontaire leur appartenance à un groupe, les variations observées d'une année à l'autre peuvent être le résultat de changements dans les taux relatifs à cette déclaration facultative.

⁴ La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du Développement des compétences et des Services de groupe. Par conséquent, les données sur les clients dans le graphique 2 ne correspondent pas au nombre total de clients figurant à l'annexe 3.5.

Annexe B – Aperçu national

Tableau 1, annexe B – Faits saillants relatifs aux EDMT, Canada, exercice EF2122

Clients servis : 433 906			
Prestataires de l'a.-e. actifs, anciens et ACV (EDMT)	Clients non assurés (EDMT)	Pancanadien	
275 130	134 329	24 447	
Proportions relatives			
Prestataires actifs	Anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés
37,7 %	21,7 %	9,6 %	31,0 %
Jeunes (15 à 24 ans)	Travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans)	Clients âgés de 55 ans ou plus	
24,6 %	65,4 %	10,0 %	
Interventions : 714 331			
	EF2122	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	192 660	+18,4 %	↑↓
Mesures de soutien : SAE	474 697	-0,9 %	↓
Programmes pancanadiens	46 974	+34,1 %	↑
Proportion relative des EDMT			
	EF2122	Variation annuelle (en point de pourcentage)	
Prestations d'emploi	28,9 %	+3,5	↑
Mesures de soutien : SAE	71,1 %	-3,5	↓
Dépenses¹			
	EF2122 (en millions de dollars)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	1 220,3 \$	+16,7 %	↑
Mesures de soutien : SAE	610,4 \$	-10,6 %	↓
PMT et R et I	483,5 \$	+4,1 %	↓
Programmes pancanadiens	137,3 \$	-4,8 %	↓
Dépenses totales	2 492,9 \$	+2,0 %	↑
Gestion axée sur les résultats			
Indicateur	Total	Variation annuelle	
Prestataires actifs servis	163 672	-3,4 %	↓
Retours au travail	190 919	+23,0 %	↑

Annexe B – Aperçu national

Estimations des prestations
non versées (en millions de
dollars)

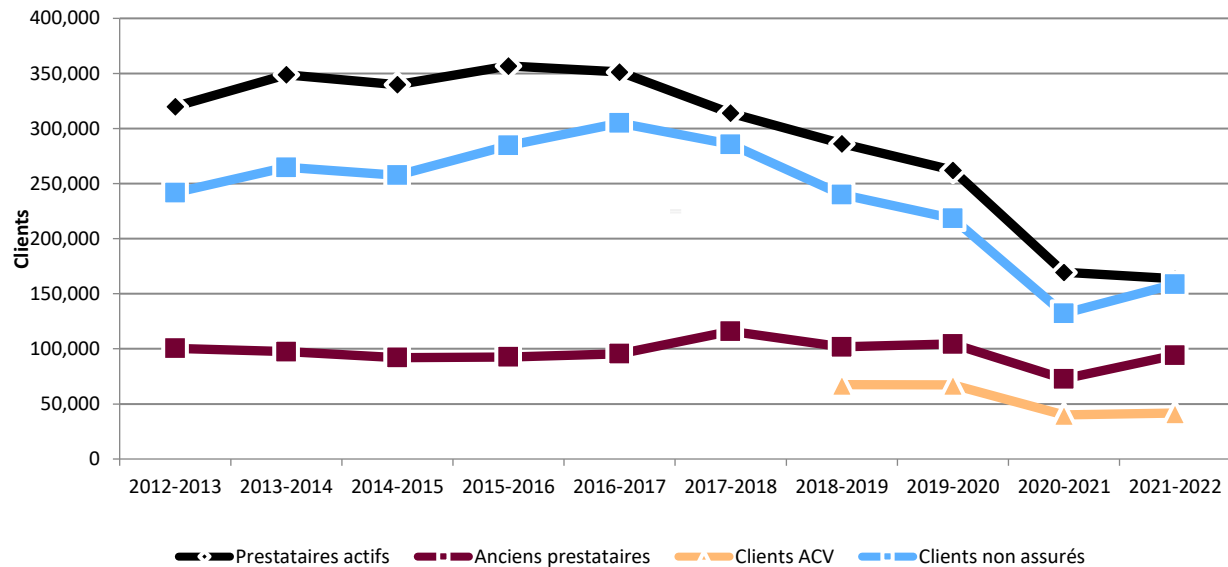
1 588,4 \$

+98,5 %



¹ Certaines provinces et certains territoires n'avaient pas rendu compte de leurs dépenses au moment de la publication. Ces chiffres sont donc des estimations.

Graphique 1, annexe B – Répartition des clients selon leur type, Canada, EF1213 à EF2122

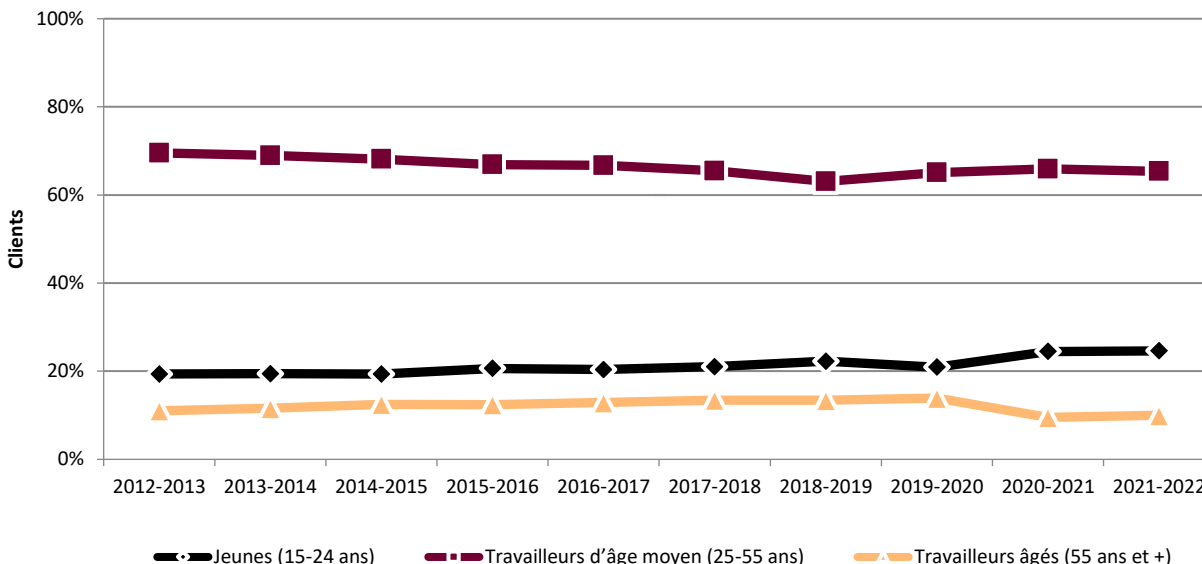


Texte descriptif du graphique 1, annexe B

	EF1213	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Prestataires actifs	319 904	348 909	339 795	356 828	351 362	313 998	286 197	262 196	169 514	163 672
Anciens prestataires	100 522	97 417	91 999	92 689	95 583	115 927	101 848	104 333	72 723	94 238
Clients ACV							67 490	67 388	40 038	41 667
Clients non assurés	241 834	264 716	257 665	284 607	304 927	285 733	240 075	218 350	132 104	134 329

Annexe B – Aperçu national

Graphique 2, annexe B – Répartition des clients selon leur âge, Canada, EF1213 à EF2122



Texte descriptif du graphique 2, annexe B

	EF1213	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Jeunes (15-24 ans)	19,37 %	19,43 %	19,36 %	20,64 %	20,38 %	21,03 %	22,28 %	20,92 %	24,48 %	24,61 %
Travaillleurs d'âge moyen (25-55 ans)	69,54 %	68,95 %	68,14 %	66,89 %	66,71 %	65,48 %	63,07 %	65,10 %	65,93 %	65,36 %
Travaillleurs âgés (55 ans et +)	11,05 %	11,58 %	12,48 %	12,44 %	12,89 %	13,45 %	13,39 %	13,90 %	9,52 %	9,98 %

Prestations d'emploi

En vertu des EDMT, les PT peuvent offrir des prestations d'emploi semblables aux six types de prestations décrites dans la *Loi sur l'assurance-emploi*, lesquelles sont présentées au tableau 2. S'élevant à 1,22 milliard de dollars au cours de EF2122, les prestations d'emploi représentent le plus gros investissement consenti aux termes des EDMT, soit plus de la moitié des dépenses des PT.

L'augmentation de 18 % des services de prestations d'emploi observée durant l'exercice EF2122 marque le renversement de la baisse enregistrée l'an dernier qui était d'une ampleur semblable. Avec l'augmentation des services, les dépenses liées aux prestations d'emploi ont augmenté d'environ 175 millions de dollars (+17 %) en glissement annuel. La durée moyenne des services de prestations d'emploi qui ont pris fin au cours de l'exercice EF2122 a diminué par rapport à l'exercice précédent, se rapprochant ainsi de ce qu'elle était avant la pandémie. En effet, en EF2122, la durée moyenne était de 17,4 semaines, comparativement à 19,8 semaines en EF2021 et à 17,6 semaines en EF1920.

Annexe B – Aperçu national

Tableau 2 – Prestations d’emploi, Canada, exercice EF2122

Prestations d’emploi	Services	Variation annuelle	Part des prestations d’emploi	Dépenses (en milliers de dollars) ¹	Coût estimé par participant ¹
Subventions salariales ciblées	14 668	+41,3 %	7,6 %	158 072 \$	10 777 \$
Aide au travail indépendant	4 062	-7,0 %	2,1 %	41 741 \$	10 276 \$
Partenariats pour la création d’emplois	1 518	-28,4 %	0,8 %	31 975 \$	21 064 \$
Développement des compétences – régulier	103 037	+25,5 %	53,5 %	988 470 \$	5 733 \$
Développement des compétences – apprentis	69 375	+10,4 %	36,0 %		
Suppléments de revenu ciblés	0	-100 %	0,0 %	0	S.O.
Canada	192 660	+18,4 %	100 %	1 220 257 \$	6 334 \$

¹ Certaines provinces et certains territoires n’avaient pas rendu compte de leurs dépenses au moment de la publication. Ces chiffres sont donc des estimations.

Mesures de soutien

La partie II de la *Loi sur l’assurance-emploi* prévoit trois mesures de soutien : les services d’aide à l’emploi (SAE), les partenariats du marché du travail (PMT) et le programme Recherche et innovation (R et I). En vertu des EDTM, les PT sont chargés de l’exécution de ces mesures à l’échelle locale et régionale, alors que les activités pancanadiennes liées aux PMT et à la R et I demeurent la responsabilité d’EDSC. Les dépenses consacrées aux mesures de soutien ont totalisé plus de 982,4 millions de dollars au cours de EF2122.

Services d’aide à l’emploi

Les SAE aident les clients à se préparer au marché du travail et à trouver et conserver un emploi grâce à une gamme complète de services autogérés et assistés. Les SAE comprennent une évaluation initiale des besoins des clients et aboutissent souvent à la prestation d’autres mesures de soutien ou formations, telles que des conseils en matière de carrière et d’emploi. La participation aux SAE s’inscrit dans les deux catégories suivantes : les services d’emploi et le counseling individuel.

Durant EF2122, 474 697 mesures de soutien liées aux SAE ont été fournies, soit un ratio de près de 2,5 pour 1 par rapport aux prestations d’emploi. Les SAE constituent le premier niveau de soutien offert aux personnes et mènent souvent à la participation à des mesures de soutien à la formation plus poussées. Le nombre de mesures de soutien liées aux SAE fournies a diminué de 1 % comparativement à l’année dernière, tandis que les dépenses totales ont diminué de 11 % pour s’établir à 610,4 millions de dollars, comparativement à 682,6 millions de dollars au cours de l’exercice précédent.

Annexe B – Aperçu national

Autres mesures de soutien

Les PMT favorisent la collaboration des employeurs, des associations d'employeurs et d'employés, des groupes communautaires et des collectivités dans le but d'élaborer des solutions pour les déséquilibres relatifs à la population active, tels qu'un chômage élevé continu ou des pénuries de compétences.

Pendant EF2122, les dépenses liées aux PMT ont atteint 292,5 millions de dollars, comparativement à 257,7 millions de dollars l'année précédente, soit une hausse de 14 %.

Les initiatives de R et I servent à trouver des façons novatrices d'aider les gens à se préparer au marché du travail, à reprendre un emploi ou à le conserver, de même qu'à devenir plus productifs au sein de la population active. Au cours de EF2122, les dépenses liées à la R et I ont totalisé 191,1 millions de dollars, comparativement à 208,7 millions de dollars l'année précédente, soit une diminution de près de 8 %.

Tableau 3 – Mesures de soutien, Canada, exercice EF2122

Services d'aide à l'emploi	Services	Part des mesures de soutien	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars) ¹	Coût estimé par participant ¹
Services d'emploi	299 943	63,2 %	-7,6 %	610 391 \$	1 286 \$
Services de groupe	0	0,0 %	+0,0 %		
Counseling individuel	174 754	36,8 %	+13,2 %		
Total – Services d'aide à l'emploi	474 697	100,0 %	-0,9 %	610 391 \$	
Autres mesures de soutien					
Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	S.O.	292 468 \$	S.O.
Recherche et innovation	S.O.	S.O.	S.O.	191 068 \$	S.O.
Canada	474 697	100,0 %	-0,9 %	1 093 927 \$	S.O.

¹ Certaines provinces et certains territoires n'avaient pas rendu compte de leurs dépenses au moment de la publication. Ces chiffres sont donc des estimations.

² Les dépenses liées aux PMT incluent la formation parrainée par l'employeur.

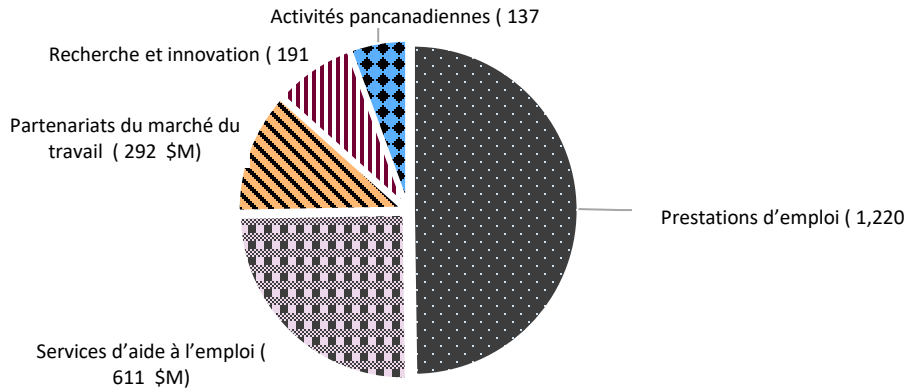
³ Les PMT et les initiatives de R et I ne sont généralement pas associés à des services directs aux clients, alors le coût par participant n'est pas disponible.

Annexe B – Aperçu national

Dépenses⁵

Les dépenses totales relevant de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* se chiffraient à 2,49 milliards de dollars au cours de EF2122, ce qui comprend les programmes provinciaux et territoriaux ainsi que les activités pancanadiennes. Cela représente une augmentation de près de 6 % en glissement annuel. Par rapport à l'année dernière, les dépenses liées aux prestations d'emploi et aux PMT ont augmenté, tandis que les dépenses consacrées aux SAE, à la R et I de même qu'aux activités pancanadiennes ont diminué.

Graphique 3, annexe B – Dépenses totales relevant de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, EF2122



Texte descriptif du graphique 3, annexe B

Catégories	Dépenses (en millions de dollars)
Prestations d'emploi	1 220
Services d'aide à l'emploi	611
Partenariats du marché du travail	292
Recherche et innovation	191
Activités pancanadiennes	137

⁵ Les dépenses constituent des estimations pour l'Alberta, le Yukon et le Nunavut, car les états financiers vérifiés de ces administrations pour EF2122 n'étaient pas encore finalisés au moment de la rédaction du présent rapport.

Annexe C – Résultats de l'évaluation des EDMT

Introduction

La Direction de l'évaluation d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) a complété le troisième cycle d'évaluation des ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) portant sur les années 2010 à 2020. Lorsque combinées au deuxième cycle d'évaluation des EDMT réalisé en 2017, ces activités d'analyse portent sur la totalité des dépenses relatives à ces ententes pour tous les types de programmes et de services financés en vertu de ces dernières.

Le Comité directeur fédéral-provincial-territorial de l'évaluation et le Comité de mesure et d'évaluation du rendement d'EDSC ont approuvé les résultats de ces activités. Les rapports nationaux et provinciaux et territoriaux¹ seront rédigés et publiés progressivement en 2023.

Les conclusions de l'évaluation sont tirées de neuf études distinctes et reposent sur un ensemble de méthodes qualitatives et quantitatives, notamment :

- une analyse de l'impact différentiel pour les participants qui ont commencé à avoir recours à un service entre 2010 et 2012, avec un suivi de leurs résultats sur le plan professionnel après l'intervention jusqu'en 2017;
- une analyse des résultats;
- une analyse coûts-avantages (dont les économies réalisées en lien avec les soins de santé)
- des entretiens avec 287 représentants provinciaux et territoriaux, prestataires de services, signataires d'ententes et principaux intervenants;
- des questionnaires pour les provinces et les territoires;
- une enquête nationale réalisée auprès de 2 023 participants travaillant à leur compte;
- des analyses documentaires.

Méthodologie d'évaluation quantitative

L'efficacité d'un programme est mesurée en estimant les impacts différentiels sur l'activité des participants. Le rôle de cette analyse est d'isoler les effets des interventions par rapport à d'autres facteurs en comparant l'activité des clients avant et après leur participation avec celle d'autres personnes ayant des caractéristiques semblables n'ayant pas eu recours aux services.

Les impacts différentiels sont estimés à l'aide des méthodes d'appariement par noyau et de score de propension² jumelée à l'estimateur de la différence à l'intérieur des différences. Les trois méthodes d'estimation supplémentaires suivantes ont été utilisées séparément pour valider les impacts mesurés :

- pondération de probabilité inverse;
- appariement au plus proche voisin;
- appariement transversal³

Une analyse de sensibilité a également été réalisée pour s'assurer que les résultats ne sont pas affectés par un biais caché lié à des variables non observables. Les méthodes économétriques et les résultats ont été examinés par deux universitaires de renommée mondiale spécialisés dans les questions relatives au marché du travail.

Les principaux indicateurs d'impact permettant de mesurer l'activité des participants sont les suivants :

- L'incidence de l'emploi – Cet indicateur mesure l'effet du programme en tant qu'une « incidence » de l'emploi dans un laps de temps ou la probabilité qu'un individu dans un groupe donné soit employé dans cet intervalle. La faiblesse de cet indicateur est qu'il ne fait pas de distinction entre les épisodes d'emploi de durée variable, mais traite toutes ces périodes de la même façon.
- Revenus d'emploi – Cet indicateur mesure les revenus d'emploi moyens à partir du Fichier supplémentaire T4 sur une base annuelle.
- Prestations d'a.-e. – Cet indicateur mesure le montant moyen reçu au titre des prestations d'a.-e. par année; il est déterminé à l'aide des données de la partie I du régime.
- Prestations d'assurance sociale – Cet indicateur mesure le montant moyen des prestations d'aide sociale reçues par année. Ces renseignements sont présentés par année civile et sont obtenus à partir des fichiers d'impôt T1.

Dépendance au soutien du revenu qui est défini comme le ratio suivant :

$$\frac{\text{(prestations d'a.-e. + assurance sociale)}}{\text{(prestations d'a.-e. + assurance sociale + revenus totaux)}}$$

où les « revenus totaux » comprennent les salaires et rémunérations ainsi que les gains provenant du travail indépendant

En s'appuyant sur les résultats des impacts différentiels, l'efficacité du programme est évaluée au moyen d'une analyse coûts-avantages. Celle-ci compare le coût de la participation pour les clients et de la prestation du programme pour les gouvernements aux avantages qui sont associés à ce dernier. Elle permet de déterminer dans quelle mesure le programme est efficace pour la société, y compris pour les participants et le gouvernement.

L'analyse coûts-avantages tient compte de tous les coûts et avantages quantifiables directement attribuables aux prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) et pouvant être estimés à l'aide des données administratives disponibles. Pour la première fois, elle a permis d'évaluer la variation des dépenses publiques de santé associées à la participation au programme. Bien que cette expansion ait renforcé l'analyse coûts-avantages, cette dernière ne tenait toujours pas compte des facteurs non quantifiables qui peuvent entraîner une sous-estimation des avantages (p. ex., les retombées positives pour d'autres membres de la famille) ou leur surestimation (p. ex., les effets sur les prix des compétences ou le déplacement).

Sommaire des constatations

L'évaluation a révélé que la participation à la plupart des programmes et services financés par les EDMT a permis d'améliorer l'activité et de réduire la dépendance aux mesures gouvernementales de soutien du revenu comparativement à des non-participants ayant des caractéristiques semblables. Ces résultats sont conformes à ceux obtenus pour les cohortes précédentes de participants dans le cadre du cycle d'évaluation antérieur.

Une analyse par sous-groupe montre qu'à quelques exceptions près, les services de développement des compétences et de subventions salariales ciblées ont profité à la plupart des participants. Les services d'aide à l'emploi ont amélioré l'activité des femmes, des Autochtones et des immigrants récents, et ont réduit leur recours à l'a.-e. Pour la plupart des services, les avantages sociaux de la participation aux programmes et services financés par les EDMT dépassent les coûts d'investissement initiaux au fil du temps.

Une série d'études supplémentaires permet de combler les lacunes en matière d'information pour les services qui ne se prêtent pas à une analyse d'impact différentiel :

- Travail indépendant
- Partenariats pour la création d'emplois
- Partenariats pour le marché du travail;
- Recherche et innovation

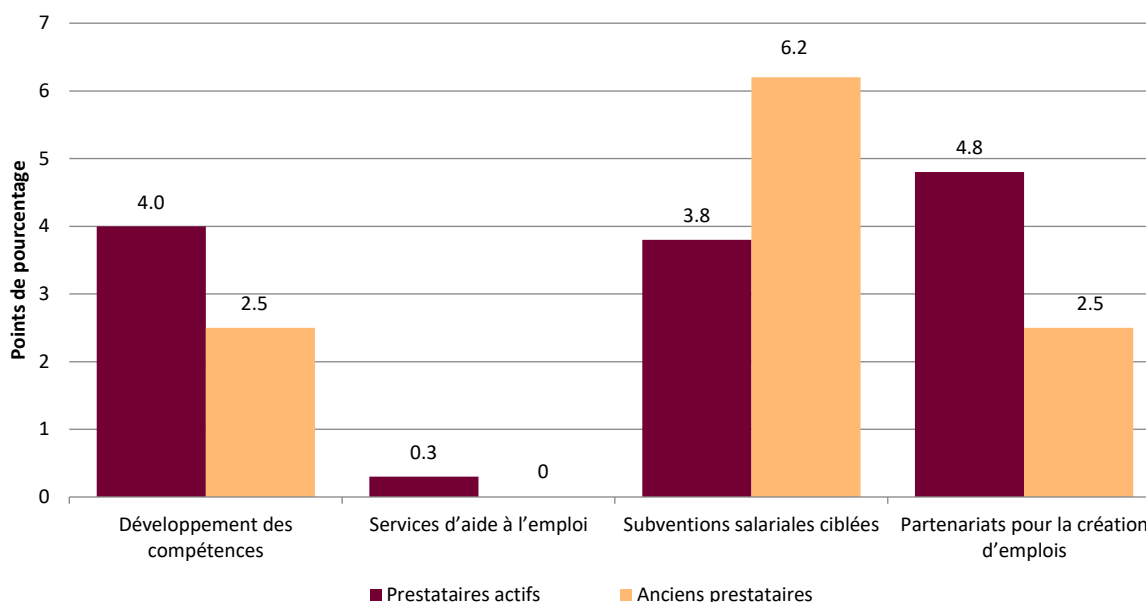
Chaque étude documente les défis liés à la conception et à la mise en œuvre des programmes, ainsi que les leçons apprises, et inclut des considérations clés pour guider la création et l'exécution des programmes futurs.

Constatations détaillées

Efficacité et efficacité des PEMS

Le graphique 1 illustre les impacts différentiels de l'incidence de l'emploi pour les prestataires actifs et les anciens prestataires selon le PEMS. Les estimations peuvent être interprétées comme des changements dans la probabilité d'être occupés après la participation. Par exemple, prendre part à une intervention de Développement des compétences fait croître de quatre points de pourcentage la probabilité d'avoir un emploi pour les prestataires d'a.-e. actifs par rapport aux non-participants.

Graphique 1



Remarque : Les impacts sont évalués sur quatre années postérieures au programme (ou cinq ans dans le cas des services d'aide à l'emploi).

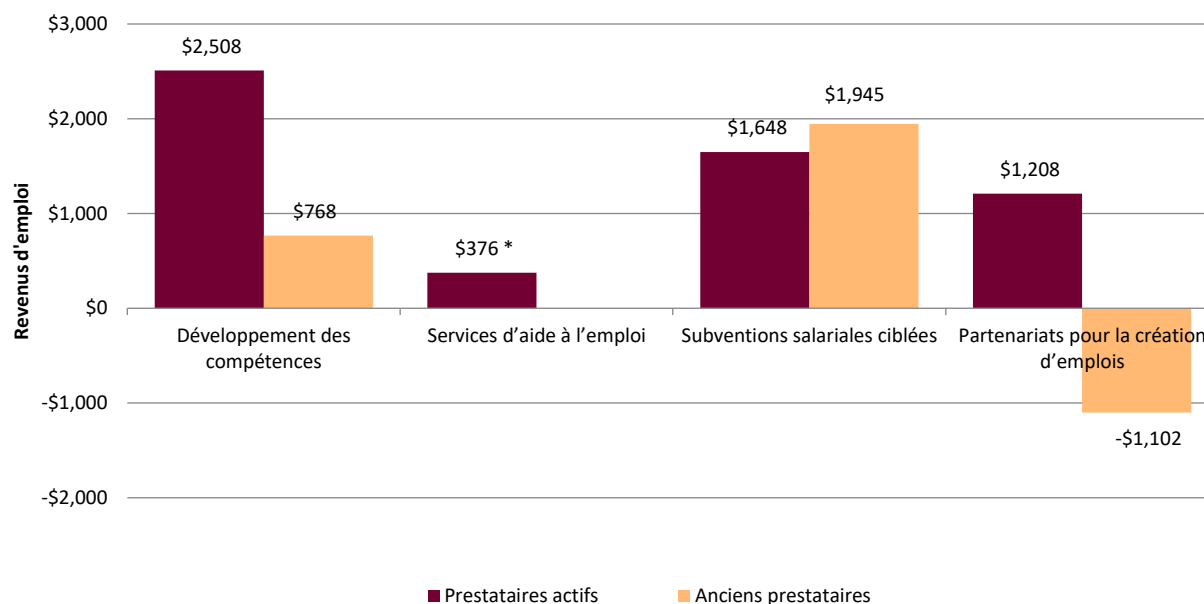
Graphique 1. Variation de la probabilité d'être employé chez les participants par rapport aux non-participants (moyenne annuelle). Ce graphique présente les points de pourcentage pour les prestataires actifs et les anciens prestataires pour les quatre PEMS suivantes : Développement des compétences, Services d'aide à l'emploi, Subventions salariales ciblées et Partenariats pour la création d'emplois.

Description du texte de remplacement :

	Développement des compétences	Service d'aide à l'emploi	Subventions salariales ciblées	Partenariats pour la création d'emplois
Prestataires actifs	4	0,3	3,8	4,8
Anciens prestataires	2,5	0	6,2	2,5

Le graphique 2 présente l'augmentation annuelle moyenne des revenus d'emploi des prestataires actifs et des anciens prestataires au cours de la période suivant la participation. Par exemple, les prestataires actifs qui ont pris part au programme de Développement des compétences ont vu leurs revenus annuels moyens croître de 2 508 \$ par rapport aux non-participants similaires.

Graphique 2



Remarque : Les impacts sont évalués sur quatre années postérieures au programme (ou cinq ans dans le cas des services d'aide à l'emploi).

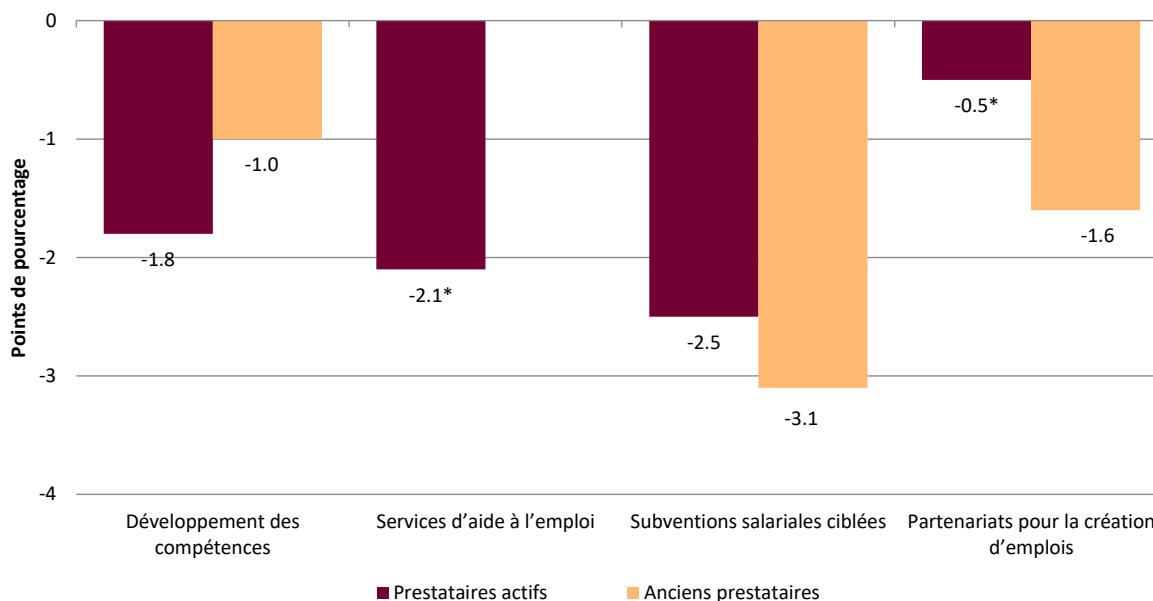
Graphique 2. Gains d'emploi des participants par rapport aux non-participants (moyenne annuelle). Ce graphique montre les revenus d'emploi des prestataires actifs et des anciens prestataires pour les quatre PEMS suivantes : Développement des compétences, Services d'aide à l'emploi, Subventions salariales ciblées et Partenariats pour la création d'emplois.

Description du texte de remplacement :

	Développement des compétences	Service d'aide à l'emploi	Subventions salariales ciblées	Partenariats pour la création d'emplois
Prestataires actifs	2 508 \$	376 \$	1 648 \$	1 208 \$
Anciens prestataires	768 \$	0 \$	1 945 \$	-1 102 \$

Le graphique 3 présente le total des participants qui sont des prestataires actifs et d'anciens prestataires de l'a.-e. et qui ont réduit leur dépendance aux mesures de soutien du revenu du gouvernement.

Graphique 3



Remarque : Les impacts sont évalués sur quatre années postérieures au programme (ou cinq ans dans le cas des services d'aide à l'emploi).

Graphique 3. Variation de la dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement (moyenne annuelle). Ce graphique montre les points de pourcentage pour les prestataires actifs et les anciens prestataires pour les quatre PEMS suivantes : Développement des compétences, Services d'aide à l'emploi, Subventions salariales ciblées et Partenariats pour la création d'emplois.

Description du texte de remplacement :

	Développement des compétences	Service d'aide à l'emploi	Subventions salariales ciblées	Partenariats pour la création d'emplois
Prestataires actifs	-1,8	-2,1	-2,5	-0,5
Anciens prestataires	-1,0	0	-3,1	-1,6

Le tableau 2 présente les résultats de l'analyse des coûts en mettant l'accent sur le nombre d'années nécessaires avant que les prestations accumulées par les participants et les gouvernements (appelées avantages collectifs) ne dépassent les coûts du programme. Les avantages collectifs de la participation surpassent les coûts d'investissement initiaux sur une période allant de moins d'un an à 18,5 ans.

Table 2

Programme	Type de participants	Période de récupération (en années) ⁴
Développement des compétences	Prestataires d'a.-e. actifs	8,3
Développement des compétences	Anciens prestataires d'a.-e.	18,5
Développement des compétences – jeunes	Prestataires d'a.-e. actifs	5,4
Subventions salariales ciblées	Prestataires d'a.-e. actifs	5,2
Subventions salariales ciblées	Anciens prestataires d'a.-e.	0,7
Partenariats pour la création d'emplois	Prestataires d'a.-e. actifs	16,1
Service d'aide à l'emploi	Prestataires d'a.-e. actifs	7,7

Le Tableau 2 compare le nombre d'années nécessaires pour que les avantages dépassent les coûts du programme pour les prestataires actifs et les anciens prestataires.

Résultats sur le marché du travail pour le volet apprentis du programme Développement des compétences

L'évaluation a également porté sur les résultats sur le marché du travail du programme découlant des EDMT visant à aider les apprentis à devenir des gens de métier qualifiés.

Les participants au programme ont généralement choisi une carrière et sont déjà actifs. Le processus d'apprentissage implique un volet de formation en milieu de travail et un autre technique en classe. Pour ces raisons, ce type de service ne convient pas à une comparaison des résultats sur le plan professionnel des participants à ceux de non-participants ayant des caractéristiques semblables. Par conséquent, l'efficacité de ce programme est évaluée en examinant l'activité des clients avant et après leur participation.

Selon l'évaluation, les prestataires actifs de l'a.-e. ont vu leur rémunération moyenne augmenter de 19 325 \$ au cours de la cinquième année précédant la participation au programme comparativement à 56 131 \$ pendant la cinquième année suivant le début de ce dernier. Chez les anciens prestataires, la hausse du revenu moyen s'élevait à 21 772 \$ au cours de la cinquième année précédant le programme comparativement à 58 158 \$ durant la cinquième année suivant le début de celui-ci. Après avoir pris part au programme, les prestataires actifs et les anciens prestataires ont également réduit leur dépendance à l'égard des mesures gouvernementales de soutien du revenu.

Études supplémentaires

Une série d'études supplémentaires permet de corriger les lacunes en matière d'information relevées dans les évaluations précédentes au sujet des prestations et des services des EDMT suivants :

- Aide au travail indépendant
- Partenariats pour la création d'emplois
- Partenariats pour le marché du travail
- Recherche et innovation

La plupart de ces services ne se prêtent pas à une analyse d'impact différentiel. Par exemple, dans le cadre des Partenariats pour le marché du travail et de Recherche et innovation, aucune information sur les participants n'est recueillie. Par conséquent, un ensemble de méthodes qualitatives et quantitatives est utilisé pour examiner ces PEMS de manière approfondie. Des considérations clés ont été incluses pour orienter les discussions futures sur les programmes et les politiques.

Étude sur le travail indépendant

Il ressort de l'évaluation que le programme d'aide au travail indépendant vise à soutenir les participants dans la création d'un emploi leur permettant de travailler à leur compte en leur fournissant un éventail de services.

Une enquête a révélé que deux à quatre ans après leur participation au programme :

- le taux d'emploi des participants a augmenté de 15 points de pourcentage, passant de 59 % l'année précédant la participation à 74 % au moment de l'enquête. Cette progression s'explique principalement par une hausse du pourcentage de participants travaillant à leur compte;
- près de 50 % des répondants ont lancé une entreprise indépendante qui est encore en activité;
- la moitié des entreprises indépendantes ont été créées dans les industries des autres services⁵; des services professionnels, scientifiques et techniques, ainsi que dans la construction et le commerce de détail;
- 73 % des répondants ont affirmé que leur situation financière était identique ou meilleure après la participation au programme;
- 70 % des répondants ont déclaré que la valeur nette de leur ménage était identique ou supérieure après la participation au programme.

Dans le cadre de l'enquête, il a été question de la contribution du programme à la réussite des entreprises des travailleurs indépendants. Au moins 81 % des répondants qui ont démarré une entreprise ont jugé très ou assez importants la formation et les services suivants pour le lancement, l'exploitation et la réussite de celle-ci :

- L'aide à l'élaboration d'un plan d'affaires;
- Le mentorat individuel et conseils ou soutien psychologique;
- La discussion sur les risques et les défis du travail indépendant;
- L'évaluation de l'aptitude entrepreneuriale;
- L'allocation de subsistance pendant la participation et aide financière pour les coûts de démarrage de l'entreprise;
- L'information sur comment avoir accès au capital et aide pour y parvenir;
- La formation sur la gestion budgétaire et financière, le marketing, l'exploitation d'une entreprise et la vente

Étude sur les Partenariats pour la création d'emplois

L'élaboration et la mise en œuvre des Partenariats pour la création d'emplois permettent aux provinces et aux territoires d'aborder différents obstacles à l'emploi rencontrés par leurs citoyens (comme le manque d'expérience professionnelle). Les provinces et les territoires peuvent utiliser le programme pour répondre à divers besoins du marché du travail en ciblant des sous-groupes de personnes, des professions ou des secteurs économiques présentant une forte demande et des collectivités.

Les informateurs clés s'attendent à ce que les participants, en plus de gagner de l'expérience professionnelle, acquièrent des compétences liées au travail, améliorent leur perfectionnement

professionnel et leurs capacités de recherche d'emploi, et rehaussent leur bien-être personnel. Les responsables de projets peuvent bénéficier du programme grâce à l'amélioration de leurs capacités, à la mise en œuvre de leurs projets et au renforcement de leur présence au sein des communautés locales.

Pour les employeurs qui offrent aux participants formés l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle, les avantages résultent principalement de l'obtention d'une source d'employés qualifiés. À l'échelle de la communauté, les projets soutiennent l'économie locale et fournissent de nouveaux actifs (comme des bâtiments restaurés ou des sentiers de randonnée) ou des services (comme le soutien aux nouveaux arrivants).

Partenariats pour la création d'emplois

Le programme Partenariats pour le marché du travail cherche à aider les employeurs, les collectivités ou les industries à répondre à leurs besoins en matière d'adaptation de la main-d'œuvre et de ressources humaines. Les projets financés sont axés sur les pénuries actuelles ou prévues de travailleurs qualifiés. Ils visent également des populations particulières en chômage (p. ex., les femmes, les jeunes, les Autochtones, les nouveaux arrivants, les personnes en situation de handicap et les travailleurs indépendants).

Les provinces et territoires participants confirment que les responsables du programme ont mené des activités destinées à favoriser la création et le maintien de partenariats. Les ministères provinciaux et territoriaux et les informateurs clés ont expliqué que le savoir-faire, les réseaux et les contributions financières des partenaires sont essentiels à la mise en œuvre et à la réussite des projets.

Recherche et innovation

Cette mesure de soutien fournit des fonds aux provinces et aux territoires pour la réalisation de projets de recherche et de démonstration. Ces derniers servent à trouver de meilleures façons d'aider les personnes à se préparer à l'emploi, à retourner sur le marché du travail, à conserver un travail et à être des membres productifs de la population active.

L'examen de la documentation a révélé que les projets de recherche et d'innovation regroupaient les activités suivantes :

- l'élaboration ou la mise à l'essai de nouvelles approches visant à améliorer les résultats des clients en matière d'emploi, certains projets étant également axés sur les personnes en situation de handicap, les jeunes, les Autochtones et les membres d'autres groupes démographiques;
- le renforcement de la prestation de services;
- l'amélioration de l'apprentissage et de l'enseignement postsecondaire en mettant l'accent sur la généralisation des cours en ligne;
- un financement pour le partage des coûts des stages, des placements professionnels temporaires ou de la formation
- l'organisation de salons de l'emploi ou de présentations sur les carrières et l'emploi;
- la recherche.

Les questionnaires provinciaux et territoriaux ont permis de révéler des facteurs contribuant à la réussite de la mise à l'essai et à la détermination d'approches novatrices, notamment :

- Responsables de projets
 - embaucher du personnel qualifié;

- disposer d'une structure organisationnelle et d'une capacité de présenter des rapports financiers;
 - compter sur un engagement solide des partenaires;
 - fournir des estimations détaillées des coûts dans le cadre de leur proposition de projet.
- les projets qui ont :
 - un plan précis contenant des résultats mesurables;
 - un processus continu de présentation de projet pour aborder les problèmes actuels et émergents du marché du travail

Notes en bas de page

¹ Les rapports d'évaluation peuvent être consultés à l'adresse suivante : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations.html>.

² Les méthodes d'appariement par noyau et par scores de propension sont des estimateurs d'appariement non paramétriques qui utilisent des moyennes pondérées de tous les individus du groupe de comparaison pour construire le résultat hypothétique.

³ La pondération de probabilité inverse utilise des moyennes pondérées de la variable dépendante observée pour estimer la moyenne des résultats potentiels. Les pondérations sont les réciproques des probabilités de participation estimées par un modèle de participation. L'appariement au plus proche voisin utilise la distance entre les variables observées pour trouver des individus semblables. Alors que l'appariement transversal sert à évaluer la sensibilité des estimations au choix de la méthode d'appariement. Une analyse de sensibilité a également été réalisée pour garantir que les résultats ne sont pas altérés par un biais caché lié à des variables non observables. Les méthodes économétriques et les résultats ont fait l'objet d'un examen par des pairs, deux universitaires de renommée mondiale spécialisés dans le marché du travail.

⁴ Nombre d'années nécessaires pour que les prestations surpassent les coûts d'investissement initiaux.

⁵ Les services comprennent des établissements de réparation et d'entretien de véhicules à moteur, de machines et d'équipements; l'offre de services de soins personnels, de services funéraires, de services de blanchisserie et de services de soins aux animaux.



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, tout exercice financier s'étend du 1^{er} avril au 31 mars d'une année donnée. Ce chapitre utilise « EF » pour indiquer l'exercice financier. Par exemple, « EF2122 » désigne la période commençant le 1^{er} avril 2021 et se terminant le 31 mars 2022.

Dans ce chapitre, lorsque l'on utilise le terme « budget », on désigne le budget fédéral canadien.

La Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) compte quatre membres qui représentent les intérêts :

- du gouvernement;
- des travailleurs;
- des employeurs.

La CAEC a un mandat prescrit par la loi de surveiller et d'évaluer le régime d'assurance-emploi. La CAEC a délégué l'administration et les responsabilités opérationnelles quotidiennes de l'assurance-emploi à :

- Emploi et Développement social Canada (EDSC);
- Service Canada, qui fait partie d'EDSC.

La CAEC assume un rôle important dans la surveillance du régime d'assurance-emploi, ce qui inclut l'examen et l'approbation des politiques.

Réalisations majeures de Service Canada

Les effets de la pandémie de COVID-19 se faisant toujours ressentir au cours de l'EF2122, Service Canada a travaillé d'arrache-pied pour assurer un accès continu et étendu au régime d'assurance-emploi tout en apportant des améliorations au régime et au processus de demande.

Les clients peuvent désormais présenter plus facilement leur demande d'assurance-emploi en ligne grâce à l'élargissement de la fonctionnalité de téléversement de documents, qui permet de soumettre un plus grand nombre de documents à l'appui par voie électronique. Le traitement des relevés d'emploi a été simplifié à l'aide de l'intelligence artificielle, qui examine le texte ajouté. Les améliorations apportées aux centres d'appels de l'assurance-emploi et les efforts soutenus en matière de dotation en personnel ont permis d'accroître la capacité à répondre rapidement aux appels et aux demandes de renseignements. Par conséquent, les agents des centres d'appels de l'assurance-emploi ont répondu à 1,6 million d'appels de plus au cours de l'EF2122 qu'au cours de l'exercice précédent.

Au cours de l'EF2122, les Canadiens ont eu la possibilité de communiquer avec les représentants de Service Canada en ligne, en personne et au téléphone. En ligne, des améliorations apportées à la conception ont permis de faciliter la consultation des pages Web. En outre, le robot conversationnel récemment lancé par EDSC a répondu à plus d'un demi-million de questions. Le personnel des services en personne a traité près de 180 000 demandes de services généraux de plus qu'au cours de l'exercice précédent, en ce qui concerne les services généraux liés au régime d'assurance-emploi. Il y a eu une baisse de 29,7 millions d'appels, revenant ainsi au niveau qui prévalait avant la pandémie. Une équipe spécialisée de l'assurance-emploi a été formée pour donner la priorité aux demandes relatives aux trop-payés et à d'autres questions liées aux prestations de l'assurance-emploi d'urgence versées pendant la pandémie.

Au cours de l'EF2122, Service Canada a reçu 3 512 858 demandes d'assurance-emploi et en a traité 3 387 201. Malgré l'augmentation de l'inventaire de demandes d'assurance-emploi ces dernières années, EDSC met en œuvre une stratégie pluriannuelle pour réduire cet inventaire, verser les paiements en temps opportun et respecter les normes de service.

Ces mesures, combinées à d'autres mesures, dont l'amélioration du site Web et les consultations visant à réduire les obstacles auxquels font face les personnes handicapées, montrent la force et l'agilité du régime d'assurance-emploi et de son personnel. Alors que le Canada s'adapte au monde postpandémique, le régime d'assurance-emploi continuera de faire preuve de résilience dans ses processus et ses efforts de modernisation.

4.1 Les normes de service en un coup d'œil

4.1.1 Versement des prestations d'assurance-emploi

- **Norme** : Envoyer les avis relatifs aux paiements ou aux non-paiements des prestations d'assurance-emploi dans les 28 jours civils suivant le dépôt de la demande.
- **Cible** : EDSC vise à respecter cette norme dans 80 % des cas.

- **Rendement au cours de l'EF2122** : EDSC a respecté cette norme 85,4 % du temps, comparativement à 88,8 % au cours de l'exercice précédent.
- Pour en savoir plus sur le traitement des demandes d'assurance-emploi, consultez la [section 4.4.2](#).

4.1.2 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 l'EF2122** : EDSC a respecté cette norme 83,7 % du temps, comparativement à 88,7 % au cours de l'exercice précédent.
- Pour en savoir plus sur les demandes de révision des décisions relatives à l'assurance-emploi, consultez la [section 4.6.1](#).

4.1.3 Centre d'appels de l'assurance-emploi

- **Norme** : Que les agents répondent aux appels de l'assurance-emploi dans un délai de 10 minutes (une fois que l'appelant est dans la file d'attente pour parler à un agent).
- **Cible** : EDSC vise à respecter cette norme dans 80 % des cas.
- **Rendement au cours de l'EF2122** : Les centres d'appels de l'assurance-emploi ont répondu à 40,6 % des appels dans un délai de 10 minutes, comparativement à 11,2 % 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](#).

4.1.4 Centre de services aux employeurs

- **Norme** : Répondre aux appels dans un délai de 10 minutes.
- **Cible** : EDSC vise à respecter cette norme dans 80 % des cas.
- **Rendement au cours de l'EF2122** : Le Centre de services aux employeurs a dépassé cette cible, en répondant à 95,2 % des appels dans un délai de 10 minutes, comparativement à 68,8 % au cours de l'exercice précédent.
- Pour en savoir plus sur le Centre de services aux employeurs, consultez la [section 4.3.2](#).

4.1.5 Centre d'appui aux services mobiles

- **Norme** : Répondre aux appels dans un délai de 5 minutes.
- **Cible** : EDSC vise à respecter cette norme dans 90 % des cas.
- **Rendement au cours de l'EF2122** : Le Centre d'appui aux services mobiles de Service Canada a dépassé sa norme de service en répondant à 99 % des appels dans un délai de 5 minutes, comparativement à 99,3 % au cours de l'exercice précédent.
- Pour en savoir plus sur le Centre d'appui aux services mobiles, consultez la [section 4.3.1](#).

4.1.6 Tribunal de la sécurité sociale

Division générale

À partir de la date de dépôt du recours

- **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 l'EF2122** : Le TSS a respecté cette norme dans 68,8 % des cas (comparativement à 79,4 % au cours de l'EF2021), avec un délai de traitement moyen de 42,9 jours (comparativement à 37,0 au cours de l'EF2021).
 - Si l'on tient compte des appels collectifs, les résultats restent inchangés pour cet exercice.

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 l'EF2122** : le TSS a respecté cette norme dans 68,8 % des cas, avec une moyenne de 9,0 jours pour rendre une décision après l'audience, comparativement à 8,8 jours au cours de l'EF2021.
 - Si l'on tient compte des appels collectifs, les résultats restent inchangés pour cet exercice.
- Pour plus d'informations, consultez la [section 4.6.2](#).

Division d'appel

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 l'EF2122** : Le TSS a respecté cette norme dans 95 % des cas, comme au cours de l'EF2021, avec un délai de traitement moyen de 23,1 jours (comparativement à 21,6 jours au cours de l'EF2021).

Décisions finales

- **Norme** : Décision finale rendue dans les 150 jours suivant la demande d'autorisation d'interjeter appel.
- **Cible** : Le TSS vise à respecter cette norme dans 80 % des cas.
- **Rendement au cours de l'EF2122** : Le TSS a respecté cette norme dans 93,9 % des cas (comparativement à 96,5 % au cours de l'EF2021), avec un délai de traitement moyen de 89,0 jours (comparativement à 77,1 jours au cours de l'EF2021).
- Pour plus d'informations, consultez la [section 4.6.2](#).

4.2 Transformations pour améliorer l'avenir de la prestation de services

Conformément à la *Politique sur les services et le numérique* du gouvernement du Canada, EDSC est déterminé à offrir des services faciles à utiliser, uniformes et numériques qui placent les besoins des Canadiens au premier rang. EDSC met en œuvre un vaste éventail d'améliorations opérationnelles, de mesures de modernisation et d'initiative de transformation, conçues pour répondre aux besoins et aux attentes des clients.

Le travail de transformation d'EDSC s'articule autour des objectifs ci-dessous, qui représentent l'avenir de l'organisation.

- Une expérience numérique fluide : fournir aux clients des services adaptés et numériques dans le mode de leur choix.
- L'accessibilité des services : améliorer l'accès pour tous les clients et prestataires, développer des partenariats et inclure toutes les communautés de manière proactive.
- Des méthodes de travail favorisant l'autonomie : renforcer l'autonomie des employés en leur offrant de meilleurs outils, ainsi que de meilleures plates-formes technologiques et méthodes de travail.
- Des politiques et des services harmonisés pour optimiser les résultats : arriver à de meilleurs résultats en intégrant les considérations en matière de politiques et de services dès le début du processus de conception.

Pour atteindre ces objectifs, le Ministère adoptera une approche stratégique, progressive, souple et ciblée qui permettra d'offrir des solutions concrètes et de grande valeur aux Canadiens.

4.2.1 Transformation des services et programme de Modernisation du versement des prestations

Le programme de Modernisation du versement des prestations (MVP) est un élément clé du programme de transformation des services de Service Canada, qui vise à moderniser la prestation des programmes de prestations prévus par la loi, notamment l'assurance-emploi, la Sécurité de la vieillesse et le Régime de pensions du Canada. Dans le cadre du programme de MVP, on regroupe les trois programmes sur une plate-forme d'exploitation commune et on remplace les systèmes informatiques vieillissants; ainsi, le programme de MVP améliorera la façon dont les Canadiens accèdent aux prestations et la gestion globale des services.

Au cours de l'EF2122, on a entamé la mise en œuvre du programme de MVP en jetant les bases du projet, première étape nécessaire pour intégrer les prestations futures dans une plate-forme « multiprestations ». Le programme de la Sécurité de la vieillesse sera le premier à être transféré sur la plate-forme moderne, mais des efforts de planification de haut niveau sont en cours pour préparer le transfert de l'assurance-emploi dans le cadre de la prochaine phase du programme.

4.2.2 Transformation du régime d'assurance-emploi

Amélioration de la fonctionnalité de téléversement de documents pour les clients de l'assurance-emploi

Chaque année, le personnel du régime d'assurance-emploi reçoit des millions de documents papier par courrier ou en personne dans les Centres Service Canada. Les agents doivent trier et consigner manuellement ces documents dans les différents systèmes.

À la fin de l'EF2021, EDSC a introduit une nouvelle fonctionnalité qui permet aux prestataires de téléverser des documents médicaux à l'appui directement dans leur dossier d'assurance-emploi en utilisant AppliWeb ou Mon dossier Service Canada (MDSC). Cette fonctionnalité de téléversement de documents allège la charge des prestataires et réduit le besoin d'intervention manuelle des agents.

En juin 2021, EDSC a amélioré la fonctionnalité de téléversement de documents; les clients peuvent ainsi téléverser plus de types de documents à l'appui directement dans leur dossier pour leurs demandes d'assurance-emploi. Cette nouvelle fonctionnalité simplifie la transmission des documents. Parmi les documents qu'il est désormais possible de téléverser, on retrouve :

- des types de documents médicaux supplémentaires;
- des documents liés à une preuve d'emploi;
- des preuves d'autorisation à travailler au Canada.

Au cours de l'exercice, 424 589 prestataires ont téléversé 717 816 documents à l'appui de leurs demandes d'assurance-emploi.

L'intelligence artificielle au service de l'examen des relevés d'emploi

Lorsqu'ils produisent des relevés d'emploi (RE) pour leurs employés, de nombreux employeurs ajoutent des commentaires en texte libre pour fournir des informations supplémentaires. Les systèmes de l'assurance-emploi ne peuvent pas automatiser le traitement des demandes comportant des RE ainsi annotés, car les agents doivent examiner les informations contenues dans les commentaires. Cependant, depuis 2020, Service Canada utilise l'intelligence artificielle (IA) pour faciliter l'examen et l'interprétation de ces commentaires en texte libre ajoutés dans les RE. Cela réduit le besoin d'intervention humaine et facilite l'automatisation du traitement des demandes.

Illustration 1. Automatisation grâce à l'IA

**Au cours de l'EF2122,
1,3 million de commentaires
de relevés d'emploi ont été automatisés grâce
à l'intelligence artificielle, ce qui représente
une augmentation de 34.5%**



4.2.3 Stratégie d'amélioration des centres d'appels

Au cours de l'EF2122, les centres d'appels ont continué de travailler à la mise en œuvre de plusieurs stratégies d'amélioration ou en ont créé de nouvelles. Ces stratégies portent sur la gestion de l'expérience client, la modernisation, l'établissement de priorités et la réduction de l'inventaire.

Expérience client

- Création d'un système de messages en ligne pour informer les clients des temps d'attente dans les centres d'appels de l'assurance-emploi et pour les aviser en cas de fort volume d'appels.
 - Cette stratégie a contribué à la satisfaction des attentes des clients en matière de services, puisque les clients connaissent le temps d'attente pour parler à un agent.

Modernisation

- Préparation en vue de la mise en place de l'enregistrement des appels, prévue pour l'EF2223. Voici quelques-uns préparatifs déployés au cours de l'EF2122 :
 - séances de consultation avec le syndicat national et avec tous les employés;
 - formation du personnel aux procédures et à l'utilisation du système;
 - mise à jour du système de réponse vocale interactif (SRVI) pour aviser les clients que leurs appels seront enregistrés.

Établissement des priorités

- On a constitué un groupe d'employés qu'on a formés à la gestion des trop-payés dans la foulée de la prestation de l'assurance-emploi d'urgence.
- On a déployé des efforts supplémentaires pour améliorer la façon dont le personnel est réaffecté pour faire face aux périodes de pointe de la charge de travail.
- On a commencé à affecter des agents des centres d'appels à l'aide au traitement des demandes eServiceCanada. Ces agents soulagent la pression sur la prestation des services en personne en répondant aux diverses demandes reçues en ligne.

Inventaire

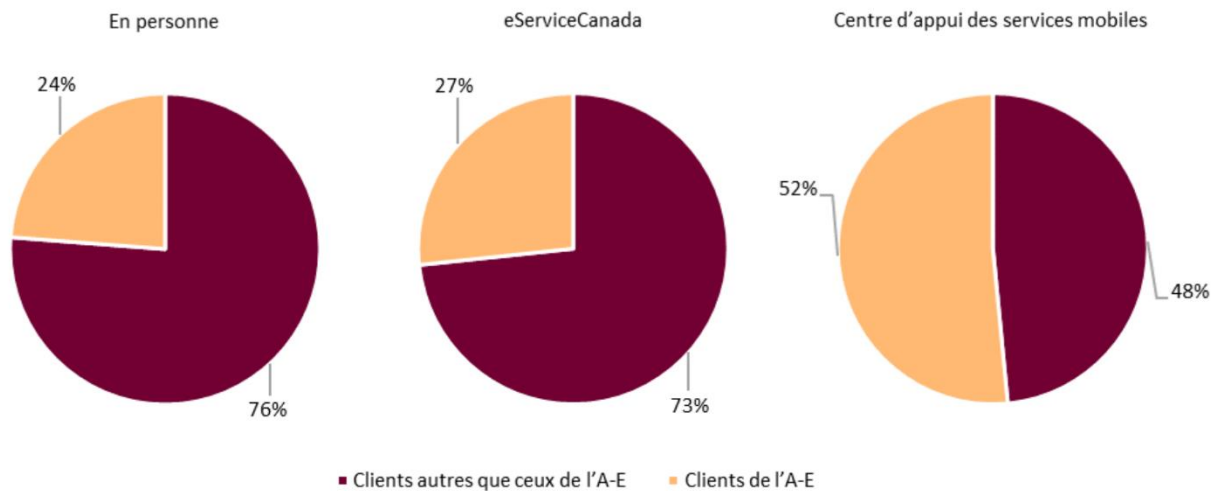
- On a réaffecté des agents des centres d'appels de l'assurance-emploi à des tâches de traitement hors ligne pendant les périodes de faible volume d'appels.
 - Grâce à cette capacité accrue, on a pu traiter les arriérés. Cela a aussi permis de mieux affecter les employés en fonction de leur formation et de leur connaissance des questions entourant les demandes.

4.3 Expérience des clients avec le régime d'assurance-emploi

Conformément à la Loi sur les langues officielles, Service Canada offre des services aux clients de l'assurance-emploi en français et en anglais. En outre, les services d'interprétation par téléphone permettent aux employés de servir les clients dans une centaine de langues dans tous les Centres Services Canada (CSC) et centres de services mobiles du pays.

Tous programmes confondus, Service Canada a servi plus de 6 millions de clients en personne dans les CSC, par l'entremise de eServiceCanada et des centres d'appui des services mobiles. De ce nombre, plus de 1,5 million de clients étaient des clients de l'assurance-emploi. Le tableau ci-dessous montre le nombre de clients de l'assurance-emploi qui ont accédé à ces services au cours de l'EF2122, par rapport au nombre de clients d'autres programmes.

Graphique 1. Résumé – prestation de services



4.3.1 En personne

Centres Service Canada

Les Centres Service Canada (CSC) sont ouverts jusqu'à 5 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 employés des CSC donnent aux clients des renseignements généraux sur le régime et les aident à présenter leurs demandes. Ils aident les clients à remplir leur demande en ligne en les accompagnant à chaque étape. Bien que les employés des CSC ne traitent pas les demandes, ils s'acquittent de fonctions de soutien au régime d'assurance-emploi, comme :

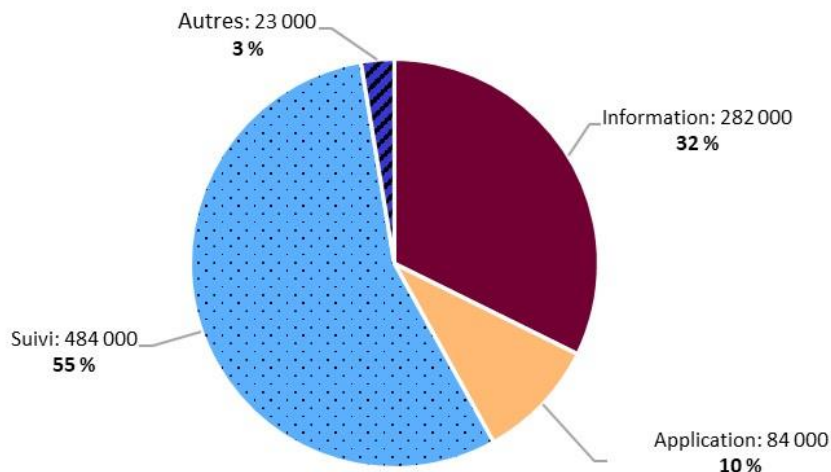
- l'authentification de l'identité;
- la validation des documents à l'appui;
- la vérification de l'intégralité des renseignements;
- des transactions simples : changement d'adresse, dépôt direct,
- émission de codes d'accès temporaires, changement de code fiscal et prolongement des prestations de maladie;
- l'aide aux prestataires qui remplissent leur déclaration;
- l'aide aux prestataires qui remplissent leur demande d'assurance-emploi;
- explication des prestations d'urgence versées en trop pendant la pandémie, dont la prestation d'assurance-emploi d'urgence.

En date du 31 mars 2022, les Canadiens pouvaient accéder aux services dans 332 points de service en personne au pays (consulter l'annexe [4.3.1a](#)). Parmi ces sites, on comptait :

- 317 CSC;
- 15 points de service de partenaires en prestation de services.

Au cours de l'EF2122, le personnel des points de service en personne de Service Canada a traité environ 880 000 demandes de service liées à l'assurance-emploi (consulter l'annexe 4.3.1b). Cela représente 19 % de toutes les demandes de service traitées. Le graphique 2 ci-dessous présente la répartition des types de services en personne associés au régime d'assurance-emploi.

Graphique 2. Répartition des services en personne fournis dans le cadre du régime d'assurance-emploi



Remarque : La catégorie « Autres » comprend le suivi des activités de résolution au premier point de contact de l'assurance-emploi, le soutien au traitement des demandes d'assurance-emploi et le suivi des demandes de renseignements sur les formulaires fiscaux T4E de l'assurance-emploi.

Prestations d'urgence

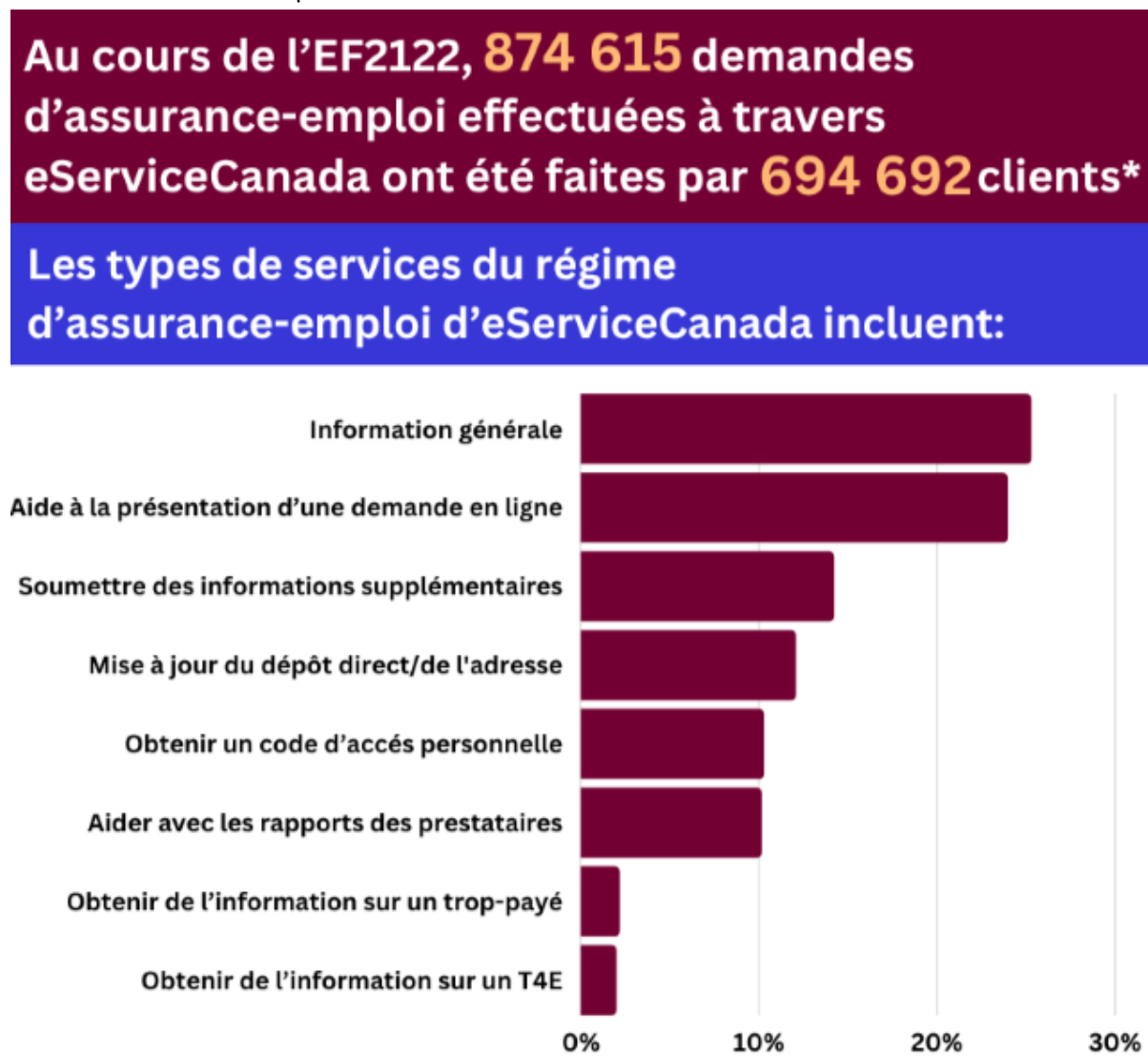
Au cours de l'EF2122, les clients ont continué de poser des questions entourant les prestations de l'assurance-emploi d'urgence qui ont été versées pendant la pandémie et qui ont désormais pris fin. Une équipe spécialisée de l'assurance-emploi a traité en priorité les demandes relatives aux trop-payés et à d'autres questions liées à la prestation d'assurance-emploi d'urgence, en fournissant un soutien, des conseils et des réponses en temps utile.

eServiceCanada

Lancé en 2020, eServiceCanada propose les mêmes services que ceux qui sont offerts aux clients qui se rendent habituellement dans les CSC. Au lieu de se rendre dans un CSC, les clients de l'assurance-emploi peuvent demander qu'on les appelle. Pour ce faire, il leur suffit de remplir le formulaire de demande en ligne de eServiceCanada. Ces demandes sont acheminées au personnel de Service Canada, qui communique avec les clients dans les deux jours ouvrables. Le personnel répond aux questions des clients de l'assurance-emploi, les aide à remplir leurs demandes et leur apporte un soutien personnalisé.

Au cours de l'EF2122, le personnel de Service Canada a communiqué avec les clients de l'assurance-emploi qui avaient fait une demande par l'entremise de eServiceCanada dans un délai de deux jours dans 93 % des cas, comparativement à 89 % pour tous clients et programmes confondus.

Illustration 2. Demandes par l'entremise de eServiceCanada



*Le nombre de clients représente le nombre de demandes générales faites

Pour en savoir plus sur les demandes par l'entremise de eServiceCanada, consultez l'[annexe 4.3.1c](#).

Sites de services mobiles réguliers

Les sites de services mobiles réguliers sont des points de service situés dans des sites d'accueil au sein de collectivités. Ils offrent des services similaires à ceux des CSC en fonction d'un horaire préétabli. Le personnel de Service Canada se rend à un endroit prédéterminé, habituellement dans des régions rurales ou éloignées, qui sont autrement mal desservies.

Les sites de services mobiles réguliers sont demeurés fermés pendant tout l'EF2122 à cause de la pandémie de COVID-19. Une vaste évaluation a été réalisée à la fin de l'EF2122 pour s'assurer que les collectivités hôtes et Service Canada étaient prêts à rouvrir ces sites en prenant les mesures de santé et

de sécurité publiques appropriées. Les sites de services mobiles réguliers seront rouverts progressivement au cours de l'EF2223.

Services mobiles et de liaison aux communautés

Les Services mobiles et de liaison aux communautés (SMLC) établissent des relations avec des collectivités et des intervenants pour faciliter la prestation de services aux populations prioritaires qui font face à des obstacles dans l'accès à ces services. Les SMLC permettent de mieux atteindre les clients vulnérables et disposent d'outils pour aider ces clients à accéder aux programmes, aux services et aux prestations. Leur contribution consiste aussi à faire connaître le régime et à mettre les clients en contact avec des experts de l'assurance-emploi.

Les SMLC fournissent des services adaptés aux employeurs et aux travailleurs confrontés à des ajustements du marché du travail. Les SMLC apportent leur soutien en offrant de l'aide pour les demandes d'assurance-emploi, des séances d'information sur l'assurance-emploi pour les personnes touchées par les licenciements massifs et de l'information sur le programme pour les employeurs. Le personnel de Service Canada responsable de la prestation des services mobiles a établi de manière proactive la communication avec 1 469 employeurs qui risquaient de procéder à un licenciement et avec les syndicats et les associations professionnelles, afin de promouvoir d'autres solutions pour atténuer le licenciement. Ces solutions comprenaient les programmes de travail partagé ou de compression du personnel.

En cas de licenciement collectif, le personnel des SMLC travaille en partenariat avec les gouvernements provinciaux et territoriaux et avec l'employeur pour organiser des séances d'information à l'intention des employés. Ces séances conjointes ont pour objectif de contribuer à réduire le stress et l'inquiétude des employés confrontés à une perte d'emploi et de fournir aux participants des informations importantes sur :

- quand, comment et pourquoi ils doivent présenter une demande d'assurance-emploi;
- les effets que les versements peuvent avoir sur les prestations reçues en raison de la cessation d'emploi (comme l'indemnité de licenciement ou l'indemnité tenant lieu de préavis);
- d'autres programmes et services fédéraux comme le Régime de pensions du Canada, la Sécurité de la vieillesse, Guichet-Emplois et Mon dossier Service Canada.

Le partenaire provincial ou territorial fournit des renseignements sur les programmes et les services disponibles pour aider les participants à trouver un emploi approprié. Cela comprend des renseignements sur le recyclage professionnel, la rédaction d'un curriculum vitae, les techniques de recherche d'emploi et les techniques d'entrevue. Pour plus d'informations, consultez l'annexe 4.3.1d.

Les activités en personne sont demeurées suspendues au cours de l'EF2122 en raison de la pandémie de COVID19. Les SMLC ont néanmoins continué d'établir des relations et de fournir un soutien virtuel pour accroître et améliorer l'accès au régime et aux prestations pour les collectivités autochtones et les collectivités mal desservies confrontées à des obstacles dans l'accès aux services. Tout au long de l'année, les SMLC ont offert des services virtuels aux clients, notamment sous forme de séances d'information et d'ateliers. Ces services ont permis aux clients de continuer à avoir accès à la gamme

complète des activités habituellement proposées par les SMLC. Pendant la pandémie de COVID19, dans les cas où les gens des SMLC n'ont pas été en mesure de se rendre dans les collectivités, le Centre d'appui des services mobiles a déployé une approche de rechange pour s'assurer que ces collectivités étaient au courant des services et qu'elles y avaient accès.

Au cours de l'EF2122, les SMLC ont tenu 1 306 séances d'information sur l'assurance-emploi auxquelles ont participé 11 313 personnes.

- 466 séances d'information sur l'assurance-emploi à l'intention des citoyens
 - 146 séances sur le licenciement collectif
 - 174 séances sur le travail partagé
 - 8 151 participants
- 582 séances d'information sur l'assurance-emploi à l'intention des employeurs
 - 91 séances sur le licenciement collectif
 - 363 séances sur le travail partagé
 - 1 469 entreprises et organisations participantes
- 258 séances d'information sur l'assurance-emploi à l'intention d'autres intervenants
 - 42 séances sur le licenciement collectif
 - 10 séances sur le travail partagé
 - 1 693 organisations d'intervenants participantes

Pour plus d'informations sur les Services mobiles et de liaison aux communautés, 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 (CASM) de Service Canada a été lancé en avril 2020 en appui au programme des SMLC. Ce service gratuit est destiné aux collectivités et aux clients autochtones qui rencontrent des obstacles pour accéder aux programmes, services et prestations de Service Canada. Il est conçu pour assurer la continuité des services lorsque les interactions en personne sont impossibles.

Le CASM met directement les clients en contact avec des représentants de Service Canada afin qu'ils reçoivent de l'aide, notamment en ce qui concerne le régime d'assurance-emploi. Le CASM s'est procuré le système d'allocation virtuelle d'appel multi-présence VOCALLS afin de permettre aux clients malentendants de communiquer directement, en temps réel, avec son personnel à l'aide d'un téléscripneur (ATS).

Bien que le Centre d'appui des services mobiles (CASM) a été créé à l'origine pour servir de mode de rechange pour la prestation de services afin de répondre aux besoins des clients, alors que les activités en personne étaient temporairement suspendues pendant la pandémie de COVID19, le CASM restera en place, comme option permanente pour la prestation de services aux clients confrontés à des obstacles dans l'accès aux services, même après la reprise des services mobiles en personne.

Au cours de l'EF2122, les employés ont reçu

27 345 appels

au Centre d'appui des services mobile

Par conséquent,

31 932

demandes de service
ont été complétées



Parmi ces demandes, **52 %** concernaient
l'assurance-emploi

Le CASM a surpassé sa norme de service (qui consiste à répondre à 90 % des appels en 5 minutes) en répondant à 99 % des appels dans un délai de 5 minutes. Le CASM a fourni plusieurs services. Il a notamment :

- aidé les clients confrontés à des obstacles dans l'accès aux services à remplir leurs demandes d'assurance-emploi;
- soutenu des clients dans les situations d'urgence, comme les incendies de forêt pendant l'été et les inondations à l'automne.

En date du 31 mars 2022, 579 collectivités autochtones avaient reçu des services par l'intermédiaire CASM ou dans le cadre de services mobiles offerts en mode virtuel.

Accessibilité

Au cours de l'EF2122, le Ministère a continué de prendre des mesures pour rendre ses programmes et services plus accessibles aux personnes handicapées.

Réseau de services en personne

- Les compteurs de boucle, qui projettent le son directement sur la prothèse auditive du client, et l'Interprétation vidéo à distance (IVD) ont été mis à disposition dans 145 CSC.
- Des balises d'orientation, une technologie utilisée pour faciliter les déplacements à l'intérieur des locaux, ont été installées dans 43 sites.
 - Ces travaux se poursuivront au cours de l'EF2223. On équipera ainsi des aires communes et quatorze bureaux de plus de telles balises.
- Des microphones « passe-voix » pour les barrières en plexiglas sont proposés dans tous les bureaux afin de réduire les obstacles à la communication.

Au cours de l'EF2122, Service Canada a réalisé des entrevues et des consultations dans tout le pays afin de recueillir des commentaires sur les obstacles auxquels sont confrontés les clients handicapés. Les constatations tirées de ces entrevues et de ces consultations contribueront à améliorer l'expérience client, car le Ministère s'efforce de réduire ces obstacles dans tous les canaux de communication avec les clients.

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 ils viennent dans le pays. Le réseau a maintenu les effectifs accrus de l'EF2021, soit environ 3 000 agents à temps plein. Les centres d'appels de l'assurance-emploi ont connu un taux de roulement de 38 %, et environ les deux tiers des employés concernés ont quitté définitivement le réseau (p. ex. en raison d'une démission et d'un départ à la retraite).

Les agents de ces centres d'appels répondent aux questions sur le processus de demande d'assurance-emploi et sur l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi, et ils répondent aux demandes de renseignements visant les dossiers des prestataires. Ils répondent aux demandes de renseignements :

- en fournissant de l'information précise sur les demandes de prestations;
- en mettant à jour l'information sur le dossier du prestataire (par exemple, en changeant une adresse ou les renseignements relatifs au dépôt direct);
- en traitant les déclarations du prestataire à l'égard desquelles un client demande l'intervention d'un agent afin d'accéder au paiement auquel il a droit;
- en réglant un vaste éventail de questions non litigieuses (comme le calcul de la période visée par la demande et le motif de la cessation d'emploi).

Volume d'appels

Les centres d'appels de l'assurance-emploi ont reçu près de 23,6 millions d'appels au cours de l'EF2122, comparativement à 53,3 millions au cours de l'EF2021. Cette diminution de 29,7 millions d'appels a entraîné un retour au niveau d'appels observés avant la pandémie.

Système de réponse vocale interactif

Les centres d'appels sont équipés d'un système de réponse vocale interactif (SRVI). Le SRVI 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 leurs paiements;
- remplir leur déclaration du prestataire bihebdomadaire.

Au cours de l'EF2122, 60 % des appels (14,1 millions) ont été résolus¹ au moyen du SRVI sans que les clients aient eu à parler à un agent. Le pourcentage d'appels résolus au moyen du SRVI a ainsi augmenté par rapport à l'EF2021 (54 %). Lors de l'EF2021, on a observé une réduction considérable du nombre total d'appels par rapport à l'exercice précédent, au plus fort de la pandémie et des mesures sanitaires. Par conséquent, le nombre réel d'appels qui ont été résolus au moyen du SRVI par rapport à l'EF2021 était inférieur (11,5 millions de moins) – consulter l'[annexe 4.3.2a](#).

Des agents sont disponibles pour guider les clients aux prises avec des problèmes qui ne peuvent pas être résolus en libre-service. Pour l'année visée par ce rapport, voici les cinq principales raisons pour lesquelles les clients ont demandé l'aide des agents :

1. questions relatives à l'état d'une demande de prestations ou à une décision;
2. aide pour remplir une déclaration du prestataire électronique après avoir commencé à la remplir en libre-service;
3. questions sur les conditions d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi, sans rapport avec une demande;
4. questions relatives à l'état d'un paiement prévu;
5. aide pour la présentation d'une demande.

¹ Les appels sont considérés comme résolus lorsqu'ils se terminent dans le SRVI. En d'autres mots, les clients se connectent au SRVI, puis ne demandent pas à parler à un agent par la suite.



Comme l'illustration 4 démontre ci-dessus, au cours de l'EF2122, on a observé une augmentation du nombre d'appels traités. En effet, il s'agit du plus grand nombre d'appels traités depuis la constitution du réseau de centres d'appels de l'assurance-emploi à l'échelle nationale (consulter [annexe 4.3.2b](#)). Cet accroissement de capacité est le résultat de la mise en œuvre de la nouvelle technologie téléphonique au cours de la dernière année et du maintien des effectifs de l'EF2021.

La plupart des appels portaient sur des questions concernant le statut d'une demande. Puisqu'il y a eu un accroissement du nombre de demandes et du nombre de révisions de demandes au cours de l'EF2122, le volume des demandes en attente de traitement a augmenté de façon constante au cours de l'exercice. Le nombre de nouvelles demandes et de demandes rouvertes était environ la moitié de ce qu'il était pendant la pandémie, mais il est resté un peu plus élevé que la moyenne qui prévalait avant la pandémie. Le volume des nouvelles révisions de demandes est demeuré élevé.

La durée des appels reçus dépend de la nature et de la complexité des sujets. L'EF2122 a été marqué par l'accroissement du nombre de situations complexes, comme les remboursements de la prestation d'assurance-emploi d'urgence et les appels liés à de possibles activités frauduleuses dans les dossiers de clients. La durée des appels est également en fonction de la proportion de nouveaux employés, qui mettent plus de temps à conclure les appels. Au cours de l'EF2122, 44,4 % des agents des centres d'appels avaient au moins un an d'expérience, comparativement à 27,5 % au cours de l'EF2021. Ce pourcentage demeurait bien inférieur à celui qui avait cours pendant l'EF1920, alors que la majorité des

agents (68,9 %) avaient au moins un an d'expérience. Au cours de l'EF2122, la durée moyenne des appels était d'approximativement 16 minutes, soit environ une minute de plus qu'au cours de l'EF2021.

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'appels² qui permettent aux appelants d'être mis en attente afin de parler à un agent. Le « temps d'attente des appelants » correspond au temps que les appelants passent dans la file d'attente avant de parler à un agent.

Au cours de l'EF2122, la disponibilité des agents a été beaucoup plus élevée (98,9 %) qu'au cours de l'EF2021, où elle était de 50,1 %. Toujours au cours de l'EF2122, le temps d'attente moyen pour parler à un agent était de 20 minutes, soit 42 minutes de moins qu'au cours de l'EF2021. L'attente moyenne au cours de l'EF2122 a augmenté par rapport à celle qui prévalait pendant l'EF1920, avant la pandémie : cette attente s'établissait alors à un peu plus de 14 minutes. Bien que le temps d'attente ne soit pas revenu aux niveaux d'avant la pandémie, la disponibilité des agents des centres d'appels pour répondre aux appelants a considérablement augmenté, et les appelants n'ont plus besoin de faire des tentatives répétées pour qu'on prenne leur appel. En fait, à l'exception de 9 semaines de fort volume d'appels, 100 % des clients qui souhaitaient parler à un agent ont été placés dans la file d'attente. Pour des informations sur le pourcentage des appelants qui ont choisi de raccrocher plutôt que d'attendre de parler à un agent, consultez l'[annexe 4.3.2c](#).

Des changements et améliorations touchant la disponibilité des agents et le temps d'attente des appelants sont directement liés aux initiatives suivantes :

- la migration vers la plate-forme de centres d'appels modernisée réalisée au cours de l'EF1920, la mise en place de la Solution hébergée des centres de contact (SHCC) et l'accroissement de la capacité des files d'attente;
- le maintien des niveaux d'effectifs plus élevés mis en place au cours de l'EF2021.

La SHCC permet à tous les appelants d'accéder à la file d'attente du centre d'appels et d'attendre de parler à un agent. Par conséquent, l'accroissement de la disponibilité des agents pour les centres d'appels de l'assurance-emploi se traduit par des temps d'attente plus longs pour les appelants, mais par un plus grand nombre d'appels traités.

Facteurs ayant une incidence sur le rendement des centres d'appels

Le nombre d'appels reçus tout au long de l'année de la part de clients en attente d'une décision concernant leur demande d'assurance-emploi est demeuré élevé au cours de l'exercice à l'étude. Le nombre de demandes de renseignements sur l'état des demandes est directement lié au nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi déposées, mais pas encore traitées.

² Un seul client peut faire plusieurs tentatives d'appels vers les centres d'appels.

L'augmentation du nombre de tentatives d'accès frauduleux aux prestations d'assurance-emploi a entraîné une augmentation des appels de clients touchés. Les appels de ces clients ont également été plus longs à traiter. Consultez la [section 4.5.3 \(« Actes répréhensibles perturbateurs »\)](#) pour plus de détails sur la réponse du Ministère aux activités frauduleuses.

Appels réglés au premier point de contact

Une fois qu'un client réussit à parler à un agent des centres d'appels, il obtient une réponse à la majorité de ses questions. Il peut arriver que l'environnement du centre d'appels ne soit pas bien adapté pour traiter efficacement une demande. Si tel est le cas, 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. L'appel est considéré comme résolu si l'agent a été en mesure de répondre à la demande du client pendant l'interaction téléphonique³.

Au cours de l'EF2122, le pourcentage d'appels qui ont été résolus par un agent des centres d'appels sans qu'il ait été nécessaire de procéder à un suivi a diminué de 1,5 % pour passer à 83,4 % (consulter [l'annexe 4.3.2d](#)). Malgré la diminution, ce pourcentage demeure supérieur aux 81,5 % qui prévalaient au cours de l'EF1819, le dernier exercice complet avant la pandémie de COVID-19. Cela est attribuable aux mesures temporaires de simplification de l'assurance-emploi et aux changements apportés à la manière dont les centres d'appels gèrent les demandes de renseignements sur l'état des demandes dont le traitement est plus long. Il convient de noter que le remaniement du traitement des demandes de renseignements relatives à l'état des demandes réduit également les éléments inutiles dans la charge de travail associée à ce traitement. Le personnel peut ainsi se concentrer sur les activités qui permettent aux clients de recevoir leurs paiements rapidement.

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 71 agents à temps plein.

Les employeurs communiquent avec le CSE pour obtenir de l'information et de l'aide concernant une variété de services offerts.

Volume d'appels

Les clients ont passé 490 735 appels au CSE au cours de l'EF2122. 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;

³Le 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.

- les appels pour lesquels on a limité l'accès à un agent.

Au cours de l'EF2122, 175 964 appels ont été résolus au moyen du SRVI, ce qui représente une diminution par rapport aux 385 835 appels de l'exercice précédent. Le CSE a répondu à 307 586 appels au cours de l'EF2122, soit 57 793 appels de moins qu'au cours de l'EF2021, alors que le CSE avait enregistré un volume d'appels élevé en raison de la pandémie COVID-19 et de l'incident entourant la CléGC⁴.

Appels traités

Au cours de l'EF2122, pratiquement 100 % des clients qui ont choisi de parler à un agent du CSE ont été mis en attente. Il s'agit d'une hausse de 9,7 % par rapport à l'exercice précédent.

Illustration 5. Clients ayant joint un agent du CSE



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 surpassé cette cible, en répondant à 95,2 % des appels à l'intérieur du délai de 10 minutes, affichant ainsi une hausse de 26,4 % par rapport à l'exercice précédent. Le temps d'attente moyen des clients avant qu'ils puissent parler à un agent a diminué d'environ 8,2 minutes pour passer à 1,4 minute. Le nombre de clients qui ont choisi de raccrocher après avoir été placés en file d'attente est passé à 6 979, contre 50 367 pendant l'exercice précédent.

⁴ En 2020, le gouvernement du Canada a pris des mesures en réponse aux attaques de « bourrage de justificatifs » lancées contre le service CléGC et les comptes de l'Agence du revenu du Canada (ARC). Les malfaiteurs profitent du fait que de nombreuses personnes réutilisent des noms d'utilisateur et des mots de passe sur plusieurs comptes. Sur les quelques 12 millions de comptes CléGC actifs au Canada, les mots de passe et les noms d'utilisateurs de 9 041 utilisateurs ont été acquis frauduleusement et utilisés pour tenter d'accéder à des services gouvernementaux. Un tiers d'entre eux ont été utilisés pour accéder à ces services. Ces cas font l'objet d'un examen plus approfondi pour détecter toute activité suspecte. Pour plus d'information, consultez la [déclaration](#) du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Les relevés d'emploi sur le Web (RE Web) sont demeurés le service du CSE le plus utilisé pour une deuxième année de suite au cours de l'EF2122, devant les demandes de formulaires de RE papier. Cela pourrait indiquer que le passage au RE Web observé au cours de l'EF2021 est devenu une tendance générale.

Les agents du CSE ont répondu à 307 586 appels au cours de l'EF2122, contre 365 379 appels au cours de l'EF2021. Voici les cinq principales raisons pour lesquelles les employeurs ont appelé le CSE pour demander de l'aide à un agent :

1. pour en savoir plus sur l'inscription et l'ouverture de session sur l'application RE Web;
2. pour commander des formulaires papier de RE (consulter la [section 4.4.1](#));
3. pour recevoir de l'aide au sujet des cases des RE;
4. pour bénéficier d'une assistance technique afin de remplir les RE Web;
5. pour obtenir de l'aide sur la façon et le moment de produire un RE.

Au cours de l'EF2122, le CSE a amélioré sa prestation de services et a accru sa capacité à résoudre les problèmes des clients. Jusque-là, lorsque les employeurs devaient ajouter ou modifier le nom d'une personne-ressource ou modifier une adresse, les agents du CSE devaient aiguiller les appelants vers les centres d'appels de l'assurance-emploi. Toutefois, au cours de l'EF2021, les agents du CSE ont obtenu un accès élargi au système du Programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi, ce qui leur a permis de saisir directement les changements, d'où un service plus rapide et la réduction des aiguillages. Au cours de l'EF2122, les agents du CSE ont commencé à donner aux employeurs des conseils sur l'assurance-emploi en ce qui concerne les informations sur la paie, les lettres de l'assurance-emploi, les exigences et les demandes.

Formation des agents des centres d'appels

Le réseau des centres d'appels de l'assurance-emploi et le CSE s'engagent à garantir que les clients reçoivent un service constant de haute qualité. Les agents sont soutenus dans la réalisation de cet engagement dès leur embauche, en commençant par un vaste programme de formation.

La formation initiale des agents des centres d'appels varie selon les programmes. Les agents des centres d'appels de l'assurance-emploi reçoivent une formation d'intégration de 10 semaines, tandis que les agents du CSE reçoivent un minimum de 8 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. Un programme de suivi après la formation permet de s'assurer que les agents reçoivent un soutien lorsqu'ils commencent à répondre aux appels. Même lorsque les agents commencent à travailler de manière plus indépendante, un soutien continu est offert grâce à une ligne téléphonique dédiée à l'assistance aux agents. Les agents des centres d'appels reçoivent de la formation supplémentaire, au besoin, lorsque le Ministère apporte des changements aux programmes ou aux systèmes.

Compte tenu de la complexité et du volume des appels concernant les prestations d'urgence proposées pendant la pandémie de COVID-19, on a fourni du matériel de référence supplémentaire aux agents des centres d'appels afin de les aider pendant la pointe de la période des impôts. De plus, les agents ont

reçu une formation supplémentaire pour aborder les mesures temporaires de simplification de l'assurance-emploi qui sont entrées en vigueur en septembre 2021.

Formation pour l'acquisition de capacités d'adaptation et d'intervention en cas de crise pour les employés des centres d'appels

Les employés qui répondent aux demandes de renseignements téléphoniques doivent parfois transmettre des informations difficiles aux clients. Le Ministère offre à tous les employés des centres d'appels la possibilité de suivre une formation pour l'acquisition de capacités d'adaptation et d'intervention en cas de crise.

Tous les employés des centres d'appels reçoivent deux jours complets de formation pour l'acquisition de capacités d'adaptation dans le cadre de leur programme de formation initiale. L'objectif consiste à préparer les employés en les aidant à acquérir des compétences en écoute active, des techniques de désescalade des appels et des stratégies pour gérer et contrôler leurs réactions personnelles. On leur fournit aussi des ressources et des outils pour leur propre bien-être.

En outre, chaque employé de centre d'appels peut obtenir une formation pour la gestion des crises dans un environnement de centre d'appels. Ainsi, 2 217 employés de l'assurance-emploi et 114 employés du CSE ont suivi cette formation au cours de l'EF2122.

Cette formation d'une journée a pour objectifs d'aider les employés à améliorer leur capacité à :

- reconnaître une crise émotionnelle ou mentale chez leurs collègues, chez leurs clients ou chez eux-mêmes;
- déterminer les mécanismes d'adaptation qui les aideront à traverser une crise et appliquer ces mécanismes;
- déterminer les outils qui permettront la désescalade des problèmes causés par une crise et utiliser ces outils;
- connaître les ressources à leur disposition.

Le Ministère veille à ce que les employés obtiennent un soutien continu à mesure qu'ils progressent dans leur carrière dans les centres d'appels, grâce à la mise en place d'un cycle de formation de trois ans. On offre deux séances de formation d'une journée complète aux employés à chaque exercice. 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 créer un environnement de travail positif.

Qualité des services offerts par les centres d'appels

En plus de soutenir les agents en leur donnant de la formation, Service Canada assure la prestation d'un service de haute qualité aux clients. Le Ministère le fait au moyen de son Programme national d'encadrement et de la qualité des centres d'appels (PNEQ).

Le Programme surveille de façon continue les appels répondus par les agents. Il offre régulièrement une rétroaction aux agents pour veiller à ce qu'ils fournissent aux clients des renseignements exacts et complets. La rétroaction peut comprendre de l'encadrement et l'élaboration de plans de formation

adaptés aux besoins individuels. Il arrive qu'on effectue un suivi supplémentaire dans le cadre de ces plans pour s'assurer que leur rendement s'améliore constamment. Afin de garantir la cohérence du réseau, on organise des séances d'étalonnage nationales pour s'assurer que les mêmes critères de contrôle sont appliqués dans tous les centres d'appels.

Le PNEQ évalue des éléments précis des appels aux centres d'appels afin de garantir la qualité du service. Ces éléments comprennent le professionnalisme, l'authentification, l'exactitude et la satisfaction des besoins des clients. Les éléments sont classés comme : « satisfaisant »; « partiellement satisfaisant » ou « non satisfaisant »⁵ aux attentes en matière de qualité.

Au cours de l'EF2122, 86,6 % des appels aux centres d'appels de l'assurance-emploi qui ont ainsi été analysés satisfaisaient de manière adéquate aux critères essentiels établis pour ces appels. L'élément précis « Fournir des informations exactes et complètes » est un indicateur clé du résultat obtenu pour le client. Pour cet élément, 88,96 % des appels aux centres d'appels de l'assurance-emploi qui ont été analysés satisfaisaient de manière adéquate aux critères essentiels.

En ce qui concerne le CSE, 94,4 % des appels surveillés satisfaisaient adéquatement aux critères essentiels pour les appels et 96,11 % des appels examinés satisfaisaient adéquatement aux critères essentiels pour l'élément « Fournir des informations exactes et complètes ».

En plus du programme officiel de qualité du Ministère, les clients peuvent parfois fournir des commentaires sur leur expérience de prestation de services, soit directement à un agent du centre d'appels, soit au Bureau de la satisfaction des clients. Un numéro d'identification est attribué à chaque agent des centres d'appels. Les clients peuvent demander ce numéro lors de n'importe quel appel, et le mentionner dans leurs commentaires.

4.3.3 En ligne

Canada.ca

Les informations et les services de l'assurance-emploi en ligne figuraient parmi les contenus les plus consultés sur Canada.ca. Au cours de l'EF2122, 60 millions de visites ont été enregistrées sur l'ensemble des pages Web de l'assurance-emploi. Cela représente une baisse par rapport aux 137,7 millions de visites au cours de l'EF2021.

Les pages de l'assurance-emploi énumérées ci-dessous figurent parmi les pages Web d'EDSC les plus consultées dans les deux langues officielles.

- [Déclarations de l'assurance-emploi](#)
- [Prestations d'assurance-emploi](#)

⁵ Lorsque le programme classe un élément comme « répondant partiellement aux attentes en matière de qualité », cela signifie que l'agent a satisfait de manière adéquate aux critères essentiels de cet élément, mais que des aspects mineurs à améliorer ont été relevés.

- [Assurance-emploi et prestations régulières – Présentation d’une demande](#)
- [Relevé d’emploi sur le Web \(RE Web\)](#)
- [Communiquer avec l’assurance-emploi – Individus](#)

Pages Web sur les prestations régulières d’assurance-emploi

Les pages sur les prestations régulières d’assurance-emploi ont reçu 9,2 millions de visites au cours de l’EF2122. Le nombre de visites a diminué de 41 % par rapport à l’EF2021. Pendant l’EF2021, le nombre de visites de pages avait été élevé toute l’année, mais avait connu un pic pendant quelques mois très chargés. Cette année, les visites étaient réparties de manière plus homogène.

Les pages sur les prestations régulières de l’assurance-emploi affichaient un taux de conversion des tâches élevé⁶, soit 46 % pour l’EF2122, comparativement à 45 % pour l’EF2021. Cela démontre la poursuite de la tendance qui a émergé au début de la pandémie de COVID-19 et témoigne de la contribution continue du Web au soutien des demandeurs d’assurance-emploi.

Pages Web sur les prestations de maternité et prestations parentales

L’[outil d’estimation](#) donne accès à un calculateur interactif que les prestataires potentiels peuvent utiliser pour estimer le montant qu’ils pourraient recevoir s’ils demandaient des prestations de maternité ou des prestations parentales.

Pour l’EF2122, les données montrent que :

- 318 156 clients ont utilisé l’outil d’estimation, qui a généré 663 704 estimations;
- les pages d’information sur les prestations de maternité et les prestations parentales de l’assurance-emploi ont été consultées 2,5 millions de fois, soit 10 % plus souvent qu’au cours de l’EF2021;
- 20 % 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 2,7 millions de visites au cours de l’EF2122, soit 17 % de moins que pendant l’exercice précédent. Environ 10 % de ces visites ont mené à la préparation d’une demande. Il s’agit d’une hausse de 4 % par rapport à l’exercice précédent.

Services

Les clients utilisent les applications Web sécurisées d’EDSC pour accéder à l’information et effectuer des transactions. Les outils en ligne de l’assurance-emploi sont fondamentaux pour la prestation des services.

⁶ Le taux de conversion des tâches correspond au pourcentage des personnes qui ont visité les pages Web sur les prestations régulières, puis ont lancé une application en utilisant AppliWeb.

AppliWeb

AppliWeb est l'outil en ligne que les demandeurs de prestations d'assurance-emploi peuvent utiliser en tout temps pour déposer leur demande. Les demandeurs peuvent accéder à AppliWeb depuis n'importe quel endroit où il y a un accès à Internet, y compris dans les Centres Service Canada. Les renseignements transmis par les demandeurs sont automatiquement transférés au système de l'assurance-emploi et utilisés pour soutenir l'automatisation du traitement des demandes.

Illustration 6. Demandes présentées à l'aide d'AppliWeb



Pour en savoir plus sur AppliWeb, consultez l'[annexe 4.3.3a](#).

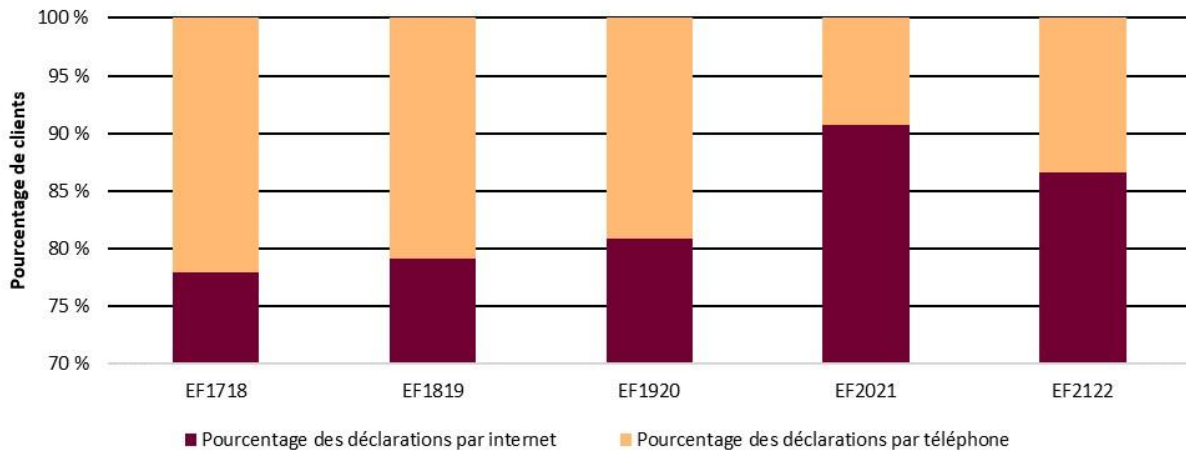
Production de déclarations électroniques

Toutes les deux semaines, les demandeurs doivent remplir des déclarations pour l'assurance-emploi attestant de leur situation d'emploi. Dans leur déclaration, ils répondent à une série de questions. Leurs réponses permettent de déterminer, semaine après semaine, s'ils ont droit à des prestations.

Les demandeurs peuvent remplir les déclarations électroniques à l'aide des services de déclaration par téléphone ou par Internet. Si les deux services sont simples, sécurisés et toujours disponibles, le service de déclaration par Internet propose des questionnaires électroniques supplémentaires. Au lieu de devoir communiquer avec le centre d'appels, les demandeurs sont invités à fournir les renseignements complémentaires directement dans leurs déclarations. Les renseignements sont ensuite transférés instantanément au système de l'assurance-emploi, ce qui permet un traitement plus rapide des paiements pour les demandeurs.

Le service Internet demeure la méthode de déclaration électronique privilégiée. Ainsi, 86,6 % des déclarations pour l'assurance-emploi ont été remplies en ligne au cours de l'EF2122, comparativement à 90,7 % au cours de l'EF2021. Les autres déclarations électroniques (13,4 %) ont été remplies par téléphone (consulter le graphique 3 ci-dessous).

Graphique 3. Méthodes privilégiées pour remplir les déclarations de l'assurance-emploi



Mon dossier Service Canada

Mon dossier Service Canada (MDSC) est un portail en ligne auquel les Canadiens peuvent accéder en passant par le site Canada.ca. MDSC permet aux Canadiens de consulter leur dossier et d'y mettre les renseignements à jour en ce qui concerne les programmes ci-dessous :

- Assurance-emploi;
- Régime de pensions du Canada (RPC);
- Programme de prestations d'invalidité du RPC;
- Sécurité de la vieillesse (SV)

MDSC est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, partout où il y a un accès à l'Internet, et il offre des options en libre-service. Le portail de MDSC contribue à rendre les services plus accessibles, plus exacts et plus opportuns pour les Canadiens. À la fin de l'EF2021, EDSC a lancé un robot conversationnel conçu pour permettre aux clients d'obtenir des réponses au sujet du fonctionnement de MDSC. Le robot conversationnel a répondu à 589 731 questions au cours de l'EF2122.

Les demandeurs d'assurance-emploi peuvent utiliser MDSC pour :

- vérifier l'état de leur demande et de leurs transactions (incluant les renseignements sur les paiements);
- recevoir de nouvelles informations de Service Canada au sujet de leur demande de prestations d'assurance-emploi ou être avisés des modifications apportées à leur dossier;
- obtenir leur feuillet de renseignements fiscaux T4E;
- consulter les renseignements sur leurs demandes de prestations d'assurance-emploi antérieures;
- soumettre ou consulter les documents à l'appui d'une demande d'assurance-emploi;
- consulter et imprimer leurs relevés d'emploi électroniques.

On fait la promotion des services de l'assurance-emploi sur MDSC par l'entremise de Canada.ca et des centres d'appels de l'assurance-emploi, sur AppliWeb et dans les communications envoyées aux prestataires. Pour plus d'informations sur MDSC, consultez les [annexes 4.3.3b et c](#).

Sécurité en ligne et améliorations apportées à la présentation

Après son lancement au cours de l'EF2021, l'authentification multifactorielle est devenue obligatoire pour tous les utilisateurs de MDSC au cours de l'EF2122. Cette mesure de sécurité permet de protéger les renseignements personnels des utilisateurs et d'empêcher tout accès non autorisé à MDSC.

Au cours de l'EF2122, on a revu la présentation du contenu lié à la préparation de déclarations de l'assurance-emploi en ligne afin de le rendre plus facile à utiliser. Grâce à des tests aléatoires, en montrant différentes versions de la page à des utilisateurs réels, on est parvenu à une version définitive sur laquelle les visiteurs passent plus de temps et à partir de laquelle ils sont plus nombreux de naviguer jusqu'à l'outil de déclaration. Dans les 60 jours qui ont suivi le lancement de cette nouvelle version, on a constaté une augmentation de 4 % du nombre de visiteurs qui ont réussi à y remplir leur déclaration de l'assurance-emploi. Ce pourcentage est ainsi passé de 89 % à 93 %. Cela représente plus de 130 000 clics supplémentaires. Au cours de cette même période de 60 jours, plus de 55 000 visiteurs supplémentaires sont restés sur le site au lieu de le quitter immédiatement. Les clients font état d'améliorations à plusieurs chapitres : le taux de réussite dans l'exécution des tâches, la facilité d'utilisation et la satisfaction.

Au cours de l'EF2122, le Ministère s'est efforcé d'améliorer les titres des pages qui traitent des prestations régulières de l'assurance-emploi. On a réécrit certains titres et on en a ajouté de nouveaux afin de permettre aux utilisateurs de comprendre rapidement ce que les pages contiennent et de naviguer aisément jusqu'aux sections qui correspondent à leurs besoins. EDSC a également retravaillé le contenu qui traite des services de l'assurance-emploi dans les pages non sécurisées menant à MDSC. Il est ainsi plus facile pour les Canadiens de connaître les informations et les services mis à leur disposition dans MDSC.

Littératie et accessibilité en ligne

Les 150 pages les plus populaires d'EDSC génèrent plus de 90 % du trafic sur le site Web d'EDSC. Plusieurs d'entre elles traitent de l'assurance-emploi. Toutes ces pages satisfont toujours à la norme qui prévoit l'utilisation d'un langage correspondant à un niveau de littératie associé à 6 à 8 années de scolarité.

EDSC continue de respecter les [Règles pour l'accessibilité des contenus Web \(WCAG\) 2.1](#) (en anglais seulement) et de proposer :

- [des fonctionnalités de haut niveau \(AAA\)](#) qui permettent de respecter les normes d'accessibilité sur le Web;
- une collaboration continue avec la communauté des personnes aveugles et malvoyantes pour améliorer l'[application mobile Guichet-Emplois](#);
- des services vocaux en tant que technologies d'assistance, notamment :

- des projets-pilotes de robots conversationnels par l'entremise de dispositifs Google Home et Alexa;
- 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 l'EF2122

Contexte du sondage sur l'expérience client

Le sondage sur l'expérience client permet de suivre l'évolution du degré de satisfaction des clients de Service Canada qui reçoivent une première décision, de mesurer les changements relatifs à l'utilisation des modes de prestation ou à la satisfaction des clients à leur égard, ainsi que d'évaluer la facilité, l'efficacité et la perception par rapport à l'expérience de service par mode de prestation et par programme.

On utilise le sondage sur l'expérience client pour surveiller le rendement de Service Canada en matière de prestation de services et les effets des changements apportés à la prestation de services, ainsi que pour prendre des mesures pour donner suite aux observations.

Les résultats du sondage sur l'expérience client de l'EF2122 pour les clients de l'assurance-emploi⁷ témoignent de l'expérience de service des prestataires qui ont reçu une première décision entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2022, inclusivement. Il s'agit de la cinquième vague de ce sondage annuel à l'échelle de Service Canada. Ce sondage prend le relais de l'examen de la qualité des services d'assurance-emploi réalisé en 2017.

Réponses des clients

EDSC s'efforce de répondre aux attentes des Canadiens en ce qui a trait à la prestation des services. Chaque année, le Ministère prend le pouls des clients à l'aide du sondage sur l'expérience client. Cela permet de fournir aux clients de meilleurs services adaptés à leurs besoins.

Échantillon de clients de l'assurance-emploi, renseignements statistiques et erreurs statistiques

Pour le sondage, organisé par province et territoire, EDSC a sélectionné un échantillon aléatoire de clients récents dans les bases de données administratives de l'assurance-emploi. L'échantillon comprenait de nouveaux clients et des clients réguliers, qu'ils se soient vu accorder ou refuser des prestations (tous les types de prestations)⁸⁹. Des clients de régions éloignées et de communautés autochtones ont été intégrés à l'échantillon en nombres suffisants pour qu'il soit possible d'analyser les enjeux entourant la prestation des services dans tous les programmes d'EDSC.

⁷ Le rapport détaillé de l'enquête sur l'expérience des clients, y compris les résultats de l'EF2122, sera disponible au printemps 2023 sur le site Web de la Bibliothèque et des Archives et sur Canada.ca.

⁸ Les prestations d'assurance-emploi pour soignants et les prestations pour les parents d'enfants assassinés et disparus ont été exclues de l'échantillon en raison de la sensibilité des dossiers.

⁹ Les demandes de renouvellement et de révision n'ont pas été incluses, car ces démarches interviennent après que les clients ont accédé au programme.

Résultats (éléments de l'assurance-emploi)

Les résultats du sondage sur l'expérience client de Service Canada pour l'EF2122 montrent que le taux de satisfaction globale des clients de l'assurance-emploi a diminué de 8 % entre l'EF2021 et l'EF2122. Il est passé de 84 % à 76 %.

Le taux de satisfaction globale est plus élevé, à 85 %, chez les personnes âgées (60 ans et plus) que chez les jeunes (18 à 30 ans), qui sont satisfaits à 68 %. Les clients de l'assurance-emploi qui en étaient à leur première demande sont moins satisfaits de l'expérience du service dans son ensemble (70 %) que ceux qui n'en étaient pas à leur première demande (77 %).

Facteurs de satisfaction globale à l'égard de l'assurance-emploi

Le principal facteur de satisfaction globale des clients de l'assurance-emploi est la rapidité du parcours des clients¹⁰. La facilité de l'inscription à MDSC, la cohérence des informations reçues, la clarté du processus de résolution des problèmes et la serviabilité des représentants de Service Canada qui assurent le service en personne ont également gagné en importance.

Les trois principaux facteurs de satisfaction globale des clients de l'assurance-emploi au cours de l'EF2122

- Délais raisonnables
 - 69 % des clients de l'assurance-emploi jugent raisonnable le temps que le parcours leur a pris, du début à la fin. Il s'agit d'une baisse de 11 % par rapport au résultat de l'EF2021 (80 %).
- Facilité de l'inscription à Mon dossier Service Canada
 - 51 % des clients de l'assurance-emploi ont trouvé facile de s'inscrire à MDSC. Il s'agit d'une baisse de 14 % par rapport au résultat de l'EF2021 (65 %).
- Réception d'informations cohérentes
 - 76 % des clients de l'assurance-emploi estiment que les informations qu'ils ont reçues étaient cohérentes. Il s'agit d'une baisse de 6 % par rapport au résultat de l'EF2021 (82 %).

L'avenue la plus prometteuse pour l'amélioration de l'expérience de service pour les clients de l'assurance-emploi réside du côté de l'accélération du service. Parmi les aspects d'importance secondaire à améliorer, on retrouve la facilité d'inscription à MDSC, la facilité du suivi et la facilité à obtenir de l'aide concernant la demande.

La satisfaction des clients de l'assurance-emploi à l'égard des différents modes de prestation de services a elle aussi connu des variations importantes.

- La satisfaction à l'égard du centre d'appels spécialisés a diminué. Elle est passée de 70 % (EF2021) à 63 % (EF2122).

¹⁰ Le parcours des clients s'amorce au moment où le client commence à recueillir des informations et se termine lorsqu'il reçoit une décision. On a demandé aux clients si le temps que leur a pris ce parcours était raisonnable.

- La satisfaction à l'égard du mode de prestation en ligne a diminué. Elle est passée de 77 % (EF2021) à 71 % (EF2122).
- La satisfaction à l'égard du mode de prestation en personne a diminué. Elle est passée de 77 % (EF2021) à 73 % (EF2122).

Utilisation des modes de prestation de services

On a constaté un changement des comportements dans l'utilisation des différents modes au plus fort de la pandémie : un nombre considérable de clients de l'assurance-emploi sont passés de l'accès aux services en personne à l'accès en ligne. Au cours de l'EF2122, ce changement ne s'est pas inversé. L'utilisation des différents modes par les clients de l'assurance-emploi est demeurée stable par rapport à l'EF2021. On n'a constaté qu'un léger rebond de l'utilisation du mode de prestation en personne.

- 43 % des clients de l'assurance-emploi affirment avoir terminé leur parcours en utilisant le site uniquement en mode libre-service (sans aide par téléphone ou en personne), comparativement à 51 % au cours de l'EF2021.
 - Comparativement à l'EF2021, les clients de l'assurance-emploi de l'EF2122 étaient plus enclins à utiliser une combinaison de téléphone et de service en ligne ou de courrier tout au long de leur parcours client et moins susceptibles à utiliser uniquement le service en ligne ou le courrier.
- Au stade de la sensibilisation¹¹, l'utilisation du mode de prestation en personne par les clients de l'assurance-emploi est demeurée stable (14 % au cours de l'EF2122, comparativement à 13 % au cours de l'EF2021). L'utilisation du mode de prestation en ligne est également demeurée stable (83 % au cours de l'EF2122, comparativement à 85 % au cours de l'EF2021).
- Au stade de la demande¹², l'utilisation du mode de prestation en personne par les clients de l'assurance-emploi est demeurée stable (8 % au cours de l'EF2122, comparativement à 7 % au cours de l'EF2021).
 - Il s'agit d'une forte baisse par rapport aux 44 % observés au cours de l'EF1920.
 - L'utilisation des modes de prestation en ligne est demeurée stable, à 94 %.
- 45 % des clients de l'assurance-emploi ont fait un suivi, comparativement à 38 % au cours de l'EF2021.
 - Les clients de l'assurance-emploi ont continué d'être les plus susceptibles d'utiliser le mode de prestation téléphonique au cours du stade du suivi¹³.
 - 79 % des clients de l'assurance-emploi qui ont fait un suivi ont utilisé le téléphone, comparativement à 71 % au cours de l'EF2021.

¹¹ Les clients sont au stade de la sensibilisation lorsqu'ils recherchent des informations générales, avant de présenter une demande.

¹² Au stade de la demande, les clients préparent, remplissent et soumettent activement leur demande.

¹³ Au stade du suivi, les clients interagissent avec Service Canada après avoir présenté leur demande et avant de recevoir une décision initiale ; par exemple, les clients suivent l'état de leur demande avant de recevoir une décision initiale.

- De ce nombre, 33 % des clients de l'assurance-emploi ont fait un suivi auprès de Service Canada pour vérifier l'état de leur demande, comparativement à 28 % au cours de l'EF2021.

Pour en savoir plus sur la satisfaction globale à l'égard de l'assurance-emploi et sur le sondage sur l'expérience client, consultez les [annexes 4.3.5 a-e](#).

4.4 Réception et traitement des demandes

4.4.1 Réception des demandes des employeurs

Relevés d'emploi

Les relevés d'emploi (RE) sont des formulaires électroniques ou en format papier produits par l'employeur pour fournir des informations sur les antécédents de travail d'un employé. Les RE sont au cœur du traitement de l'assurance-emploi. Lorsque les prestataires présentent des demandes d'assurance-emploi, Service Canada utilise les relevés d'emploi pour :

- déterminer l'admissibilité aux prestations;
- calculer le taux de prestations;
- calculer le nombre de semaines de droit à des prestations.

Les employeurs et les fournisseurs de services de paie jouent un rôle crucial dans le traitement des demandes d'assurance-emploi. Afin d'éviter les retards de paiement des prestations d'assurance-emploi aux employés qui y ont droit, l'employeur doit remplir les RE de manière exacte, en temps opportun. Si les RE ne sont pas émis ou le sont de façon incorrecte ou en retard, cela peut avoir un impact sur les paiements pour les prestataires admissibles. Cela est dû au fait qu'une recherche manuelle de faits auprès des employeurs ou des interventions pourraient s'avérer nécessaires pour traiter ces demandes.

Illustration 7. Relevés d'emploi produits



Pour en savoir plus sur la répartition des relevés d'emploi électroniques, consultez l'[annexe 4.4.1a](#).

Relevés d'emploi électroniques

Service Canada encourage les employeurs à produire des relevés d'emploi électroniques à l'aide de l'[application RE Web](#), car cette méthode offre de nombreux avantages :

- interaction directe entre l'application RE Web et les systèmes de paie;
- réduction des erreurs dues à la saisie manuelle des RE sur papier;
- plus besoin pour les employeurs de commander, de remplir et d'envoyer des RE sur papier;
- plus besoin pour les employés de fournir leur RE sur papier à Service Canada;
- Service Canada reçoit instantanément l'information dans ses systèmes de traitement de l'assurance-emploi.

Au cours de l'EF2122, 40 231 employeurs se sont inscrits aux RE Web, comparativement à 84 699 au cours de l'EF2021. En raison de la pandémie de COVID-19, un nombre exceptionnel d'employeurs ont choisi de s'inscrire aux RE Web au cours de l'EF2021. Au cours de l'EF2122, le nombre de nouvelles inscriptions est revenu à peu près à celui qu'il était avant la pandémie (45 849 nouvelles inscriptions au cours de l'EF1920).

Pour en savoir plus sur les relevés d'emploi électroniques, [consultez les annexes 4.4.1b et c.](#)

4.4.2 Réception et traitement des demandes des prestataires

Un réseau national d'agents traite les demandes de prestations d'assurance-emploi. Ils trient et examinent les demandes d'assurance-emploi et prennent des décisions au sujet de ces demandes à l'aide des systèmes de traitement de l'assurance-emploi. Ces systèmes automatisent le traitement des demandes de prestations et la gestion de la charge de travail.

Demandes reçues

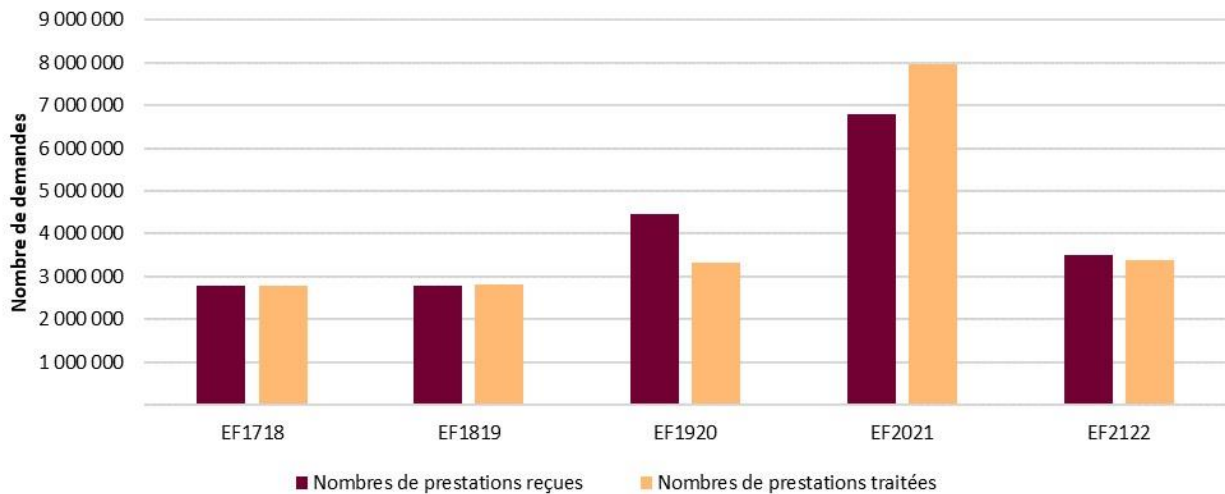
Au cours de l'EF2122, 3 512 858 demandes d'assurance-emploi ont été reçues, comparativement à 6 801 926 au cours de l'EF2021. Le Ministère a reçu un nombre record de demandes au cours de l'EF2021 en raison de la pandémie de COVID-19.

Demandes traitées

Au cours de l'EF2122, le Ministère a traité 3 387 201 demandes d'assurance-emploi, comparativement à 7 958 457 demandes de prestation régulières et de prestations d'urgence au cours de l'EF2021. Le délai moyen pour qu'un demandeur admissible reçoive un premier paiement était de 18 jours après le dépôt de la demande, comparativement à 16 jours au cours de l'EF2021¹⁴.

¹⁴ Au cours de l'EF2021, on a traité un plus grand volume de demandes automatiquement en raison des modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-emploi* et des mesures temporaires.

Graphique 4. Demandes reçues et traitées au cours de l'EF2122



Pour en savoir plus sur les demandes traitées et la rapidité des paiements, consulter [les annexes 4.4.2 a et b](#).

Embauches et formation

Chaque année, des agents de traitement de l'assurance-emploi expérimentés progressent dans leur carrière et accèdent à des postes de gestion et d'expertise. Au cours de l'EF2122, le taux de roulement a été semblable à celui des exercices précédents. EDSC a continué à embaucher et à former de nouveaux employés afin de maintenir les activités de traitement de l'assurance-emploi.

Les nouveaux agents doivent suivre une formation approfondie. Il faut compter jusqu'à deux ans avant qu'ils soient en mesure d'accomplir toutes les tâches d'un agent de traitement de l'assurance-emploi. Le programme de formation initiale est composé de plusieurs modules échelonnés dans le temps. Les agents doivent ensuite suivre d'autres étapes de formation pour pouvoir exercer toutes les fonctions de leur poste. Par sa forme, la formation est conçue pour aider l'organisation à :

- gérer un effectif comportant un grand nombre d'agents en formation;
- s'adapter continuellement aux modifications apportées aux lois;
- exécuter le plan de la haute direction pour combler les besoins futurs en matière d'embauche.

Modèle opérationnel national

Au cours de l'EF2122, le réseau de traitement¹⁵ fonctionnait selon un modèle opérationnel national (MON), ce qui signifie que le travail est transféré au prochain agent formé et disponible, peu importe où il se trouve au pays. Ce modèle permet d'offrir un service égal aux Canadiens dans tout le pays.

¹⁵ Le réseau de traitement de l'assurance-emploi est divisé en quatre régions qui couvrent l'ensemble du Canada (Ouest et Territoires, Ontario, Québec et Atlantique). Avant l'adoption du modèle opérationnel national, la charge de travail de l'assurance-emploi était généralement traitée en fonction de la région de résidence du prestataire.

Principes clés du MON

- **Un effectif** : embauche et formation uniformes des employés.
- **Un processus** : procédures et processus normalisés.
- **Une charge de travail** : attribution du travail au premier agent disponible, peu importe où il se trouve au pays.

Nombre de demandes

Le Ministère reçoit régulièrement de nouveaux renseignements concernant des demandes d'assurance-emploi qui ont déjà été traitées. Les agents doivent alors examiner ces demandes. En raison d'une augmentation du nombre de demandes au cours des dernières années attribuable en partie à la pandémie de COVID-19, le Ministère a choisi de concentrer ses activités sur le traitement des nouvelles demandes afin de s'assurer que les Canadiens reçoivent leurs paiements en temps opportun. Par conséquent, on a accumulé un arriéré considérable de demandes en attente d'examen.

La majeure partie des demandes de l'arriéré exige l'intervention d'agents d'expérience qui ont suivi toutes les formations requises. À la fin de l'EF2122, 45 % des agents de l'assurance-emploi avaient entre 0 et 12 mois d'expérience et seul un nombre limité d'agents possédaient toutes les connaissances requises pour réviser les demandes.

À partir de l'EF2223, le Ministère mettra en œuvre une stratégie pluriannuelle visant à réduire cet arriéré et à accroître sa capacité à respecter les normes de service. À cette fin, le gouvernement a accordé des fonds supplémentaires¹⁶ à EDSC pour l'intégration de nouveaux employés, le perfectionnement des employés et le maintien des effectifs.

4.5 Qualité du service

Les Canadiens s'attendent à une gestion judicieuse du régime de l'assurance-emploi et souhaitent qu'on rende compte de son intégrité. Afin de prévenir, détecter et gérer les erreurs pendant et après le traitement des demandes, Service Canada dispose d'activités, de processus et d'outils bien établis. Ces activités d'assurance de la qualité visent à garantir que les bonnes prestations sont versées à la bonne personne, au bon montant et du premier coup. Elles améliorent la qualité des services de l'assurance-emploi, renforcent l'intégrité des programmes d'EDSC et témoignent d'une gestion efficace et prudente des fonds publics. Voici quelques exemples :

- la correction des relevés d'emploi par le personnel chargé du traitement afin de s'assurer que le calcul des prestations est exact;
- la vérification des motifs de cessation d'emploi pour confirmer l'admissibilité.

¹⁶ Énoncé économique de l'automne de 2022

Étant donné leur nature préventive, ces activités ont une incidence sur le nombre d'erreurs détectées dans le cadre de programmes de contrôle de la qualité qui interviennent après le traitement des demandes.

Le Ministère gère deux programmes de contrôle de la qualité qui permettent de s'assurer que les demandeurs reçoivent les prestations auxquelles ils ont droit :

- Vérification de l'exactitude du paiement (VEP) de l'assurance-emploi;
- Programme d'excellence, d'exactitude et de la qualité du traitement (PEEQT)¹⁷.

4.5.1 Vérification de l'exactitude du paiement (VEP) de l'assurance-emploi

L'objectif du programme de VEP consiste à obtenir l'assurance que les taux d'erreur indiqués dans les états financiers ministériels ne représentent pas plus de 5 % du montant total des paiements de l'assurance-emploi. Pour ce faire, on examine un échantillon de dossiers statistiquement valide et on prévoit la valeur monétaire des erreurs détectées. Grâce à ce processus, le Ministère peut établir des estimations des trop-payés, des moins-payés et de l'exactitude globale des paiements.

Échantillon utilisé pour la VEP

Jusqu'ici, on s'appuyait sur l'échantillonnage en unités monétaires (EUM) pour sélectionner les dossiers à examiner dans le cadre de la VEP. En octobre 2021, dans un souci d'accroître l'exploitabilité des données de la VEP, on est passé à un échantillonnage aléatoire simple (EAS). Par conséquent, pour l'exercice à l'étude, on a utilisé une combinaison d'EUM et d'EAS¹⁸ pour sélectionner les 504 dossiers examinés aux fins de recensement des erreurs non détectées qui pourraient avoir mené à des paiements erronés.

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 %¹⁹ des prestations versées chaque année. Ce taux tient compte des erreurs du demandeur, de l'employeur et de Service Canada. Ce taux d'exactitude d'environ 95 % a été maintenu au cours des 15 dernières années. Au cours de l'EF2122, le taux d'exactitude global était de 94 %²⁰ (consulter l'[annexe 4.5.1a](#))²¹.

¹⁷ Dans les précédents rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi, EDSC a diffusé les résultats liés à un troisième programme d'assurance de la qualité : la Vérification de l'exactitude du traitement (VET). En février 2021, une décision a été effectuée pour fusionner les programmes de VET et de Rétroaction individuelle sur la qualité (RIQ), dont la portée était semblable. Ils forment désormais le Programme d'excellence, d'exactitude et de la qualité du traitement (PEEQT).

¹⁸ Les dossiers ont été sélectionnés par EUM pour la période d'avril à décembre 2021 et par EAS pour la période de janvier à mars 2022.

¹⁹ La Vérification de l'exactitude du paiement de l'assurance-emploi (VEP) a été mise en place au cours de l'EF8384 à la suite d'une recommandation du Bureau du vérificateur général du Canada (BVG). Le taux d'exactitude a été fixé à 95 % d'après les résultats de 2 vérifications de « l'exactitude des paiements » effectuées antérieurement : la première a été réalisée par le BVG au cours de l'EF8182, et la seconde, par le Ministère au cours de l'EF8384. Les résultats de ces études et des travaux de consultation menés par la firme Clarkson Gordon ont amené les hauts fonctionnaires à établir le taux d'exactitude des paiements à 95 %.

²⁰ Les résultats de fin d'exercice de mars comprennent les erreurs monétaires confirmées et potentielles pour les trop-payés et les moins-payés relevés lors de la vérification de l'exactitude du paiement. Les erreurs potentielles nécessitent des actions supplémentaires pour confirmer si une erreur s'est produite. Tant que ces actions ne sont pas terminées, elles sont considérées comme des erreurs. Bien que les Services de qualité s'efforcent de corriger toutes les erreurs potentielles avant la fin de l'exercice, ce n'est pas toujours possible. L'[annexe 4.5.1a](#) présente les résultats les plus récents pour l'EF2021 et l'EF2122.

²¹ Erratum : Les versions précédentes de ce rapport indiquaient erronément que le Bureau du vérificateur général rend compte de ces résultats chaque année dans les Comptes publics du Canada.

Taux d'erreur des clients

Cette année, le taux d'erreur des clients est passé de 2,1 % à 4,2 % (consulter l'[annexe 4.5.1b](#)). Bien que la VEP permette de détecter des erreurs qui ont été commises par les clients, mais qui n'ont pas été détectées lors du traitement initial du dossier, la plupart des situations qui conduisent aux erreurs de clients relevées dans la VEP se produisent après l'établissement de la demande initiale. Il s'agit notamment de situations dans lesquelles les clients ont déclaré des revenus incorrects alors qu'ils percevaient des prestations ou ont omis de déclarer le refus d'un emploi, leur démission ou leur licenciement. Service Canada n'a qu'un contrôle limité sur ces types d'erreurs, mais on cherche des solutions qui permettraient d'en réduire la fréquence.

Taux d'erreur des employeurs

Le taux d'erreur des employeurs a légèrement diminué par rapport au dernier exercice. Il est passé de 1,0 % à 0,6 % (consulter l'[annexe 4.5.1c](#)). Les renseignements incorrects déclarés par les employeurs représentent la totalité des erreurs. Afin de détecter les erreurs des employeurs dans les dossiers échantillonnés, on vérifie auprès des employeurs l'exactitude de tous les relevés d'emploi utilisés pour établir les demandes. Les relevés d'emploi électroniques aident à maintenir ces taux bas. Ils représentent environ 95 % des relevés d'emploi vérifiés dans le cadre de la VEP. Le Ministère continue aussi d'analyser les erreurs des employeurs pour en comprendre les causes et en établir la valeur financière, ainsi que pour explorer des avenues qui permettraient d'éviter ces erreurs.

Taux d'erreur de Service Canada

Le taux d'erreur de Service Canada a augmenté par rapport au dernier exercice. Il est passé de 0,8 % à 1,1 %. La majorité des erreurs sont des erreurs de traitement. On parle d'erreurs de traitement lorsque les activités nécessaires sont exécutées de manière incorrecte ou ne sont pas exécutées du tout par le personnel chargé du traitement. Les efforts continus de Service Canada pour automatiser le traitement ont contribué à maintenir un faible taux d'erreur (consulter l'[annexe 4.5.1d](#)).

4.5.2 Programme d'excellence, d'exactitude et de la qualité du traitement (PEEQT)

Par le passé, le Ministère fournissait des renseignements liés aux programmes de Vérification de l'exactitude du traitement (VET) et de Rétroaction individuelle sur la qualité (RIQ). La pandémie a entraîné la suspension de certains programmes de la Division des services de la qualité. La VET et la RIQ ont ainsi été suspendues pendant plusieurs mois. Cette pause opérationnelle exceptionnelle a permis d'explorer des changements pour intégrer les activités de contrôle de la qualité dans un modèle mieux adapté et plus rentable, tout en atteignant les objectifs des programmes et en répondant aux besoins des parties prenantes. À l'issue d'une analyse approfondie, à la fin de l'EF2021, les programmes de VET et de RIQ ont été fusionnés, dont la portée était semblable. Ils forment désormais le Programme d'excellence, d'exactitude et de la qualité du traitement (PEEQT).

À l'aide du PEEQT, Service Canada continuera non seulement de mesurer l'exactitude du traitement, mais il fournira 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. Les premiers résultats du PEEQT seront présentés dans le prochain rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi.

4.5.3 Examens administratifs et enquêtes

Les activités d'intégrité d'EDSC se concentrent principalement sur la détection, les plus importantes de ces activités étant orientées vers les examens administratifs et les enquêtes. Le Ministère utilise une variété d'outils et de processus pour déceler et traiter les cas d'erreur, d'abus et de fraude.

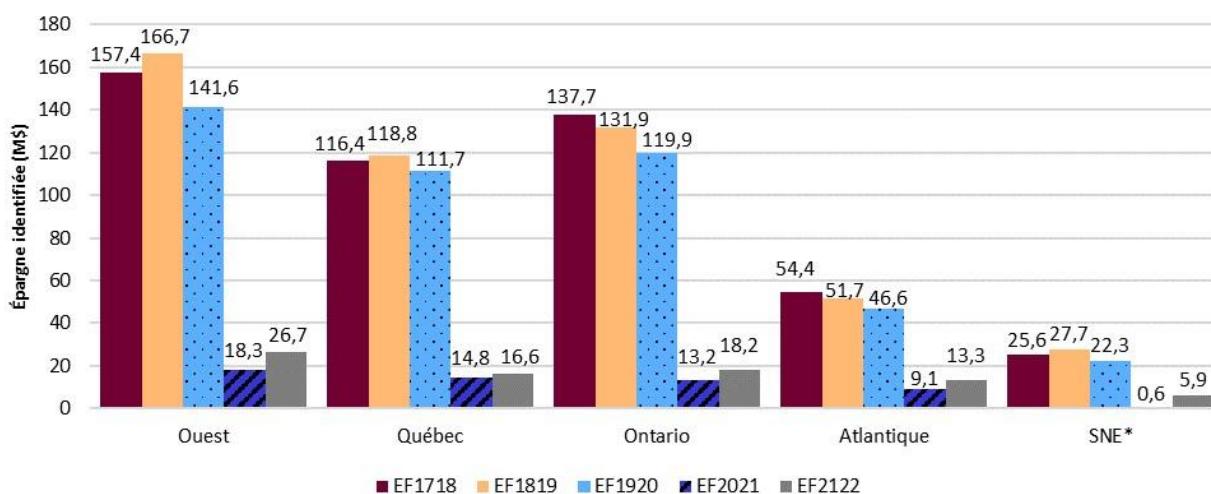
Au cours de l'EF2122, EDSC a effectué près de 93 000 examens administratifs et enquêtes en lien avec le régime d'assurance-emploi. Ce chiffre est nettement supérieur aux 15 596 examens effectués au cours de l'exercice précédent, mais il n'a pas retrouvé le niveau atteint avant la pandémie de COVID-19. Cela s'explique en grande partie par l'affectation de ressources à la résolution des problèmes liés aux prestations d'urgence mises en place pendant la pandémie.

En général, ces enquêtes et examens administratifs mettent au jour des cas d'erreurs involontaires de la part des prestataires concernant le travail et les revenus non déclarés. Les erreurs intentionnelles les plus courantes sont celles où un demandeur commet volontairement une erreur, notamment :

- omet de déclarer son travail, ses revenus ou son revenu indépendant;
- omet de déclarer les périodes où il n'était pas disponible pour travailler;
- omet de déclarer ses absences du Canada.

Ces enquêtes et examens administratifs génèrent des économies importantes pour le Compte des opérations de l'assurance-emploi. Au cours de l'EF2122, des économies de 80,62 millions de dollars ont été réalisées (voir le graphique 5 ci-dessous).

Graphique 5. Économies nettes totales établies (M\$) grâce aux activités d'intégrité



*SNE : Services nationaux d'enquêtes (SNE). Les cas d'absences non déclarées du Canada pendant une période de prestations d'assurance-emploi et le Programme d'avis d'embauche sont gérés de façon centralisée par un centre des Services nationaux d'enquêtes (SNE) de la Direction générale des services d'intégrité, à Miramichi, au Nouveau-Brunswick.

Remarque : Les chiffres (M\$) sont arrondis à la centaine de milliers de dollars près. Les montants nationaux ont été calculés à partir des données brutes.

Ces économies correspondent aux trop-payés recouvrés, aux pénalités et à la prévention des futurs paiements inadmissibles. Ces efforts profitent à la fois aux employés et aux employeurs qui paient des

cotisations d'assurance-emploi, car les économies réalisées réduisent le coût global du régime d'assurance-emploi lorsque les trop-payés sont recouverts.

EDSC utilise plusieurs méthodes pour recouvrer les trop-payés auprès des prestataires de l'assurance-emploi. En voici quelques-uns :

- 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.

Actes répréhensibles perturbateurs

Le nombre de fraudes organisées contre les organisations du secteur public a augmenté de façon exponentielle pendant la pandémie de COVID-19. Ce phénomène ne montre aucun signe de ralentissement. Dans le contexte de l'augmentation des cas de vol d'identité, la détection et la prévention des tentatives frauduleuses d'obtenir des prestations d'assurance-emploi à l'aide des renseignements personnels d'une autre personne sont demeurées une priorité pour le Ministère au cours de l'EF2122. Le Ministère a concentré ses ressources sur les mécanismes de vérification de l'identité afin d'atténuer les répercussions sur les prestataires légitimes et de s'assurer que ces derniers reçoivent les prestations auxquelles ils ont droit en temps opportun.

En raison de l'augmentation du nombre de tentatives frauduleuses d'accès aux prestations d'assurance-emploi, on a créé des procédures pour atténuer les effets de la fraude sur les demandeurs légitimes. Un groupe spécialisé d'agents de centres d'appels a été créé pour aider à traiter l'augmentation du volume de demandes de renseignements liées à la fraude. Ces agents ont trié les cas et ont donné la priorité à la résolution des demandes des clients qui subissaient des retards attribuables à des activités frauduleuses.

Prestation d'assurance-emploi d'urgence

Au cours de l'EF2021, EDSC a élaboré un plan quadriennal complet (EF2122 à EF2425) en appui aux activités de vérification après paiement pour l'admissibilité à la prestation d'assurance-emploi d'urgence. Comme la planification était en cours à la fin de l'EF2122, les résultats des vérifications après paiement seront présentés dans les prochains rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi.

Tout au long de l'EF2122, le Ministère a mené des enquêtes sur des demandes de la prestation d'assurance-emploi d'urgence potentiellement frauduleuses. Comme l'indiquent les *Comptes publics du Canada 2022*, le Ministère a signalé des pertes de 7,6 millions de dollars concernant 12 507 dossiers de demandes de la prestation d'assurance-emploi d'urgence en raison de fraudes présumées. Ces dossiers ont été transmis à la Gendarmerie royale du Canada (GRC) pour enquête.

Au cours de cette période, EDSC a également élaboré de nouveaux outils (processus, formations, procédures et protocoles de contrôle de la qualité) à l'appui des futures activités de vérification après paiement. Une fois que les informations nécessaires sont devenues disponibles, le Ministère a analysé

les données afin de désigner les demandes qui feront l'objet d'une vérification après paiement et d'établir l'ordre dans lequel elles seront vérifiées.

Séances d'information à l'intention des prestataires

En plus des examens administratifs et des enquêtes, les activités relatives à l'intégrité comprennent des activités de sensibilisation et de prévention. Il s'agit notamment de séances d'information obligatoires à l'intention des prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi. Ces séances visent à :

- fournir aux prestataires de l'information sur les programmes et les services mis à leur disposition pour les aider à trouver un emploi convenable;
- informer les prestataires de leurs droits et de leurs obligations en ce qui concerne les exigences du régime d'assurance-emploi et les conséquences de l'abus du système, à savoir les pénalités et les poursuites.

Au début de la pandémie de COVID-19, les séances d'information à l'intention des prestataires ont été suspendues en raison des protocoles de santé publique qui régissaient les Centres Service Canada. Ces séances n'avaient pas encore repris à la fin de l'EF2122.

4.5.4 Évolution de l'intégrité au sein du Ministère

Les efforts de transformation d'EDSC, comme la Modernisation du versement des prestations, représentent une occasion d'intégrer de nouvelles technologies au processus d'intégrité. Par la conception d'une approche proactive et l'utilisation d'outils analytiques, EDSC améliorera davantage l'exactitude des paiements et assurera une saine gestion des fonds publics.

Initiatives visant la qualité des opérations d'intégrité

Le Ministère a mis en place un programme national de gestion de la qualité afin de garantir un niveau élevé de qualité et d'uniformité dans les activités d'enquête. Il s'agit notamment de mener des activités approfondies de contrôle de la qualité pour mesurer le rendement au travail en ce qui concerne le traitement des enquêtes. Les résultats de ces activités déterminent le type de mesures correctives à mettre en œuvre. Ces mesures comprennent :

- la modification du matériel de formation;
- des directives nationales;
- l'amélioration des politiques et des systèmes.

Les initiatives et les résultats en matière de qualité font l'objet d'un suivi et d'un rapport à l'échelle nationale et dans chaque région. Ils sont utilisés pour indiquer les tendances et les modèles d'erreurs et déterminer les pratiques exemplaires. Les activités de gestion de la qualité ont été temporairement suspendues au cours de l'EF2021, mais elles ont repris depuis.

Gestion de l'identité

L'exactitude du Registre d'assurance sociale (RAS) est fondamentale à l'exécution de tous les programmes et services dans le cadre desquels on utilise le numéro d'assurance sociale (NAS) pour identifier correctement les clients. L'assurance-emploi est l'un de ces programmes qui dépendent de l'exactitude des résultats du RAS pour assurer l'intégrité de ses activités. Le programme de NAS maintient l'exactitude du RAS en suivant des pratiques strictes de gestion de l'identité et de la qualité. Il

s'agit notamment d'arrimer les procédures du programme à l'ensemble de politiques de gestion de l'identité d'EDSC, qui a récemment été mis à jour. Ces pratiques sont conçues pour garantir que les prestataires qui demandent un NAS (ou qui mettent à jour leur dossier de NAS) sont correctement identifiés et que les dossiers de NAS sont exacts. Le programme de NAS valide électroniquement les renseignements relatifs à l'identité du demandeur auprès de la source émettrice au moment d'effectuer la plupart des transactions. Lorsque les renseignements sont validés, le risque d'erreurs critiques lors du traitement des transactions du NAS est considérablement réduit.

Les demandes d'assurance-emploi en ligne sont facilitées en partie par la validation électronique de l'identité des demandeurs avec le RAS en temps réel. Cela représente environ 35 millions de validations par an. Ces efforts garantissent non seulement que le processus de demande est efficace, mais aussi que la personne qui demande les prestations est la véritable titulaire du NAS.

Gestion des risques

Afin que les ressources soient affectées aux cas à risque élevé, EDSC utilise diverses stratégies axées sur le risque pour améliorer l'intégrité globale du régime d'assurance-emploi. Ces cas sont plus susceptibles de fausses déclarations, d'abus, d'erreurs de paiement ou de fraude. La détection et le repérage des problèmes potentiels dans les cas à haut risque dès les premières étapes du cycle de vie des prestations permettent au Ministère d'affecter les ressources en matière d'intégrité aux activités d'enquête les plus prioritaires.

En général, le nombre d'examens administratifs et d'enquêtes de l'assurance-emploi qui sont effectués annuellement correspond au nombre de cas qui sont considérés à risque élevé. Toutefois, dans une année donnée, le volume peut varier en fonction de la nature et de l'importance changeantes des risques détectés.

EDSC dispose également d'une fonction d'analyse des risques pour évaluer les risques liés à l'intégrité des programmes et mieux comprendre la cause fondamentale des « erreurs de paiement ». Cette fonction comprend également l'élaboration de stratégies d'atténuation appropriées, y compris la mise en œuvre de mesures de contrôle supplémentaires pour corriger toute vulnérabilité relevée.

4.6 Recours

4.6.1 Demandes de révision des décisions relatives à l'assurance-emploi

Les prestataires ou les employeurs qui ne sont pas d'accord avec une décision rendue à l'égard d'une demande de prestations d'assurance-emploi ont le droit de demander à Service Canada que cette décision soit révisée. 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.

L'agent qui a rendu la décision initiale à l'égard d'une demande donnée ne procède jamais à la révision. Un autre agent examine tous les renseignements au dossier, ainsi que les lois et les politiques

applicables. À l'issue de la révision, la décision initiale est soit maintenue, soit renversée, soit modifiée. Une fois la révision terminée, Service Canada informe le client du résultat²².

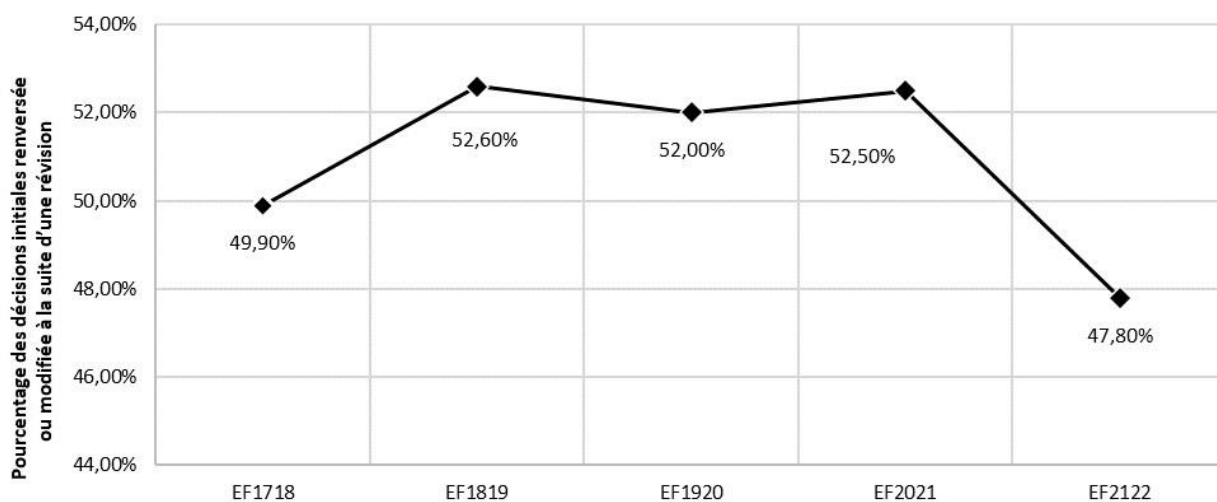
Selon la norme de services d'EDSC, toute demande de révision d'une décision doit être traitée dans les 30 jours suivant sa réception. Le Ministère a réussi à respecter la norme pour 83,7 % des demandes, comparativement à 88,7 % au cours de l'EF2021.

Lors du présent exercice, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) a reçu 48 545 demandes de révision, comparativement à 22 250 au cours de l'EF2021 et 48 297 au cours de l'EF1920. Au cours de l'EF2021, le taux d'acceptation plus élevé de la prestation d'assurance-emploi d'urgence et les mesures de simplification de l'assurance-emploi qui ont suivi ont entraîné une baisse du volume des demandes de révision. L'augmentation au cours de l'EF2122 coïncide avec le retour progressif aux mesures législatives qui encadraient l'assurance-emploi avant la pandémie.

De plus, au cours de l'EF2122, le temps de traitement moyen d'une demande de révision est passé de 18 jours à 21 jours.

Au cours de l'EF2122, 47,8 % des décisions révisées ont été annulées ou modifiées. Cela représente une diminution par rapport aux quatre exercices précédents (consulter le graphique 6 ci-dessous).

Graphique 6. Pourcentage des décisions initiales annulées ou modifiées à la suite de la révision



En 2020, on a procédé à une évaluation interne pour mieux comprendre les raisons pour lesquelles des décisions ont été modifiées ou annulées à l'étape de la demande de révision. Les deux principales raisons relevées sont :

- des informations nouvelles ou supplémentaires fournies par les clients;
- des erreurs commises par Service Canada.

²² Pour plus d'explications sur les demandes de révision, consultez la page [Demande de révision d'une décision de l'assurance-emploi](#) sur le site [Canada.ca](#).

Sur la base des tendances observées dans le cadre de l'évaluation interne, on a apporté les améliorations suivantes au cours de l'EF2122 :

- introduction d'outils nationaux;
- mises à jour des formations et des procédures.

4.6.2 Appels relatifs à l'assurance-emploi et Tribunal de la sécurité sociale du Canada

Le Tribunal de la sécurité sociale (TSS) est un tribunal administratif indépendant qui rend des décisions sur les appels en lien avec :

- les prestations d'assurance-emploi;
- les prestations d'invalidité du RPC;
- d'autres prestations du RPC;
- les prestations de la SV et du Supplément de revenu garanti.

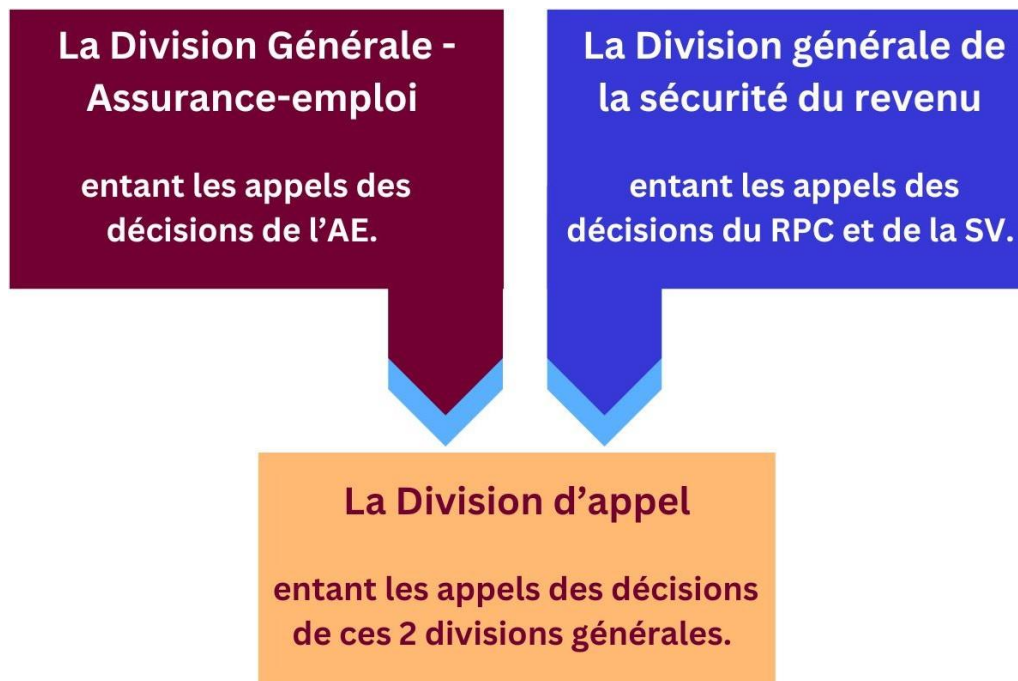
Le TSS est distinct et indépendant de la CAEC et d'EDSC. Le Compte des opérations de l'assurance-emploi, le Compte des opérations du RPC et le Trésor pour les cas de la SV financent les activités du TSS.

Le TSS comporte des divisions :

- Division générale, Assurance-emploi;
- Division générale, Sécurité du revenu;
- Division d'appel.

Les membres nommés par le gouverneur en conseil prennent les décisions concernant ces appels.

Illustration 8. Divisions du Tribunal de la sécurité sociale



Le mandat du TSS est de fournir à la population canadienne un processus d'appel simple, rapide, équitable et davantage axé sur le client. À l'issue d'un examen du processus de recours au TSS réalisé en 2017, on a publié un rapport en janvier 2018. On y a formulé plusieurs recommandations. À partir de ces recommandations, le TSS a élaboré un plan approfondi visant à améliorer le processus. Les initiatives suivantes ont été mises en œuvre :

- simplifier les critères de lancement d'un appel et communiquer de manière proactive avec les appelants pour remplir leur demande;
- donner aux appelants le choix de la forme de leur audience devant la Division générale (téléconférence, vidéoconférence, en personne, etc.);
 - (Les audiences en personne ont temporairement cessé pendant la pandémie, mais elles ont maintenant repris.)
- fixer des audiences dès que l'autorisation de faire appel est accordée par la Division d'appel;
- publier davantage les décisions de la Division générale et publier toutes les décisions de la Division d'appel avec les décisions connexes de la Division générale;
- proposer des formulaires en format HTML et la possibilité d'envoyer des demandes et des documents par courrier électronique;
- former le personnel et les membres du TSS à la rédaction en langage simple;
 - (Les lettres du TSS qui étaient jusque-là d'un niveau de lecture universitaire ont été réécrites pour être claires et simples.)
- former les employés qui travaillent directement avec le public au téléphone sur la manière de communiquer clairement;
- établir un partenariat avec une ligne d'assistance téléphonique indépendante de secours et de crise pour aider les appelants qui ont besoin d'un soutien immédiat;
- sonder les prestataires pour évaluer et améliorer les activités, et publier les résultats des sondages sur le site Web du TSS;
- proposer un mode alternatif de résolution des litiges pour les recours à la Division d'appel qui s'y prêtent;
- mettre en œuvre des services de navigation.

Ces initiatives ont permis d'améliorer les services. Par exemple, le temps de traitement pour la Division générale, Assurance-emploi sont passés de 203 jours au cours de l'EF1617 à 43 jours au cours de l'EF2122. Le *Rapport d'étape 2022 : Ensemble pour la justice* du TSS contient de plus amples informations sur certaines de ces initiatives, ainsi que des statistiques sur le rendement et les normes de service du Tribunal pour l'EF2122.

Ce rapport comprend des renseignements sur les appels de l'assurance-emploi interjetés devant la Division générale et la Division d'appel.

Tribunal de la sécurité sociale – Division générale, 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 Division générale, Assurance-emploi du TSS. Au cours de l'EF2122, le TSS a reçu 3 237 appels (dont 98 dossiers d'appels collectifs) et en a conclu 2 582 (dont 22 dossiers

d'appels collectifs). Cela a entraîné une augmentation du nombre d'appels actifs, qui est passé de 587 appels actifs (dont 322 dossiers d'appels collectifs) en mars 2021 à 1 242 (dont 398 dossiers d'appels collectifs) en mars 2022. Pour plus d'informations, consultez l'[annexe 4.6.2a](#)²³.

Au nom de la CAEC, Service Canada transmet le dossier de demande de révision au TSS. Le dossier de demande de révision comprend tous les documents pertinents à la prise de la décision de révision et à l'examen de la première décision. Sur demande, la CAEC répondra aux questions ou aux demandes de renseignements supplémentaires de la part du TSS et pourrait participer aux audiences d'appel.

Appels réguliers et appels collectifs

Le TSS gère et suit les appels de l'assurance-emploi de deux catégories :

- Appels collectifs
 - Un appel collectif comprend deux demandeurs ou plus qui interjettent appel de décisions rendues dans la même affaire ou dans une affaire semblable.
 - Les appels collectifs sont plus complexes et nécessitent plus de temps que les appels réguliers.
- Appels réguliers
 - Un appel déposé devant le TSS qui ne fait pas partie d'un appel collectif est considéré comme un appel régulier.

Normes de services et rendement

Le TSS a réussi à respecter son engagement de servir le public tout au long de la pandémie de COVID-19. Il a continué à tenir des audiences par téléconférence et vidéoconférence, conformément aux mesures de santé publique. Le [taux de satisfaction générale des clients](#) est passé de 92 % de janvier à mars 2021 à 97 % pour les mêmes mois en 2022.

Normes de service de la Division générale

- 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 l'EF2122, le TSS a atteint cet objectif dans 68,8 % des cas (baisse comparativement à 79,4 % au cours de l'EF2021), avec un délai de traitement moyen de 42,9 jours (hausse comparativement à 37,0 jours au cours de l'EF2021). Si l'on inclut les appels collectifs, les résultats restent inchangés pour cet exercice.
 - Pour plus d'informations, consultez l'[annexe 4.6.2b](#).
- Les décisions sont prises dans les 15 jours qui suivent une audience, dans 80 % des cas.
 - Au cours de l'EF2122, le TSS a atteint cet objectif dans 68,8 % des cas, avec une moyenne de 9,0 jours pour rendre une décision après l'audience, comparativement à 8,8 jours au cours de l'EF2021. Si l'on inclut les appels collectifs, les résultats restent inchangés pour cet exercice.

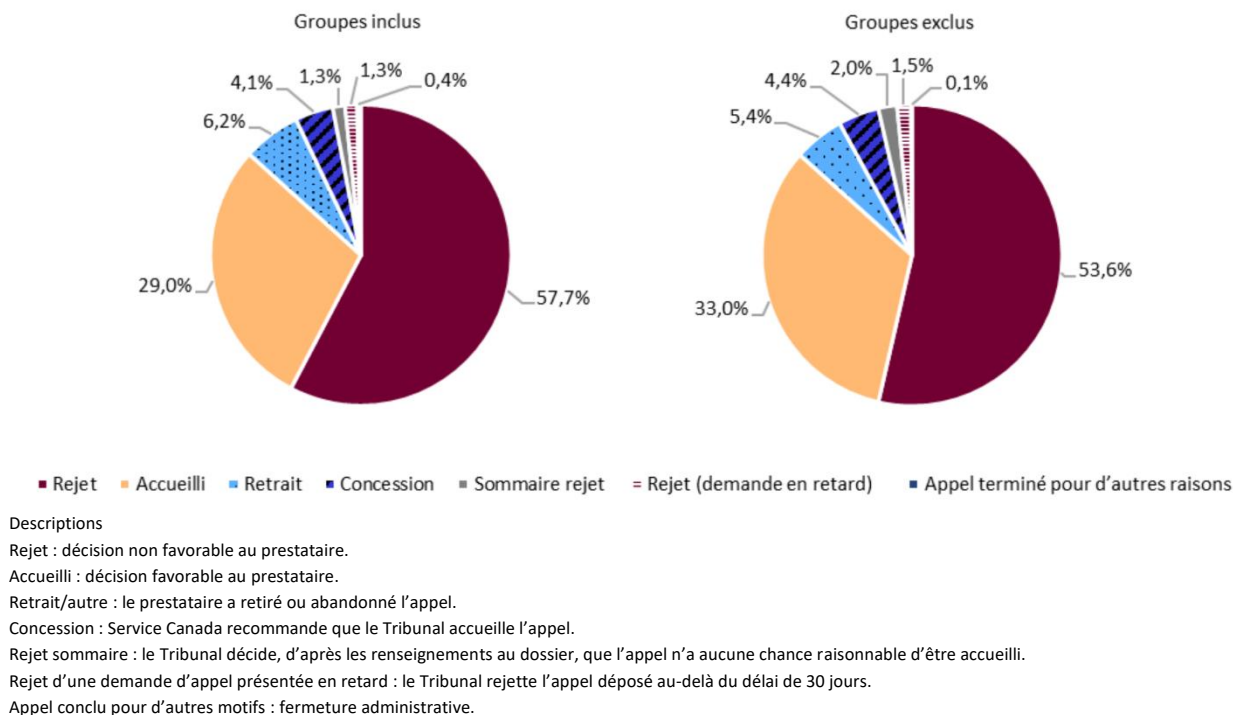
²³ Il convient de noter que le nombre d'appels actifs indiqué ici diffère de celui indiqué dans le rapport d'étape 2022 du TSS, puisqu'on y inclut les appels collectifs.

- Pour plus d'informations, consultez l'[annexe 4.6.2c et d.](#)

Résultats de la Division générale, Assurance-emploi

Un appel porté devant la Division générale, Assurance-emploi peut être conclu par une décision écrite ou un retrait. Au cours de l'EF2122, 29 % des cas ont été accueillis (33 % excluant les appels collectifs), 58 % ont été rejetés (54 % excluant les appels collectifs), environ 6 % ont été retirés, et les autres ont été rejetés sommairement ou conclus pour d'autres raisons.

Graphique 7. Résultats de la Division générale, Assurance-emploi pour l'EF2122



Tribunal de la sécurité sociale – Division d'appel, Assurance-emploi

Lorsqu'une partie à l'appel est en désaccord avec la décision rendue par la Division générale, elle peut contester cette décision devant la Division d'appel. Exception faite des appels sommairement rejetés par la Division générale, la première étape devant la Division d'appel consiste à déposer une demande d'autorisation d'appel. La Division d'appel accordera l'autorisation d'interjeter appel si la cause est défendable. 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 l'EF2122, la Division d'appel du TSS a reçu 373 dossiers d'appel et en a conclu 272. Cela a entraîné une augmentation du nombre de dossiers d'appel, qui est passé de 39 appels actifs en mars 2021 à 140 en mars 2022. Pour plus d'informations, consultez l'[annexe 4.6.2e.](#)

Il n'y a eu aucun appel collectif devant la Division d'appel au cours de l'EF2122.

Normes de services et rendement

Normes de service de la Division d'appel

- Les demandes d'autorisation d'interjeter appel sont prises dans les 45 jours, dans 80 % des cas.
 - Au cours de l'EF2122, le TSS a atteint cet objectif dans 95 % des cas, comme au cours de l'EF2021, avec un délai de traitement moyen de 23,1 jours (hausse comparativement à 21,6 jours au cours de l'EF2021).
 - Pour plus d'informations, consultez l'[annexe 4.6.2f](#).
- Les décisions finales sont rendues dans les 150 jours qui suivent l'autorisation d'interjeter appel, dans 80 % des cas.
 - Au cours de l'EF2122, le TSS a atteint cet objectif dans 93,9 % des cas (baisse comparativement à 96,5 % au cours de l'EF2021), avec un délai de traitement moyen de 89,0 jours (hausse comparativement à 77,1 jours au cours de l'EF2021).
 - Pour plus d'informations, consultez l'[annexe 4.6.2g](#).

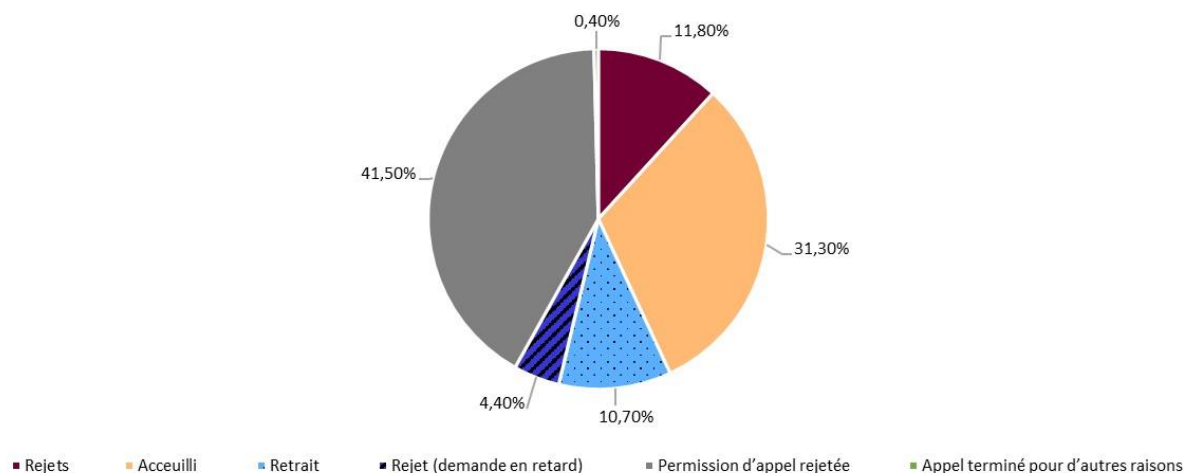
Mode alternatif de résolution des litiges à la Division d'appel

La Division d'appel réunit les parties pour appliquer un mode alternatif de résolution des litiges lorsqu'il y a une attente raisonnable que l'appel puisse être résolu de manière informelle, sans audience. On a procédé ainsi pour 11 % (ou 30) des dossiers traités par la Division d'appel au cours de l'EF2122. Cela a permis de résoudre 63 % (soit 19) de ces dossiers.

Résultats à la Division d'appel

Un appel porté devant la Division d'appel peut être conclu par une décision écrite ou un retrait. Au cours de l'EF2122, 31,3 % des cas ont été accueillis, 11,8 % ont été rejetés, 41,5 % ont fait l'objet d'un rejet de la permission d'appel, 10,7 % ont été retirés et les autres ont été conclus pour d'autres motifs.

Graphique 8. Résultats de la Division d'appel pour l'EF2122



Descriptions

Appel rejeté : la décision est défavorable à l'appelant

Permission d'en appeler rejetée : la Division d'appel refuse la permission d'en appeler

Accueilli : décision favorable à l'appelant

Retrait : l'appelant retire l'appel

Appel en retard rejeté : la Division d'appel rejette l'appel interjeté au-delà de la limite de 30 jours

Représentation au Tribunal de la sécurité sociale

À chaque palier d'appel, les appelants peuvent choisir de se représenter eux-mêmes ou de recourir aux services d'un représentant pour les aider pendant le processus d'appel. Il peut s'agir d'une représentation formelle ou informelle, par exemple par un ami ou un membre de la famille. Le TSS a dressé une liste d'organisations qui peuvent aider gratuitement les appelants partout au Canada.

Les appels avec représentation englobent les dossiers avec n'importe quel type de représentant. Parmi les dossiers qui ont été conclus au cours de l'EF2122, un représentant est intervenu pour 18 % (521 sur 2 852) des appels. Parmi les appels pour lesquels il y avait un représentant, la répartition des types de représentation est la suivante :

- groupe de défense (51 appels, soit 10 %);
- avocat (111 appels, soit 21 %);
- clinique d'aide juridique (31 appels, soit 6 %);
- député (5 appels, soit 1 %);
- conseiller parajuridique (13 appels, soit 3 %);
- représentant personnel (290 appels, soit 56 %);
- représentant professionnel (non-juriste) (8 appels, soit 2 %);
- représentant syndical (12 appels, soit 2 %).

Contribuer pour aider le Tribunal de la sécurité sociale à rendre des comptes

Le TSS est chargé de traiter les appels d'une manière simple, rapide et équitable. Pour ce faire, elle s'appuie sur les parties prenantes, qui ont une bonne idée de ce qui fonctionne (ou pas) pour les parties. En assurance-emploi, le TSS s'appuie entre autres sur les parties prenantes suivantes :

- demandeurs
- cliniques d'aide juridique
- avocats
- conseillers parajuridiques
- syndicats
- groupes de défense
- CAEC

La collaboration avec les parties prenantes est une étape importante pour l'instauration d'un meilleur système de justice administrative. Le TSS rencontre régulièrement les parties prenantes pour écouter ce qu'elles ont à dire et favoriser les échanges d'idées. Des réunions avec les parties prenantes ont eu lieu à l'automne et au printemps de l'année à l'étude pour discuter des appels en matière d'assurance-emploi, de manière à orienter les travaux du Comité consultatif sur les appels en assurance-emploi. Le TSS rencontre également deux fois par an les parties prenantes dans le cadre des travaux du Comité consultatif sur les appels en sécurité du revenu.

Le TSS a également tenu des séances spéciales pour discuter des modifications législatives à venir et des nouvelles règles de procédure. Les informations et les conseils fournis par les parties prenantes sont résumés sur le site Web du TSS.

4.7 Conclusion

Alors que le Canada et les Canadiens commencent à s'adapter au monde qui émerge de la pandémie de COVID-19, Service Canada constate que le nombre de demandes d'assurance-emploi et d'appels afférents commence à revenir aux niveaux qui prévalaient avant la pandémie. Les innovations qui ont permis au régime d'assurance-emploi d'être souple et agile pendant la pandémie ont ouvert la voie aux décisions et aux améliorations à venir. Pour ce qui est de l'avenir, Service Canada continuera de mettre l'accent sur la prestation de services en temps opportun, l'exactitude, la réduction de la fraude et la satisfaction des clients. Ces facteurs joueront tous un rôle clé dans les efforts continus pour améliorer et moderniser le régime d'assurance-emploi. Ces efforts permettront de garantir que les Canadiens ont accès à l'assurance-emploi lorsqu'ils en ont le plus besoin.



ANNEXE I

Statistiques clés du marché du travail

Annexe 1.1	Statistiques clés du marché du travail: Concepts et définitions.....	362
Annexe 1.2	Statistiques clés du marché du travail	364
Annexe 1.3	Emploi selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, le type d'emploi, la catégorie des travailleurs et la permanence de l'emploi..	365
Annexe 1.4	Chômage selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, la raison du chômage et la durée du chômage	367
Annexe 1.5	Taux de chômage selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint et l'industrie	369
Annexe 1.6	Durée moyenne du chômage selon la province, le sexe et l'âge	371
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	372
Annexe 1.8	Taux de postes vacants selon la province ou le territoire et l'industrie.....	374
Annexe 1.9	Salaires horaires moyens selon la province, le sexe, l'âge et l'industrie.....	375

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	<p>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.</p> <p>La population inactive regroupe les personnes qui étaient incapables de travailler ou qui n'étaient pas disponibles pour travailler. Elle comprend également les personnes qui étaient sans travail et qui n'avaient ni recherché du travail au cours des quatre semaines précédentes, ni un emploi devant commencer dans les quatre semaines après la semaine de référence.</p>
Emploi	<p>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 :</p> <p>a) faisaient un travail quelconque dans le cadre d'un emploi ou dans une entreprise, c.-à-d. 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</p> <p>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 deux 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).</p>
Chômage	<p>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:</p> <p>a) n'avaient pas d'emploi, mais avaient cherché activement du travail au cours des quatre dernières semaines (y compris la semaine de référence) et étaient disponibles pour travailler;</p> <p>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</p> <p>c) n'avaient pas activement cherché du travail au cours des quatre dernières semaines, mais avaient un emploi devant commencer dans les quatre semaines à compter de la semaine de référence et étaient disponibles pour travailler.</p>
Taux d'activité	<p>Le taux d'activité se définit comme la population active exprimée en pourcentage de la population de 15 ans et plus.</p> <p>Le taux d'activité d'un groupe particulier (province, sexe, âge, etc.) est la population active dans ce groupe, exprimée en pourcentage de la population de 15 ans et plus dans le même groupe</p>
Taux d'emploi	<p>Le taux d'emploi se définit comme le nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus.</p> <p>Le taux d'emploi d'un groupe particulier (province, sexe, âge, etc.) est le nombre de personnes occupées dans ce groupe, exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus dans le même groupe.</p>
Taux de chômage	<p>Le taux de chômage se définit comme le nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active.</p> <p>Le taux de chômage d'un groupe particulier (province, sexe, âge, etc.) est le nombre de chômeurs dans ce groupe, exprimé en pourcentage de la population active dans le même groupe.</p>
Postes vacants	<p>Un poste est vacant s'il satisfait aux conditions suivantes:</p> <p>a) il est vacant à la date de référence (première journée du mois) ou le deviendra au cours du mois;</p> <p>b) il y a des tâches à accomplir durant le mois pour le poste en question; et</p>

Concept	Définition
	<p>c) l'employeur cherche activement un travailleur à l'extérieur de l'organisation afin de pourvoir le poste.</p> <p>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.</p>
Taux de postes vacants	Le nombre de postes vacants exprimé en pourcentage de la demande de travail, c'est-à-dire l'ensemble des postes occupés et des postes vacants.

Sources : Statistique Canada, « Guide de l'Enquête sur la population active », No 71-543-G au catalogue, Ottawa: Statistique Canada, 2020. Statistique Canada, « Information sur la population active: du 9 au 15 février 2020 », Catalogue No 71-001-X, Ottawa: Statistique Canada, 2020. Statistique Canada, « Guide de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires », Catalogue No 75-514-G, Ottawa: Statistique Canada, 2020.

Annexe 1.2 – Statistiques clés du marché du travail¹

Caractéristiques du marché du travail (niveau en milliers)						
Statistiques	EF1920 ^r	EF2021 ^r	EF2122	Février 2020 ^r	Mars 2022	Écart (%) Février 2020 à mars 2022
Population ²	30 805,0	31 118,5	31 419,5	30 949,1	31 626,8	+2,2
Population active	20 268,3	20 023,8	20 580,6	20 393,9	20 759,5	+1,8
Emploi	19 075,8	17 990,9	19 178,3	19 223,4	19 663,3	+2,3
Chômage	1 192,6	2 032,9	1 402,3	1 170,5	1 096,3	-6,3
Caractéristiques du marché du travail (taux en %)						
Taux de chômage (%)	5,9	10,2	6,8	5,7	5,3	-0,5
Taux d'activité (%)	65,8	64,3	65,5	65,9	65,6	-0,3
Taux d'emploi (%)	61,9	57,8	61,0	62,1	62,2	+0,1

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les variations en pourcentage et en points de pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

¹ Les statistiques excluent les territoires.

² Nombre de personnes en âge de travailler de 15 ans et plus.

^r: Données révisées

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

Annexe 1.3 – Emploi selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, le type d'emploi, la catégorie des travailleurs et la permanence de l'emploi (en milliers)

Caractéristiques ¹	EF1920 ^r	EF2021 ^r	EF2122	Février 2020 ^r	Mars 2022	Écart (%) Février 2020 à mars 2022
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	227,7	214,3	224,7	226,5	229,7	+1,4
Île-du-Prince-Édouard	80,2	76,3	81,2	81,3	84,4	+3,8
Nouvelle-Écosse	463,8	446,0	470,6	468,8	478,5	+2,1
Nouveau-Brunswick	363,4	353,0	364,2	369,0	369,5	+0,1
Québec	4 318,3	4 077,7	4 321,9	4 359,2	4 411,6	+1,2
Ontario	7 427,3	6 995,4	7 506,6	7 503,7	7 750,0	+3,3
Manitoba	660,8	628,9	664,8	668,8	673,9	+0,8
Saskatchewan	575,6	543,9	567,8	576,8	578,5	+0,3
Alberta	2 297,6	2 136,5	2 290,7	2 302,7	2 350,3	+2,1
Colombie-Britannique	2 661,0	2 519,0	2 685,9	2 666,7	2 737,0	+2,6
Yukon ²	23,3	21,7	22,8	22,6	23,1	+2,2
Territoires du Nord-Ouest ²	23,0	21,9	23,8	22,5	25,1	+11,6
Nunavut ²	13,5	12,1	13,9	13,7	13,2	-3,6
Sexe						
Hommes	10 031,2	9 518,8	10 075,9	10 101,4	10 311,2	+2,1
Femmes	9 044,5	8 472,1	9 102,3	9 122,0	9 352,0	+2,5
Catégorie d'âge						
15 à 24 ans	2 593,0	2 192,0	2 545,9	2 632,8	2 659,0	+1,0
25 à 54 ans	12 304,6	11 811,8	12 452,7	12 365,8	12 756,7	+3,2
55 ans et plus	4 178,2	3 987,1	4 179,6	4 224,7	4 247,5	+0,5
Niveau de scolarité atteint						
Études secondaires partielles ou moins ³	1 540,1	1 294,4	1 407,4	1 461,5	1 410,5	-3,5
Diplôme d'études secondaires ⁴	4 592,2	4 199,6	4 397,3	4 590,5	4 409,8	-3,9
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires ⁵	6 823,6	6 279,9	6 692,7	6 648,5	6 766,8	+1,8
Grade universitaire ⁶	6 123,9	6 215,0	6 672,7	6 225,3	6 808,6	+9,4
Industrie						
Industries productrices de biens	3 988,3	3 788,9	3 947,3	3 845,8	3 929,7	+2,2
Agriculture	294,6	274,9	253,8	274,7	238,2	-13,3
Foresterie, pêche, extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	325,6	308,1	327,8	312,0	329,2	+5,5
Services publics	133,2	134,0	138,9	134,6	137,9	+2,5
Construction	1 489,6	1 397,4	1 468,6	1 407,3	1 452,2	+3,2
Fabrication	1 745,3	1 674,6	1 758,2	1 717,3	1 772,2	+3,2
Industries productrices de services	15 091,5	14 200,0	15 222,8	15 079,9	15 465,9	+2,6
Commerce de gros et de détail	2 928,1	2 742,7	2 937,1	2 924,8	3 002,3	+2,6
Transport et entreposage	1 030,8	934,3	989,8	1 021,2	967,8	-5,2
Finance, assurances, services immobiliers et de location	1 243,4	1 254,9	1 339,5	1 247,0	1 343,5	+7,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 567,7	1 580,1	1 715,1	1 558,5	1 757,7	+12,8
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ⁷	749,1	670,5	684,3	719,4	659,7	-8,3
Services d'enseignement	1 326,0	1 352,0	1 459,5	1 414,2	1 536,9	+8,7

Soins de santé et assistance sociale	2 481,1	2 404,1	2 551,4	2 507,0	2 602,5	+3,8
Information, culture et loisirs ⁸	772,8	658,4	747,1	747,6	777,6	+4,0
Hébergement et services de restauration	1 197,7	893,7	986,7	1 172,1	1 010,6	-13,8
Autres services (sauf les administrations publiques)	782,7	692,8	716,3	776,6	710,8	-8,5
Administrations publiques	1 012,3	1 016,6	1 096,1	991,6	1 096,5	+10,6
Type d'emploi						
Emploi à temps plein ⁹	15 493,7	14 770,5	15 635,7	15 618,2	16 022,4	+2,6
Emploi à temps partiel ¹⁰	3 582,0	3 220,4	3 542,6	3 605,1	3 640,9	+1,0
Catégorie de travailleurs						
Employés	16 251,9	15 285,2	16 525,1	16 151,1	16 766,0	+3,8
Employés du secteur public	3 765,0	3 785,7	4 069,8	3 815,2	4 168,4	+9,3
Employés du secteur privé	12 487,0	11 499,5	12 455,3	12 335,9	12 597,6	+2,1
Travailleurs autonomes	2 827,9	2 703,8	2 645,1	2 774,6	2 629,7	-5,2
Permanence de l'emploi						
Employés	16 251,9	15 285,2	16 525,1	16 151,1	16 765,9	+3,8
Employés permanents ¹¹	14 183,7	13 549,7	14 533,9	14 248,3	14 879,1	+4,4
Employés temporaires ¹²	2 068,2	1 735,4	1 991,1	1 902,8	1 886,8	-0,8
Canada	19 075,8	17 990,9	19 178,3	19 223,4	19 663,3	+2,3

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

¹ Les données propres aux territoires ne sont pas comprises dans les totaux officiels pour le Canada. Les données présentées dans les autres catégories (c'est-à-dire les données selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, le type d'emploi, la catégorie de travailleurs et la permanence de l'emploi) excluent également les données se rapportant aux territoires.

² Les chiffres pour les territoires s'appuient sur des moyennes mobiles de 3 mois à partir de données désaisonnalisées produites par Statistique Canada. Les données des exercices financiers (EF*) correspondent à la moyenne des données de juin, septembre et décembre.

³ Comprend de zéro à huit années de scolarité et des études secondaires partielles.

⁴ Comprend l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et des études postsecondaires partielles (inachevées).

⁵ Comprend les certificats (dont ceux d'une école de métiers) ou les diplômes d'un établissement d'enseignement de niveau postsecondaire, notamment les certificats des écoles de formation professionnelle, de formation d'apprenti, des collèges communautaires, des collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps) et des écoles de sciences infirmières. Comprend également les certificats universitaires de niveau inférieur au baccalauréat.

⁶ Comprend au moins un baccalauréat.

⁷ Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services et de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

⁸ Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

⁹ L'emploi à temps plein se compose des personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur seul emploi ou emploi principal.

¹⁰ L'emploi à temps partiel se compose des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur seul emploi ou emploi principal.

¹¹ Un emploi permanent est un emploi qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette. Cela signifie qu'aucune date de cessation d'emploi n'est déterminée à l'avance.

¹² Un emploi temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin. Cette catégorie comprend : les emplois saisonniers, les emplois à durée déterminée ou à contrat, y compris le travail obtenu par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire; les emplois occasionnels; ainsi que tout autre type d'emploi temporaire.

† : Données révisées

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0019-01, non désaisonnalisées (pour les données selon le niveau de scolarité atteint); 14-10-0022-01, désaisonnalisées (pour les données selon l'industrie); 14-10-0026-01, désaisonnalisées (pour les données selon la catégorie de travailleurs); 14-10-0071-01, non désaisonnalisées (pour les données selon la permanence de l'emploi); 14-10-0287-01, désaisonnalisées (pour les données propres aux provinces, selon le sexe, l'âge et le type d'emploi); et 14-10-0292-01, désaisonnalisées (pour les données propres aux territoires).

Annexe 1.4 – Chômage selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, la raison du chômage et la durée du chômage (en milliers)

Caractéristiques ¹	EF1920 ^r	EF2021 ^r	EF2122	Février 2020 ^r	Mars 2022	Écart (%) Février 2020 à mars 2022
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	31,7	37,2	33,7	32,0	35,4	+10,6
Île-du-Prince-Édouard	7,4	9,3	8,9	7,2	7,9	+9,7
Nouvelle-Écosse	39,2	49,0	41,3	41,5	35,8	-13,7
Nouveau-Brunswick	32,1	42,0	35,0	29,0	28,5	-1,7
Québec	239,1	415,2	249,6	207,8	191,3	-7,9
Ontario	449,8	818,3	597,8	442,7	435,7	-1,6
Manitoba	37,6	59,2	40,5	36,4	33,3	-8,5
Saskatchewan	35,4	50,2	36,5	39,5	30,6	-22,5
Alberta	175,7	289,1	189,7	180,6	155,7	-13,8
Colombie-Britannique	144,4	263,4	169,4	153,8	142,2	-7,5
Yukon ²	1,0	1,4	1,3	1,1	1,4	+27,3
Territoires du Nord-Ouest ²	1,7	2,3	1,4	1,9	1,3	-31,6
Nunavut ²	2,2	2,2	1,9	1,9	2,6	+36,8
Sexe						
Hommes	655,2	1 093,8	760,2	647,2	562,4	-13,1
Femmes	537,4	939,1	642,2	523,3	533,8	+2,0
Catégorie d'âge						
15 à 24 ans	331,9	581,4	345,2	310,7	268,4	-13,6
25 à 54 ans	634,5	1 070,1	735,4	625,1	589,0	-5,8
55 ans et plus	226,1	381,4	321,8	234,7	238,8	+1,7
Niveau de scolarité atteint						
Études secondaires partielles ou moins ³	199,4	274,5	209,1	186,7	196,3	+5,1
Diplôme d'études secondaires ⁴	370,9	676,4	432,8	395,6	352,8	-10,8
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires ⁵	347,9	616,7	433,4	360,7	365,3	+1,3
Grade universitaire ⁶	273,8	465,9	329,2	271,6	257,0	-5,4
Industrie						
Industries productrices de biens⁷	219,6	345,6	192,2	266,3	201,8	-24,2
Agriculture	13,1	14,6	13,2	23,6	17,5	-25,8
Foresterie, pêche, exploitation minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	26,7	40,2	22,1	26,4	18,5	-29,9
Services publics	2,6	2,9	2,8	4,6	2,5	-45,7
Construction	104,3	151,2	83,8	124,4	100,9	-18,9
Fabrication	73,0	136,9	71,0	87,3	62,5	-28,4
Industries productrices de services⁷	561,2	1 183,3	542,8	516,9	474,0	-8,3
Commerce de gros et de détail	118,2	252,7	115,2	126,8	94,7	-25,3
Transport et entreposage	35,6	83,9	40,0	35,3	46,0	+30,3
Finance, assurances, services immobiliers et de location	21,3	47,1	20,4	20,9	17,9	-14,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	43,9	87,3	36,8	42,2	24,5	-41,9
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ⁸	49,3	87,9	43,7	49,7	47,5	-4,4
Services d'enseignement	56,8	92,4	59,3	25,1	43,7	+74,1

Soins de santé et assistance sociale	44,4	93,4	47,6	33,3	48,6	+45,9
Information, culture et loisirs ⁹	50,3	112,9	54,5	49,3	46,0	-6,7
Hébergement et services de restauration	89,5	227,2	73,9	79,3	65,3	-17,7
Autres services (sauf les administrations publiques)	29,2	69,0	28,6	30,8	19,0	-38,3
Administrations publiques	22,8	29,4	22,8	24,2	20,7	-14,5
Non classées¹⁰	411,2	504,5	669,6	431,3	495,7	+14,9
Raisons du chômage						
Personnes qui ont quitté leur emploi	239,9	238,9	176,5	219,1	183,6	-16,2
Personnes qui ont perdu leur emploi	540,9	1 290,1	558,5	564,0	492,2	-12,7
Personnes qui n'ont pas travaillé au cours de la dernière année ou qui n'ont jamais travaillé	411,2	504,5	669,6	431,3	495,7	+14,9
Durée du chômage¹¹						
1 à 4 semaines	496,2	580,0	450,0	473,1	408,7	-13,6
5 à 13 semaines	304,2	637,2	326,0	296,9	266,6	-10,2
14 à 26 semaines	164,9	409,8	198,5	171,0	134,8	-21,2
27 à 51 semaines	167,1	342,7	360,9	178,7	222,1	+24,3
52 semaines et plus	89,1	123,5	223,2	98,6	129,0	+30,8
Durée inconnue ¹²	60,3	63,1	66,9	50,7	64,0	+26,2
Canada	1 192,6	2 032,9	1 402,3	1 170,5	1 096,3	-6,3

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Sont exclus du calcul de la moyenne de l'exercice financier les données mensuelles qui sont confidentielles en vertu de la Loi sur la statistique.

¹ Les données propres aux territoires ne sont pas comprises dans les totaux officiels pour le Canada. Les données présentées dans les autres catégories (c.-à-d. les données selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, la raison du chômage et la durée du chômage) excluent également les données se rapportant aux territoires.

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 zéro à huit années de scolarité et des études secondaires partielles.

⁴ Comprend l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et des études postsecondaires partielles (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 douze mois.

⁸ Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services et de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

⁹ Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

¹⁰ Les personnes qui n'ont pas travaillé au cours de la dernière année ou qui n'ont jamais travaillé ne sont classées dans aucune industrie.

¹¹ La durée du chômage correspond au nombre de semaines consécutives pendant lesquelles une personne sans travail est à la recherche d'un emploi ou pendant lesquelles elle est temporairement mise à pied.

¹² La durée du chômage est inconnue pour les chômeurs qui doivent commencer un nouvel emploi dans les quatre semaines suivantes.

r : Données révisées

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableaux 14-10-0019-01, non désaisonnalisées (pour les données selon le niveau de scolarité atteint); 14-10-0022-01, désaisonnalisées (pour les données selon l'industrie); 14-10-0342-01, désaisonnalisées (pour les données selon la durée du chômage); 14-10-0125-01, non désaisonnalisées (pour les données sur la raison du chômage); 14-10-0287-01 désaisonnalisées (pour les données propres aux provinces, selon le sexe et l'âge); et 14-10-0292-01, désaisonnalisées (pour les données propres aux territoires).

Annexe 1.5 – Taux de chômage selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint et l'industrie (%)

Caractéristiques ¹	EF1920 ^e	EF2021 ^e	EF2122	Février 2020 ^e	Mars 2022	Écart (pts de %) Février 2020 à mars 2022
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	12,2	14,8	13,0	12,4	13,4	+1,0
Île-du-Prince-Édouard	8,4	10,9	9,9	8,1	8,6	+0,4
Nouvelle-Écosse	7,8	9,9	8,1	8,1	7,0	-1,2
Nouveau-Brunswick	8,1	10,6	8,8	7,3	7,2	-0,1
Québec	5,2	9,2	5,5	4,6	4,2	-0,4
Ontario	5,7	10,5	7,4	5,6	5,3	-0,2
Manitoba	5,4	8,6	5,7	5,2	4,7	-0,5
Saskatchewan	5,8	8,5	6,0	6,4	5,0	-1,4
Alberta	7,1	11,9	7,6	7,3	6,2	-1,1
Colombie-Britannique	5,1	9,5	5,9	5,5	4,9	-0,5
Yukon ²	4,2	6,2	5,5	4,6	5,7	+1,1
Territoires du Nord-Ouest ²	7,0	9,4	5,7	7,8	4,9	-2,8
Nunavut ²	14,1	15,2	11,9	12,2	16,5	+4,3
Sexe						
Hommes	6,1	10,3	7,0	6,0	5,2	-0,8
Femmes	5,6	10,0	6,6	5,4	5,4	0,0
Catégorie d'âge						
15 à 24 ans	11,3	21,0	11,9	10,6	9,2	-1,4
25 à 54 ans	4,9	8,3	5,6	4,8	4,4	-0,4
55 ans et plus	5,1	8,7	7,1	5,3	5,3	+0,1
Niveau de scolarité atteint						
Études secondaires partielles ou moins ³	11,5	17,5	12,9	11,3	12,2	+0,9
Diplôme d'études secondaires ⁴	7,5	13,9	9,0	7,9	7,4	-0,5
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires ⁵	4,9	8,9	6,1	5,1	5,1	0,0
Grade universitaire ⁶	4,3	7,0	4,7	4,2	3,6	-0,5
Industrie						
Industries productrices de biens						
Agriculture	5,2	8,4	4,6	6,5	4,9	-1,6
Forêt, pêche, exploitation minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	4,3	5,0	4,9	7,9	6,8	-1,1
Services publics	7,6	11,5	6,3	7,8	5,3	-2,5
Construction	1,9	2,1	2,0	3,3	1,8	-1,5
Fabrication	6,5	9,8	5,4	8,1	6,5	-1,6
Industries productrices de services	4,0	7,6	3,9	4,8	3,4	-1,4
Commerce de gros et de détail	3,6	7,7	3,4	3,3	3,0	-0,3
Transport et entreposage	3,9	8,4	3,8	4,2	3,1	-1,1
Finance, assurances, services immobiliers et de location	3,3	8,2	3,9	3,3	4,5	+1,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	1,7	3,6	1,5	1,6	1,3	-0,3
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ⁷	2,7	5,2	2,1	2,6	1,4	-1,3
Services d'enseignement	6,2	11,6	6,0	6,5	6,7	+0,3
Soins de santé et assistance sociale	4,1	6,4	3,9	1,7	2,8	+1,0
Information, culture et loisirs ⁸	1,8	3,7	1,8	1,3	1,8	+0,5
Hébergement et services de restauration	6,1	14,6	6,8	6,2	5,6	-0,6
Autres services (sauf les administrations publiques)	7,0	20,3	7,0	6,3	6,1	-0,3
Administrations publiques	3,6	9,1	3,8	3,8	2,6	-1,2
Administrations publiques	2,2	2,8	2,0	2,4	1,9	-0,5

Canada	5,9	10,2	6,8	5,7	5,3	-0,5
---------------	------------	-------------	------------	------------	------------	-------------

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.-à-d. les données selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint et l'industrie) excluent également les données se rapportant aux territoires.

² Les chiffres pour les territoires s'appuient sur des moyennes mobiles de 3 mois à partir de données désaisonnalisées produites par Statistique Canada. Les données des exercices financiers (EF*) correspondent à la moyenne des données de juin, septembre et décembre.

³ Comprend de zéro à huit années de scolarité et des études secondaires partielles.

⁴ Comprend l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et des études postsecondaires partielles (inachevées).

⁵ Comprend les certificats (dont ceux d'une école de métiers) ou les diplômes d'un établissement d'enseignement de niveau postsecondaire, notamment les certificats des écoles de formation professionnelle, de formation d'apprenti, des collèges communautaires, des collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps) et des écoles de sciences infirmières. Comprend également les certificats universitaires de niveau inférieur au baccalauréat.

⁶ Comprend au moins un baccalauréat.

⁷ Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services et de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

⁸ Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

^f : Données révisées

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableaux 14-10-0019-01, non désaisonnalisées (pour les données selon le niveau de scolarité atteint); 14-10-0022-01, désaisonnalisées (pour les données selon l'industrie); 14-10-0287-01, désaisonnalisées (pour les données propres aux provinces, selon le sexe et l'âge); et 14-10-0292-01, désaisonnalisées (pour les données propres aux territoires).

Annexe 1.6 – Durée moyenne du chômage^{1,2} selon la province, le sexe et l'âge (nombre de semaines)

Caractéristiques ³	EF1920 ^r	EF2021 ^r	EF2122	Février 2020 ^r	Mars 2022	Écart (%) Février 2020 à mars 2022
Province						
Terre-Neuve-et-Labrador	17,2	18,5	21,6	18,5	18,9	+2,2
Île-du-Prince-Édouard	15,6	14,9	17,2	14,5	15,7	+8,3
Nouvelle-Écosse	15,7	19,8	21,7	15,5	17,2	+11,0
Nouveau-Brunswick	14,7	16,2	19,1	19,3	15,4	-20,2
Québec	16,3	14,8	19,0	16,5	15,8	-4,2
Ontario	15,7	17,5	23,0	16,0	21,7	+35,6
Manitoba	16,1	15,4	20,5	17,8	22,6	+27,0
Saskatchewan	17,9	18,2	23,1	19,0	16,7	-12,1
Alberta	19,5	20,2	27,7	20,3	23,5	+15,8
Colombie-Britannique	12,1	17,5	20,2	13,6	18,2	+33,8
Sexe						
Hommes	16,9	18,3	23,2	17,3	20,9	+20,8
Femmes	15,1	16,3	21,2	15,6	18,4	+17,9
Catégorie d'âge						
15 à 24 ans	9,5	12,7	12,9	10,9	12,5	+14,7
25 à 54 ans	16,6	18,4	23,5	16,9	20,9	+23,7
55 ans et plus	24,2	22,0	29,4	23,2	26,2	+12,9
Canada	16,1	17,4	22,3	16,7	19,6	+17,4

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.-à-d. les données selon le sexe et l'âge) excluent également les données se rapportant aux territoires.

^r : Données révisées

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

Annexe 1.7 – Postes vacants selon la province ou le territoire, l'industrie, le genre de travail, le type de poste et la durée de la vacance du poste

Caractéristiques	Deux derniers trimestres de l'EF1920'	Deux derniers trimestres de l'EF2021'	Deux derniers trimestres de l'EF2122	Écart (%) Deux derniers trimestres de l'EF2021 à l'EF2122
Province ou territoire				
Terre-Neuve-et-Labrador	4 515	4 395	6 863	+56,1
Île-du-Prince-Édouard	1 770	1 760	3 245	+84,4
Nouvelle-Écosse	11 008	12 903	19 353	+50,0
Nouveau-Brunswick	9 145	11 038	13 990	+26,7
Québec	127 570	147 663	231 255	+56,6
Ontario	189 195	203 300	342 510	+68,5
Manitoba	16 145	17 853	26 643	+49,2
Saskatchewan	11 028	11 310	20 038	+77,2
Alberta	46 908	47 545	87 045	+83,1
Colombie-Britannique	91 633	97 100	149 033	+53,5
Yukon	880	805	1 243	+54,3
Territoires du Nord-Ouest	480	730	1 305	+78,8
Nunavut	395	445	443	-0,6
Industrie				
Industries productrices de biens	93 963	110 333	176 858	+60,3
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	12 070	11 743	13 493	+14,9
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	4 030	4 520	8 173	+80,8
Services publics	1 903	1 583	2 558	+61,6
Construction	33 840	42 898	70 565	+64,5
Fabrication	42 120	49 590	82 070	+65,5
Industries productrices de services	416 713	446 518	726 108	+62,6
Commerce de gros	21 930	22 045	34 548	+56,7
Commerce de détail	59 170	70 993	99 643	+40,4
Transport et entreposage	25 770	29 148	44 085	+51,2
Finance et assurances	21 970	23 038	33 568	+45,7
Services immobiliers et services de location et de location à bail	7 645	6 393	10 858	+69,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	39 193	42 828	67 510	+57,6
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ¹	39 075	41 893	65 175	+55,6
Services d'enseignement	14 908	15 953	22 290	+39,7
Soins de santé et assistance sociale	67 493	99 530	130 785	+31,4
Information, culture et loisirs ²	24 480	17 163	33 893	+97,5
Hébergement et services de restauration	61 013	47 760	132 463	+177,4
Autres services (sauf les administrations publiques)	23 498	20 538	36 758	+79,0
Administrations publiques	10 570	9 240	14 535	+57,3
Genre de travail				
Poste à temps plein ³	370 390	401 165	670 868	+67,2
Poste à temps partiel ⁴	140 285	155 683	232 098	+49,1
Type de poste				
Poste permanent ⁵	409 403	433 245	763 320	+76,2
Poste temporaire ⁶	101 273	123 603	139 648	+13,0
Poste saisonnier ⁷	65 953	69 545	80 893	+16,3
Durée de la vacance du poste				
Moins de 15 jours	124 473	145 693	154 845	+6,3
15 à 29 jours	94 700	109 473	150 545	+37,5
30 à 59 jours	84 263	101 550	167 435	+64,9
60 à 89 jours	39 570	50 828	98 018	+92,8
90 jours ou plus	105 395	149 305	332 123	+122,4
Canada	510 675	556 848	902 965	+62,2

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

¹ Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services et de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

² Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

³ Un poste vacant à temps plein représente un poste qui demande 30 heures ou plus de travail par semaine.

⁴ Un poste vacant à temps partiel représente un poste qui demande moins de 30 heures de travail par semaine.

⁵ Un poste permanent est un poste qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette. Cela signifie qu'aucune date de cessation d'emploi n'est déterminée à l'avance.

⁶ Un poste temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin.

⁷ Un poste saisonnier est un poste temporaire qui est lié à un événement récurrent (p. ex. les jours fériés) ou à une période de l'année (p. ex. l'été).

^r : Données révisées

Sources : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, tableaux 14-10-0326-01, non désaisonnalisées (pour les données par province et territoire et par industrie); et 14-10-0328-01, non désaisonnalisées (pour les données par genre de travail, type de poste et durée de la vacance).

Annexe 1.8 – Taux de postes vacants selon la province ou le territoire et l'industrie (%)

Caractéristiques	Deux derniers trimestres de l'EF1920 ^r	Deux derniers trimestres de l'EF2021 ^r	Deux derniers trimestres de l'EF2122	Écart (pts de %) Deux derniers trimestres de l'EF2021 à l'EF2122
Province ou territoire				
Terre-Neuve-et-Labrador	2,3	2,3	3,5	+1,2
Île-du-Prince-Édouard	2,7	2,9	4,8	+2,0
Nouvelle-Écosse	2,7	3,3	4,6	+1,4
Nouveau-Brunswick	3,0	3,6	4,4	+0,8
Québec	3,4	4,2	5,9	+1,8
Ontario	2,9	3,4	5,2	+1,8
Manitoba	2,7	3,1	4,4	+1,3
Saskatchewan	2,4	2,5	4,1	+1,6
Alberta	2,3	2,6	4,4	+1,8
Colombie-Britannique	3,9	4,4	6,1	+1,8
Yukon	4,9	4,6	6,5	+1,9
Territoires du Nord-Ouest	2,2	3,6	6,0	+2,4
Nunavut	2,8	3,1	2,9	-0,3
Industrie				
Industries productrices de biens	2,9	3,2	4,6	+1,4
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	5,2	5,0	5,6	+0,6
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	2,0	2,4	4,0	+1,6
Services publics	1,5	1,3	2,0	+0,7
Construction	3,2	4,1	6,1	+2,0
Fabrication	2,6	3,3	5,1	+1,9
Industries productrices de services	3,0	3,3	5,0	+1,7
Commerce de gros	2,6	2,8	4,2	+1,4
Commerce de détail	2,9	3,6	4,8	+1,2
Transport et entreposage	3,1	3,7	5,4	+1,7
Finance et assurances	2,8	3,1	4,1	+1,1
Services immobiliers et services de location et de location à bail	2,5	2,5	3,8	+1,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	3,8	4,2	5,8	+1,6
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ¹	3,1	3,5	5,3	+1,9
Services d'enseignement	1,0	1,2	1,6	+0,4
Soins de santé et assistance sociale	3,2	4,6	5,7	+1,1
Information, culture et loisirs ²	3,7	3,2	5,3	+2,2
Hébergement et services de restauration	4,4	4,9	10,4	+5,5
Autres services (sauf les administrations publiques)	4,1	4,1	6,6	+2,5
Administrations publiques	2,1	1,9	2,8	+0,9
Canada	3,1	3,6	5,3	+1,7

Remarque: Les variations en points de pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

¹ Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services et de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

² Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

^r : Données révisées

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

Annexe 1.9 – Salaire horaire moyen^{1,2,3} selon la province, le sexe, l'âge et l'industrie (en dollars courants)

Caractéristiques	EF1920	EF2021	EF2122	Février 2020	Mars 2022	Écart (%) Février 2020 à mars 2022
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	26,53	28,02	28,50	27,04	29,02	+7,3
Île-du-Prince-Édouard	23,11	24,56	25,76	24,13	26,99	+11,9
Nouvelle-Écosse	24,29	25,86	26,34	24,59	27,12	+10,3
Nouveau-Brunswick	23,88	25,04	26,05	24,25	27,25	+12,4
Québec	27,19	28,90	29,56	27,85	30,31	+8,8
Ontario	29,25	31,30	31,83	29,62	32,25	+8,9
Manitoba	25,79	27,16	27,30	25,98	27,76	+6,9
Saskatchewan	28,22	29,89	29,91	28,80	30,55	+6,1
Alberta	32,21	33,71	33,13	32,42	33,62	+3,7
Colombie-Britannique	28,68	30,52	31,59	29,50	31,98	+8,4
Sexe						
Hommes	30,58	32,33	32,98	31,17	33,73	+8,2
Femmes	26,57	28,35	28,73	26,97	29,10	+7,9
Catégorie d'âge						
15 à 24 ans	17,36	17,87	18,41	17,46	18,76	+7,4
25 à 54 ans	30,89	32,60	33,32	31,42	33,87	+7,8
55 ans et plus	29,93	31,72	32,28	30,14	32,65	+8,3
Industrie						
Industries productrices de biens	30,49	31,54	32,31	30,98	33,21	+7,2
Agriculture	20,21	20,45	21,18	21,19	21,69	+2,4
Foresterie, pêche, extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	41,44	43,05	44,48	42,51	45,69	+7,5
Services publics	44,69	46,61	47,10	44,65	46,28	+3,7
Construction	30,85	31,52	32,39	31,48	33,51	+6,4
Fabrication	28,08	29,18	29,77	28,36	30,59	+7,9
Industries productrices de services	28,12	30,09	30,53	28,62	31,00	+8,3
Commerce de gros et de détail	22,15	23,34	23,68	21,99	24,57	+11,7
Transport et entreposage	27,86	29,02	30,06	28,92	29,42	+1,7
Finance, assurances, services immobiliers et de location	34,29	36,46	37,56	35,64	38,19	+7,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	36,36	38,15	39,02	36,71	40,59	+10,6
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ⁴	21,65	23,24	23,79	21,59	24,91	+15,4
Services d'enseignement	35,25	36,70	36,88	35,28	36,36	+3,1
Soins de santé et assistance sociale	28,29	29,45	29,63	28,55	29,74	+4,2
Information, culture et loisirs ⁵	27,02	30,99	31,30	27,82	31,24	+12,3
Hébergement et services de restauration	16,66	17,15	17,44	16,89	17,75	+5,1
Autres services (sauf les administrations publiques)	24,63	26,72	26,92	25,37	26,50	+4,5
Administrations publiques	38,68	39,89	40,07	40,02	40,90	+2,2
Canada	28,60	30,39	30,89	29,09	31,44	+8,1

¹ Le salaire horaire comprend la rémunération avant les taxes et autres déductions, et comprend les pourboires, les commissions et les boni rattachés à l'emploi principal.

² Le salaire horaire moyen annualisé est calculé comme étant la moyenne des données mensuelles.

³ Les données propres aux territoires ne sont pas comprises dans les totaux officiels pour le Canada. Les données présentées dans les autres catégories (c'est-à-dire les données selon le sexe, l'âge et l'industrie) excluent également les données se rapportant aux territoires.

⁴ Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services et de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

⁵ Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0063-01, données saisonnalisées.



ANNEXE 2

Tableaux des données sur les prestations d'assurance-emploi

Annexe 2.1	Prestations d'assurance-emploi – Concepts et définitions	379
Annexe 2.2	Nombre maximal des semaines de prestations d'assurance-emploi	383
Annexe 2.3	Prestations d'assurance-emploi.....	385
Annexe 2.4	Prestations d'assurance-emploi (selon la région économique de l'assurance-emploi)	386
Annexe 2.5	Prestations régulières	390
Annexe 2.6	Prestations régulières (selon l'industrie)	394
Annexe 2.7	Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi).....	398
Annexe 2.8	Prestataires réguliers saisonniers	406
Annexe 2.9	Prestations pour pêcheurs.....	410
Annexe 2.10	Prestations spéciales.....	414
Annexe 2.11	Prestations spéciales (selon la région économique de l'assurance-emploi)	417
Annexe 2.12	Les entreprises et les prestations régulières et spéciales de l'assurance-emploi (par industrie)	423
Annexe 2.13	Prestations de maternité	425
Annexe 2.14	Prestations parentales (biologiques et adoptifs).....	429
Annexe 2.15	Prestations de maladie	439
Annexe 2.16	Prestations de maladie (selon l'industrie)	443
Annexe 2.17	Prestations de compassion	446
Annexe 2.18	Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes.....	450
Annexe 2.19	Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants	454
Annexe 2.20	Prestations pour Travail partagé	458
Annexe 2.21	Prestations pour Travail partagé (selon l'industrie)	462
Annexe 2.22	Supplément familial.....	466
Annexe 2.23	Travail pendant une période de prestations	471
Annexe 2.24	Prestations régulières pour les apprentis.....	475

Annexe 2.25 Prestations régulières pendant une formation après avoir obtenu la permission de Service Canada (Actions Compétences).....	479
Annexe 2.26 Demandes de prestations pures et combinées étant complétées, par type de prestations	483
Annexe 2.27 Remboursement des prestations d'assurance-emploi.....	484
Annexe 2.28 Cotisants au régime d'assurance-emploi.....	486
Annexe 2.29 Ratios prestations-cotisations	490
Annexe 2.30 Taux de chômage selon la région économique de l'assurance-emploi.....	492
Annexe 2.31 Carte des régions économiques de l'assurance-emploi – EF2122	495

Annexe 2.1 – Prestations d'assurance-emploi – Concepts et définitions

Le chapitre II et l'annexe 2 fournissent des renseignements sur le nombre de nouvelles demandes de prestations établies, la durée effective moyenne, le taux de prestations hebdomadaires moyen, les montants versés en prestations, les catégories de prestataires de l'assurance-emploi (travailleurs de longue date, prestataires occasionnels, prestataires fréquents), les prestataires réguliers saisonniers et l'état de la demande (actif, ouvert, complété, terminé, inactif et combiné). Ces concepts sont définis ci-après.

Concept	Définition
<p>Nouvelles demandes établies</p>	<p>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.</p> <p>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 2020 (soit pendant l'EF2021) et dont les prestations versées à un prestataire d'assurance-emploi ont débuté en décembre 2020 (soit pendant l'EF2021) et se sont terminées en juin 2021 (soit pendant l'EF2122) est comprise dans les statistiques de l'EF2021, mais n'est pas prise en compte dans les statistiques de l'EF2122.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Durée effective moyenne</p>	<p>La durée effective moyenne des demandes de prestations d'assurance-emploi désigne, à l'égard de ces demandes, le nombre moyen de semaines de prestations par demande pendant lesquelles au moins un dollar en prestations a été versé à un prestataire d'assurance-emploi.</p>

(suite à la page suivante)

Concept	Définition
<p>Durée effective moyenne (suite)</p>	<p>Pour les demandes de prestations associées à la majorité des types de prestations, la durée effective moyenne est calculée en divisant le nombre de semaines de prestations pendant lesquelles au moins un dollar a été versé à un prestataire par le nombre de demandes de prestations qui ont été complétées (par exemple, la durée moyenne effective en Ontario est égal au nombre de semaines pour lesquelles des prestations ont été payées, pour toutes les demandes de prestations complétées en Ontario durant un exercice financier donné, divisé par le nombre de demandes complétées en Ontario).</p> <p>La durée effective moyenne pour les demandes de prestations de l'assurance-emploi pour pêcheurs est calculée à partir de demandes de prestations établies durant la période de référence plutôt que des demandes de prestations complétées pendant la même période.</p> <p>La durée effective moyenne est un concept différent de la durée maximale moyenne : le second correspond au nombre maximum de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées (en vertu des articles 12 et 152.14 de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>, et de l'article 8 du Règlement sur l'assurance-emploi (pêche) tandis que le premier correspond au nombre de semaines pendant lesquelles des prestations sont effectivement versées.</p>
<p>Taux de prestations hebdomadaires moyen</p>	<p>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.</p> <p>Le taux de prestations hebdomadaires moyen est calculé en divisant la somme des taux de prestations hebdomadaires de chaque demande par le nombre de demandes qui ont été établies.</p> <p>Le supplément familial est toujours compris dans le calcul du taux de prestations, à moins d'avis contraire.</p> <p>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 section 2.2.7 du chapitre II portant sur la disposition relative au travail pendant une période de prestations).</p>
<p>Montants versés</p>	<p>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.</p>

(suite à la page suivante)

Concept	Définition
Montants versés (suite)	Les montants versés sont toujours rapportés selon la comptabilité de caisse, c'est-à-dire qu'ils sont rapportés dans l'année au cours de laquelle ils ont été versés peu importe quand la demande a été 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 2020 (soit pendant l'EF2021) et dont les versements ont débuté en décembre 2020 (soit pendant l'EF2021) et se sont terminés en juin 2021 (soit pendant l'EF2122) sont compris dans les statistiques de l'EF2021 et celles de l'EF2122. Si ce prestataire a reçu 200 \$ par semaine pendant 17 semaines entre décembre 2020 et mars 2021, et 200 \$ par semaine pendant 12 semaines entre avril et juin 2021, alors un montant de 3 400 \$ sera attribué à l'EF2021 et un montant de 2 400 \$ sera attribué à l'EF2122.
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 sept des dix dernières années, et qui ont touché des prestations d'assurance-emploi régulières ou pour pêcheurs pendant 35 semaines ou moins au cours des cinq dernières années.
Prestataires fréquents	Les prestataires fréquents sont des prestataires d'assurance-emploi comptant au moins trois demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs, pour lesquelles ils ont touché des prestations pendant plus de 60 semaines, au cours des cinq dernières années.
Prestataires occasionnels	Les prestataires occasionnels sont des prestataires d'assurance-emploi qui ne répondent pas aux critères des travailleurs de longue date ni à ceux des prestataires fréquents.
Prestataires saisonniers	Les prestataires d'assurance-emploi qui, au cours des cinq années précédant l'année de référence, ont présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs, dont au moins deux 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 huit semaines avant ou après la semaine durant laquelle la demande est établie pour l'année en cours.
Demandes de prestations actives	Les demandes de prestations actives sont celles pour lesquelles des prestations sont encore versées pendant la période de prestations.
Demandes de prestations ouvertes	Les demandes de prestations ouvertes sont celles pour lesquelles les bénéficiaires reçoivent ou peuvent encore recevoir des prestations d'assurance-emploi.

(suite à la page suivante)

Concept	Définition
Demandes de prestations complétées	Les demandes de prestations complétées incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance.
Demandes de prestations terminées	Les demandes de prestations terminées sont celles qui ont pris fin et pour lesquelles les bénéficiaires ne peuvent plus recevoir des prestations d'assurance-emploi. Les principales raisons menant à la fin d'une demande de prestations sont soit le versement de la totalité des semaines de prestations d'assurance-emploi auquel le bénéficiaire était admissible ou encore que le bénéficiaire a atteint la dernière semaine de sa période de prestations, soit la dernière semaine pendant laquelle il était admissible à recevoir des prestations de l'assurance-emploi.
Demandes de prestations en dormance	Les demandes de prestations en dormance sont celles qui, en date du mois d'août de l'exercice financier suivant l'année de référence, sont ouvertes sans être actives.
Demandes combinées	<p>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 huit types de prestations offertes par le régime d'assurance-emploi dont font état le chapitre II et l'annexe 2 sont : les prestations régulières, pour pêcheurs, de maternité, parentales, de maladie, de compassion, pour proches aidants d'adultes, pour proches aidants d'enfants, et pour travail partagé. Les prestations régulières et les prestations pour pêcheurs ne peuvent jamais être combinées dans une même demande d'assurance-emploi.</p> <p>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 deux 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 2.13 qui rapportent des données séparément sur les deux types prestations – dans cet exemple, chacune des deux 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).</p>

Annexe 2.2 – Nombre maximal des semaines de prestations d’assurance-emploi
 Applicable en vertu des règles originales de l’assurance-emploi, cependant des mesures temporaires
 étaient en vigueur au cours de l’EF2122¹

Nombre d'heures d'emploi assurable au cours de la période de référence	Taux de chômage régional											
	6% et moins	Plus de 6% mais au plus 7%	Plus de 7% mais au plus 8%	Plus de 8% mais au plus 9%	Plus de 9% mais au plus 10%	Plus de 10% mais au plus 11%	Plus de 11% mais au plus 12%	Plus de 12% mais au plus 13%	Plus de 13% mais au plus 14%	Plus de 14% mais au plus 15%	Plus de 15% mais au plus 16%	Plus de 16%
420-454	0	0	0	0	0	0	0	0	26	28	30	32
455-489	0	0	0	0	0	0	0	24	26	28	30	32
490-524	0	0	0	0	0	0	23	25	27	29	31	33
525-559	0	0	0	0	0	21	23	25	27	29	31	33
560-594	0	0	0	0	20	22	24	26	28	30	32	34
595-629	0	0	0	18	20	22	24	26	28	30	32	34
630-664	0	0	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
665-699	0	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
700-734	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
735-769	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
770-804	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37
805-839	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37
840-874	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
875-909	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
910-944	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39
945-979	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39
980-1 014	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1 015-1 049	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1 050-1 084	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1 085-1 119	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1 120-1 154	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
1 155-1 189	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
1 190-1 224	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1 225-1 259	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1 260-1 294	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1 295-1 329	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1 330-1 364	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1 365-1 399	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1 400-1 434	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45
1 435-1 469	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45
1 470-1 504	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45
1 505-1 539	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45
1 540-1 574	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45
1 575-1 609	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45
1 610-1 644	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45
1 645-1 679	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45
1 680-1 714	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45
1 715-1 749	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45
1 750-1 784	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45
1 785-1 819	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45	45
1 820+	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45	45

¹ Au cours de l’EF2122, deux différentes séries de mesures temporaires de l’assurance-emploi étaient en vigueur afin de faciliter l’admissibilité aux prestations de l’assurance-emploi en réponse aux perturbations économiques dues à la pandémie de COVID-19. Pour les demandes de prestations établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, un taux de chômage minimum de 13,1 % a été appliqué à toutes les régions économiques de l’assurance-emploi, en plus d’un minimum d’admissibilité de 120 heures d’emploi assurable (incluant le crédit unique de 300 heures) et un maximum de 50 semaines de prestations régulières d’assurance-emploi. Pour les demandes de prestations établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022, le taux de chômage minimum mensuel a repris, les semaines d’admissibilité sont revenues aux règles originales de l’assurance-emploi (entre 14 et 45 semaines), et le minimum d’admissibilité de 420 heures d’emploi assurable était en vigueur.

Source: *Loi sur l'assurance emploi, Annexe I.*

Annexe 2.3.1 – Prestations d’assurance-emploi: Nouvelles demandes établies¹

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Total de EF2021 ^{2,3}	Première moitié de EF2122 ³	Deuxième moitié de EF2122 ³	Total de EF2122
Terre-Neuve et Labrador	81 090	86 070	81 790	100 110	24 520	61 200	85 720
Île-du-Prince-Édouard	22 720	22 480	21 770	25 190	7 150	16 890	24 040
Nouvelle-Écosse	85 300	84 570	82 540	103 060	36 390	55 270	91 660
Nouveau-Brunswick	91 130	89 820	89 380	110 670	27 690	69 400	97 090
Québec	482 990	473 060	475 220	749 310	174 310	364 030	538 340
Ontario	562 570	556 900	585 670	1 067 890	297 370	382 860	680 230
Manitoba	61 440	64 020	64 780	102 110	31 270	40 200	71 470
Saskatchewan	51 250	54 210	57 280	77 500	23 970	33 880	57 850
Alberta	170 270	188 870	200 450	364 420	93 450	117 150	210 600
Colombie-Britannique	200 820	198 240	210 060	340 390	108 820	128 290	237 110
Yukon	2 200	2 310	2 300	3 210	970	1 650	2 620
Territoires du Nord-Ouest	2 420	2 310	2 030	2 860	930	1 360	2 290
Nunavut	1 340	1 470	1 210	1 970	940	640	1 580
Sexe							
Hommes	974 660	988 250	1 018 710	1 605 540	346 660	758 280	1 104 940
Femmes	840 880	836 080	855 770	1 443 150	481 120	514 540	995 660
Âge							
24 ans et moins	172 810	170 480	171 760	440 960	103 140	134 860	238 000
25 à 44 ans	876 270	882 780	914 700	1 382 320	429 430	604 070	1 033 500
45 à 54 ans	363 410	352 640	352 040	524 550	138 370	219 840	358 210
55 ans et plus	403 050	418 430	435 980	700 860	156 840	314 050	470 890
Canada	1 815 540	1 824 330	1 874 840	3 048 690	827 780	1 272 820	2 100 600

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de l’assurance-emploi a été versé.

¹ L’EF1718 à l’EF1920 excluent les prestations pour proches aidants d’adultes et d’enfants en raison de l’incompatibilité des sources de données administratives. À partir de l’EF2021, les données sur les prestations pour proches aidants d’adultes et d’enfants sont incluses.

² Des demandes de prestations régulières ou de prestations de maladie ne pouvaient pas être établies durant la première moitié de l’EF2021 en raison de la mise en place de la Prestation canadienne d’urgence (PCU).

³ Des mesures temporaires de l’assurance-emploi ayant un impact sur l’admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

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

Annexe 2.3.2 – Prestations d’assurance-emploi : Montants versés¹ (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Terre-Neuve et Labrador	1 185,2	1 022,9	992,5	1 274,8	1 552,8
Île-du-Prince-Édouard	248,1	231,1	226,0	293,8	361,2
Nouvelle-Écosse	892,2	845,1	851,3	1 187,6	1 542,7
Nouveau-Brunswick	954,0	869,6	925,1	1 248,4	1 542,6
Québec	3 558,2	3 106,0	3 210,3	6 547,8	7 249,5
Ontario	5 657,7	5 240,4	5 680,5	11 347,0	13 143,7
Manitoba	631,3	619,2	631,2	1 082,2	1 257,5
Saskatchewan	700,9	624,7	639,3	952,5	1 101,4
Alberta	2 655,3	2 171,0	2 266,4	4 304,4	4 562,1
Colombie-Britannique	2 089,5	1 878,1	2 004,3	3 734,2	4 300,3
Yukon	27,8	25,0	26,0	39,5	50,1
Territoires du Nord-Ouest	30,9	31,1	29,7	37,0	49,4
Nunavut	23,6	21,0	20,0	25,7	38,7
Sexe					
Hommes	9 678,0	8 416,6	8 833,7	16 252,2	17 838,7
Femmes	8 976,6	8 268,7	8 669,0	15 822,8	18 913,2
Âge					
24 ans et moins	1 443,0	1 284,6	1 302,6	3 601,1	4 297,4
25 à 44 ans	9 908,0	9 038,7	9 554,9	15 819,2	17 803,7
45 à 54 ans	3 431,5	2 883,7	2 915,8	5 272,4	5 893,0
55 ans et plus	3 872,1	3 478,3	3 729,3	7 382,4	8 757,8
Canada	18 654,7	16 685,3	17 502,7	32 075,0	36 751,9

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

¹ L’EF1718 à l’EF1920 excluent les prestations pour proches aidants d’adultes et d’enfants en raison de l’incompatibilité des sources de données administratives. À partir de l’EF2021, les données sur les prestations pour proches aidants d’adultes et d’enfants sont incluses.

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

Annexe 2.4.1 – Prestations d’assurance-emploi selon la région économique de l’assurance-emploi:
Nouvelles demandes établies¹

Région économique de l’assurance-emploi	EF1718	EF1819	EF1920	Total de EF2021 ^{2,3}	Première moitié de EF2122 ³	Deuxième moitié de EF2122 ³	Total de EF2122
Terre-Neuve et Labrador							
St. John’s	16 620	15 260	14 470	24 230	5 970	10 540	16 510
Terre-Neuve et Labrador	64 470	70 810	67 320	75 880	18 550	50 660	69 210
Île-du-Prince-Édouard							
Charlottetown	5 570	5 680	4 850	8 600	3 290	3 930	7 220
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	17 150	16 800	16 920	16 590	3 860	12 960	16 820
Nouvelle-Écosse							
Est de la Nouvelle-Écosse	30 060	30 890	28 710	30 220	10 170	19 520	29 690
Ouest de la Nouvelle-Écosse	35 660	33 640	34 130	40 970	13 520	22 840	36 360
Halifax	19 580	20 040	19 700	31 870	12 700	12 910	25 610
Nouveau-Brunswick							
Fredericton-Moncton-Saint-John	28 250	28 170	27 810	41 760	11 400	22 080	33 480
Madawaska-Charlotte	14 380	14 410	14 580	17 270	4 340	10 690	15 030
Restigouche-Albert	48 500	47 240	46 990	51 640	11 950	36 630	48 580
Québec							
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	27 900	27 020	26 450	26 720	6 370	19 340	25 710
Québec	40 490	39 530	37 940	67 730	16 210	29 690	45 900
Trois-Rivières	9 650	9 310	10 320	15 930	3 580	7 910	11 490
Centre-sud du Québec	8 780	8 870	10 430	16 220	4 230	7 690	11 920
Sherbrooke	10 150	9 960	10 080	17 290	4 830	7 850	12 680
Monterégie	31 710	30 950	33 540	55 830	12 780	26 060	38 840
Montréal	174 490	170 940	172 740	324 500	71 810	13 0150	201 960
Centre du Québec	86 950	85 820	85 120	109 250	24 630	69 840	94 470
Nord-ouest du Québec	21 210	20 750	19 950	24 660	7 110	14 530	21 640
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	47 100	46 140	45 370	54 330	13 230	33 220	46 450
Hull	12 630	12 700	12 270	21 440	5 660	9 550	15 210
Chicoutimi-Jonquière	11 930	11 070	11 010	15 410	3 870	8 200	12 070
Ontario							
Ottawa	32 610	32 410	33 950	65 530	22 270	20 840	43 110
Est de l’Ontario	26 410	25 490	23 600	32 720	9 620	18 130	27 750
Kingston	5 140	5 570	6 580	11 050	3 180	4 270	7 450
Centre de l’Ontario	59 150	58 130	61 510	99 240	28 850	40 230	69 080
Oshawa	18 760	16 100	18 300	31 480	10 610	11 300	21 910
Toronto	204 230	204 030	213 050	455 220	113 290	136 440	249 730
Hamilton	29 240	29 040	31 550	58 950	17 290	19 990	37 280
St. Catharines	20 380	20 090	21 490	44 760	10 050	17 540	27 590
London	20 780	19 090	22 040	40 500	12 040	14 830	26 870
Niagara	17 280	17 390	18 570	23 750	6 750	10 910	17 660
Windsor	19 440	21 290	20 970	35 230	9 860	15 660	25 520
Kitchener	21 820	21 540	23 130	40 540	12 750	14 660	27 410
Huron	19 450	17 880	19 220	25 470	7 470	11 830	19 300
Centre-sud de l’Ontario	21 680	20 780	23 430	37 800	12 140	15 150	27 290
Sudbury	7 430	7 860	8 250	14 340	5 840	5 360	11 200
Thunder Bay	6 370	5 900	6 240	10 160	2 630	4 010	6 640
Nord de l’Ontario	32 400	34 310	33 790	41 150	12 730	21 710	34 440

(suite à la page suivante)

Annexe 2.4.1 (suite)

Région économique de l'assurance-emploi	EF1718	EF1819	EF1920	Total de EF2021 ^{2,3}	Première moitié de EF2122 ³	Deuxième moitié de EF2122 ³	Total de EF2122
Manitoba							
Winnipeg	34 580	34 910	35 910	66 440	18 630	22 820	41 450
Sud du Manitoba	17 180	17 750	17 860	24 070	7 540	11 340	18 880
Nord du Manitoba	9 680	11 360	11 010	11 600	5 100	6 040	11 140
Saskatchewan							
Regina	10 470	10 310	10 580	17 050	4 880	5 980	10 860
Saskatoon	13 430	13 990	15 840	21 860	6 450	9 350	15 800
Sud de la Saskatchewan	12 750	13 820	14 320	17 920	5 880	8 810	14 690
Nord de la Saskatchewan	14 600	16 090	16 540	20 670	6 760	9 740	16 500
Alberta							
Calgary	55 710	57 720	61 950	124 830	31 170	36 420	67 590
Edmonton	61 260	68 520	71 530	126 950	33 060	42 160	75 220
Nord de l'Alberta	13 900	16 540	16 690	24 080	6 890	8 840	15 730
Sud de l'Alberta	39 400	46 090	50 280	88 560	22 330	29 730	52 060
Colombie-Britannique							
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	36 700	40 710	42 500	60 500	17 450	28 080	45 530
Abbotsford	10 750	9 760	10 390	14 550	4 990	7 090	12 080
Vancouver	87 510	82 480	88 030	168 240	53 750	52 400	106 150
Victoria	12 870	12 360	13 150	22 140	7 690	8 020	15 710
Sud côtier de la Colombie-Britannique	30 000	30 350	31 710	45 400	15 090	18 920	34 010
Nord de la Colombie-Britannique	22 990	22 580	24 280	29 560	9 850	13 780	23 630
Territoires							
Whitehorse	1 340	1 480	1 480	2 140	710	1 050	1 760
Yukon (excluant Whitehorse)	860	830	820	1 070	260	600	860
Yellowknife	840	830	750	1 050	410	470	880
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	1 580	1 480	1 280	1 810	520	890	1 410
Iqaluit	320	290	290	350	150	180	330
Nunavut (excluant Iqaluit)	1 020	1 180	920	1 620	790	460	1 250
Canada	1 815 540	1 824 330	1 874 480	3 048 690	827 780	1 272 820	2 100 600

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

¹ L'EF1718 à l'EF1920 excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives. À partir de l'EF2021, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses.

² Des demandes de prestations régulières ou de prestations de maladie ne pouvaient pas être établies durant la première moitié de l'EF2021 en raison de la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

³ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

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

Annexe 2.4.2 – Prestations d’assurance-emploi selon la région économique de l’assurance-emploi :
Montants versés¹ (en millions de dollars)

Région économique de l’assurance-emploi	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Terre-Neuve et Labrador					
St. John's	191,6	163,2	148,6	246,8	311,8
Terre-Neuve et Labrador	993,6	859,7	843,9	1 028,1	1 241,0
Île-du-Prince-Édouard					
Charlottetown	50,1	47,0	44,8	79,5	115,6
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	198,0	184,0	181,2	214,4	245,6
Nouvelle-Écosse					
Est de la Nouvelle-Écosse	362,0	356,5	352,0	402,6	514,8
Ouest de la Nouvelle-Écosse	337,6	307,3	307,1	445,7	588,4
Halifax	192,5	181,3	192,2	339,4	439,5
Nouveau-Brunswick					
Fredericton-Moncton-Saint-John	259,3	246,4	259,8	421,1	525,3
Madawaska-Charlotte	124,6	121,4	130,6	171,8	223,0
Restigouche-Albert	570,1	501,8	534,8	655,5	794,2
Québec					
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	322,5	280,2	293,4	339,3	401,4
Québec	254,8	231,5	229,4	537,5	555,3
Trois-Rivières	63,4	58,0	65,4	132,4	143,7
Centre-sud du Québec	51,9	46,7	54,6	113,6	127,0
Sherbrooke	62,1	59,0	59,8	126,5	142,6
Montréal	210,1	184,1	197,6	433,6	478,9
Montréal	1 288,5	1 114,3	1 132,9	2 891,9	3 099,7
Centre du Québec	596,1	519,9	542,0	938,4	1 066,9
Nord-ouest du Québec	163,6	149,0	151,0	220,6	292,8
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	370,3	311,7	331,9	497,6	576,1
Hull	91,4	80,4	80,9	192,4	220,2
Chicoutimi-Jonquière	83,6	71,2	71,3	123,9	144,5
Ontario					
Ottawa	344,7	328,2	346,7	687,7	827,9
Est de l’Ontario	231,2	222,2	220,9	333,3	418,6
Kingston	47,7	47,2	59,3	112,8	138,3
Centre de l’Ontario	541,4	495,8	538,4	991,7	1 188,5
Oshawa	181,8	153,1	171,5	346,2	409,9
Toronto	2 244,7	2 087,5	2 261,3	5 115,9	5 677,4
Hamilton	289,9	270,8	297,9	594,0	695,7
St. Catharines	174,3	154,1	176,5	460,5	519,2
London	193,3	177,1	190,7	377,8	483,9
Niagara	159,5	156,6	168,0	248,0	283,9
Windsor	125,7	135,6	162,2	356,1	433,0
Kitchener	210,4	206,8	222,2	410,8	471,2
Huron	166,0	147,8	156,8	249,0	296,4
Centre-sud de l’Ontario	189,2	189,7	209,0	358,8	431,2
Sudbury	84,0	70,5	78,3	136,8	187,0
Thunder Bay	57,3	51,6	54,6	101,1	114,9
Nord de l’Ontario	416,7	345,7	366,1	466,4	566,7

(suite à la page suivante)

Annexe 2.4.2 (suite)

Région économique de l'assurance-emploi	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Manitoba					
Winnipeg	332,4	326,0	335,8	674,4	755,4
Sud du Manitoba	155,0	156,5	164,6	249,5	288,0
Nord du Manitoba	144,0	136,7	130,8	158,3	214,1
Saskatchewan					
Regina	118,0	109,0	110,8	198,3	222,2
Saskatoon	187,0	160,2	165,9	259,2	284,7
Sud de la Saskatchewan	170,9	147,2	154,3	221,1	253,9
Nord de la Saskatchewan	225,0	208,2	208,3	273,9	340,5
Alberta					
Calgary	917,0	716,3	725,1	1 470,8	1 573,1
Edmonton	922,1	785,2	791,7	1 512,8	1 588,3
Nord de l'Alberta	236,9	199,2	212,9	313,3	331,6
Sud de l'Alberta	579,3	470,3	536,7	1 007,5	1 069,1
Colombie-Britannique					
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	433,6	380,8	383,6	624,7	742,5
Abbotsford	93,3	82,7	89,8	152,4	188,7
Vancouver	867,7	810,7	873,5	1 899,7	2 120,6
Victoria	119,5	112,9	124,4	233,0	271,2
Sud côtier de la Colombie-Britannique	281,9	258,3	285,4	484,5	570,6
Nord de la Colombie-Britannique	293,4	232,7	247,6	339,9	406,8
Territoires					
Whitehorse	19,0	15,9	17,3	25,3	32,7
Yukon (excluant Whitehorse)	8,8	9,1	8,6	14,2	17,3
Yellowknife	9,3	10,1	10,2	12,9	17,9
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	21,5	21,1	19,5	24,2	31,5
Iqaluit	4,1	3,9	4,4	5,3	6,5
Nunavut (excluant Iqaluit)	19,5	17,1	15,7	20,4	32,22
Canada	18 654,7	16 685,3	17 502,7	32 075,0	36 751,8

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

¹ L'EF1718 à l'EF1920 excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives. À partir de l'EF2021, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses.

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

Annexe 2.5.1 – Prestations régulières: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Total de EF2021 ^{1,2}	Première moitié de EF2122 ²	Deuxième moitié de EF2122 ²	Total de EF2122 ²
Terre-Neuve et Labrador	62 170	66 680	62 980	81 400	14 840	48 780	63 620
Île-du-Prince-Édouard	16 430	15 540	14 860	18 820	4 370	12 100	16 470
Nouvelle-Écosse	63 880	61 800	62 100	81 630	24 340	42 330	66 670
Nouveau-Brunswick	70 610	68 320	68 720	91 520	17 490	55 010	72 500
Québec	399 080	384 500	400 460	653 980	126 940	304 420	431 360
Ontario	373 130	363 620	393 950	848 920	177 710	258 580	436 290
Manitoba	40 230	42 610	42 900	76 120	19 140	27 560	46 700
Saskatchewan	35 190	37 570	40 800	60 370	15 130	24 260	39 390
Alberta	112 400	127 090	140 540	296 840	60 040	78 580	138 620
Colombie-Britannique	122 410	120 860	135 800	257 310	63 530	78 380	141 910
Yukon	1 610	1 640	1 680	2 440	550	1 120	1 670
Territoires du Nord-Ouest	1 760	1 580	1 520	2 200	600	1 000	1 600
Nunavut	810	900	770	1 310	570	380	950
Sexe							
Hommes	788 880	791 220	830 770	1 371 140	231 370	615 570	846 940
Femmes	510 830	501 490	536 310	1 101 720	293 880	316 930	610 810
Âge							
24 ans et moins	118 750	113 780	122 860	381 160	74 800	99 240	174 040
25 à 44 ans	571 930	568 800	603 290	1 042 340	238 600	399 870	638 470
45 à 54 ans	289 420	278 900	286 640	445 220	100 090	175 480	275 570
55 ans et plus	319 610	331 230	354 290	604 140	111 760	257 910	369 670
Catégorie de prestataires³							
Travailleurs de longue date	310 270	294 820	340 900	671 790	167 870	173 760	341 630
Prestataires occasionnels	699 370	700 580	738 600	1 511 990	338 400	500 810	839 210
Prestataires fréquents	290 070	297 310	287 580	289 080	18 980	257 930	276 910
Canada	1 299 710	1 292 710	1 367 080	2 472 860	525 250	932 500	1 457 750

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

¹ Des demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi ne pouvaient pas être établies durant la première moitié de l'EF2021 en raison de la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations régulières étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

³ Consulter l'[annexe 2.1](#) pour les définitions des catégories des prestataires.

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

Annexe 2.5.2 – Prestations régulières: Durée effective moyenne¹ (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Demandes établies avant le 15 mars 2020 et complétées au cours de EF2021 ^r	Demandes établies le 27 septembre 2020 ou après, et complétées au cours de EF2021 ^{2, r}	Demandes établies le 27 septembre 2020 ou après, et complétées au cours de EF2122 ^{2, p}	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, et complétées au cours de EF2122 ^{2, p}
Terre-Neuve et Labrador	32,7	28,7	27,1	30,0	7,6	33,7	9,3
Île-du-Prince-Édouard	23,1	22,3	22,2	24,6	8,9 ^r	28,2	11,4
Nouvelle-Écosse	22,7	22,0	22,1	24,8	9,5 ^r	31,1	11,0
Nouveau-Brunswick	22,4	20,5	21,3	24,0	8,8 ^r	29,8	9,8
Québec	16,8	15,6	15,8	18,1	7,5	26,7	8,7
Ontario	17,6	16,9	17,0	20,2	9,0 ^r	31,1	8,3
Manitoba	19,3	18,6	18,8	21,6	9,4	30,3	10,8
Saskatchewan	26,0	22,8	20,5	23,6	10,3	31,6	11,0
Alberta	28,5	21,6	19,6	23,5	9,5 ^r	31,7	10,1
Colombie-Britannique	19,9	17,9	17,2	20,4	9,4 ^r	31,8	10,1
Yukon	21,7	20,0	19,6	20,6	9,3 ^r	32,8	15,3
Territoires du Nord-Ouest	22,3	22,6	22,9	26,7	11,6 ^r	36,8	12,8
Nunavut	32,8	28,1	28,0	33,6	8,1 ^r	36,9	5,6
Sexe							
Hommes	20,5	18,8	18,6	21,2	8,7	29,7	9,1
Femmes	19,8	18,0	17,5	20,9	8,6	30,7	9,1
Âge							
24 ans et moins	17,7	16,6	16,3	18,9	8,1	26,7	8,3
25 à 44 ans	19,3	17,4	17,3	20,4 ^r	8,7 ^r	28,9	8,5
45 à 54 ans	20,9	19,0	18,5	21,4	8,8	30,4	9,1
55 ans et plus	22,5	20,5	20,1	22,8	8,8 ^r	34,1	11,0
Catégorie de prestataires³							
Travailleurs de longue date	21,1	18,0	16,8	19,7	8,1 ^r	28,9	6,6
Prestataires occasionnels	19,1	17,8	17,6	20,6	8,8	30,8	9,0
Prestataires fréquents	22,1	20,7	20,9	23,7	11,2	29,0	13,2
Canada	20,3	18,5	18,2	21,1	8,6	30,1	9,1

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

¹ Les estimations de la durée sont basées sur des demandes de prestations complétées qui incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le nombre maximal de semaines de prestation régulières d'assurance-emploi auxquelles un prestataire a droit étaient en vigueur durant cette période. Consulter les sections 2.1 et 2.2.4 du Chapitre 2 pour plus de détails.

³ Consulter l'[annexe 2.1](#) pour les définitions des catégories des prestataires.

^r Données révisées.

^p Données préliminaires.

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

Annexe 2.5.3 – Prestations régulières: Taux de prestations hebdomadaires moyen¹ (en dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Deuxième moitié de EF2021 ²	Première moitié de EF2122 ²	Deux mois de l'automne 2021 ²	Quatre derniers mois de EF2122 ²
Terre-Neuve et Labrador	447	456	468	536	535	496	493
Île-du-Prince-Édouard	426	433	446	528	530	488	488
Nouvelle-Écosse	427	433	447	530	530	492	473
Nouveau-Brunswick	437	447	459	531	528	496	494
Québec	450	462	478	534	546	490	511
Ontario	462	477	489	532	552	497	509
Manitoba	449	456	462	529	535	495	495
Saskatchewan	471	481	490	540	542	520	532
Alberta	496	507	512	542	554	533	549
Colombie-Britannique	459	472	488	535	552	506	523
Yukon	500	519	528	549	565	558	530
Territoires du Nord-Ouest	527	523	527	557	568	555	575
Nunavut	514	502	550	550	557	543	567
Sexe							
Hommes	481	493	507	544	555	524	540
Femmes	419	432	444	522	541	459	453
Âge							
24 ans et moins	416	433	445	514	519	454	443
25 à 44 ans	470	481	495	539	553	512	527
45 à 54 ans	463	475	490	541	555	514	530
55 ans et plus	442	455	468	534	548	493	498
Catégorie de prestataires³							
Travailleurs de longue date	495	503	515	547	566	543	564
Prestataires occasionnels	437	452	464	526	538	475	483
Prestataires fréquents	464	477	491	547	550	516	530
Canada	457	469	483	534	547	500	511

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

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières.

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

³ Consulter l'[annexe 2.1](#) pour les définitions des catégories des prestataires.

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

Annexe 2.5.4 – Prestations régulières: Montants versés¹ (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Terre-Neuve et Labrador	953,6	799,2	759,2	1 029,1	1 258,3
Île-du-Prince-Édouard	175,5	160,3	155,5	211,6	270,0
Nouvelle-Écosse	642,5	595,2	588,6	905,1	1 213,5
Nouveau-Brunswick	729,6	632,2	680,0	989,9	1 251,4
Québec	3 043,3	2 577,5	2 622,2	5 906,0	6 464,9
Ontario	3 183,3	2 775,9	3 011,1	8 352,1	9 766,4
Manitoba	386,2	371,1	370,7	785,2	920,0
Saskatchewan	473,3	393,0	405,9	700,7	819,1
Alberta	1 804,8	1 331,3	1 354,1	3 304,1	3 477,9
Colombie-Britannique	1 193,0	988,5	1 068,7	2 675,9	3 081,6
Yukon	18,9	16,5	17,0	27,6	35,7
Territoires du Nord-Ouest	20,8	21,4	19,5	26,4	36,3
Nunavut	15,8	11,7	12,2	16,4	27,0
Sexe					
Hommes	8 359,3	7 072,5	7 348,8	14 578,4	15 982,2
Femmes	4 281,2	3 601,3	3 715,6	10 351,7	12 639,8
Âge					
24 ans et moins	1 076,1	922,7	939,3	3 157,6	3 759,0
25 à 44 ans	5 449,7	4 585,2	4 783,1	10 578,0	11 843,5
45 à 54 ans	2 876,7	2 335,9	2 342,4	4 660,7	5 191,2
55 ans et plus	3 238,0	2 830,0	2 999,6	6 533,9	7 828,3
Catégorie de prestataires²					
Travailleurs de longue date	3 343,6	2 467,4	2 518,1	6 533,0	6 885,5
Prestataires occasionnels	6 272,5	5 505,2	5 746,6	14 933,4	17 856,2
Prestataires fréquents	3 024,4	2 701,2	2 799,7	3 463,6	3 880,4
Canada	12 640,5	10 673,8	11 064,4	24 930,1	28 622,1

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

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières. Comprend des prestations versées à des fins de formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Consulter l'[annexe 2.1](#) pour les définitions des catégories des prestataires.

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

Annexe 2.6.1 – Prestations régulières (selon l'industrie): Nouvelles demandes établies

Industrie	EF1718	EF1819	EF1920	Total de EF2021 ^{1,2}	Première moitié de EF2122 ²	Deuxième moitié de EF2122 ²	Total de EF2122 ²
Industries productrices de biens	502 080	505 200	523 350	667 470	110 480	390 300	500 780
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	53 760	52 440	51 240	59 370	11 750	43 800	55 550
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	21 340	24 980	24 130	33 730	5 540	16 190	21 730
Services publics	4 150	4 150	4 870	3 980	1 120	3 130	4 250
Construction	288 870	292 720	289 330	350 210	42 010	243 780	285 790
Fabrication	133 960	130 910	153 780	220 180	50 060	83 400	133 460
Industries productrices de services	764 150	764 220	801 070	1 671 510	401 520	511 210	912 730
Commerce de gros	39 790	38 920	41 670	83 080	14 130	23 630	37 760
Commerce de détail	79 090	69 330	76 100	286 270	41 460	48 060	89 520
Transport et entreposage	60 190	62 640	64 460	114 250	24 730	44 370	69 100
Finance et assurances	15 020	12 630	12 480	22 230	6 450	6 860	13 310
Services immobiliers et services de location et de location à bail	17 720	18 270	18 800	39 840	6 280	11 410	17 690
Services professionnels, scientifiques et techniques	52 690	50 950	55 220	87 120	21 260	37 000	58 260
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ³	86 380	88 130	85 720	170 190	30 180	65 360	95 540
Services d'enseignement	157 110	163 030	170 300	120 670	138 050	53 100	191 150
Soins de santé et assistance sociale	46 590	45 870	50 050	105 120	32 500	29 790	62 290
Information, culture et loisirs ⁴	39 080	40 250	39 900	110 510	12 100	38 720	50 820
Hébergement et services de restauration	63 840	63 280	72 130	317 070	27 760	77 340	105 100
Autres services (sauf les administrations publiques)	40 340	42 010	45 450	116 740	18 290	27 240	45 530
Administrations publiques	66 310	68 910	68 790	98 420	28 330	48 330	76 660
Non classées⁵	33 480	23 290	42 660	133 880	13 250	30 990	44 240
Canada	1 299 710	1 292 710	1 367 080	2 472 860	525 250	932 500	1 457 750

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

¹ Des demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi ne pouvaient pas être établies durant la première moitié de l'EF2021 en raison de la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations régulières étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

³ Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

⁴ Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

⁵ Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

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

Annexe 2.6.2 – Prestations régulières (selon l'industrie): Durée effective moyenne¹ (nombre de semaines)

Industrie	EF1718	EF1819	EF1920	Demandes établies avant le 15 mars 2020 et complétées au cours de EF2021 ^r	Demandes établies le 27 septembre 2020 ou après, et complétées au cours de EF2021 ^{2, r}	Demandes établies le 27 septembre 2020 ou après, et complétées au cours de EF2122 ^{2, p}	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, et complétées au cours de EF2122 ^{2, p}
Industries productrices de biens	20,1	18,3	18,1	20,4	8,1^r	26,6	8,7
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	22,0	20,7	20,8	23,5	10,6 ^r	30,1	13,4
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	26,9	21,4	20,6	23,9	9,6 ^r	29,1	9,8
Services publics	19,3	17,3	15,5	21,1	6,7 ^r	23,2	5,8
Construction	19,3	17,7	17,4	19,8	7,7 ^r	24,8	8,5
Fabrication	19,9	18,2	18,0	19,9	7,9 ^r	28,0	7,1
Industries productrices de services	20,2	18,5	18,2	21,5	8,9	31,4	9,3
Commerce de gros	24,0	22,0	22,2	24,5	9,3 ^r	34,8	9,2
Commerce de détail	22,8	21,4	21,1	22,2	7,0 ^r	32,0	10,1
Transport et entreposage	20,1	18,4	18,3	21,5	9,1 ^r	31,0	9,6
Finance et assurances	24,3	23,9	22,4	26,4	10,0	35,0	8,9
Services immobiliers et services de location et de location à bail	24,0	21,2	20,7	23,6	9,4 ^r	35,2	10,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	22,4	19,7	19,4	23,4	9,8 ^r	30,5	9,9
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ³	21,4	19,9	20,0	22,1	9,6 ^r	33,6	11,0
Services d'enseignement	12,5	11,8	11,2	14,8	8,7 ^r	19,0	7,1
Soins de santé et assistance sociale	21,4	19,9	19,5	21,4	7,9 ^r	32,2	9,1
Information, culture et loisirs ⁴	20,9	19,1	19,5	22,1 ^r	10,3 ^r	32,7	9,3
Hébergement et services de restauration	22,6	20,9	21,4	23,0	10,0	35,8	7,4
Autres services (sauf les administrations publiques)	22,4	20,1	20,2	22,2	8,4 ^r	32,6	9,6
Administrations publiques	22,0	20,3	19,9	23,3	9,5 ^r	29,7	11,4
Non classées⁵	22,9	21,1	20,1	23,2^r	9,1^r	33,7	9,5
Canada	20,3	18,5	18,2	21,1	8,6	30,1	9,1

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

¹ Les estimations de la durée sont basées sur des demandes de prestations complétées qui incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le nombre maximal de semaines de prestation régulières d'assurance-emploi auxquelles un prestataire a droit étaient en vigueur durant cette période. Consulter les sections 2.1 et 2.2.4 du Chapitre 2 pour plus de détails.

³ Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

⁴ Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

⁵ Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

^r Données révisées.

^p Données préliminaires.

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

Annexe 2.6.3 – Prestations régulières (selon l'industrie) : Taux de prestations hebdomadaires moyen¹
(en dollars)

Industrie	EF1718	EF1819	EF1920	Deuxième moitié de EF2021 ²	Première moitié de EF2122 ²	Deux mois de l'automne 2021 ²	Quatre derniers mois de l'EF2122 ²
Industries productrices de biens	493	503	519	555	564	539	562
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	441	459	479	542	555	522	505
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	531	541	554	571	588	579	597
Services publics	532	538	552	567	585	567	596
Construction	512	521	536	562	571	552	575
Fabrication	464	474	494	545	557	519	533
Industries productrices de services	434	447	460	527	543	476	471
Commerce de gros	449	462	477	536	553	518	506
Commerce de détail	386	405	421	518	523	433	435
Transport et entreposage	420	431	449	537	541	511	463
Finance et assurances	481	493	510	542	563	519	528
Services immobiliers et services de location et de location à bail	449	469	480	535	548	472	496
Services professionnels, scientifiques et techniques	488	497	515	549	563	534	553
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ³	429	447	463	531	537	473	489
Services d'enseignement	473	479	488	533	552	499	515
Soins de santé et assistance sociale	414	423	440	524	539	458	460
Information, culture et loisirs ⁴	418	435	439	525	540	425	457
Hébergement et services de restauration	359	374	390	513	518	423	395
Autres services (sauf les administrations publiques)	422	439	449	525	536	481	456
Administrations publiques	460	468	479	537	545	518	506
Non classées⁵	427	440	457	527	538	487	482
Canada	457	469	483	534	547	500	511

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

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières.

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

³ Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

⁴ Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

⁵ Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

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

Annexe 2.6.4 – Prestations régulières (selon l'industrie): Montants versés¹ (en millions de dollars)

Industrie	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Industries productrices de biens	5 343,6	4 473,4	4 590,7	7 138,4	7 965,0
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	578,2	496,8	525,8	689,3	940,2
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	310,0	274,2	270,0	430,8	417,2
Services publics	48,2	36,4	42,2	46,8	46,7
Construction	3 113,4	2 640,3	2 592,1	3 691,3	4 012,0
Fabrication	1 293,7	1 025,7	1 160,7	2 280,1	2 549,0
Industries productrices de services	6 998,6	5 995,6	6 151,8	16 428,9	19 915,0
Commerce de gros	492,3	402,6	425,2	937,8	1 042,6
Commerce de détail	763,4	620,9	610,1	2 405,4	2 908,0
Transport et entreposage	533,3	466,0	499,1	1 131,8	1 410,9
Finance et assurances	193,9	155,0	148,8	258,8	346,0
Services immobiliers et services de location et de location à bail	207,3	175,4	174,8	445,6	464,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	601,1	479,4	516,5	996,0	1 140,4
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ²	871,4	768,8	768,0	1 845,5	2 275,7
Services d'enseignement	850,0	774,6	823,5	793,5	1 823,9
Soins de santé et assistance sociale	424,0	349,6	359,2	978,2	1 383,4
Information, culture et loisirs ³	377,7	324,7	317,1	1 156,8	1 116,3
Hébergement et services de restauration	559,9	487,2	489,4	3 383,5	3 300,9
Autres services (sauf les administrations publiques)	421,5	371,7	376,7	1 126,7	1 315,9
Administrations publiques	702,7	619,7	643,4	969,2	1 386,8
Non classées⁴	298,4	204,8	321,8	1 362,9	742,0
Canada	12 640,5	10 673,8	11 064,4	24 930,1	28 622,1

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

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières. Comprend des prestations versées à des fins de formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

³ Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

⁴ Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

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

Annexe 2.7.1 – Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi): Nouvelles demandes établies

Selon la région économique de l'assurance-emploi	EF1718	EF1819	EF1920	Total de EF2021 ^{1,2}	Première moitié de EF2122 ²	Deuxième moitié de EF2122 ²	Total de EF2122 ²
Terre-Neuve et Labrador							
St. John's	12 900	11 510	11 070	20 320	3 850	8 050	11 900
Terre-Neuve et Labrador	49 270	55 170	51 910	61 080	10 990	40 730	51 720
Île-du-Prince-Édouard							
Charlottetown	3 820	3 730	3 410	6 670	2 240	2 630	4 870
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	12 610	11 810	11 450	12 150	2 130	9 470	11 600
Nouvelle-Écosse							
Est de la Nouvelle-Écosse	23 760	24 190	22 610	24 760	7 440	15 850	23 290
Ouest de la Nouvelle-Écosse	27 020	24 810	26 000	32 160	8 550	18 090	26 640
Halifax	13 100	12 800	13 490	24 710	8 350	8 390	16 740
Nouveau-Brunswick							
Fredericton-Moncton-Saint-John	20 180	19 270	19 540	33 220	6 890	16 000	22 890
Madawaska-Charlotte	10 940	10 840	11 060	14 090	2 550	8 200	10 750
Restigouche- Albert	39 490	38 210	38 120	44 210	8 050	30 810	38 860
Québec							
Gaspésie-Île-de-la Madeleine	25 180	24 030	23 740	23 980	5 010	17 630	22 640
Québec	32 950	30 760	31 440	58 860	11 840	24 430	36 270
Trois-Rivières	7 820	7 550	8 560	13 820	2 350	6 300	8 650
Centre-sud du Québec	6 820	6 820	8 560	13 190	2 850	6 290	9 140
Sherbrooke	8 000	7 690	8 290	14 730	3 090	6 310	9 400
Montréal	24 880	24 240	27 820	47 530	8 740	21 420	30 160
Montréal	144 110	138 980	145 090	285 330	54 010	108 630	162 640
Centre du Québec	71 440	68 910	71 350	94 470	16 740	58 100	74 840
Nord-ouest du Québec	17 730	17 610	17 150	21 950	5 370	11 960	17 330
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	40 660	39 620	39 520	47 950	10 150	29 020	39 170
Hull	9 890	9 420	9 710	18 950	4 110	7 770	11 880
Chicoutimi-Jonquière	9 600	8 870	9 230	13 220	2 680	6 560	9 240
Ontario							
Ottawa	19 340	19 130	19 290	50 390	13 240	11 780	25 020
Est de l'Ontario	18 670	17 530	16 420	24 930	5 730	12 740	18 470
Kingston	3 110	3 530	4 280	8 690	2 040	2 840	4 880
Centre de l'Ontario	41 030	39 720	43 440	78 060	16 950	28 800	45 750
Oshawa	12 690	10 470	12 460	24 710	6 090	7 370	13 460
Toronto	131 950	129 050	139 560	368 300	67 980	89 120	157 100
Hamilton	18 630	18 330	19 990	45 520	10 110	13 080	23 190
St. Catharines	14 310	14 030	15 560	37 690	6 680	13 200	19 880
London	13 770	11 870	14 680	32 370	6 610	10 230	16 840
Niagara	11 600	11 150	12 850	18 040	3 860	7 400	11 260
Windsor	14 490	16 180	16 550	29 740	6 550	12 560	19 110
Kitchener	13 570	13 240	14 710	30 750	7 640	8 960	16 600
Huron	13 360	12 560	13 380	19 730	3 970	8 510	12 480
Centre-sud de l'Ontario	13 110	12 130	14 840	27 280	6 710	9 280	15 990
Sudbury	4 990	5 180	5 710	11 060	3 920	3 510	7 430
Thunder Bay	4 460	4 130	4 240	8 270	1 480	2 880	4 360
Nord de l'Ontario	24 050	25 390	25 990	33 390	8 150	16 320	24 470

(suite à la page suivante)

Annexe 2.7.1 (suite)

Selon la région économique de l'assurance-emploi	EF1718	EF1819	EF1920	Total de EF2021 ^{1,2}	Première moitié de EF2122 ²	Deuxième moitié de EF2122 ²	Total de EF2122 ²
Manitoba							
Winnipeg	21 920	22 750	23 040	50 200	11 180	15 380	26 560
Sud du Manitoba	11 180	11 140	11 390	16 420	4 080	7 470	11 550
Nord du Manitoba	7 130	8 720	8 470	9 500	3 880	4 710	8 590
Saskatchewan							
Regina	6 330	6 460	6 570	12 710	2 710	3 900	6 610
Saskatoon	8 640	9 080	10 760	16 530	3 700	6 290	9 990
Sud de la Saskatchewan	8 710	9 380	10 210	14 030	3 690	6 430	10 120
Nord de la Saskatchewan	11 510	12 650	13 260	17 100	5 030	7 640	12 670
Alberta							
Calgary	35 620	37 950	42 350	101 330	19 650	23 340	42 990
Edmonton	42 230	47 140	51 080	103 540	21 600	29 290	50 890
Nord de l'Alberta	9 880	12 220	12 590	20 300	4 760	6 330	11 090
Sud de l'Alberta	24 670	29 780	34 520	71 670	14 030	19 620	33 650
Colombie-Britannique							
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	25 520	29 410	31 230	48 000	10 930	20 510	31 440
Abbotsford	6 690	5 830	6 290	9 950	2 360	4 540	6 900
Vancouver	47 730	43 640	51 220	125 580	30 260	28 050	58 310
Victoria	6 710	6 480	7 390	15 900	4 090	3 890	7 980
Sud côtier de la Colombie-Britannique	19 220	19 010	21 490	34 170	8 990	12 060	21 050
Nord de la Colombie-Britannique	16 540	16 490	18 180	23 710	6 900	9 330	16 230
Territoires							
Whitehorse	820	920	930	1 470	380	590	970
Yukon (excluant Whitehorse)	790	720	750	970	170	530	700
Yellowknife	520	430	470	720	220	290	510
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	1 240	1 150	1 050	1 480	380	710	1 090
Iqaluit	170	130	140	170	70	100	170
Nunavut (excluant Iqaluit)	640	770	630	1 140	500	280	780
Canada	1 299 710	1 292 710	1 367 080	2 472 860	525 250	932 500	1 457 750

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

¹ Des demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi ne pouvaient pas être établies durant la première moitié de l'EF2021 en raison de la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations régulières étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

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

Annexe 2.7.2 – Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi): Durée effective moyenne¹ (nombre de semaines)

Selon la région économique de l'assurance-emploi	EF1718	EF1819	EF1920	Demandes établies avant le 15 mars 2020 et complétées au cours de EF2021 ^r	Demandes établies le 27 septembre 2020 ou après, et complétées au cours de EF2021 ^{2,r}	Demandes établies le 27 septembre 2020 ou après, et complétées au cours de EF2122 ^{2,p}	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, et complétées au cours de EF2122 ^{2,p}
Terre-Neuve et Labrador							
St. John's	20,9	20,8	20,4	21,7	7,4 ^r	31,2	10,8
Terre-Neuve et Labrador	35,7	30,4	28,5	31,4	8,0 ^r	34,6	7,6
Île-du-Prince-Édouard							
Charlottetown	19,1	17,5	18,3	21,0	8,0 ^r	26,8	11,6
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	24,5	23,7	23,5	25,5	9,8 ^r	28,9	11,2
Nouvelle-Écosse							
Est de la Nouvelle-Écosse	26,4	26,1	26,7	28,5	9,9	32,5	11,1
Ouest de la Nouvelle-Écosse	21,4	20,1	19,6	22,9	9,2 ^r	30,8	11,7
Halifax	19,0	18,5	18,6	20,9	9,6	30,3	9,9
Nouveau-Brunswick							
Fredericton-Moncton-Saint-John	18,7	17,5	17,9	20,7	8,5 ^r	29,7	9,5
Madawaska-Charlotte	19,1	18,7	20,0	21,8	8,9 ^r	28,4	12,9
Restigouche- Albert	25,1	22,5	23,4	26,1	9,4	30,3	7,8
Québec							
Gaspésie-Île-de-la-Madeleine	25,2	23,8	24,5	27,0	8,0 ^r	30	10,5
Québec	14,2	13,5	13,5	16,4	7,6 ^r	23,3	7,7
Trois-Rivières	15,4	15,0	14,7	17,1	7,1	26,7	8,8
Centre-sud du Québec	13,0	12,8	12,5	13,9	6,4 ^r	21,0	7,9
Sherbrooke	14,4	14,3	13,1	15,9	6,6	22,5	7,7
Monterégie	15,4	14,2	14,0	16,2	6,8 ^r	24,9	8,8
Montréal	17,0	15,7	15,6	18,2	7,7 ^r	28,7	8,4
Centre du Québec	15,7	14,7	15,1	17,0	7,3	25,1	9,2
Nord-ouest du Québec	17,4	16,5	16,6	18,3	7,0 ^r	26,9	10,0
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	17,3	15,4	16,6	18,4	7,2 ^r	24,9	10,4
Hull	16,2	14,3	14,9	17,5	8,8 ^r	27,8	8,5
Chicoutimi-Jonquière	16,8	14,8	15,1	17,0	7,1 ^r	24,9	8,1
Ontario							
Ottawa	16,3	15,7	15,5	19,6	9,0	30,1	9,0
Est de l'Ontario	16,9	16,4	16,3	18,6	8,3 ^r	29,2	9,2
Kingston	15,8	16,0	16,2	20,9	8,2 ^r	30,9	10,1
Centre de l'Ontario	16,7	16,2	16,4	19,7	8,5	29,3	9,4
Oshawa	15,6	15,3	15,6	21,1	8,7 ^r	31,0	7,5
Toronto	18,1	17,2	17,8	20,9	9,5	33,2	7,6
Hamilton	16,3	15,6	16,2	19,5	9,0	29,3	8,5
St. Catharines	16,7	15,9	16,4	19,8	9,1 ^r	32,0	8,0
London	16,6	16,0	16,0	18,1	8,2 ^r	28,7	7,6
Niagara	16,9	16,3	17,1	19,6 ^r	8,2 ^r	29,1	8,1
Windsor	11,1	14,2	13,7	17,8	8,5	29,2	6,8
Kitchener	15,8	15,9	16,5	19,6	8,4	27,8	7,5
Huron	15,6	15,7	15,1	18,0	7,9 ^r	27,7	8,9
Centre-sud de l'Ontario	14,2	15,1	15,4	17,5	8,2	26,8	7,7
Sudbury	24,6	18,0	16,7	20,4	8,4 ^r	26,9	8,5
Thunder Bay	15,6	16,1	15,8	19,3 ^r	8,6 ^r	28,7	7,8
Nord de l'Ontario	28,1	23,4	21,5	24,5	8,6	30,7	11,0

(suite à la page suivante)

Annexe 2.7.2 (suite)

Selon la région économique de l'assurance-emploi	EF1718	EF1819	EF1920	Demandes établies avant le 15 mars 2020 et complétées au cours de EF2021 ^r	Demandes établies le 27 septembre 2020 ou après, et complétées au cours de EF2021 ^{2,r}	Demandes établies le 27 septembre 2020 ou après, et complétées au cours de EF2122 ^{2,p}	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, et complétées au cours de EF2122 ^{2,p}
Manitoba							
Winnipeg	16,6	16,1	16,5	19,5	9,4	30,2	10,7
Sud du Manitoba	16,4	16,1	17,0	19,8 ^r	9,3	28,3	11,6
Nord du Manitoba	31,7	28,2	26,6	29,1 ^r	9,9	34,1	7,9
Saskatchewan							
Regina	16,8	16,0	16,8	20,0	10,2	31,5	11,1
Saskatoon	24,5	20,5	18,0	19,6	10,3	31,3	10,9
Sud de la Saskatchewan	25,9	21,0	18,5	21,9	10,2	30,2	11,9
Nord de la Saskatchewan	33,2	28,5	25,7	29,0	10,5	33,2	9,5
Alberta							
Calgary	29,8	23,0	20,1	23,7 ^r	9,8	32,5	9,7
Edmonton	26,3	20,5	19,0	22,9	9,2	31,1	10,2
Nord de l'Alberta	31,7	24,3	22,7	26,3	9,1	31,9	8,9
Sud de l'Alberta	28,6	20,5	18,7	23,0	9,4	31,5	10,5
Colombie-Britannique							
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	24,8	20,5	17,8	20,4 ^r	10,2	30,0	11,1
Abbotsford	16,9	15,8	15,7	17,9 ^r	9,2	30,9	9,4
Vancouver	16,9	16,2	16,5	20,2	9,3	33,2	9,5
Victoria	15,9	15,2	16,0	19,6	9,3	31,7	9,5
Sud côtier de la Colombie-Britannique	17,6	16,2	16,9	20,1	9,3	30,5	9,5
Nord de la Colombie-Britannique	24,7	21,7	19,4	22,7	8,7	30,1	11,0
Territoires							
Whitehorse	23,2	19,4	18,2	19,5	9,1	31,8	13,5
Yukon (excluant Whitehorse)	19,8	20,7	21,4	22,0	13,8	34,2	17,8
Yellowknife	16,2	18,0	18,9	21,2	11,5	34,6	8,7
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	24,5	24,5	24,5	28,5	11,1	37,8	13,9
Iqaluit	22,6	20,1	22,0	24,3	5,0	33,4	3,5
Nunavut (excluant Iqaluit)	34,9	29,7	29,1	35,5	8,8	37,4	6,4
Canada	20,3	18,5	18,2	21,1	8,6	30,1	9,1

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

¹ Les estimations de la durée sont basées sur des demandes de prestations complétées qui incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le nombre maximal de semaines de prestation régulières d'assurance-emploi auxquelles un prestataire a droit étaient en vigueur durant cette période. Consulter les sections [2.1](#) et [2.2.4](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

^r Données révisées.

^p Données préliminaires.

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

Annexe 2.7.3 – Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi): Taux de prestations hebdomadaires moyen¹ (en dollars)

Selon la région économique de l'assurance-emploi	EF1718	EF1819	EF1920	Deuxième moitié de EF2021 ²	Première moitié de EF2122 ²	Deux mois de l'automne 2021 ²	Quatre derniers mois de l'EF2122 ²
Terre-Neuve et Labrador							
St. John's	466	470	477	535	543	486	481
Terre-Neuve et Labrador	442	453	466	536	532	497	496
Île-du-Prince-Édouard							
Charlottetown	406	418	423	520	528	454	450
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	432	438	453	532	532	495	501
Nouvelle-Écosse							
Est de la Nouvelle-Écosse	440	443	459	536	531	507	492
Ouest de la Nouvelle-Écosse	414	423	434	529	529	479	463
Halifax	429	432	452	526	531	481	468
Nouveau-Brunswick							
Fredericton-Moncton-Saint-John	432	442	453	527	525	465	487
Madawaska-Charlotte	424	430	440	527	528	463	471
Restigouche- Albert	443	453	468	534	531	512	505
Québec							
Gaspésie-Île-de-la Madeleine	451	460	478	539	545	519	527
Québec	467	481	493	535	546	502	516
Trois-Rivières	446	454	476	531	547	474	492
Centre-sud du Québec	458	465	484	539	548	465	516
Sherbrooke	447	463	483	534	546	481	506
Montréal	448	464	477	536	546	475	514
Montréal	448	459	477	532	546	494	507
Centre du Québec	445	456	473	534	545	467	511
Nord-ouest du Québec	453	470	480	538	551	501	512
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	452	462	476	538	542	484	518
Hull	463	477	485	535	542	510	519
Chicoutimi-Jonquière	446	458	473	532	548	484	499
Ontario							
Ottawa	464	477	485	528	548	492	499
Est de l'Ontario	440	463	476	533	543	477	509
Kingston	443	466	468	528	539	493	478
Centre de l'Ontario	452	465	481	532	547	483	504
Oshawa	483	493	497	533	552	493	510
Toronto	467	482	493	531	555	510	511
Hamilton	468	483	495	533	556	515	523
St. Catharines	440	456	471	528	547	457	470
London	455	464	484	530	544	485	491
Niagara	457	473	486	536	548	497	511
Windsor	481	496	506	537	559	472	531
Kitchener	464	483	496	532	554	499	507
Huron	458	474	483	537	546	494	521
Centre-sud de l'Ontario	468	481	496	537	554	503	517
Sudbury	466	489	504	536	568	523	514
Thunder Bay	485	494	514	536	559	534	548
Nord de l'Ontario	455	472	483	536	547	496	520

(suite à la page suivante)

Annexe 2.7.3 (suite)

Selon la région économique de l'assurance-emploi	EF1718	EF1819	EF1920	Deuxième moitié de EF2021 ²	Première moitié de EF2122 ²	Deux mois de l'automne 2021 ²	Quatre derniers mois de l'EF2122 ²
Manitoba							
Winnipeg	456	461	472	527	537	498	495
Sud du Manitoba	443	451	461	531	529	485	486
Nord du Manitoba	435	448	439	534	535	498	511
Saskatchewan							
Regina	487	501	506	538	555	511	533
Saskatoon	478	491	495	535	543	525	522
Sud de la Saskatchewan	472	474	489	545	536	512	536
Nord de la Saskatchewan	457	468	479	542	540	526	538
Alberta							
Calgary	493	502	506	539	552	521	542
Edmonton	505	514	519	544	557	544	552
Nord de l'Alberta	498	511	515	550	560	550	563
Sud de l'Alberta	485	499	507	543	550	525	547
Colombie-Britannique							
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	463	471	485	537	546	489	525
Abbotsford	395	416	440	528	538	494	487
Vancouver	460	473	488	532	555	509	517
Victoria	461	486	494	534	547	527	515
Sud côtier de la Colombie-Britannique	459	470	490	535	550	504	526
Nord de la Colombie-Britannique	474	487	504	547	555	535	555
Territoires							
Whitehorse	496	521	530	552	567	574	545
Yukon (excluant Whitehorse)	504	516	525	545	562	543	509
Yellowknife	533	537	538	557	576	574	584
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	525	518	522	557	563	548	571
Iqaluit	523	546	563	557	580	s.o.	539
Nunavut (excluant Iqaluit)	512	494	547	549	554	543	583
Canada	457	469	483	534	547	500	511

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

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières.

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

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

Annexe 2.7.4 – Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi): Montants versés¹ (en millions de dollars)

Selon la région économique de l'assurance-emploi	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Terre-Neuve et Labrador					
St. John's	139,1	112,8	100,5	191,5	247,8
Terre-Neuve et Labrador	814,5	686,4	658,7	837,7	1 010,5
Île-du-Prince-Édouard					
Charlottetown	32,3	29,2	29,0	58,7	86,7
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	143,2	131,2	126,4	152,9	183,3
Nouvelle-Écosse					
Est de la Nouvelle-Écosse	283,4	276,5	272,4	322,9	421,4
Ouest de la Nouvelle-Écosse	244,9	212,1	208,5	335,4	461,3
Halifax	114,2	106,5	107,7	246,8	330,8
Nouveau-Brunswick					
Fredericton-Moncton-Saint-John	172,9	151,5	160,0	315,9	402,7
Madawaska-Charlotte	93,0	88,5	97,8	136,5	180,3
Restigouche- Albert	463,6	392,1	422,1	537,5	668,4
Québec					
Gaspésie-Île-de-la Madeleine	295,6	252,0	265,2	308,7	367,5
Québec	211,6	183,7	181,2	477,9	488,3
Trois-Rivières	53,3	47,0	50,0	116,4	124,1
Centre-sud du Québec	40,7	35,4	39,4	94,5	105,9
Sherbrooke	50,5	46,3	46,5	110,2	120,7
Montréal	1 116,9	939,7	935,2	2 661,7	2 825,3
Centre du Québec	499,2	420,7	431,8	830,3	925,6
Nord-ouest du Québec	141,6	126,7	128,0	199,5	259,2
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	318,4	262,6	272,7	441,4	510,3
Hull	74,7	60,8	63,0	174,7	197,6
Chicoutimi-Jonquière	67,6	56,0	55,2	106,7	122,6
Ontario					
Ottawa	152,4	140,9	138,8	465,7	567,4
Est de l'Ontario	145,7	130,1	125,8	232,6	304,4
Kingston	24,2	23,6	32,7	76,8	103,3
Centre de l'Ontario	333,7	292,5	316,9	724,0	876,0
Oshawa	101,9	78,4	88,3	252,2	296,2
Toronto	1 177,8	1 035,5	1 131,2	3 842,6	4 293,7
Hamilton	150,2	137,9	138,0	419,8	493,2
St. Catharines	108,2	92,2	103,5	376,9	418,1
London	107,3	89,3	94,6	275,0	355,7
Niagara	94,4	85,4	94,5	173,7	205,4
Windsor	77,6	78,2	103,1	287,5	348,8
Kitchener	108,2	97,4	115,0	274,8	329,9
Huron	99,3	85,1	88,3	175,7	213,5
Centre-sud de l'Ontario	91,6	85,8	99,5	233,3	286,1
Sudbury	55,2	41,4	47,0	98,4	137,2
Thunder Bay	35,1	32,3	31,6	75,5	86,7
Nord de l'Ontario	320,6	250,0	262,2	367,6	450,7

(suite à la page suivante)

Annexe 2.7.4 (suite)

Selon la région économique de l'assurance-emploi	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Manitoba					
Winnipeg	182,0	177,9	179,3	493,0	549,0
Sud du Manitoba	91,2	88,1	91,9	164,3	192,2
Nord du Manitoba	113,0	105,1	99,5	127,8	178,8
Saskatchewan					
Regina	61,8	52,0	54,2	134,4	156,1
Saskatoon	117,1	89,0	93,0	181,8	197,8
Sud de la Saskatchewan	115,4	88,0	96,0	160,0	184,0
Nord de la Saskatchewan	179,1	164,0	162,7	224,6	281,2
Alberta					
Calgary	613,1	415,8	413,3	1 114,3	1 179,8
Edmonton	632,7	495,0	471,0	1 165,6	1 211,8
Nord de l'Alberta	176,4	139,9	146,8	244,7	265,9
Sud de l'Alberta	382,6	280,6	322,9	779,6	820,4
Colombie-Britannique					
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	310,0	258,7	254,2	481,0	565,6
Abbotsford	48,9	39,4	41,5	98,3	122,8
Vancouver	403,4	342,3	379,1	1 332,5	1 488,1
Victoria	53,8	49,9	56,4	160,7	179,3
Sud côtier de la Colombie-Britannique	165,0	140,6	164,6	346,9	411,6
Nord de la Colombie-Britannique	211,9	157,6	173,1	256,7	314,2
Territoires					
Whitehorse	10,9	8,9	9,2	15,8	20,9
Yukon (excluant Whitehorse)	8,0	7,6	7,8	11,8	14,9
Yellowknife	4,3	5,2	5,1	7,6	11,1
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	16,4	16,2	14,4	18,8	25,2
Iqaluit	2,0	1,3	1,5	2,0	3,5
Nunavut (excluant Iqaluit)	13,8	10,4	10,6	14,5	23,5
Canada	12 640,5	10 673,8	11 064,4	24 930,1	28 622,1

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

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières. Comprend des prestations versées à des fins de formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

Annexe 2.8.1 – Prestataires réguliers saisonniers¹: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Deuxième moitié de EF2021 ^{2,3}	Première moitié de EF2122 ³	Deuxième moitié de EF2122 ³	Total de EF2122
Terre-Neuve et Labrador	14 630	21 170	28 100	24 750	1 770	23 630	25 400
Île-du-Prince-Édouard	8 340	8 120	7 710	6 210	560	5 920	6 480
Nouvelle-Écosse	25 340	24 640	24 710	17 190	2 310	15 790	18 100
Nouveau-Brunswick	33 890	33 650	32 990	26 070	1 550	24 630	26 180
Québec	157 360	153 030	150 240	114 120	17 290	107 530	124 820
Ontario	96 070	99 060	102 940	60 960	21 780	57 500	79 280
Manitoba	10 320	11 720	12 360	7 290	3 090	6 900	9 990
Saskatchewan	3 790	6 010	8 480	7 430	1 670	7 270	8 940
Alberta	7 690	11 980	17 760	15 870	5 040	15 270	20 310
Colombie-Britannique	22 960	25 220	27 390	16 170	7 480	15 080	22 560
Yukon	430	400	420	420	30	410	440
Territoires du Nord-Ouest	260	250	220	230	X	X	240
Nunavut	30	30	50	40	X	X	60
Sexe							
Hommes	235 580	245 400	255 940	230 780	13 020	218 160	231 180
Femmes	145 530	149 880	157 430	65 970	49 600	62 020	111 620
Âge							
24 ans et moins	7 930	7 630	7 960	7 590	180	6 670	6 850
25 à 44 ans	144 000	149 160	153 940	118 510	21 000	109 800	130 800
45 à 54 ans	98 730	99 610	103 210	63 800	19 880	59 580	79 460
55 ans et plus	130 450	138 880	148 260	106 850	21 560	104 130	125 690
Canada	381 110	395 280	413 370	296 750	62 620	280 180	342 800

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

¹ Les prestataires réguliers saisonniers sont des prestataires ayant présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs au cours des cinq exercices précédant celui de l'année de référence, et dont au moins deux ont été établies au même moment de l'année que celle de l'année de référence. Pour les fins de cette annexe, une fenêtre de 17 semaines est utilisée pour déterminer si une demande a été établie au même moment que celle de l'année de référence. Plus précisément, une demande de prestations est considérée établie au même moment lorsqu'elle a été établie entre 8 semaines avant et 8 semaines après la semaine au cours de laquelle la demande de l'année de référence a elle-même été établie.

² Des demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi ne pouvaient pas être établies durant la première moitié de l'EF2021 en raison de la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

³ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations régulières étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

X Supprimé pour des raisons de confidentialité.

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

Annexe 2.8.2 – Prestataires réguliers saisonniers¹: Durée effective moyenne² (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Demandes établies avant le 15 mars 2020 et complétées au cours de EF2021 ^r	Demandes établies le 27 septembre 2020 ou après, et complétées au cours de EF2021 ^{3,r}	Demandes établies le 27 septembre 2020 ou après, et complétées au cours de EF2122 ^{3,p}	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, et complétées au cours de EF2122 ^p
Terre-Neuve et Labrador	33,1	27,5	27,4	31,2	9,0	32,7	9,3
Île-du-Prince-Édouard	23,8	23,3	24,2	26,2	10,5	30,1	13,1
Nouvelle-Écosse	22,6	22,4	22,6	25,9	8,7	29,5	12,6
Nouveau-Brunswick	23,3	21,0	22,4	25,2	9,6	28,9	12,3
Québec	15,7	14,4	15,0	18,0	7,7	20,0	9,9
Ontario	14,0	13,3	13,8	17,4	9,3	20,0	10,1
Manitoba	15,8	14,6	15,8	18,9	10,4	22,4	11,9
Saskatchewan	22,7	19,1	17,9	21,8	11,6	24,8	12,9
Alberta	22,7	18,0	16,7	20,8	10,3	23,1	11,7
Colombie-Britannique	17,1	14,9	14,6	17,0	11,5	24,9	12,8
Yukon	20,5	20,0	21,7	20,8	13,2	29,6	17,8
Territoires du Nord-Ouest	21,4	23,3	21,9	23,5	8,0	34,0	13,6
Nunavut	30,3	37,8	15,8	27,5	s.o.	28,8	s.o.
Sexe							
Hommes	18,7	17,0	17,9	20,7	8,8	23,6	10,3
Femmes	16,5	14,8	15,0	20,0	10,6	22,1	12,6
Âge							
24 ans et moins	18,1	16,8	17,3	20,8	9,1	23,5	9,5
25 à 44 ans	16,7	15,1	15,7	19,3	8,6	21,1	9,6
45 à 54 ans	17,8	16,0	16,3	20,1	9,0	21,6	10,3
55 ans et plus	19,3	17,4	18,2	22,0	10,3	26,2	12,7
Canada	17,9	16,2	16,8	20,5	9,1	23,1	10,7

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

¹ Les prestataires réguliers saisonniers sont des prestataires ayant présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs au cours des cinq exercices précédant celui de l'année de référence, et dont au moins deux ont été établies au même moment de l'année que celle de l'année de référence. Pour les fins de cette annexe, une fenêtre de 17 semaines est utilisée pour déterminer si une demande a été établie au même moment que celle de l'année de référence. Plus précisément, une demande de prestations est considérée établie au même moment lorsqu'elle a été établie entre 8 semaines avant et 8 semaines après la semaine au cours de laquelle la demande de l'année de référence a elle-même été établie.

² Les estimations de la durée sont basées sur les prestations complétées qui sont terminées et celles qui sont en dormance et qui étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

³ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le nombre maximal de semaines de prestation régulières d'assurance-emploi auxquelles un prestataire a droit étaient en vigueur durant cette période. Consulter les sections [2.1](#) et [2.2.4](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

^p Données préliminaires.

^r Données révisées.

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

Annexe 2.8.3 – Prestataires réguliers saisonniers¹: Taux de prestations hebdomadaires moyen² (en dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Deuxième moitié de EF2021 ³	Première moitié de EF2122 ³	Deux mois de l'automne 2021 ³	Quatre derniers mois de l'EF2122 ³
Terre-Neuve et Labrador	439	466	487	547	541	508	528
Île-du-Prince-Édouard	452	454	470	536	542	491	516
Nouvelle-Écosse	450	455	470	543	537	488	525
Nouveau-Brunswick	465	474	487	543	544	517	536
Québec	475	486	502	554	555	501	558
Ontario	486	498	511	558	571	504	569
Manitoba	465	474	480	553	531	532	559
Saskatchewan	487	490	501	558	535	548	567
Alberta	505	515	524	567	555	568	592
Colombie-Britannique	451	470	485	549	551	516	548
Yukon	524	544	547	561	563	561	569
Territoires du Nord-Ouest	536	539	560	569	595	557	581
Nunavut	466	494	510	555	548	s.o.	627
Sexe							
Hommes	495	506	521	559	565	534	571
Femmes	436	448	462	530	555	464	488
Âge							
24 ans et moins	490	502	513	551	550	518	542
25 à 44 ans	495	504	519	559	564	531	572
45 à 54 ans	473	486	501	555	558	518	564
55 ans et plus	447	460	476	544	550	496	531
Canada	473	484	499	553	557	512	556

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

¹ Les prestataires réguliers saisonniers sont des prestataires ayant présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs au cours des cinq exercices précédant celui de l'année de référence, et dont au moins deux ont été établies au même moment de l'année que celle de l'année de référence. Pour les fins de cette annexe, une fenêtre de 17 semaines est utilisée pour déterminer si une demande a été établie au même moment que celle de l'année de référence. Plus précisément, une demande de prestations est considérée établie au même moment lorsqu'elle a été établie entre 8 semaines avant et 8 semaines après la semaine au cours de laquelle la demande de l'année de référence a elle-même été établie.

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux prestataires réguliers saisonniers.

³ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

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

Annexe 2.8.4 – Prestataires réguliers saisonniers¹: Montants versés² (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Terre-Neuve et Labrador	240,3	206,0	308,2	404,7	429,2
Île-du-Prince-Édouard	92,9	83,5	83,4	90,4	98,6
Nouvelle-Écosse	259,4	238,8	247,4	244,7	273,5
Nouveau-Brunswick	363,1	319,8	340,5	366,0	387,6
Québec	1 128,0	963,9	995,7	1 206,4	1 236,7
Ontario	638,4	599,3	646,9	668,3	839,5
Manitoba	76,5	78,0	88,0	96,9	115,1
Saskatchewan	49,2	49,2	67,6	97,0	118,3
Alberta	97,8	96,6	134,8	216,3	267,4
Colombie-Britannique	175,0	156,2	175,2	200,3	271,2
Yukon	4,6	4,3	4,5	5,5	7,2
Territoires du Nord-Ouest	2,9	3,4	2,6	3,9	4,8
Nunavut	0,6	0,6	0,4	0,4	1,3
Sexe					
Hommes	2 176,0	1 964,5	2 173,4	2 758,7	2 878,6
Femmes	952,9	834,9	921,7	842,1	1 171,7
Âge					
24 ans et moins	71,9	61,5	64,9	95,7	98,8
25 à 44 ans	1 147,8	1 030,4	1 121,2	1 360,0	1 487,4
45 à 54 ans	808,3	696,3	745,5	785,1	877,7
55 ans et plus	1 100,9	1 011,2	1 163,5	1 360,0	1 586,4
Canada	3 128,9	2 799,4	3 095,1	3 600,7	4 050,3

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

¹ Les prestataires réguliers saisonniers sont des prestataires ayant présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs au cours des cinq exercices précédant celui de l'année de référence, et dont au moins deux ont été établies au même moment de l'année que celle de l'année de référence. Pour les fins de cette annexe, une fenêtre de 17 semaines est utilisée pour déterminer si une demande a été établie au même moment que celle de l'année de référence. Plus précisément, une demande de prestations est considérée établie au même moment lorsqu'elle a été établie entre 8 semaines avant et 8 semaines après la semaine au cours de laquelle la demande de l'année de référence a elle-même été établie.

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux prestataires réguliers saisonniers.

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

Annexe 2.9.1 – Prestations pour pêcheurs: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Total de EF2021 ¹	Première moitié de EF2122 ¹	Deuxième moitié de EF2122 ¹	Total de EF2122
Terre-Neuve et Labrador	12 278	12 682	13 041	12 066	5 850	7 966	13 816
Île-du-Prince-Édouard	3 258	3 278	3 236	3 145	1 135	1 970	3 105
Nouvelle-Écosse	5 633	5 701	5 750	5 369	2 723	2 636	5 359
Nouveau-Brunswick	3 310	3 203	3 244	3 021	1 268	1 856	3 124
Québec	1 412	1 408	1 372	1 289	537	747	1 284
Colombie-Britannique	2 942	2 843	2 424	2 434	309	1 830	2 139
Autres provinces et territoires	1 222	1 252	1 318	964	505	623	1 128
Sexe							
Hommes	24 015	24 319	24 203	22 608	9 910	13 759	23 669
Femmes	6 040	6 048	6 182	5 680	2 417	3 869	6 286
Âge							
24 ans et moins	1 564	1 535	1 593	1 341	661	899	1 560
25 à 44 ans	8 683	8 556	8 428	7 494	3 146	4 736	7 882
45 à 54 ans	8 217	8 095	7 901	7 231	3 181	4 071	7 252
55 ans et plus	11 591	12 181	12 463	12 222	5 339	7 922	13 261
Canada	30 055	30 367	30 385	28 288	12 327	17 628	29 955

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

¹ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.4](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

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

Annexe 2.9.2 – Prestations pour pêcheurs: Durée effective moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122	Écart (%) EF2021 à EF2122
Terre-Neuve et Labrador	19,5	19,1	21,1	19,9	22,2	+11,7
Île-du-Prince-Édouard	19,1	18,8	19,9	19,7	21,2	+7,6
Nouvelle-Écosse	19,8	19,8	20,1	20,4	21,5	+5,7
Nouveau-Brunswick	19,6	19,1	20,2	19,8	21,4	+8,1
Québec	17,1	17,1	18,7	18,6	21,2	+14,3
Colombie-Britannique	23,1	23,3	23,3	23,3	23,0	-1,6
Autres provinces et territoires	23,2	23,0	23,2	23,6	23,9	+1,1
Sexe						
Hommes	19,5	19,3	20,5	20,0	21,7	+8,4
Femmes	21,5	21,2	22,2	21,6	23,2	+7,2
Âge						
24 ans et moins	20,4	20,1	20,8	19,9	20,6	+3,4
25 à 44 ans	20,2	20,1	21,1	20,5	21,6	+5,6
45 à 54 ans	19,3	19,0	20,4	19,8	21,8	+9,9
55 ans et plus	20,0	19,8	20,9	20,5	22,4	+9,3
Canada	19,9	19,7	20,8	20,3	22,0	+8,2

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi a été versé. Les estimations de la durée effective moyenne sont basées sur les demandes de prestations établies.

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

Annexe 2.9.3 – Prestations pour pêcheurs: Taux de prestations hebdomadaires moyen¹ (en dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Première moitié de EF2021	Deuxième moitié de EF2021 ²	Première moitié de EF2122 ²	Deux mois de l'automne 2021 ²	Quatre derniers mois de l'EF2122 ²
Terre-Neuve et Labrador	515	517	533	511	561	576	560	568
Île-du-Prince-Édouard	532	528	545	563	570	591	553	583
Nouvelle-Écosse	521	521	538	558	567	591	529	570
Nouveau-Brunswick	521	529	546	552	573	592	570	582
Québec	532	538	551	565	570	591	545	584
Colombie-Britannique	449	475	466	482	567	572	475	498
Autres provinces et territoires	430	444	446	441	548	555	475	461
Sexe								
Hommes	513	518	532	537	567	584	543	568
Femmes	494	499	515	506	559	575	531	549
Âge								
24 ans et moins	483	493	511	517	557	572	521	541
25 à 44 ans	507	512	526	534	565	583	539	562
45 à 54 ans	517	522	536	540	567	586	547	573
55 ans et plus	510	514	527	527	565	581	539	565
Canada	510	514	528	532	565	582	539	565

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

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour pêcheurs.

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

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

Annexe 2.9.4 – Prestations pour pêcheurs: Montants versés¹ (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Terre-Neuve et Labrador	121,4	118,4	126,5	133,7	163,0
Île-du-Prince-Édouard	29,5	29,1	30,0	36,1	34,3
Nouvelle-Écosse	59,8	59,9	59,2	63,4	65,7
Nouveau-Brunswick	34,7	34,1	36,5	38,6	41,8
Québec	11,2	12,0	11,6	13,0	13,7
Colombie-Britannique	30,4	29,8	26,1	26,8	22,4
Autres provinces et territoires	13,3	14,5	13,2	12,1	13,8
Sexe					
Hommes	241,0	238,9	242,9	260,2	280,7
Femmes	59,2	58,8	60,2	63,4	74,1
Âge					
24 ans et moins	14,8	16,4	16,9	15,5	18,8
25 à 44 ans	90,1	89,9	88,5	92,8	98,0
45 à 54 ans	82,0	78,4	75,3	77,2	81,8
55 ans et plus	113,3	113,0	122,4	138,1	156,2
Canada	300,2	297,7	303,1	323,6	354,8

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

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour pêcheurs.

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

Annexe 2.10.1 – Prestations spéciales¹: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Total de EF2021 ^{2,3}	Première moitié de EF2122 ³	Deuxième moitié de EF2122 ³	Total de EF2122
Terre-Neuve et Labrador	13 040	13 230	12 940	13 120	5 910	8 280	14 190
Île-du-Prince-Édouard	6 860	6 680	6 950	6 050	2 360	4 470	6 830
Nouvelle-Écosse	25 890	26 430	27 090	24 980	12 450	16 070	28 520
Nouveau-Brunswick	33 000	33 590	33 970	30 050	11 760	21 300	33 060
Québec	133 050	136 230	135 310	139 530	59 320	88 230	147 550
Ontario	204 730	207 380	214 170	243 530	127 760	127 860	255 620
Manitoba	20 910	20 680	21 340	24 190	12 620	12 430	25 050
Saskatchewan	16 420	17 310	17 070	18 260	9 250	9 480	18 730
Alberta	58 960	62 920	66 100	76 610	36 930	37 550	74 480
Colombie-Britannique	82 320	80 150	82 590	92 670	49 280	49 070	98 350
Yukon	710	670	770	880	480	460	940
Territoires du Nord-Ouest	710	750	580	720	350	340	690
Nunavut	490	520	390	670	360	250	610
Sexe							
Hommes	212 700	220 000	237 370	254 480	118 270	154 490	272 760
Femmes	384 390	386 540	381 900	416 780	210 560	221 300	431 860
Âge							
24 ans et moins	42 020	42 050	40 890	60 350	27 510	25 230	52 740
25 à 44 ans	337 320	342 800	358 740	381 580	204 860	217 740	422 600
45 à 54 ans	100 990	99 400	95 000	97 570	44 760	56 270	101 030
55 ans et plus	116 760	122 290	124 640	131 760	51 700	76 550	128 250
Situation d'emploi							
Employés	596 310	605 930	618 400	670 420	328 220	375 290	703 510
Travailleurs autonomes	780	610	870	840	610	500	1 110
Canada	597 090	606 540	619 270	671 260	328 830	375 790	704 620

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

¹ L'EF1718 à l'EF1920 incluent les demandes de prestations de maternité, de prestations parentales, de prestations de maladie et de prestations de compassion, mais excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives pendant ces exercices financiers. À partir de l'EF2021, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses, ce qui pourrait affecter les comparaisons avec les exercices précédents.

² Des demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi ne pouvaient pas être établies durant la première moitié de l'EF2021 en raison de la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

³ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

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

Annexe 2.10.2 – Prestations spéciales¹: Taux de prestations hebdomadaires moyen² (en dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Première moitié de EF2021	Deuxième moitié de EF2021 ³	Première moitié de EF2122 ³	Deux mois de l'automne 2021 ³	Quatre derniers mois de EF2122 ³
Terre-Neuve et Labrador	437	450	462	506	533	543	487	471
Île-du-Prince-Édouard	429	438	456	508	538	546	509	485
Nouvelle-Écosse	425	431	449	500	535	544	485	472
Nouveau-Brunswick	433	438	459	496	534	540	502	483
Québec	416	427	445	495	533	542	481	489
Ontario	449	462	477	522	542	558	515	522
Manitoba	432	443	459	493	535	546	491	492
Saskatchewan	456	461	477	513	542	555	516	509
Alberta	467	477	495	527	545	559	521	528
Colombie-Britannique	443	454	477	519	542	556	515	525
Yukon	503	511	519	550	564	579	587	557
Territoires du Nord-Ouest	508	513	526	555	569	586	525	587
Nunavut	487	499	538	513	565	575	515	590
Sexe								
Hommes	470	481	500	549	548	561	530	543
Femmes	423	432	448	507	532	548	484	483
Âge								
24 ans et moins	353	375	389	417	516	522	430	408
25 à 44 ans	457	466	485	525	545	559	517	528
45 à 54 ans	441	452	470	513	540	552	510	514
55 ans et plus	423	434	449	497	534	547	490	482
Situation d'emploi								
Employés	440	450	468	518	539	553	503	508
Travailleurs autonomes	331	329	356	418	525	517	392	397
Canada	440	450	468	518	539	553	503	508

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

¹ Exclut les prestations parentales prolongées qui sont calculées avec un taux de prestations plus faible. L'EF1718 à l'EF1920 incluent les demandes de prestations de maternité, de prestations parentales, de prestations de maladie et de prestations de compassion, mais excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives pendant ces exercices financiers. À partir de l'EF2021, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses, ce qui pourrait affecter les comparaisons avec les exercices précédents.

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations spéciales.

³ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

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

Annexe 2.10.3 – Prestations spéciales¹: Montants versés² (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Terre-Neuve et Labrador	110,8	106,6	107,1	111,5	132,1
Île-du-Prince-Édouard	43,3	42,3	40,8	46,0	56,7
Nouvelle-Écosse	190,3	192,3	204,2	216,3	260,6
Nouveau-Brunswick	190,8	205,2	209,3	217,7	249,0
Québec	506,0	528,2	574,5	592,8	749,4
Ontario	2 487,0	2 502,0	2 678,5	2 931,7	3 341,8
Manitoba	237,2	239,9	249,5	279,2	324,1
Saskatchewan	226,7	233,9	232,6	245,8	280,7
Alberta	852,1	848,6	914,9	971,0	1 076,8
Colombie-Britannique	869,8	870,3	913,2	1 013,1	1 189,2
Territoires	25,7	26,5	25,5	30,7	37,4
Indéterminé ³	0,2	0,4	s.o.	s.o.	s.o.
Sexe					
Hommes	1 077,6	1 127,2	1 236,3	1 296,0	1 518,9
Femmes	4 662,2	4 669,0	4 913,8	5 359,7	6 178,7
Âge					
24 ans et moins	353,0	347,1	346,1	422,4	516,8
25 à 44 ans	4 391,3	4 407,5	4 694,4	5 081,1	5 840,5
45 à 54 ans	475,1	485,9	498,5	487,8	597,3
55 ans et plus	520,3	555,7	611,2	664,5	743,0
Situation d'emploi					
Employés	5 729,9	5 787,0	6 140,1	6 643,1	7 678,9
Travailleurs autonomes	9,9	9,2	10,0	12,6	18,7
Canada	5 739,8	5 796,2	6 150,1	6 655,7	7 697,6

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

¹ Comprend les demandes de prestations de maternité, de prestations parentales, de prestations de maladie, de prestations de compassion et les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants.

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations spéciales.

³ Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

Source: Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi à l'exception des prestations de compassion et des prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants qui reposent sur un échantillon de 100 %.

Annexe 2.11.1 – Prestations spéciales (selon la région économique de l'assurance-emploi)¹ :

Nouvelles demandes établies

Selon la région économique de l'assurance-emploi	EF1718	EF1819	EF1920	Total de EF2021 ^{2,3}	Première moitié de EF2122 ³	Deuxième moitié de EF2122 ³	Total de EF2122
Terre-Neuve et Labrador							
St. John's	5 080	4 660	4 620	5 180	2 370	2 910	5 280
Terre-Neuve et Labrador	7 960	8 570	8 320	7 940	3 540	5 370	8 910
Île-du-Prince-Édouard							
Charlottetown	1 990	1 940	1 670	2 200	1 100	1 200	2 300
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	4 870	4 740	5 280	3 850	1 260	3 270	4 530
Nouvelle-Écosse							
Est de la Nouvelle-Écosse	8 500	8 180	8 880	6 840	3 040	5 110	8 150
Ouest de la Nouvelle-Écosse	9 920	10 220	10 180	9 770	4 590	6 140	10 730
Halifax	7 470	8 030	8 030	8 370	4 820	4 820	9 640
Nouveau-Brunswick							
Fredericton-Moncton-Saint-John	11 010	11 540	11 260	11 700	5 320	7 420	12 740
Madawaska-Charlotte	4 680	4 780	4 710	4 250	1 880	3 150	5 030
Restigouche- Albert	17 310	17 270	18 000	14 100	4 560	10 730	15 290
Québec							
Gaspésie-Îles-de-la Madeleine	4 750	4 240	4 570	3 760	1 470	2 870	4 340
Québec	11 730	13 060	11 580	13 210	5 100	7 900	13 000
Trois-Rivières	3 210	3 290	3 810	3 680	1 480	2 640	4 120
Centre-sud du Québec	3 190	3 210	3 590	4 700	1 760	2 350	4 110
Sherbrooke	3 250	3 480	3 190	3 630	1 980	2 100	4 080
Montérégie	9 470	9 700	10 140	11 400	4 890	6 340	11 230
Montréal	42 850	44 090	44 330	49 750	21 910	28 080	49 990
Centre du Québec	25 780	26 910	26 130	24 070	10 310	18 030	28 340
Nord-ouest du Québec	5 420	5 220	4 880	4 680	2 260	3 480	5 740
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	14 860	14 420	15 260	13 050	4 670	9 160	13 830
Hull	3 640	4 150	3 470	3 520	1 910	2 350	4 260
Chicoutimi-Jonquière	4 900	4 460	4 360	4 080	1 580	2 930	4 510
Ontario							
Ottawa	14 140	13 850	15 280	16 500	9 770	9 340	19 110
Est de l'Ontario	8 750	9 030	8 460	8 970	4 300	5 720	10 020
Kingston	2 130	2 220	2 610	2 770	1 270	1 490	2 760
Centre de l'Ontario	19 350	19 780	20 680	23 370	12 740	11 670	24 410
Oshawa	6 660	5 990	6 800	7 720	4 780	4 120	8 900
Toronto	77 040	79 030	79 040	95 190	48 140	47 600	95 740
Hamilton	11 320	11 570	13 230	14 450	7 720	7 230	14 950
St. Catharines	6 650	7 020	7 300	8 460	3 850	4 550	8 400
London	7 770	7 320	8 200	9 010	5 440	4 870	10 310
Niagara	6 170	6 670	6 490	6 440	3 240	3 490	6 730
Windsor	5 680	6 090	5 610	7 300	3 690	3 800	7 490
Kitchener	8 470	8 590	9 140	10 410	5 570	5 620	11 190
Huron	7 200	6 260	7 420	6 830	3 690	3 610	7 300
Centre-sud de l'Ontario	8 690	8 640	8 970	10 460	5 230	5 630	10 860
Sudbury	2 840	3 120	3 050	3 910	2 240	2 080	4 320
Thunder Bay	2 080	2 180	2 150	2 400	1 180	1 190	2 370
Nord de l'Ontario	9 790	10 020	9 740	9 340	4 910	5 850	10 760
Manitoba							
Winnipeg	13 180	12 770	13 490	15 490	7 920	7 840	15 760
Sud du Manitoba	5 880	6 060	5 870	6 800	3 500	3 600	7 100
Nord du Manitoba	1 850	1 850	1 980	1 900	1 200	990	2 190

(suite à la page suivante)

Annexe 2.11.1 (suite)

Selon la région économique de l'assurance-emploi	EF1718	EF1819	EF1920	Total de EF2021 ^{2,3}	Première moitié de EF2122 ³	Deuxième moitié de EF2122 ³	Total de EF2122
Saskatchewan							
Regina	4 200	4 180	4 270	4 480	2 250	2 110	4 360
Saskatoon	4 660	4 980	5 300	5 660	2 800	2 910	5 710
Sud de la Saskatchewan	4 170	4 540	3 980	4 340	2 290	2 430	4 720
Nord de la Saskatchewan	3 390	3 610	3 520	3 780	1 910	2 030	3 940
Alberta							
Calgary	20 700	20 270	21 740	25 790	12 800	12 580	25 380
Edmonton	19 920	22 170	23 090	26 750	12 730	13 150	25 880
Nord de l'Alberta	4 120	4 680	4 790	5 060	2 410	2 610	5 020
Sud de l'Alberta	14 220	15 800	16 480	19 010	8 990	9 210	18 200
Colombie-Britannique							
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	12 700	12 840	13 960	14 940	7 790	8 080	15 870
Abbotsford	5 370	4 980	5 030	5 460	2 940	3 070	6 010
Vancouver	39 940	38 770	39 460	45 680	24 760	23 790	48 550
Victoria	6 090	5 640	6 070	6 510	3 770	3 870	7 640
Sud côtier de la Colombie-Britannique	11 280	11 570	11 380	13 240	6 710	6 430	13 140
Nord de la Colombie-Britannique	6 940	6 350	6 690	6 840	3 310	3 830	7 140
Territoires							
Whitehorse	590	550	610	760	360	390	750
Yukon (excluant Whitehorse)	120	120	160	120	120	70	190
Yellowknife	360	410	290	360	190	190	380
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	350	340	290	360	160	150	310
Iqaluit	170	160	170	190	100	90	190
Nunavut (excluant Iqaluit)	320	360	220	480	260	160	420
Canada	597 090	606 540	619 270	671 260	328 830	375 790	704 620

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

¹ L'EF1718 à l'EF1920 incluent les demandes de prestations de maternité, de prestations parentales, de prestations de maladie et de prestations de compassion, mais excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives pendant ces exercices financiers. À partir de l'EF2021, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses, ce qui pourrait affecter les comparaisons avec les exercices précédents.

² Des demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi ne pouvaient pas être établies durant la première moitié de l'EF2021 en raison de la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

³ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

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

Annexe 2.11.2 – Prestations spéciales (selon la région économique de l'assurance-emploi)¹ : Taux de prestations hebdomadaires moyen² (en dollars)

Selon la région économique de l'assurance-emploi	EF1718	EF1819	EF1920	Première moitié de EF2021	Deuxième moitié de EF2021 ³	Première moitié de EF2122 ³	Deux mois de l'automne 2021 ³	Quatre derniers mois de EF2122 ³
Terre-Neuve et Labrador								
St. John's	440	455	462	515	532	547	481	479
Terre-Neuve et Labrador	435	448	463	498	533	540	490	467
Île-du-Prince-Édouard								
Charlottetown	402	407	432	507	533	542	449	485
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	440	450	463	510	541	549	525	486
Nouvelle-Écosse								
Est de la Nouvelle-Écosse	449	457	470	524	539	546	507	487
Ouest de la Nouvelle-Écosse	402	405	423	487	530	538	461	470
Halifax	429	439	457	500	537	548	486	464
Nouveau-Brunswick								
Fredericton-Moncton-Saint-John	422	429	444	487	532	542	478	483
Madawaska-Charlotte	408	417	437	505	529	537	469	463
Restigouche- Albert	448	450	473	508	537	540	521	490
Québec								
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	422	428	454	459	532	537	514	499
Québec	419	433	453	504	534	544	488	484
Trois-Rivières	408	414	452	556	528	538	461	482
Centre-sud du Québec	406	419	457	513	532	545	465	476
Sherbrooke	404	426	441	448	531	542	473	499
Montréal	410	422	439	505	535	540	470	482
Montréal	421	427	445	499	532	542	482	492
Centre du Québec	406	419	439	483	531	541	467	486
Nord-ouest du Québec	413	436	442	428	531	546	502	478
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	417	435	448	472	535	543	487	503
Hull	441	450	452	509	536	548	512	511
Chicoutimi-Jonquière	423	425	449	533	534	541	480	487
Ontario								
Ottawa	473	483	497	541	545	565	530	551
Est de l'Ontario	437	451	466	521	538	554	502	512
Kingston	439	463	461	519	533	552	518	524
Centre de l'Ontario	435	446	462	508	539	555	502	505
Oshawa	463	469	479	521	542	558	536	525
Toronto	456	467	483	525	543	560	520	529
Hamilton	457	469	477	537	544	562	511	527
St. Catharines	420	432	451	509	536	555	489	491
London	442	460	480	515	541	555	511	506
Niagara	446	452	472	513	541	555	504	511
Windsor	434	459	479	505	541	557	516	515
Kitchener	449	469	482	531	541	559	519	518
Huron	435	449	467	487	542	553	502	527
Centre-sud de l'Ontario	445	462	479	519	544	557	523	528
Sudbury	433	462	475	526	544	563	509	508
Thunder Bay	452	463	475	502	543	565	542	535
Nord de l'Ontario	441	456	477	519	541	554	506	504
Manitoba								
Winnipeg	432	443	459	499	533	545	500	482
Sud du Manitoba	432	440	459	480	538	544	482	502
Nord du Manitoba	437	453	461	489	535	556	465	535

(suite à la page suivante)

Annexe 2.11.2 (suite)

Selon la région économique de l'assurance-emploi	EF1718	EF1819	EF1920	Première moitié de EF2021	Deuxième moitié de EF2021 ³	Première moitié de EF2122 ³	Deux mois de l'automne 2021 ³	Quatre derniers mois de EF2122 ³
Saskatchewan								
Regina	459	471	482	520	548	558	538	510
Saskatoon	457	460	472	520	539	554	516	494
Sud de la Saskatchewan	458	458	484	495	541	556	485	516
Nord de la Saskatchewan	451	456	471	512	540	552	526	524
Alberta								
Calgary	472	477	495	531	544	559	512	534
Edmonton	474	483	502	532	546	560	528	526
Nord de l'Alberta	478	494	504	535	552	563	541	551
Sud de l'Alberta	449	462	483	512	543	559	513	514
Colombie-Britannique								
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	438	443	466	506	542	552	499	516
Abbotsford	398	411	445	487	536	545	504	481
Vancouver	448	462	486	524	544	558	523	535
Victoria	463	465	489	535	543	560	530	547
Sud côtier de la Colombie-Britannique	439	449	463	506	540	552	506	503
Nord de la Colombie-Britannique	450	468	485	533	547	559	518	537
Territoires								
Whitehorse	507	508	515	546	564	579	586	549
Yukon (excluant Whitehorse)	486	524	537	573	568	578	595	592
Yellowknife	509	517	520	540	573	588	537	593
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	507	507	534	562	563	584	517	578
Iqaluit	514	536	557	526	572	595	595	631
Nunavut (excluant Iqaluit)	470	482	522	507	563	568	501	559
Canada	440	450	468	518	539	553	503	508

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

¹ Exclut les prestations parentales prolongées qui sont calculées avec un taux de prestations plus faible. L'EF1718 à l'EF1920 incluent les demandes de prestations de maternité, de prestations parentales, de prestations de maladie et de prestations de compassion, mais excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives pendant ces exercices financiers. À partir de l'EF2021, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses, ce qui pourrait affecter les comparaisons avec les exercices précédents.

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations spéciales.

³ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

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

Annexe 2.11.3 – Prestations spéciales (selon la région économique de l'assurance-emploi)¹ : Montants versés² (en millions de dollars)

Selon la région économique de l'assurance-emploi	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Terre-Neuve et Labrador					
St. John's	48,8	46,5	43,7	50,0	58,2
Terre-Neuve et Labrador	61,3	58,8	63,0	60,8	73,0
Île-du-Prince-Édouard					
Charlottetown	15,6	16,0	14,1	18,0	26,3
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	27,5	25,7	26,5	27,8	30,4
Nouvelle-Écosse					
Est de la Nouvelle-Écosse	47,6	48,0	48,3	48,2	60,1
Ouest de la Nouvelle-Écosse	66,6	70,3	73,3	80,2	97,2
Halifax	75,3	71,8	81,8	87,7	103,9
Nouveau-Brunswick					
Fredericton-Moncton-Saint-John	84,8	93,3	97,8	101,3	120,6
Madawaska-Charlotte	26,0	27,8	27,8	29,4	36,7
Restigouche- Albert	78,9	82,2	83,0	86,5	91,6
Québec					
Gaspésie-Îles-de-la Madeleine	16,3	16,6	16,9	17,9	20,8
Québec	43,0	47,8	48,1	56,4	65,9
Trois-Rivières	10,1	10,9	15,4	15,7	19,7
Centre-sud du Québec	11,1	11,3	15,1	18,1	20,5
Sherbrooke	11,2	12,5	12,9	15,3	21,4
Montérégie	36,5	37,2	43,6	46,9	59,8
Montréal	170,2	173,9	196,8	209,7	261,1
Centre du Québec	96,0	98,8	107,6	103,5	137,3
Nord-ouest du Québec	22,0	22,3	23,0	21,0	33,6
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	51,4	48,7	58,9	54,8	65,2
Hull	16,8	19,6	17,9	17,4	22,4
Chicoutimi-Jonquière	15,9	15,1	16,1	16,6	21,8
Ontario					
Ottawa	192,2	187,3	207,8	219,9	259,9
Est de l'Ontario	85,4	92,1	95,1	98,6	113,3
Kingston	23,4	23,6	26,5	35,7	34,8
Centre de l'Ontario	207,3	203,1	221,3	263,1	309,3
Oshawa	79,9	74,7	83,1	92,3	113,1
Toronto	1 064,9	1 051,2	1 127,4	1 230,5	1 357,4
Hamilton	139,5	132,9	159,7	171,1	201,2
St. Catharines	66,0	61,8	72,7	81,4	99,7
London	85,9	87,8	96,0	101,3	127,0
Niagara	64,9	71,0	73,2	72,5	77,2
Windsor	48,1	57,5	58,7	67,4	83,7
Kitchener	101,7	109,2	106,9	132,7	139,6
Huron	66,6	62,7	68,4	72,2	82,1
Centre-sud de l'Ontario	97,5	103,8	109,2	123,1	142,9
Sudbury	28,8	29,1	31,3	38,0	49,8
Thunder Bay	22,3	19,3	22,4	25,0	27,8
Nord de l'Ontario	95,2	95,0	103,2	97,4	115,2
Manitoba					
Winnipeg	150,2	147,8	155,7	175,2	203,1
Sud du Manitoba	62,9	67,6	70,4	80,1	93,8
Nord du Manitoba	22,3	21,7	22,1	23,0	26,7

(suite à la page suivante)

Annexe 2.11.3 (suite)

Selon la région économique de l'assurance-emploi	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Saskatchewan					
Regina	56,2	57,0	56,4	61,5	65,7
Saskatoon	69,2	71,2	72,8	75,9	86,3
Sud de la Saskatchewan	55,5	59,0	57,8	59,5	69,7
Nord de la Saskatchewan	44,6	43,4	44,5	47,6	58,2
Alberta					
Calgary	302,5	299,7	311,2	345,6	389,0
Edmonton	288,0	289,9	320,4	333,5	373,2
Nord de l'Alberta	60,4	59,2	65,9	68,1	65,6
Sud de l'Alberta	195,2	189,6	213,2	221,1	246,9
Colombie-Britannique					
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	123,5	122,0	129,1	141,1	176,0
Abbotsford	44,1	42,8	47,8	52,8	65,1
Vancouver	455,7	459,8	487,5	548,4	621,7
Victoria	63,9	61,0	66,6	69,0	89,8
Sud côtier de la Colombie-Britannique	106,8	106,9	111,8	125,7	150,4
Nord de la Colombie-Britannique	71,6	67,2	65,8	74,7	85,9
Territoires					
Whitehorse	8,0	7,1	8,1	9,5	11,9
Yukon (excluant Whitehorse)	0,8	1,4	0,9	2,4	2,5
Yellowknife	5,0	4,9	5,0	5,3	6,8
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	4,6	4,4	4,9	5,2	6,0
Iqaluit	2,1	2,5	2,7	3,1	3,0
Nunavut (excluant Iqaluit)	5,0	5,7	4,2	5,2	7,4
Canada	5 700,8	5 709,0	6 119,6	6 638,6	7 686,3

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

¹ L'EF1718 à l'EF1920 incluent les demandes de prestations de maternité, de prestations parentales, de prestations de maladie et de prestations de compassion, mais excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives pendant ces exercices financiers. À partir de l'EF2021, des données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants provenant d'un échantillon de 10 % sont incluses, ce qui pourrait affecter les comparaisons avec les exercices précédents. Cependant, les totaux des montants versés en prestations spéciales selon les régions économiques de l'assurance-emploi ne correspondent pas à ceux de l'annexe 2.10.3.

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations spéciales.

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

Annexe 2.12 – Les entreprises et les prestations régulières et spéciales de l'assurance-emploi (par industrie)

Industrie	Nombre d'entreprises 2020	Distribution des entreprises (%) 2020	Effectif de l'entreprise ¹ 2020	Distribution de la main-d'œuvre des entreprises (%) 2020	Nombre de prestataires réguliers de l'assurance-emploi ² 2020	Distribution des prestataires réguliers de l'assurance-emploi (%) 2020	Nombre de prestataires spéciaux de l'assurance-emploi ² 2020	Distribution des prestataires spéciaux de l'assurance-emploi (%) 2020
Industries productrices de biens	267 030	21,6 %	3 774 830	19,4 %	664 020	33,9 %	183 840	21,0 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	52 670	4,3 %	352 260	1,8 %	58 520	3,0 %	17 230	2,0 %
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	7 820	0,6 %	216 420	1,1 %	32 480	1,7 %	7 550	0,9 %
Services publics	820	0,1 %	111 440	0,6 %	5 300	0,3 %	3 000	0,3 %
Construction	156 350	12,7 %	1 316 210	6,8 %	359 570	18,4 %	66 010	7,5 %
Fabrication	49 380	4,0 %	1 778 510	9,2 %	208 150	10,6 %	90 040	10,3 %
Industries productrices de services	896 590	72,6 %	15 467 030	79,5 %	1 275 890	65,1 %	686 340	78,4 %
Commerce de gros	44 940	3,6 %	871 930	4,5 %	69 860	3,6 %	32 560	3,7 %
Commerce de détail	103 740	8,4 %	2 309 970	11,9 %	170 550	8,7 %	98 160	11,2 %
Transport et entreposage	84 660	6,9 %	911 760	4,7 %	92 050	4,7 %	38 660	4,4 %
Finance et assurances	32 290	2,6 %	759 600	3,9 %	20 490	1,1 %	29 400	3,4 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	52 830	4,3 %	318 080	1,6 %	30 590	1,6 %	12 380	1,4 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	162 610	13,2 %	1 206 480	6,2 %	81 080	4,1 %	38 130	4,4 %
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ³	59 060	4,8 %	1 211 580	6,2 %	152 260	7,8 %	57 540	6,6 %
Services d'enseignement	15 190	1,2 %	1 437 530	7,4 %	101 820	5,2 %	52 920	6,0 %
Soins de santé et assistance sociale	117 900	9,6 %	1 819 410	9,4 %	84 170	4,3 %	124 090	14,2 %
Information, culture et loisirs ⁴	32 380	2,6 %	633 910	3,3 %	84 650	4,3 %	20 240	2,3 %
Hébergement et services de restauration	76 930	6,2 %	1 347 380	6,9 %	220 940	11,3 %	59 030	6,7 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	108 900	8,8 %	716 960	3,7 %	82 510	4,2 %	33 120	3,8 %
Administrations publiques	5 170	0,4 %	1 922 460	9,9 %	84 920	4,3 %	90 120	10,3 %
Non classées*	70 860	5,7 %	204 200	1,1 %	19 130	1,0 %	5 810	0,7 %
Canada	1 234 480	100,0 %	19 446 060	100,0 %	1 959 050	100,0 %	875 990	100,0 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les parts en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

¹ Le nombre de travailleurs 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.

² Ces colonnes sont basées sur le nombre de personnes touchant des prestations régulières et/ou spéciales de l'assurance-emploi en 2020.

³ Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

⁴ Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

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

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

Annexe 2.13.1 – Prestations de maternité¹: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Total de EF2021 ³	Première moitié de EF2122 ³	Deuxième moitié de EF2122 ³	Total de EF2122
Terre-Neuve et Labrador	2 730	2 550	2 210	2 520	1 110	1 030	2 140
Île-du-Prince-Édouard	900	890	830	1 100	520	650	1 170
Nouvelle-Écosse	5 060	5 410	4 640	5 040	2 830	2 680	5 510
Nouveau-Brunswick	4 180	4 350	3 830	4 080	2 210	2 390	4 600
Québec ²	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	83 920	83 500	84 930	82 260	46 210	42 980	89 190
Manitoba	8 610	8 580	8 280	8 600	4 640	4 360	9 000
Saskatchewan	8 330	8 340	7 970	7 680	4 260	3 600	7 860
Alberta	29 470	29 360	29 580	28 190	15 190	13 890	29 080
Colombie-Britannique	27 430	26 110	24 790	26 400	14 210	13 100	27 310
Yukon	240	280	210	340	240	170	410
Territoires du Nord-Ouest	300	380	250	430	210	170	380
Nunavut	300	260	170	270	180	80	260
Âge							
24 ans et moins	15 080	14 120	12 370	12 730	5 890	5 540	11 430
25 à 29 ans	46 170	45 120	43 560	43 360	23 170	19 970	43 140
30 à 34 ans	68 610	68 240	69 010	67 760	39 420	36 080	75 500
35 à 39 ans	34 660	35 600	35 710	36 080	19 620	19 300	38 920
40 ans et plus	6 950	6 930	7 040	6 980	3 710	4 210	7 920
Canada	171 470	170 010	167 690	166 910	91 810	85 100	176 910

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

¹ Comprennent également les prestations de maternité versées aux travailleuses autonomes.

² Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

³ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

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

Annexe 2.13.2 – Prestations de maternité: Durée effective moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021 ^r	EF2122 ^p	Écart (%) EF2021 à EF2122
Terre-Neuve et Labrador	14,3	14,2	14,5	14,5	14,3	-1,0
Île-du-Prince-Édouard	14,5	14,1	14,4	14,5	14,6	0,6
Nouvelle-Écosse	14,7	14,6	14,6	14,7	14,5	-1,2
Nouveau-Brunswick	14,6	14,5	14,5	14,6	14,5	-0,7
Québec ¹	s.o.	s.o.	12,7	10,7	13,5	26,7
Ontario	14,7	14,6	14,7	14,7	14,4	-1,9
Manitoba	14,6	14,7	14,7	14,7	14,6	-0,5
Saskatchewan	14,7	14,7	14,7	14,7	14,6	-0,5
Alberta	14,7	14,6	14,6	14,7	14,5	-1,0
Colombie-Britannique	14,7	14,7	14,7	14,7	14,6	-0,4
Yukon	15,0	14,3	14,6	14,6	14,5	-0,5
Territoires du Nord-Ouest	14,3	13,1	14,4	14,5	14,4	-0,8
Nunavut	14,3	14,8	14,5	14,3	14,1	-0,9
Âge						
24 ans et moins	14,6	14,6	14,6	14,6	14,2	-2,6
25 à 29 ans	14,6	14,6	14,7	14,7	14,5	-1,4
30 à 34 ans	14,7	14,7	14,7	14,7	14,6	-0,7
35 à 39 ans	14,6	14,6	14,7	14,7	14,4	-2,0
40 ans et plus	14,6	14,5 ^r	14,6	14,6	14,5	-0,8
Canada	14,7	14,6	14,7	14,7	14,5	-1,3

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

¹ Les estimations de la durée sont basées sur les prestations complétées qui sont terminées et celles qui sont en dormance et qui étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

² Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

^p Données préliminaires.

^r Données révisées.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données pour l'EF1718 à l'EF1819 sont basées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi, tandis que celles de l'EF1920 à l'EF2122 sont basées sur un échantillon de 100 %.

Annexe 2.13.3 – Prestations de maternité: Taux de prestations hebdomadaires moyen¹ (en dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Première moitié de EF2021	Deuxième moitié de EF2021 ³	Première moitié de EY2122 ³	Deux mois de l'automne 2021 ³	Quatre derniers mois de l'EF2122 ³
Terre-Neuve et Labrador	438	470	476	495	545	553	557	490
Île-du-Prince-Édouard	446	441	511	496	545	556	447	514
Nouvelle-Écosse	425	436	461	478	540	553	508	498
Nouveau-Brunswick	431	433	434	485	538	548	473	497
Québec ²	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	457	470	484	515	553	563	526	542
Manitoba	422	438	453	474	542	550	483	498
Saskatchewan	452	461	476	499	550	558	516	526
Alberta	467	475	494	519	552	561	532	535
Colombie-Britannique	449	462	482	510	552	561	521	531
Yukon	518	506	516	539	573	582	578	588
Territoires du Nord-Ouest	499	503	525	556	574	577	553	601
Nunavut	469	466	541	508	571	570	456	638
Âge								
24 ans et moins	335	355	366	405	520	525	409	398
25 à 29 ans	435	447	462	489	543	550	498	500
30 à 34 ans	475	486	502	525	558	567	541	552
35 à 39 ans	482	491	505	530	560	571	538	567
40 ans et plus	480	482	501	522	556	570	539	547
Canada	454	465	482	510	551	561	521	533

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

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de maternité.

² Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

³ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

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

Annexe 2.13.4 – Prestations de maternité: Montants versés¹ (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Terre-Neuve et Labrador	17,8	17,5	16,6	17,2	19,2
Île-du-Prince-Édouard	6,5	5,9	5,8	8,2	9,7
Nouvelle-Écosse	31,4	33,3	34,1	36,8	45,3
Nouveau-Brunswick	25,1	27,7	26,2	30,3	36,1
Québec ²	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	566,4	576,3	607,0	657,4	743,1
Manitoba	55,4	55,5	55,5	66,6	70,4
Saskatchewan	55,4	58,1	55,9	59,7	65,8
Alberta	206,2	203,9	218,4	227,9	245,3
Colombie-Britannique	179,9	179,5	183,5	212,6	230,8
Yukon	1,9	2,1	1,7	2,9	3,3
Territoires du Nord-Ouest	2,3	2,5	2,1	3,0	3,6
Nunavut	2,1	1,8	1,3	2,0	2,1
Âge					
24 ans et moins	76,1	75,6	68,5	83,3	90,7
25 à 29 ans	297,1	299,1	307,3	337,8	363,2
30 à 34 ans	484,5	485,2	512,2	552,7	634,5
35 à 39 ans	245,5	255,2	268,7	294,2	323,0
40 ans et plus	47,1	49,0	51,3	56,7	63,3
Canada	1 150,3	1 164,1	1 208,1	1 324,7	1 474,7

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

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de maternité.

² Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

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

Annexe 2.14.1 – Prestations parentales (biologiques et adoptifs): Nouvelles demandes établies

Type de prestation ¹	EF1718	EF1819	EF1920	Total de EF2021 ³	Première moitié de EF2122 ³	Deuxième moitié de EF2122 ³	Total de EF2122
Parentales standards	189 350	168 120	174 980	174 330	98 930	97 030	195 960
Parentales prolongées	8 700	31 910	37 770	38 770	24 070	21 870	45 940
Province ou territoire							
Terre-Neuve et Labrador	2 790	2 720	2 360	2 730	1 370	1 150	2 520
Île-du-Prince-Édouard	1 000	960	1 000	1 330	750	870	1 620
Nouvelle-Écosse	5 830	6 190	5 990	6 730	4 150	3 710	7 860
Nouveau-Brunswick	4 710	4 960	5 010	5 210	3 130	3 120	6 250
Québec ²	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	97 880	99 620	109 200	106 510	62 680	60 270	122 950
Manitoba	10 050	10 220	10 600	11 050	6 300	5 720	12 020
Saskatchewan	9 290	9 480	9 720	9 450	5 550	4 590	10 140
Alberta	33 130	33 840	35 290	34 100	18 770	18 760	37 530
Colombie-Britannique	32 250	30 790	32 710	34 620	19 530	20 080	39 610
Yukon	310	400	320	440	300	290	590
Territoires du Nord-Ouest	430	490	300	500	220	200	420
Nunavut	380	360	250	430	250	140	390
Sexe							
Hommes	30 850	33 600	47 390	50 100	32 380	35 970	68 350
Femmes	167 200	166 430	165 360	163 000	90 620	82 930	173 550
Âge							
24 ans et moins	15 420	14 660	13 200	13 270	6 440	6 230	12 670
25 à 29 ans	49 380	48 970	49 780	49 760	27 570	24 670	52 240
30 à 34 ans	78 020	78 770	85 300	84 740	51 480	48 360	99 840
35 à 39 ans	42 770	44 950	49 560	51 000	29 110	29 050	58 160
40 ans et plus	12 460	12 680	14 910	14 330	8 400	10 590	18 990
Canada	198 050	200 030	212 750	213 100	123 000	118 900	241 900

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations parentales de l'assurance-emploi a été versé. Les prestations parentales qui sont partagées entre deux parents sont considérées comme deux demandes distinctes.

¹ Depuis le 3 décembre 2017 les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées.

² Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

³ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

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

Annexe 2.14.2 – Prestations parentales (biologiques et adoptifs): Montants versés¹ (en millions de dollars)

Type de prestation ²	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Parentales standards	2 777,1	2 511,5	2 416,0	2 612,5	2 939,4
Parentales prolongées	1,1	219,2	505,7	565,3	650,5
Province ou territoire					
Terre-Neuve et Labrador	42,6	38,4	37,8	39,3	45,3
Île-du-Prince-Édouard	15,1	14,3	13,2	16,0	21,7
Nouvelle-Écosse	77,1	74,1	80,5	89,0	106,4
Nouveau-Brunswick	59,8	63,3	66,1	69,2	84,6
Québec ³	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	1 375,5	1 348,3	1 468,8	1 603,6	1 787,6
Manitoba	131,0	131,6	139,9	150,3	178,5
Saskatchewan	133,6	135,0	133,7	145,2	163,1
Alberta	495,3	478,1	517,5	551,8	598,6
Colombie-Britannique	433,4	431,9	449,5	496,2	581,6
Yukon	5,0	4,7	4,9	5,9	8,0
Territoires du Nord-Ouest	5,7	5,4	5,7	6,0	7,6
Nunavut	4,1	5,8	4,1	5,3	7,0
Sexe					
Hommes	252,4	257,8	315,5	359,2	411,0
Femmes	2 525,8	2 472,9	2 606,2	2 818,6	3 179,0
Âge					
24 ans et moins	176,1	169,7	170,2	171,8	222,1
25 à 29 ans	698,6	684,9	710,6	756,1	868,1
30 à 34 ans	1 154,6	1 117,3	1 200,3	1 319,4	1 484,3
35 à 39 ans	595,5	604,7	670,1	740,7	814,6
40 ans et plus	153,5	154,1	170,4	189,8	200,9
Canada	2 778,2	2 730,7	2 921,7	3 177,8	3 589,9

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

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations parentales.

² Depuis le 3 décembre 2017 les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées.

³ Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

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

Annexe 2.14.3 – Prestations parentales standards¹ (biologiques et adoptifs): Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Total de EF2021 ³	Première moitié de EF2122 ³	Deuxième moitié de EF2122 ³	Total de EF2122
Terre-Neuve et Labrador	2 720	2 440	2 070	2 380	1 230	970	2 200
Île-du-Prince-Édouard	950	930	830	1 170	640	760	1 400
Nouvelle-Écosse	5 620	5 430	5 410	5 570	3 310	3 050	6 360
Nouveau-Brunswick	4 550	4 500	4 420	4 420	2 750	2 610	5 360
Québec ²	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	92 770	80 900	86 810	84 220	48 880	48 200	97 080
Manitoba	9 780	8 970	9 180	9 380	5 050	4 560	9 610
Saskatchewan	9 030	8 610	8 480	8 220	4 760	3 900	8 660
Alberta	31 760	29 370	30 680	29 510	16 120	16 420	32 540
Colombie-Britannique	31 090	25 840	26 420	28 410	15 590	16 120	31 710
Yukon	310	340	260	290	210	200	410
Territoires du Nord-Ouest	430	460	250	390	170	140	310
Nunavut	340	330	170	370	220	100	320
Sexe							
Hommes	30 390	30 030	39 970	41 950	26 740	30 940	57 680
Femmes	158 960	138 090	135 010	132 380	72 190	66 090	138 280
Âge							
24 ans et moins	14 700	12 640	11 440	10 800	5 210	5 180	10 390
25 à 29 ans	47 450	42 080	41 700	41 670	22 170	20 190	42 360
30 à 34 ans	74 620	66 110	69 520	69 460	41 880	39 220	81 100
35 à 39 ans	40 670	36 850	40 160	41 070	23 020	23 800	46 820
40 ans et plus	11 910	10 440	12 160	11 330	6 650	8 640	15 290
Canada	189 350	168 120	174 980	174 330	98 930	97 030	195 960

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations parentales de l'assurance-emploi a été versé. Les prestations parentales qui sont partagées entre deux parents sont considérées comme deux demandes distinctes.

¹ Depuis le 3 décembre 2017 les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées.

² Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

³ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

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

Annexe 2.14.4 – Prestations parentales standards¹ (biologiques et adoptifs): Durée effective moyenne² (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1718	EF1819 ⁴	EF1920 ⁴	EF2021 ^{4,r}	EF2122 ^{4,p}
Terre-Neuve et Labrador	30,4	30,4	29,9	29,2	27,4
Île-du-Prince-Édouard	29,7	30,2	27,8	27,2 ^r	24,9
Nouvelle-Écosse	29,4	29,3	27,9	27,3 ^r	25,5
Nouveau-Brunswick	29,3	30,0	28,6	27,1 ^r	25,6
Québec ³	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	30,0	29,8	28,5	27,5	25,5
Manitoba	29,7	29,9	28,6	27,6 ^r	26,4
Saskatchewan	31,0	30,4	29,4	28,6 ^r	27,6
Alberta	30,6	30,8	29,7	29,2	27,0
Colombie-Britannique	29,7	30,1	28,6	27,0 ^r	24,9
Yukon	26,3	28,6	26,4	26,7	25,2
Territoires du Nord-Ouest	24,4	27,2	28,0	26,7	26,1
Nunavut	25,1	27,3	26,6	26,2	26,6
Sexe					
Hommes	16,3	16,1	13,8	12,3 ^r	10,8
Femmes	32,5	32,7	32,6	32,8	31,8
Âge					
24 ans et moins	31,4	31,3	30,8	30,5	28,3
25 à 29 ans	31,0	31,1	30,3	29,5	27,8
30 à 34 ans	30,2	30,3	28,9	27,8 ^r	26,2
35 à 39 ans	29,0	29,0	27,4	26,4	24,4
40 ans et plus	26,2	25,8	24,1	23,3 ^r	19,8
Canada	30,0	30,0	28,8	27,8^r	25,8

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

¹ Depuis le 3 décembre 2017 les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées. Depuis le 17 mars 2019 les parents qui partagent les prestations parentales peuvent recevoir 5 semaines additionnelles de prestations parentales standards ou 8 semaines additionnelles de prestations parentales prolongées.

² Les estimations de la durée sont basées sur les prestations complétées qui sont terminées et celles qui sont en dormance et qui étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

³ Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

⁴ Les résultats pour l'EF1718 sont basés sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi, tandis que les résultats de l'EF1819 à l'EF2122 sont basés sur un échantillon de 100 %. Ce changement de méthodologie est nécessaire pour rapporter sur le partage des prestations parentales entre les parents.

^p Données préliminaires.

^r Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi pour l'EF1718, et sur un échantillon de 100 % pour les EF1819 à EF2122.

Annexe 2.14.5 – Prestations parentales standards¹ (biologiques et adoptifs): Taux de prestations hebdomadaires moyen² (en dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Première moitié de EF2021	Deuxième moitié de EF2021 ⁴	Première moitié de EF2122 ⁴	Deux mois de l'automne 2021 ⁴	Quatre derniers mois de l'EF2122 ⁴
Terre-Neuve et Labrador	448	478	490	514	551	560	539	519
Île-du-Prince-Édouard	449	453	522	507	551	560	468	526
Nouvelle-Écosse	446	452	482	499	548	561	511	527
Nouveau-Brunswick	442	442	457	497	544	557	505	524
Québec ³	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	466	478	495	525	557	569	536	553
Manitoba	435	452	474	493	548	556	502	523
Saskatchewan	464	474	489	515	556	565	525	547
Alberta	475	483	505	529	559	567	539	554
Colombie-Britannique	462	473	495	522	558	567	533	563
Yukon	520	523	530	549	571	586	582	589
Territoires du Nord-Ouest	502	512	544	555	581	584	516	589
Nunavut	478	493	532	508	564	575	540	629
Sexe								
Hommes	507	517	536	557	570	581	563	590
Femmes	455	466	483	510	552	562	519	532
Âge								
24 ans et moins	346	372	382	417	525	530	432	421
25 à 29 ans	443	454	473	497	547	555	509	512
30 à 34 ans	481	491	511	533	562	571	546	565
35 à 39 ans	490	499	515	541	564	575	549	576
40 ans et plus	493	499	520	538	563	574	542	586
Canada	464	475	495	521	556	567	531	552

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

¹ Depuis le 3 décembre 2017 les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées.

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations parentales.

³ Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

⁴ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

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

Annexe 2.14.6 – Prestations parentales standards¹ (biologiques et adoptifs): Montants versés² (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Terre-Neuve et Labrador	42,6	36,7	33,6	34,4	40,2
Île-du-Prince-Édouard	15,0	13,8	12,2	13,7	19,7
Nouvelle-Écosse	77,1	69,6	71,0	78,1	87,8
Nouveau-Brunswick	59,8	60,2	58,9	60,5	71,6
Québec ³	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	1 374,9	1 215,7	1 171,8	1 271,8	1 420,5
Manitoba	130,9	124,6	122,1	130,5	148,5
Saskatchewan	133,6	129,4	118,9	128,0	142,7
Alberta	495,1	445,3	445,2	479,0	518,1
Colombie-Britannique	433,3	401,3	369,6	402,6	472,1
Yukon	5,0	4,5	4,1	4,5	5,9
Territoires du Nord-Ouest	5,7	5,3	5,2	5,0	6,4
Nunavut	4,1	5,1	3,4	4,4	5,9
Sexe					
Hommes	251,8	242,4	274,4	312,7	355,4
Femmes	2 525,4	2 269,1	2 141,6	2 299,9	2 584,0
Âge					
24 ans et moins	176,0	157,9	146,1	145,3	182,4
25 à 29 ans	698,4	640,1	602,8	635,2	720,4
30 à 34 ans	1 154,2	1 027,4	992,7	1 077,5	1 220,0
35 à 39 ans	595,2	547,9	537,8	600,7	655,7
40 ans et plus	153,4	138,2	136,7	153,8	160,9
Canada	2 777,1	2 511,5	2 416,0	2 612,5	2 939,4

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

¹ Depuis le 3 décembre 2017 les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées.

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations parentales.

³ Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

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

Annexe 2.14.7 – Prestations parentales prolongées¹ (biologiques et adoptifs): Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Total de EF2021 ³	Première moitié de EF2122 ³	Deuxième moitié de EF2122 ³	Total de EF2122
Terre-Neuve et Labrador	70	280	290	350	140	180	320
Île-du-Prince-Édouard	50	30	170	160	110	110	220
Nouvelle-Écosse	210	760	580	1 160	840	660	1 500
Nouveau-Brunswick	160	460	590	790	380	510	890
Québec ²	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	5 110	18 720	22 390	22 290	13 800	12 070	25 870
Manitoba	270	1 250	1 420	1 670	1 250	1 160	2 410
Saskatchewan	260	870	1 240	1 230	790	690	1 480
Alberta	1 370	4 470	4 610	4 590	2 650	2 340	4 990
Colombie-Britannique	1 160	4 950	6 290	6 210	3 940	3 960	7 900
Yukon							
Territoires du Nord-Ouest	40 ^c	120 ^c	190 ^c	320 ^c	170 ^c	190 ^c	360 ^c
Nunavut							
Sexe							
Hommes	460	3 570	7 420	8 150	5 640	5 030	10 670
Femmes	8 240	28 340	30 350	30 620	18 430	16 840	35 270
Âge							
24 ans et moins	720	2 020	1 760	2 470	1 230	1 050	2 280
25 à 29 ans	1 930	6 890	8 080	8 090	5 400	4 480	9 880
30 à 34 ans	3 400	12 660	15 780	15 280	9 600	9 140	18 740
35 à 39 ans	2 100	8 100	9 400	9 930	6 090	5 250	11 340
40 ans et plus	550	2 240	2 750	3 000	1 750	1 950	3 700
Canada	8 700	31 910	37 770	38 770	24 070	21 870	45 940

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations parentales de l'assurance-emploi a été versé. Les prestations parentales qui sont partagées entre deux parents sont considérées comme deux demandes distinctes.

¹ Depuis le 3 décembre 2017 les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées.

² Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

³ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

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

Annexe 2.14.8 – Prestations parentales prolongées¹ (biologiques et adoptifs): Durée effective moyenne^{2,3} (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1920	EF2021 ^r	EF2122 ^p
Terre-Neuve et Labrador	50,8	52,5 ^r	44,6
Île-du-Prince-Édouard	45,6	44,6	42,6
Nouvelle-Écosse	44,8	45,4 ^r	41,2
Nouveau-Brunswick	45,9	45,4	42,2
Québec ³	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	47,0	47,1	44,5
Manitoba	45,3	46,1	43,7
Saskatchewan	47,4	46,7	44,8
Alberta	49,8	51,2	47,3
Colombie-Britannique	46,6	47,9	43,5
Yukon			
Territoires du Nord-Ouest	39,2 ^c	41,2 ^{c,r}	40,6 ^c
Nunavut			
Sexe			
Hommes	16,9	16,7	13,8
Femmes	55,0	56,0	55,0
Âge			
24 ans et moins	52,5	53,8	49,8
25 à 29 ans	51,2	51,3 ^r	48,4
30 à 34 ans	47,5	47,9	44,9
35 à 39 ans	44,7	45,2	42,2
40 ans et plus	38,9	39,0	36,0
Canada	47,2	47,6	44,5

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

¹ Depuis le 3 décembre 2017 les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées. Depuis le 17 mars 2019 les parents qui partagent les prestations parentales peuvent recevoir 5 semaines additionnelles de prestations parentales standards ou 8 semaines additionnelles de prestations parentales prolongées.

² Les estimations de la durée sont basées sur les prestations complétées qui sont terminées et celles qui sont en dormance et qui étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

³ Étant donné le faible nombre de demandes de prestations parentales prolongées qui ont été complétées durant l'EF1718 et l'EF1819, les estimés de la durée de ces demandes ne sont pas présentés.

⁴ Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

^p Données préliminaires.

^r Données révisées.

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

Annexe 2.14.9 – Prestations parentales prolongées¹ (biologiques et adoptifs): Taux de prestations hebdomadaires moyen² (en dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Première moitié de EF2021	Deuxième moitié de EF2021 ⁴	Première moitié de EF2122 ⁴	Deux mois de l'automne 2021 ⁴	Quatre derniers mois de EF2122 ⁴
Terre-Neuve et Labrador	289	287	296	255	325	321	360	272
Île-du-Prince-Édouard	256	279	311	295	319	336	269	348
Nouvelle-Écosse	249	267	289	291	333	336	303	324
Nouveau-Brunswick	231	270	268	297	336	325	298	314
Québec ³	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	283	294	304	318	338	342	324	339
Manitoba	268	270	285	281	328	338	308	307
Saskatchewan	212	278	289	297	331	335	313	317
Alberta	281	289	299	311	330	335	304	329
Colombie-Britannique	274	287	302	316	337	342	324	333
Yukon								
Territoires du Nord-Ouest	328 ^c	298 ^c	337 ^c	332 ^c	342 ^c	342 ^c	346 ^c	383 ^c
Nunavut								
Sexe								
Hommes	308	319	330	336	346	352	345	362
Femmes	275	286	294	307	333	337	313	324
Âge								
24 ans et moins	206	217	231	247	321	321	250	259
25 à 29 ans	256	276	284	297	330	332	301	317
30 à 34 ans	291	299	308	320	339	342	330	340
35 à 39 ans	291	303	313	320	339	346	330	347
40 ans et plus	306	301	316	332	339	349	321	345
Canada	277	290	301	313	336	340	320	333

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

¹ Depuis le 3 décembre 2017 les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées.

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations parentales.

³ Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

⁴ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

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

Annexe 2.14.10 – Prestations parentales prolongées¹ (biologiques et adoptifs): Montants versés² (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Terre-Neuve et Labrador	0,01	1,7	4,2	4,9	5,1
Île-du-Prince-Édouard	0,02	0,47	1,0	2,3	2,0
Nouvelle-Écosse	0,01	4,5	9,5	10,9	18,6
Nouveau-Brunswick	0,00	3,1	7,2	8,7	13,0
Québec ³	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	0,60	132,6	297,0	331,8	367,1
Manitoba	0,04	6,9	17,8	19,8	30,0
Saskatchewan	0,02	5,6	14,9	17,2	20,4
Alberta	0,21	32,8	72,2	72,8	80,5
Colombie-Britannique	0,14	30,6	79,9	93,7	109,5
Yukon					
Territoires du Nord-Ouest	0,02 ^c	0,93 ^c	2,1 ^c	3,3 ^c	4,4 ^c
Nunavut					
Sexe					
Hommes	0,65	15,4	41,1	46,6	55,6
Femmes	0,43	203,8	464,6	518,7	594,9
Âge					
24 ans et moins	0,11	11,8	24,2	26,6	39,6
25 à 29 ans	0,18	44,8	107,8	120,9	147,7
30 à 34 ans	0,41	89,9	207,6	241,9	264,3
35 à 39 ans	0,26	56,8	132,3	139,9	158,9
40 ans et plus	0,12	15,9	33,8	36,0	40,0
Canada	1,08	219,2	505,7	565,3	650,5

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

¹ Depuis le 3 décembre 2017 les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées.

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations parentales.

³ Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

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

Annexe 2.15.1 – Prestations de maladie: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Total de EF2021 ^{1,2}	Première moitié de EF2122 ²	Deuxième moitié de EF2122 ²	Total de EF2122
Terre-Neuve et Labrador	11 070	11 500	11 340	10 880	4 980	7 330	12 310
Île-du-Prince-Édouard	6 100	5 960	6 120	4 770	1 670	3 790	5 460
Nouvelle-Écosse	21 060	21 130	21 910	18 300	8 690	12 420	21 110
Nouveau-Brunswick	29 440	30 080	30 080	25 230	9 380	18 660	28 040
Québec	131 510	134 600	134 070	135 660	57 600	86 040	143 640
Ontario	111 480	112 990	111 200	132 800	65 940	65 030	130 970
Manitoba	11 250	11 030	11 380	12 990	6 580	6 590	13 170
Saskatchewan	7 670	8 200	7 890	8 750	3 980	4 780	8 760
Alberta	27 750	31 430	32 930	42 370	18 990	18 960	37 950
Colombie-Britannique	53 710	53 190	53 390	57 700	30 810	29 430	60 240
Yukon	450	300	440	460	180	150	330
Territoires du Nord-Ouest	250	280	250	220	150	150	300
Nunavut	130	150	140	220	90	90	180
Sexe							
Hommes	179 810	184 820	189 250	199 620	83 980	115 870	199 850
Femmes	232 060	236 020	231 890	250 730	125 060	137 550	262 610
Âge							
24 ans et moins	29 990	30 250	30 010	47 750	22 200	19 540	41 740
25 à 34 ans	88 670	90 000	91 570	98 030	52 520	55 500	108 020
35 à 44 ans	83 000	85 520	86 210	87 500	43 980	53 730	97 710
45 à 54 ans	96 350	94 980	90 670	90 810	41 130	51 390	92 520
55 à 64 ans	93 830	98 340	99 220	98 840	40 040	58 000	98 040
65 ans et plus	20 030	21 750	23 460	27 420	9 170	15 260	24 430
Canada	411 870	420 840	421 140	450 350	209 040	253 420	462 460

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

¹ Des demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi ne pouvaient pas être établies durant la première moitié de l'EF2021 en raison de la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

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

Annexe 2.15.2 – Prestations de maladie: Durée¹ effective moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021 ^r	EF2122 ^p	Écart (%) EF2021 à EF2122
Terre-Neuve et Labrador	9,7	9,5	9,3	9,4 ^r	9,7	3,8
Île-du-Prince-Édouard	8,2	8,1	7,8	8,1	8,2	0,7
Nouvelle-Écosse	9,0	9,1	9,4	8,9	9,3	4,2
Nouveau-Brunswick	8,3	8,5	8,6	8,3	8,4	0,9
Québec	9,0	9,1	9,5	8,6	8,7	1,2
Ontario	10,7	10,6	10,8	9,6	9,4	-1,8
Manitoba	10,1	10,1	10,3	9,1	8,7	-3,8
Saskatchewan	10,2	10,2	10,5	9,0	8,8	-1,8
Alberta	10,5	10,5	10,6	8,9	8,4	-5,5
Colombie-Britannique	10,6	10,6	10,8	9,7	9,9	2,6
Yukon	10,2	11,3	9,4	10,1 ^r	10,8	6,7
Territoires du Nord-Ouest	11,1	10,8	11,0	10,8 ^r	10,8	0,0
Nunavut	14,7	11,6	10,2	10,2	9,3	-9,1
Sexe						
Hommes	9,5	9,4	9,6	8,5	8,6	0,8
Femmes	10,1	10,1	10,4	9,5	9,5	-0,7
Âge						
24 ans et moins	9,0	8,8	9,3	7,8 ^r	7,7	-1,1
25 à 34 ans	9,1	9,2	9,3	8,2	8,5	3,4
35 à 44 ans	9,7	9,8	9,9	8,9	8,9	-0,5
45 à 54 ans	10,1	10,1	10,3	9,3	9,5	2,2
55 à 64 ans	10,3	10,2	10,5	9,9 ^r	9,9	0,1
65 ans et plus	10,8	10,9	10,9	10,8	10,5	-2,7
Canada	9,8	9,8	10,0	9,1	9,1	0,2

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

¹ Les estimations de la durée sont basées sur les prestations complétées qui sont terminées et celles qui sont en dormance et qui étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

^p Données préliminaires

^r Données révisées

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

Annexe 2.15.3 – Prestations de maladie: Taux de prestations hebdomadaires moyen¹ (en dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Deuxième moitié de EF2021 ^{2,3}	Première moitié de EF2122 ³	Deux mois de l'automne 2021 ³	Quatre derniers mois de EF2122 ³
Terre-Neuve et Labrador	431	444	457	531	538	483	468
Île-du-Prince-Édouard	425	433	449	536	539	511	466
Nouvelle-Écosse	417	424	440	532	537	480	455
Nouveau-Brunswick	430	435	456	533	535	503	477
Québec	416	427	445	533	541	481	489
Ontario	430	446	460	536	549	498	493
Manitoba	425	431	441	529	537	478	463
Saskatchewan	442	445	460	534	542	507	479
Alberta	454	464	482	539	551	504	498
Colombie-Britannique	428	441	464	538	549	504	499
Yukon	488	501	512	561	571	595	505
Territoires du Nord-Ouest	497	518	533	560	589	534	567
Nunavut	520	519	544	563	569	452	553
Sexe							
Hommes	464	475	492	545	555	523	529
Femmes	397	409	426	527	539	467	453
Âge							
24 ans et moins	355	377	391	515	520	431	403
25 à 34 ans	427	439	458	536	544	491	488
35 à 44 ans	442	453	472	541	552	505	508
45 à 54 ans	439	450	468	540	551	508	509
55 à 64 ans	427	438	453	536	548	494	488
65 ans et plus	398	413	429	528	540	477	453
Canada	426	438	456	535	545	493	488

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

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de maladie.

² Des demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi ne pouvaient pas être établies durant la première moitié de l'EF2021 en raison de la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

³ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

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

Annexe 2.15.4 – Prestations de maladie: Montants versés¹ (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Terre-Neuve et Labrador	49,0	48,7	50,9	52,8	65,0
Île-du-Prince-Édouard	21,1	21,4	21,1	20,8	24,3
Nouvelle-Écosse	79,0	81,4	85,7	85,9	103,8
Nouveau-Brunswick	103,7	111,2	114,0	115,0	124,4
Québec	490,2	507,0	553,4	567,6	719,6
Ontario	502,3	519,7	545,8	603,6	735,4
Manitoba	47,3	48,2	49,3	56,5	69,2
Saskatchewan	34,6	36,4	39,3	36,4	47,3
Alberta	138,3	150,3	162,9	173,8	213,8
Colombie-Britannique	242,3	241,5	261,4	281,8	353,7
Yukon	1,9	1,8	2,1	2,6	2,6
Territoires du Nord-Ouest	1,5	1,4	1,8	1,4	1,6
Nunavut	0,9	0,6	1,2	0,9	1,1
Sexe					
Hommes	797,0	830,0	880,6	890,4	1 056,1
Femmes	915,0	939,6	1 008,2	1 109,0	1 405,7
Âge					
24 ans et moins	98,6	99,5	104,8	163,2	199,9
25 à 34 ans	340,3	356,4	379,2	409,9	542,9
35 à 44 ans	353,2	368,8	396,3	390,6	506,6
45 à 54 ans	425,7	426,4	436,2	418,2	519,3
55 à 64 ans	407,1	426,4	463,1	476,6	551,7
65 ans et plus	87,2	92,1	109,2	140,8	141,5
Canada	1 712,0	1 769,6	1 888,8	1 999,3	2 461,9

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

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de maladie.

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

Annexe 2.16.1 – Prestations de maladie (par industrie): Emploi (totaux en milliers)

Industrie	EF1718 Emploi (en milliers)	EF1718 Proportion (%)	Total de EF2122 Emploi (en milliers)	Total de EF2122 Proportion (%)
Industries productrices de biens	3 941,9	21,3	3 903,9	20,5
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	598,9	3,2	574,1	3,0
Services publics	127,1	0,7	141,3	0,7
Construction	1 431,2	7,7	1 450,4	7,6
Fabrication	1 784,7	9,7	1 738,1	9,1
Industries productrices de services	14 542,1	78,7	15 178,9	79,5
Commerce de gros et détail	2 894,3	15,7	2 871,4	15,0
Transport et entreposage	945,1	5,1	1 000,8	5,2
Finance, assurances, services immobiliers, services de location et de location à bail	1 183,3	6,4	1 313,7	6,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 428,4	7,7	1 704,9	8,9
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ¹	746,5	4,0	707,5	3,7
Services d'enseignement	1 273,6	6,9	1 459,5	7,6
Soins de santé et assistance sociale	2 353,4	12,7	2 586,2	13,6
Information, culture et loisirs ²	774,5	4,2	747,3	3,9
Hébergement et services de restauration	1 224,4	6,6	980,3	5,1
Autres services (sauf les administrations publiques)	784,1	4,2	725,6	3,8
Administrations publiques	934,3	5,1	1 081,9	5,7
Non classées*	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Canada	18 484,0	100,0	19 082,9	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 de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

² Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

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

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0022-01.

Annexe 2.16.2 – Prestations de maladie (par industrie): Nouvelles demandes établies

Industrie	EF1718 Nouvelles demandes	EF1718 Proportion (%)	Total de EF2122 ³ Nouvelles demandes	Total de EF2122 ³ Proportion (%)
Industries productrices de biens	110 010	26,7	121 090	26,2
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	16 780	4,1	15 480	3,3
Services publics	520	0,1	450	0,1
Construction	41 590	10,1	43 710	9,5
Fabrication	51 120	12,4	61 450	13,3
Industries productrices de services	291 740	70,8	330 280	71,4
Commerce de gros et détail	67 850	16,5	75 090	16,2
Transport et entreposage	22 360	5,4	24 960	5,4
Finance, assurances, services immobiliers, services de location et de location à bail	12 920	3,1	11 870	2,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	11 950	2,9	13 850	3,0
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ¹	30 280	7,4	33 690	7,3
Services d'enseignement	11 590	2,8	15 750	3,4
Soins de santé et assistance sociale	50 710	12,3	69 870	15,1
Information, culture et loisirs ²	8 510	2,1	7 600	1,6
Hébergement et services de restauration	31 910	7,7	28 020	6,1
Autres services (sauf les administrations publiques)	16 480	4,0	17 110	3,7
Administrations publiques	27 180	6,6	32 470	7,0
Non classées*	10 120	2,5	11 090	2,4
Canada	411 870	100,0	462 460	100,0

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

¹ Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

² Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

³ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

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

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

Annexe 2.16.3 – Prestations de maladie (par industrie): Montants versés (en millions de dollars)

Industrie	EF1718 Montants versés (\$)	EF1718 Proportion (%)	EF2122 Montants versés (\$)	EF2122 Proportion (%)
Industries productrices de biens	484,7	28,3	612,4	24,9
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	75,0	4,4	81,9	3,3
Services publics	2,6	0,2	2,7	0,1
Construction	193,9	11,3	226,1	9,2
Fabrication	213,1	12,4	301,6	12,3
Industries productrices de services	1 191,7	69,6	1 798,2	73,0
Commerce de gros et détail	249,6	14,6	403,6	16,4
Transport et entreposage	106,5	6,2	142,9	5,8
Finance, assurances, services immobiliers, services de location et de location à bail	57,3	3,3	67,5	2,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	51,8	3,0	73,9	3,0
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ¹	121,8	7,1	183,1	7,4
Services d'enseignement	44,8	2,6	76,2	3,1
Soins de santé et assistance sociale	222,0	13,0	386,1	15,7
Information, culture et loisirs ²	35,2	2,1	40,6	1,7
Hébergement et services de restauration	104,6	6,1	141,5	5,7
Autres services (sauf les administrations publiques)	65,7	3,8	96,8	3,9
Administrations publiques	132,4	7,7	185,9	7,6
Non classées*	35,7	2,1	51,2	2,1
Canada	1 712,0	100,0	2 461,9	100,0

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

¹ Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

² Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

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

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

Annexe 2.17.1 – Prestations de compassion: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Total de EF2021 ¹	Première moitié de EF2122 ¹	Deuxième moitié de EF2122 ¹	Total de EF2122
Terre-Neuve et Labrador	129	92	95	87	58 ^c	46 ^c	74
Île-du-Prince-Édouard	66	40	29	31			30
Nouvelle-Écosse	351	281	273	213	108	130	238
Nouveau-Brunswick	283	193	173	194	89	91	180
Québec	1 808	1 497	1 305	1 167	609	662	1 271
Ontario	4 966	3 574	3 223	2 826	1 421	1 466	2 887
Manitoba	397	346	301	264	111	114	225
Saskatchewan	284	219	175	172	86	59	145
Alberta	1 032	866	776	733	353	368	721
Colombie-Britannique	1 658	1 243	1 205	1 090	500	489	989
Yukon	36 ^c	34 ^c	26 ^c	25 ^c	6 ^c	9 ^c	15 ^c
Territoires du Nord-Ouest							
Nunavut							
Sexe							
Hommes	3 120	2 436	2 239	1 871	974	1 021	1 995
Femmes	7 890	5 949	5 342	4 931	2 367	2 413	4 780
Âge							
24 ans et moins	167	116	136	145	85	57	142
25 à 44 ans	3 494	2 723	2 446	2 197	1 114	1 037	2 151
45 à 54 ans	3 641	2 681	2 409	2 057	1 066	1 077	2 143
55 ans et plus	3 708	2 865	2 590	2 403	1 076	1 263	2 339
Canada	11 010	8 385	7 581	6 802	3 341	3 434	6 775

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

¹ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

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

Annexe 2.17.2 – Prestations de compassion: Durée¹ effective moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021 ^r	EF2122 ^p
Terre-Neuve et Labrador	13,4	13,3	11,9	13,4	13,2
Île-du-Prince-Édouard	13,2	12,1	11,2	13,5 ^r	16,3
Nouvelle-Écosse	13,3	11,4	10,8	13,3	12,2
Nouveau-Brunswick	13,3	12,2	12,7	11,9 ^r	12,3
Québec	10,8	9,8	9,1	9,6	9,6
Ontario	11,8	11,6	11,2	12,2	11,7
Manitoba	11,9	11,5	11,1	11,9	12,2
Saskatchewan	12,5	11,9	12,1	12,5	12,7
Alberta	12,9	12,6	12,8	12,5	12,7
Colombie-Britannique	12,4	11,7	11,6	12,1	12,1
Yukon					
Territoires du Nord-Ouest	14,3 ^c	10,7 ^c	12,6 ^c	11,4 ^{c,r}	11,9 ^c
Nunavut					
Sexe					
Hommes	12,1	11,8	11,4	12,3	12,1
Femmes	11,9	11,3	11,0	11,6	11,4
Âge					
24 ans et moins	11,0	10,2	11,8	10,1	10,6
25 à 44 ans	11,3	11,0	10,5	11,4	11,4
45 à 54 ans	11,9	11,2	10,8	11,5	11,2
55 ans et plus	12,8	12,2	11,9	12,5	12,2
Canada	12,0	11,4	11,1	11,8	11,6

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

¹ Les estimations de la durée sont basées sur les prestations complétées qui sont terminées et celles qui sont en dormance et qui étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

^p Données préliminaires.

^r Données révisées.

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

Annexe 2.17.3 – Prestations de compassion : Taux de prestations hebdomadaires moyen¹ (en dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Première moitié de EF2021	Deuxième moitié de EF2021 ²	Première moitié de EF2122 ²	Deux mois de l'automne 2021 ²	Quatre derniers mois de l'EF2122 ²
Terre-Neuve et Labrador	448	458	458	476	538	563	486	514
Île-du-Prince-Édouard	450	440	418	456	534	550	546	493
Nouvelle-Écosse	418	429	443	501	539	548	466	471
Nouveau-Brunswick	417	430	440	478	537	533	487	483
Québec	429	443	463	498	539	557	497	510
Ontario	461	477	491	513	553	564	532	530
Manitoba	454	459	471	486	544	554	481	506
Saskatchewan	459	484	487	494	556	557	489	552
Alberta	477	490	499	516	553	566	531	555
Colombie-Britannique	459	474	484	520	554	563	531	546
Yukon	521 ^c	496 ^c	525 ^c	556 ^c	561 ^c	573 ^c	536 ^c	627 ^c
Territoires du Nord-Ouest								
Nunavut								
Sexe								
Hommes	488	498	512	536	559	572	550	565
Femmes	441	456	469	499	545	556	505	511
Âge								
24 ans et moins	386	414	416	427	528	525	417	437
25 à 44 ans	466	478	494	525	556	564	531	538
45 à 54 ans	464	477	490	509	551	564	533	539
55 ans et plus	436	453	465	498	543	557	502	511
Canada	454	468	482	509	549	561	519	527

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

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de compassion.

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

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

Annexe 2.17.4 – Prestations de compassion: Montants versés¹ (en milliers de dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Terre-Neuve et Labrador	786,5	514,0	472,6	620,4	603,7
Île-du-Prince-Édouard	393,8	248,5	163,3	247,2	253,6
Nouvelle-Écosse	2 036,0	1 377,0	1 320,2	1 572,8	1 513,3
Nouveau-Brunswick	1 531,0	1 096,1	959,4	1 173,2	1 256,0
Québec	8 549,1	6 468,3	5 547,0	5 905,6	6 769,7
Ontario	27 343,8	19 988,7	17 170,7	18 496,2	20 180,8
Manitoba	2 219,0	1 847,3	1 494,5	1 689,4	1 660,9
Saskatchewan	1 768,2	1 429,5	1 024,6	1 161,2	1 093,8
Alberta	6 693,1	5 671,1	4 806,3	5 038,9	5 411,7
Colombie-Britannique	9 503,6	6 993,7	6 486,3	7 300,9	7 106,8
Yukon	250,4 ^c	200,9 ^c	128,4 ^c	182,0 ^c	143,7 ^c
Territoires du Nord-Ouest					
Nunavut					
Sexe					
Hommes	19 117,2	14 950,6	13 009,4	13 620,4	14 841,2
Femmes	41 957,3	30 884,4	26 563,8	29 767,5	31 152,9
Âge					
24 ans et moins	773,1	473,1	578,9	848,7	868,2
25 à 44 ans	18 878,8	14 449,2	12 339,1	13 757,5	14 592,2
45 à 54 ans	20 466,0	15 055,4	12 560,7	12 796,9	14 091,9
55 ans et plus	20 956,6	15 857,3	14 094,5	15 984,8	16 441,7
Canada	61 074,5	45 835,0	39 573,2	43 387,9	45 994,0

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

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de compassion.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

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

Annexe 2.18.1 – Prestations de l’assurance-emploi pour proches aidants d’adultes¹ : Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Total de EF2021 ²	Première moitié de EF2122 ²	Deuxième moitié de EF2122 ²	Total de EF2122 ²
Terre-Neuve et Labrador	54	216	184	166	96	100	196
Île-du-Prince-Édouard	17	77	87	86	34	39	73
Nouvelle-Écosse	67	330	322	382	191	196	387
Nouveau-Brunswick	65	303	282	227	116	147	263
Québec	508	2 031	1 934	2 231	1 054	1 107	2 161
Ontario	1 207	5 168	5 419 ^{c2}	5 679 ^{c2}	2 908 ^{c2}	2 959 ^{c2}	5 867 ^{c2}
Manitoba	85	370	407	388	220	231	451
Saskatchewan	63	254	304	300	170	170	340
Alberta	229	1 062	1 031	1 046	595	564	1 159
Colombie-Britannique	344 ^{c1}	1 399	1 575	1 668	841	775	1 616
Territoires		31	47	35	12	16	28
Indéterminé [*]	28	124	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Sexe							
Hommes	829	3 593	3 725	3 890	1 923	2 180	4 103
Femmes	1 842	7 772	7 867	8 318	4 314	4 124	8 438
Âge							
24 ans et moins	37	180	229	367	134	125	259
25 à 34 ans	260	1 180	1 292	1 509	824	825	1 649
35 à 44 ans	466	2 106	2 128	2 238	1 188	1 163	2 351
45 à 54 ans	837	3 584	3 521	3 340	1 798	1 788	3 586
55 à 64 ans	905	3 636	3 682	3 916	1 970	1 994	3 964
65 ans et plus	166	679	740	838	323	409	732
Canada	2 671	11 365	11 592	12 208	6 237	6 304	12 541

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de l’assurance-emploi pour proches aidants d’adultes a été versé.

¹ Les prestations pour proches aidants d’adultes sont disponibles depuis le 3 décembre 2017.

² Des mesures temporaires de l’assurance-emploi ayant un impact sur l’admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

^{c1} Pour des raisons de confidentialité, les données des territoires ont été combinées avec celles de la Colombie-Britannique.

^{c2} Pour des raisons de confidentialité, les données pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l’Ontario.

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

Source: Emploi et Développement social Canada données administratives de l’assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l’assurance-emploi.

Annexe 2.18.2 – Prestations de l’assurance-emploi pour proches aidants d’adultes¹ : Durée effective moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021 ^r	EF2122 ^p	Écart (%) EF2021 à EF2122
Terre-Neuve et Labrador	11,4	11,0	10,8	10,9 ^r	11,4	+4,5
Île-du-Prince-Édouard	s.o.	10,9	11,5	10,5	11,1	+5,8
Nouvelle-Écosse	9,3	11,1	11,3	11,5	11,7	+1,5
Nouveau-Brunswick	10,1	11,2	10,9	11,2	11,5	+3,0
Québec	9,0	11,4	10,7	11,0	11,0	-0,6
Ontario	7,6	10,6	10,4 ^{c2}	10,9 ^{c2}	10,8	-0,6
Manitoba	7,9	10,1	10,8	11,3	11,3	+0,7
Saskatchewan	7,6	10,9	11,0	12,1 ^r	11,5	-4,8
Alberta	8,1	11,0	10,9	11,4	10,9	-4,1
Colombie-Britannique	8,4 ^{c1}	11,1	10,7	11,4	11,3	-0,4
Territoires		11,8	11,2	12,0 ^r	12,3	+2,6
Indéterminé ^a	3,7	5,0	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Sexe						
Hommes	7,9	10,6	10,4	10,9	10,8	-0,7
Femmes	8,0	10,8	10,7	11,2	11,1	-0,9
Âge						
24 ans et moins	9,8	9,8	10,6	10,3	11,2	+8,5
25 à 34 ans	7,5	10,2	10,0	10,5	10,4	-1,0
35 à 44 ans	7,6	10,2	10,0	10,5	10,6	+1,0
45 à 54 ans	7,7	10,7	10,4	11,1	11,0	-0,8
55 à 64 ans	8,4	11,1	11,1	11,6 ^r	11,4	-1,2
65 ans et plus	8,9	12,0	12,0	12,3	12,0	-2,6
Canada	8,0	10,7	10,6	11,1	11,0	-0,8

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de l’assurance-emploi pour proches aidants d’adultes a été versé.

¹ Les prestations pour proches aidants d’adultes sont disponibles depuis le 3 décembre 2017.

^{c1} Pour des raisons de confidentialité, les données des territoires ont été combinées avec celles de la Colombie-Britannique.

^{c2} Pour des raisons de confidentialité, les données pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l’Ontario.

^p Données préliminaires.

^r Données révisées.

^a Pour certaines demandes de prestations, cette information n’était pas disponible dans les données.

Source: Emploi et Développement social Canada données administratives de l’assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l’assurance-emploi.

Annexe 2.18.3 – Prestations de l’assurance-emploi pour proches aidants d’adultes¹ : Taux de prestations hebdomadaires moyen² (en dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Première moitié de EF2021	Deuxième moitié de EF2021 ³	Première moitié de EF2122 ³	Deux mois de l’automne 2021 ³	Quatre derniers mois de l’EF2122 ³
Terre-Neuve et Labrador	415	431	417	455	535	545	474	498
Île-du-Prince-Édouard	s.o.	434	424	525	532	539	431	481
Nouvelle-Écosse	376	401	412	467	528	544	445	473
Nouveau-Brunswick	401	400	423	464	524	533	468	455
Québec	416	408	417	466	530	547	480	490
Ontario	455	444	456 ^{c2}	494 ^{c2}	544 ^{c2}	558 ^{c2}	512 ^{c2}	522 ^{c2}
Manitoba	443	431	449	484	533	544	492	487
Saskatchewan	487	462	463	486	539	558	506	495
Alberta	480	463	475	507	546	562	515	538
Colombie-Britannique	445 ^{c1}	435	457	492	539	557	517	515
Territoires		520	531	515	567	568	595	580
Indéterminé*	s.o.	450	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Sexe								
Hommes	491	477	488	515	551	568	534	547
Femmes	428	417	431	474	534	549	486	493
Âge								
24 ans et moins	428	372	384	392	515	525	457	435
25 à 34 ans	471	448	466	502	545	558	518	528
35 à 44 ans	470	451	467	504	547	561	522	535
45 à 54 ans	459	445	455	497	543	558	510	529
55 à 64 ans	418	426	440	483	536	551	486	495
65 ans et plus	419	395	405	439	523	539	460	448
Canada	446	436	449	488	539	555	501	512

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de l’assurance-emploi pour proches aidants d’adultes a été versé.

¹ Les prestations pour proches aidants d’adultes sont disponibles depuis le 3 décembre 2017.

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour proches aidants d’adultes.

³ Des mesures temporaires de l’assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

^{c1} Pour des raisons de confidentialité, les données des territoires ont été combinées avec celles de la Colombie-Britannique.

^{c2} Pour des raisons de confidentialité, les données pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l’Ontario.

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

Source: Emploi et Développement social Canada données administratives de l’assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l’assurance-emploi.

Annexe 2.18.4 – Prestations de l’assurance-emploi pour proches aidants d’adultes¹: Montants versés²
(en milliers de dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Terre-Neuve et Labrador	146,9	991,6	783,7	1 088,0	1 346,7
Île-du-Prince-Édouard	40,9	333,9	421,7	446,2	455,6
Nouvelle-Écosse	179,2	1 350,8	1 588,1	2 058,9	2 481,8
Nouveau-Brunswick	206,5	1 229,4	1 310,7	1 295,4	1 567,9
Québec	1 481,4	8 302,1	8 801,9	12 096,3	13 865,3
Ontario	3 539,4	22 753,2	25 654,8 ^{c2}	31 877,4 ^{c2}	37 076,1
Manitoba	244,2	1 511,9	1 979,0	2 251,0	2 701,2
Saskatchewan	186,5	1 177,9	1 586,7	1 788,6	2 007,8
Alberta	728,5	4 820,0	5 599,0	6 330,8	7 586,7
Colombie-Britannique	1 011,7 ^{c1}	6 122,6	7 647,9	9 832,6	10 336,8
Territoires		163,2	295,8	224,3	178,3
Indéterminé*	40,7	325,1	s.o.	s.o.	s.o.
Sexe					
Hommes	2 711,7	16 344,9	19 098,4	23 445,0	26 391,0
Femmes	5 094,0	32 737,1	36 570,9	45 844,5	53 213,1
Âge					
24 ans et moins	76,2	647,1	740,2	1 724,4	1 692,0
25 à 34 ans	784,4	5 013,7	5 831,3	8 196,6	9 889,9
35 à 44 ans	1 387,9	8 939,4	10 236,5	12 218,4	14 777,1
45 à 54 ans	2 459,9	15 901,3	17 264,8	19 364,6	22 933,2
55 à 64 ans	2 588,5	15 775,8	18 022,9	22 901,0	25 448,7
65 ans et plus	508,9	2 804,7	3 573,7	4 884,4	4 863,3
Canada	7 805,8	49 082,0	55 669,3	69 289,4	79 604,2

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

¹ Les prestations pour proches aidants d’adultes sont disponibles depuis le 3 décembre 2017.

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour proches aidants d’adultes.

^{c1} Pour des raisons de confidentialité, les données des territoires ont été combinées avec celles de la Colombie-Britannique.

^{c2} Pour des raisons de confidentialité, les données pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l’Ontario.

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

Source: Emploi et Développement social Canada données administratives de l’assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l’assurance-emploi.

Annexe 2.19.1 – Prestations de l’assurance-emploi pour proches aidants d’enfants¹: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Total de EF2021 ²	Première moitié de EF2122 ²	Deuxième moitié de EF2122 ²	Total de EF2122
Terre-Neuve et Labrador	70	63	72	71	37	19	56
Île-du-Prince-Édouard	18	33	25	44	20	11	31
Nouvelle-Écosse	92	103	140	123	67	53	120
Nouveau-Brunswick	94	107	104	101	62	51	113
Québec	884	1 124	1 054	1 155	671	537	1 208
Ontario	1 941	2 164	2 056 ^{c2}	2 028 ^{c2}	1 140 ^{c2}	1 023 ^{c2}	2 162 ^{c2}
Manitoba	182	212	195	209	95	90	185
Saskatchewan	195	233	180	209	116	112	228
Alberta	765	888	798	791	403	370	773
Colombie-Britannique	628	737	759	791 ^{c3}	436 ^{c3}	321 ^{c3}	757 ^{c3}
Territoires	12 ^{c1}	20 ^{c1}	20 ^{c1}				
Indéterminé*	40	38	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Sexe							
Hommes	1 008	1 224	1 201	1 281	670	686	1 356
Femmes	3 913	4 498	4 202	4 241	2 377	1 901	4 278
Âge							
24 ans et moins	257	253	226	242	134	97	231
25 à 44 ans	4 282	4 886	4 546	4 639	2 594	2 177	4 771
45 à 54 ans	341	505	551	546	289	280	569
55 ans et plus	41	78	80	95	30	33	63
Canada	4 921	5 722	5 403	5 522	3 047	2 587	5 634

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de l’assurance-emploi pour proches aidants d’enfants a été versé. Toutes les demandes de prestations pour proches aidants d’enfants qui sont partagées entre deux parents sont considérées comme deux demandes de l’assurance-emploi distinctes.

¹ Depuis le 3 décembre 2017, les prestations de l’assurance-emploi pour parents d’enfants gravement malades ont été renommées les prestations pour proches aidants d’enfants dans le cadre de la *Loi n°1 d’exécution du budget de 2017*.

² Des mesures temporaires de l’assurance-emploi ayant un impact sur l’admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

^{c1} Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

^{c2} Pour des raisons de confidentialité, les données pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l’Ontario.

^{c3} Pour des raisons de confidentialité, les données des territoires ont été combinées avec celles de la Colombie-Britannique.

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

Source: Emploi et Développement social Canada données administratives de l’assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l’assurance-emploi.

Annexe 2.19.2 – Prestations de l’assurance-emploi pour proches aidants d’enfants¹: Durée effective moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021 ^r	EF2122 ^p	Écart (%) EF2021 à EF2122
Terre-Neuve et Labrador	20,6	22,8	19,3	19,1 ^r	17,5	-8,8
Île-du-Prince-Édouard	20,2	19,1	12,0	7,6	15,2	+99,9
Nouvelle-Écosse	20,0	22,0	16,3	18,3	15,3	-16,3
Nouveau-Brunswick	20,3	15,3	18,0	15,5	18,9	+22,3
Québec	15,3	13,8	14,0	12,3	13,0	+5,8
Ontario	17,9	19,1	16,2 ^{c2}	16,2 ^{c2}	15,8 ^{c2}	-2,6
Manitoba	16,3	17,1	14,5	16,9 ^r	17,0	+0,8
Saskatchewan	17,1	20,6	16,7	14,9	14,7	-1,4
Alberta	19,4	19,8	15,5	14,9	15,0	+0,7
Colombie-Britannique	18,4	17,8	15,6	14,5 ^{r,c3}	15,1 ^{c3}	+4,1
Territoires	11,1 ^{c1}	16,8 ^{c1}	17,2 ^{c1}			
Indéterminé ^r	5,9	5,6	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Sexe						
Hommes	13,8	14,4	14,2	13,2 ^r	13,4	+1,3
Femmes	18,4	18,3	15,9	15,4	15,6	+1,0
Âge						
24 ans et moins	15,3	16,4	14,0	13,2	13,0	-1,8
25 à 44 ans	16,3	16,6	14,9	14,1	14,2	+0,9
45 à 54 ans	20,1	18,7	18,3	19,3	19,6	+1,3
55 ans et plus	18,5	20,5	21,8	19,7 ^r	20,2	+2,6
Canada	16,7	17,0	15,4	14,8	14,9	+1,1

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de l’assurance-emploi pour proches aidants d’enfants a été versé.

¹ Depuis le 3 décembre 2017, les prestations de l’assurance-emploi pour parents d’enfants gravement malades ont été renommées les prestations pour proches aidants d’enfants dans le cadre de la *Loi n°1 d’exécution du budget de 2017*.

^{c1} Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

^{c2} Pour des raisons de confidentialité, les données pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l’Ontario.

^{c3} Pour des raisons de confidentialité, les données des territoires ont été combinées avec celles de la Colombie-Britannique.

^p Données préliminaires.

^r Données révisées.

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

Source: Emploi et Développement social Canada données administratives de l’assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l’assurance-emploi.

Annexe 2.19.3 – Prestations de l’assurance-emploi pour proches aidants d’enfants¹: Taux de prestations hebdomadaires moyen² (en dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Première moitié de EF2021	Deuxième moitié de EF2021 ³	Première moitié de EF2122 ³	Deux mois de l’automne 2021 ³	Quatre derniers mois de l’EF2122 ³
Terre-Neuve et Labrador	424	458	452	483	546	558	434	479
Île-du-Prince-Édouard	447	465	387	550	542	551	475	522
Nouvelle-Écosse	416	430	429	469	543	556	452	498
Nouveau-Brunswick	432	443	429	498	548	548	464	467
Québec	447	448	457	494	549	555	517	536
Ontario	467	460	467 ^{c2}	511 ^{c2}	554 ^{c2}	565 ^{c2}	518 ^{c2}	544 ^{c2}
Manitoba	479	442	443	509	538	548	520	494
Saskatchewan	439	463	449	506	552	558	539	541
Alberta	471	470	480	520	548	564	523	555
Colombie-Britannique	469	439	459	510	552	561 ^{c3}	524 ^{c3}	533 ^{c3}
Territoires	532 ^{c1}	472 ^{c1}	499 ^{c1}	475 ^{c1}	586 ^{c1}			
Indéterminé ⁴	n.d.	468	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Sexe								
Hommes	494	491	500	526	560	571	546	572
Femmes	436	446	452	500	547	557	505	524
Âge								
24 ans et moins	381	369	382	425	526	524	499	436
25 à 44 ans	461	460	467	510	552	562	521	543
45 à 54 ans	466	457	462	520	548	565	507	527
55 ans et plus	423	449	435	467	548	541	481	505
Canada	457	455	462	506	551	560	517	538

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de l’assurance-emploi pour proches aidants d’enfants a été versé.

¹ Depuis le 3 décembre 2017, les prestations de l’assurance-emploi pour parents d’enfants gravement malades ont été renommées les prestations pour proches aidants d’enfants dans le cadre de la *Loi n°1 d’exécution du budget de 2017*.

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour proches aidants d’enfants.

³ Des mesures temporaires de l’assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

^{c1} Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

^{c2} Pour des raisons de confidentialité, les données pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l’Ontario.

^{c3} Pour des raisons de confidentialité, les données des territoires ont été combinées avec celles de la Colombie-Britannique.

Source: Emploi et Développement social Canada données administratives de l’assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l’assurance-emploi.

Annexe 2.19.4 – Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants¹: Montants versés² (en milliers de dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Terre-Neuve et Labrador	450,2	550,9	554,1	515,9	653,1
Île-du-Prince-Édouard	133,1	190,6	115,0	192,2	252,8
Nouvelle-Écosse	522,9	741,4	990,4	980,7	1 033,8
Nouveau-Brunswick	520,0	648,8	708,3	751,2	975,8
Québec	5 761,5	6 510,0	6 724,9	7 161,2	9 170,2
Ontario	12 006,6	14 893,3	14 104,3 ^{c2}	16 636,2 ^{c2}	18 363,8 ^{c2}
Manitoba	1 090,7	1 306,3	1 393,5	1 802,8	1 583,2
Saskatchewan	1 142,3	1 719,2	1 031,4	1 504,9	1 478,7
Alberta	4 893,3	5 766,2	5 715,7	6 153,3	6 016,3
Colombie-Britannique	3 707,1	4 327,6	4 820,7	5 341,2	5 735,7
Territoires	63,8 ^{c1}	157,3 ^{c1}	120,8 ^{c1}	180,4 ^{c1}	163,5 ^{c1}
Indéterminé*	113,8	96,9	s.o.	s.o.	s.o.
Sexe					
Hommes	6 332,8	8 124,1	8 036,3	9 302,0	10 549,0
Femmes	24 072,4	28 784,2	28 242,7	31 918,0	34 877,9
Âge					
24 ans et moins	1 312,1	1 242,9	1 168,8	1 426,1	1 578,2
25 à 44 ans	25 978,2	30 968,7	30 061,8	33 250,0	36 660,8
45 à 54 ans	2 796,3	4 032,3	4 395,3	5 644,8	6 357,2
55 ans et plus	318,5	664,5	653,2	899,2	830,7
Canada	30 405,2	36 908,3	36 279,1	41 220,0	45 426,9

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

¹ Depuis le 3 décembre 2017, les prestations de l'assurance-emploi pour parents d'enfants gravement malades ont été renommées les prestations pour proches aidants d'enfants dans le cadre de la *Loi n°1 d'exécution du budget de 2017*.

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour proches aidants d'enfants.

^{c1} Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

^{c2} Pour des raisons de confidentialité, les données pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l'Ontario.

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

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

Annexe 2.20.1 – Prestations pour Travail partagé: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Total De EF2021 ¹	Première moitié de EF2122 ¹	Deuxième moitié de EF2122 ¹	Total de EF2122
Terre-Neuve et Labrador	28 ^c	0 ^c	47 ^c	498	X	X	24 ^c
Île-du-Prince-Édouard				121			
Nouvelle-Écosse	181	15	70	2 029	X	X	96
Nouveau-Brunswick	22	11	70	1 253	12	107	119
Québec	941	1 001	2 385	19 666	2 163	1 653	3 816
Ontario	1 737	1 339	3 969	29 381	5 312	2 973	8 285
Manitoba	111	539	1 729	6 733	141	270	411
Saskatchewan	85	212	642	1 742	45	205	250
Alberta	403	600	1 089	11 770	310	478	788
Colombie-Britannique	200	98	1 045	9 758	398	891	1 289
Yukon	0	0	0	13	0	0	0
Territoires du Nord-Ouest	0	0	0	17	0	0	0
Nunavut	0	0	0	10	0	0	0
Sexe							
Hommes	2 487	2 721	8 528	52 895	5 682	4 595	10 277
Femmes	1 221	1 094	2 518	30 096	2 734	2 067	4 801
Âge							
24 ans et moins	151	235	748	4 272	642	460	1 102
25 à 44 ans	1 403	1 409	4 644	36 683	3 155	2 553	5 708
45 à 54 ans	1 075	1 080	2 809	21 295	2 111	1 750	3 861
55 ans et plus	1 079	1 091	2 845	20 741	2 508	1 899	4 407
Canada	3 708	3 815	11 046	82 991	8 416	6 662	15 078

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé été versé.

¹ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données annuelles pour certaines des provinces ont été combinées.

X Supprimé pour des raisons de confidentialité.

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

Annexe 2.20.2 – Prestations pour Travail partagé: Durée¹ effective moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021 ^r	EF2122 ^p	Écart (%) EF2021 à EF2122
Terre-Neuve et Labrador	19,0 ^c	24,8 ^c	13,0 ^c	10,3	20,3	+97,1
Île-du-Prince-Édouard				9,8	48,1	+389,8
Nouvelle-Écosse	19,9	15,2	19,0	9,7 ^r	29,3	+202,1
Nouveau-Brunswick	16,2	17,0	11,2	13,6 ^r	23,5	+72,8
Québec	21,1	15,8	16,2	11,5 ^r	19,8	+72,1
Ontario	15,9	13,4	13,4	11,5 ^r	23,6	+105,2
Manitoba	23,5	14,5	12,1	10,8 ^r	19,3	+78,7
Saskatchewan	24,5	20,9	19,0	14,5 ^r	30,0	+107,0
Alberta	31,6	18,5	12,7	13,6	28,6	+110,3
Colombie-Britannique	22,2	15,3	14,9	11,9	26,4 ²	+121,8
Yukon	0	0	0	11,7 ^r		s.o.
Territoires du Nord-Ouest	0	0	0	16,4		s.o.
Nunavut	0	0	0	7,4 ^r		s.o.
Sexe						
Hommes	23,2	15,0	13,8	11,6 ^r	22,7	+95,7
Femmes	25,4	17,0	15,8	12,3	25,0	+103,2
Âge						
24 ans et moins	22,1	12,7	13,2	11,2 ^r	18,5	+65,2
25 à 44 ans	24,0	15,1	13,7	11,7 ^r	22,1	+88,8
45 à 54 ans	24,6	15,7	15,0	11,9 ^r	25,0	+110,1
55 ans et plus	22,9	16,5	15,2	12,1 ^r	25,3	+109,1
Canada	23,8	15,5	14,4	11,8^r	23,5	+99,1

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

¹ Les estimations de la durée sont basées sur les prestations complétées qui sont terminées et celles qui sont en dormance et qui étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

² Il n'y a pas eu de nouvelles demandes de prestations pour Travail partagé établies dans les territoires au cours de l'EF2122. Cependant, il y a eu quelques demandes de prestations complétées au cours de l'EF2122 (qui avaient débuté au cours de l'EF2021). Ce nombre de demandes de prestations complétées est trop petit pour présenter la durée moyenne pour les territoires seulement, c'est pourquoi ce nombre est combiné avec la Colombie-Britannique.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines provinces au cours de différentes années ont été combinées.

^p Données préliminaires.

^r Données révisées.

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

Annexe 2.20.3 – Prestations pour Travail partagé: Taux de prestations hebdomadaires moyen¹ (en dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Première moitié de EF2021	Deuxième moitié de EF2021 ²	Première moitié de EF2122 ²	Deux mois de l'automne 2021 ²	Quatre derniers mois de l'EF2122 ²
Terre-Neuve et Labrador	148 ^c	s.o.	233 ^c	131	207	X	X	X
Île-du-Prince-Édouard				123	211			
Nouvelle-Écosse	113	183	132	122	148	129	102	133
Nouveau-Brunswick	71	109	114	110	121	137	106	137
Québec	109	127	136	120	144	137	176	140
Ontario	102	105	127	136	148	142	127	140
Manitoba	113	110	149	115	132	180	132	115
Saskatchewan	160	151	152	153	157	134	176	207
Alberta	124	135	159	137	148	163	164	194
Colombie-Britannique	118	167	142	128	150	136	147	179
Yukon	s.o.	s.o.	s.o.	X	X	s.o.	s.o.	s.o.
Territoires du Nord-Ouest	s.o.	s.o.	s.o.	X	X	s.o.	s.o.	s.o.
Nunavut	s.o.	s.o.	s.o.	X	X	s.o.	s.o.	s.o.
Sexe								
Hommes	115	129	143	132	143	145	153	163
Femmes	99	99	124	126	148	135	117	139
Âge								
24 ans et moins	102	120	134	115	143	150	129	134
25 à 44 ans	113	124	139	129	142	142	146	159
45 à 54 ans	106	119	140	131	145	139	138	158
55 ans et plus	108	118	138	133	150	141	144	155
Canada	109	121	139	130	145	142	142	155

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

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour Travail partagé.

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines provinces au cours de différentes années ont été combinées.

X Supprimé pour des raisons de confidentialité.

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

Annexe 2.20.4 – Prestations pour Travail partagé: Montants versés¹ (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122	Écart (%) EF2021 à EF2122
Terre-Neuve et Labrador	0,2 ^c	0,0 ^c	0,1 ^c	1,3 ^c	0,4 ^c	-72,2
Île-du-Prince-Édouard						
Nouvelle-Écosse	0,4	0,03	0,1	3,8	2,3	-38,4
Nouveau-Brunswick	0,02	0,01	0,01	2,3	0,5	-79,2
Québec	3,2	1,8	4,2	36,1	22,2	-38,5
Ontario	2,8	1,5	5,4	68,3	40,6	-40,6
Manitoba	0,6	0,5	2,7	11,2	4,6	-59,1
Saskatchewan	0,9	0,5	1,7	5,6	1,4	-74,8
Alberta	4,1	1,1	1,4	32,9	9,6	-70,9
Colombie-Britannique	0,4	0,3	1,0	21,8	7,2	-67,0
Yukon	0	0	0	0,1 ^c	0,01	-87,2
Territoires du Nord-Ouest	0	0	0			
Nunavut	0	0	0			
Sexe						
Hommes	9,2	4,3	12,8	117,8	56,7	-51,9
Femmes	3,3	1,5	3,7	65,6	32,0	-51,2
Âge						
24 ans et moins	0,6	0,3	1,0	7,6	3,7	-51,4
25 à 44 ans	5,1	2,1	6,3	76,7	30,1	-60,8
45 à 54 ans	3,7	1,7	4,5	48,7	25,2	-48,3
55 ans et plus	3,1	1,7	4,7	50,5	29,7	-41,1
Canada	12,5	5,7	16,5	183,5	88,8	-51,6

Notes: 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 toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ de prestations d'assurance-emploi pour Travail partagé a été versé.

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour Travail partagé.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines provinces au cours de différentes années ont été combinées.

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

Annexe 2.21.1 – Prestations pour Travail partagé (selon l'industrie): Nouvelles demandes établies

Industrie	EF1718	EF1819	EF1920	Total de EF2021 ³	Première moitié de EF2122 ³	Deuxième moitié de EF2122 ³	Total de EF2122
Industries productrices de biens	3 031	3 461	9 347	43 142	6 855	5 306	12 161
Agriculture, foresterie, pêche et chasse				445	44	38	82
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	18 ^c	13 ^c	107 ^c	658	12	12	24
Services publics	0	0		32	0	0	0
Construction	158	190	215	1 761	130	62	192
Fabrication	2 855	3 258	9 025	40 246	6 669	5 194	11 863
Industries productrices de services	633	352	1 642	37 959^f	1 434	1 116	2 550
Commerce de gros	180	63	581	10 321	287	368	655
Commerce de détail	44	30	130	2 690	279	119	398
Transport et entreposage			79	2 115	325	34	359
Finance et assurances	14 ^c	20 ^c	19	596	X	X	17
Services immobiliers et services de location et de location à bail			65	2 011	X	X	56
Services professionnels, scientifiques et techniques	283 ^c	67 ^c	311	8 474	121	140	261
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ¹	39	73	175	4 925	168	89	257
Services d'enseignement	24 ^c	23 ^c	17	768	16	13	29
Soins de santé et assistance sociale			36	724	38	25	63
Information, culture et loisirs ²	31	45	96	2 016	47	49	96
Hébergement et services de restauration			43	955	41	101	142
Autres services (sauf les administrations publiques)	14 ^c	28 ^c	78	2 165	94	117	211
Administrations publiques		X	12	199			
Non classées⁴	48 ^c	X	57	1 890	129 ^c	244 ^c	373 ^c
Canada	3 708	3 815	11 046	82 991	8 416	6 662	15 078

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

¹ Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

² Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

³ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

⁴ Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines industries au cours de différentes années ont été combinées.

^f Données révisées.

X Supprimé pour des raisons de confidentialité.

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

Annexe 2.21.2 – Prestations pour Travail partagé (selon l'industrie): Durée¹ effective moyenne (nombre de semaines)

Industrie	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122 ^p	Écart (%) EF2021 à EF2122
Industries productrices de biens	21,5	14,6	14,4	11,7^r	21,2	+80,8
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	37,6 ^{c,r}	27,5 ^c	6,8	10,0 ^r	25,5	+154,0
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz			10,9	14,0 ^{c,r}	28,3	s.o.
Services publics	0,0	0,0	0,0		60,5	s.o.
Construction	23,5	13,3	15,6	14,7 ^r	24,8	+69,2
Fabrication	21,0	14,7	14,4	11,6 ^r	20,9	+80,9
Industries productrices de services	31,6^r	21,3^r	14,5	12,0	27,9	+132,5
Commerce de gros	34,0	18,6	12,2 ^r	11,4 ^r	26,5	+133,3
Commerce de détail	25,4	16,7	15,0	11,8 ^r	22,4	+89,8
Transport et entreposage	32,2 ^{c,r}	31,3 ^c	15,5 ^{c,r}	10,9	27,8	+154,9
Finance et assurances				9,6 ^r	31,7	+231,9
Services immobiliers et services de location et de location à bail	28,1 ^c	25,0 ^{c,r}	16,1 ^c	10,4 ^r	35,1	+237,8
Services professionnels, scientifiques et techniques				12,5 ^r	26,2	+109,6
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ²	24,5	12,5	9,7	13,1 ^r	31,2	+138,5
Services d'enseignement	25,4 ^c	24,7 ^c	17,4 ^c	12,7	25,1	+98,2
Soins de santé et assistance sociale				12,4	25,5	+105,9
Information, culture et loisirs ³	55,2 ^r	24,3	19,7 ^r	13,1	36,8	+181,0
Hébergement et services de restauration	32,3	20,9	12,3	11,2	23,4	+108,6
Autres services (sauf les administrations publiques)	38,3	30,8	15,9 ^{c,r}	12,8 ^r	29,7	+132,8
Administrations publiques	14,9 ^c	X		12,2 ^r	18,0	+47,3
Non classées⁴		X		11,2 ^r	20,5	84,0
Canada	23,8	15,5	14,4	11,8^r	23,5	-99,1

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 S de prestations d'assurance-emploi pour Travail partagé a été versé.

¹ Les estimations de la durée sont basées sur les prestations complétées qui sont terminées et celles qui sont en dormance et qui étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

² Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

³ Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

⁴ Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines industries au cours de différentes années ont été combinées.

^p Données préliminaires.

^r Données révisées.

X Supprimé pour des raisons de confidentialité.

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

Annexe 2.21.3 – Prestations pour Travail partagé (selon l'industrie): Taux de prestations hebdomadaires moyen¹ (en dollars)

Industrie	EF1718	EF1819	EF1920	Première moitié de EF2021	Deuxième moitié de EF2021 ⁵	Première moitié de EF2122 ⁵	Deux mois de l'automne 2021 ⁵	Quatre derniers mois de EF2122 ⁵
Industries productrices de biens	106	119^r	138	133	143	141	139	164
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	110 ^c	180 ^c	207 ^{c,r}	117	174	111	X	X
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz				198	143	173	144	0
Services publics				0	0	X	X	0
Construction	112	130	173	149	156	155	172	195
Fabrication	106	119	136	132	142	141	139	163
Industries productrices de services	123	133^r	143	125	148	144	146	133
Commerce de gros	113	145	138	114	142	117	129	121
Commerce de détail	119	106	139	122	155	129	166	128
Transport et entreposage	157 ^c	91 ^c	126	118	127	186	231	180
Finance et assurances			122	129	154	X	X	X
Services immobiliers et services de location et de location à bail	131 ^c	140 ^c	160	149	172	X	103	126
Services professionnels, scientifiques et techniques			156	128	150	150	167	170
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ²	100	156	146	131	144	135	110	131
Services d'enseignement	128 ^c	145 ^c	195	177	191	191	X	X
Soins de santé et assistance sociale			140	140	135	153	X	X
Information, culture et loisirs ³	136	118 ^r	145	123	166	102	238	178
Hébergement et services de restauration	108 ^c	111 ^c	111	121	166	160	123	131
Autres services (sauf les administrations publiques)			136	119	137	141	X	X
Administrations publiques	125 ^c	X	152	141	164	83	182	233
Non classées⁴		X	211	147	165	135	190	157
Canada	109	121	139	130	145	142	142	155

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

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour Travail partagé.

² Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

³ Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

⁴ Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

⁵ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines industries au cours de différentes années ont été combinées.

^r Données révisées.

X Supprimé pour des raisons de confidentialité.

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

Annexe 2.21.4 – Prestations pour Travail partagé (selon l'industrie): Montants versés¹ (en millions de dollars)

Industrie	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122	Écart (%) EF2021 à EF2122
Industries productrices de biens	9,1	4,9	14,9	97,3	59,2	-39,0
Agriculture, foresterie, pêche et chasse				0,9	0,4	-56,2
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	0,2 ^c	0,01 ^c	0,2 ^c	2,2	0,4	-82,7
Services publics	0,0	0,0		0,3	0,1	-81,2
Construction	0,8	0,3	0,5	5,6	2,0	-64,9
Fabrication	8,0	4,6	14,3	88,2	56,4	-36,1
Industries productrices de services	3,4	0,8	1,6	81,7	28,1	-66,6
Commerce de gros	1,1	0,2	0,5	18,9	4,8	-74,6
Commerce de détail	0,2	0,1	0,1	5,3	2,9	-46,0
Transport et entreposage			0,1	4,6	3,0	-34,4
Finance et assurances	0,1 ^c	0,05 ^c	0,01	1,1	0,3	-68,4
Services immobiliers et services de location et de location à bail			0,1	4,6	0,9	-80,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	1,3 ^c	0,2 ^c	0,4	17,9	3,5	-80,3
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ²	0,2	0,1	0,1	12,4	5,9	-52,5
Services d'enseignement			0,05	2,2	1,0	-53,8
Soins de santé et assistance sociale	0,1 ^c	0,05 ^c	0,02	1,6	0,7	-59,8
Information, culture et loisirs ³	0,2	0,1	0,1	5,5	1,8	-67,5
Hébergement et services de restauration			0,05	2,2	1,1	-50,9
Autres services (sauf les administrations publiques)	0,3 ^c	0,1 ^c	0,05	4,9	2,1	-57,2
Administrations publiques			0,01	0,4		-81,1
Non classées⁴	0,1		0,04	4,5	1,5	-69,0
Canada	12,5	5,7	16,5	183,5	88,8	-51,6

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 toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ de prestations d'assurance-emploi pour Travail partagé a été versé.

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour Travail partagé.

² Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

³ Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

⁴ Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines industries au cours de différentes années ont été combinées.

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

Annexe 2.22.1 – Supplément familial : Nouvelles demandes établies¹

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021 ²	EF2122 ²
Terre-Neuve et Labrador	2 530	2 320	1 970	2 700	1 700
Île-du-Prince-Édouard	930	780	770	700	470
Nouvelle-Écosse	4 170	4 400	3 970	5 000	3 170
Nouveau-Brunswick	3 960	3 890	3 500	3 850	2 200
Québec	17 580	16 900	15 640	21 860	11 590
Ontario	25 740	23 470	20 580	33 330	14 320
Manitoba	4 010	3 880	3 790	4 610	3 310
Saskatchewan	3 110	3 270	3 130	3 910	2 580
Alberta	5 790	6 110	6 360	10 380	5 210
Colombie-Britannique	7 980	7 710	6 130	8 420	4 710
Yukon	50			60	
Territoires du Nord-Ouest	50	80 ^c	70 ^c	110	100 ^c
Nunavut	50	90		140	110
Sexe					
Hommes	15 900	14 930	12 650	15 970	9 040
Femmes	60 050	57 970	53 260	79 100	40 430
Âge					
24 ans et moins	9 580	9 010	7 430	9 990	6 390
25 à 44 ans	54 100	52 600	48 470	69 200	35 480
45 à 54 ans	10 580	9 880	8 500	13 700	6 470
55 ans et plus	1 690	1 410	1 510	2 180	1 130
Canada	75 950	72 900	65 910	95 070	49 470

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de supplément familial de l'assurance-emploi a été versé.

¹ L'EF1718 à l'EF1920 excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives. À partir de l'EF2021, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses.

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant la deuxième moitié de l'EF2021. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

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

Annexe 2.22.2 – Supplément familial : Pourcentage des nouvelles demandes établies comprenant un supplément familial¹ (%)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Terre-Neuve et Labrador	3,1	2,7	2,4	2,7	2,0
Île-du-Prince-Édouard	4,1	3,5	3,5	2,8	2,0
Nouvelle-Écosse	4,9	5,2	4,8	4,9	3,5
Nouveau-Brunswick	4,3	4,3	3,9	3,5	2,3
Québec	3,6	3,6	3,3	2,9	2,2
Ontario	4,6	4,2	3,5	3,1	2,1
Manitoba	6,5	6,1	5,9	4,5	4,6
Saskatchewan	6,1	6,0	5,5	5,0	4,5
Alberta	3,4	3,2	3,2	2,8	2,5
Colombie-Britannique	4,0	3,9	2,9	2,5	2,0
Yukon	2,3	0,9	0,4	1,9	0,4
Territoires du Nord-Ouest	2,1	2,6	2,0	3,8	3,9
Nunavut	3,7	6,1	1,7	7,1	7,0
Sexe					
Hommes	1,6	1,5	1,2	1,0	0,8
Femmes	7,1	6,9	6,2	5,5	4,1
Âge					
24 ans et moins	5,5	5,3	4,3	2,3	2,7
25 à 44 ans	6,2	6,0	5,3	5,0	3,4
45 à 54 ans	2,9	2,8	2,4	2,6	1,8
55 ans et plus	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2
Canada	4,2	4,0	3,5	3,1	2,4

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de supplément familial de l'assurance-emploi a été versé.

¹ L'EF1718 à l'EF1920 excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives. À partir de l'EF2021, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses.

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

Annexe 2.22.3 – Supplément familial : Supplément familial hebdomadaire moyen¹ (en dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Première moitié de EF2021	Deuxième moitié de EF2021 ²	Première moitié de EF2122 ²	Deux mois de l'automne 2021 ²	Quatre derniers mois de l'EF2122 ²
Terre-Neuve et Labrador	44	44	43	38	39	45	45	43
Île-du-Prince-Édouard	43	39	34	27	34	28	27	26
Nouvelle-Écosse	42	44	45	35	38	43	33	44
Nouveau-Brunswick	40	43	41	45	37	36	40	40
Québec	42	43	44	36	39	44	41	41
Ontario	45	43	43	45	37	41	39	40
Manitoba	55	54	56	55	42	51	52	55
Saskatchewan	54	51	50	54	45	51	47	53
Alberta	43	44	45	50	39	46	41	42
Colombie-Britannique	40	42	41	50	36	39		42
Yukon	25	44 ^c	38 ^c	59 ^c	39	47 ^c	46 ^c	18 ^c
Territoires du Nord-Ouest	52				29			
Nunavut	39				37			
Sexe								
Hommes	48	49	48	46	40	47	45	46
Femmes	44	43	44	47	38	43	40	41
Âge								
24 ans et moins	37	38	39	36	35	36	36	37
25 à 44 ans	47	47	47	52	40	46	43	44
45 à 54 ans	38	37	38	46	35	41	40	39
55 ans et plus	36	33	32	32	31	36	36	37
Canada	44	44	45	47	38	44	41	42

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de supplément familial de l'assurance-emploi a été versé.

¹ L'EF1718 à l'EF1920 excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives. À partir de l'EF2021, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses.

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

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

Annexe 2.22.4 – Supplément familial : Taux de prestations hebdomadaires moyen^{1,2} (en dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Première moitié de EF2021	Deuxième moitié de EF2021 ³	Première moitié de EF2122 ³	Deux mois de l'automne 2021 ³	Quatre derniers mois de l'EF2122 ³
Terre-Neuve et Labrador	347	339	360	414	537	525	433	344
Île-du-Prince-Édouard	350	357	361	348	531	524	414	330
Nouvelle-Écosse	331	342	352	332	534	532	376	349
Nouveau-Brunswick	353	353	362	370	533	524	399	341
Québec	363	376	390	411	538	537	430	404
Ontario	350	368	372	371	533	522	392	396
Manitoba	358	374	371	375	540	534	427	386
Saskatchewan	361	378	382	394	542	536	44	404
Alberta	374	383	395	405	535	530	442	408
Colombie-Britannique	354	369	380	386	534	524		392
Yukon	418				541			
Territoires du Nord-Ouest	359	365 ^c	451 ^c	404 ^c	532	500	418	465
Nunavut	431				539	529		
Sexe								
Hommes	404	416	427	417	539	539	464	451
Femmes	343	356	366	375	535	527	400	373
Âge								
24 ans et moins	312	324	332	348	526	505	387	347
25 à 44 ans	363	375	384	390	537	532	416	392
45 à 54 ans	353	373	383	424	533	532	435	413
55 ans et plus	377	376	373	365	531	533	465	411
Canada	355	369	378	378	535	529	415	390

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de supplément familial de l'assurance-emploi a été versé.

¹ L'EF1718 à l'EF1920 excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives. À partir de l'EF2021, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses.

² Les moyennes incluent toutes les demandes d'assurance-emploi qui ont fourni un montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations d'assurance-emploi.

³ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

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

Annexe 2.22.5 – Supplément familial : Montants versés¹ (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Terre-Neuve et Labrador	4,0	3,5	2,8	3,4	4,9
Île-du-Prince-Édouard	1,2	1,0	0,7	0,9	1,0
Nouvelle-Écosse	5,6	5,3	5,1	6,6	8,3
Nouveau-Brunswick	4,9	4,5	4,3	5,0	5,4
Québec	15,2	13,3	12,9	20,5	25,8
Ontario	30,8	25,3	21,8	38,2	38,9
Manitoba	6,1	5,4	5,0	6,5	7,4
Saskatchewan	4,7	4,8	4,0	5,4	6,9
Alberta	8,1	6,4	6,9	12,3	14,1
Colombie-Britannique	8,9	7,3	6,4	9,6	10,0
Yukon	0,0			0,1	0,1
Territoires du Nord-Ouest	0,1	0,2 ^c	0,1 ^c	0,1	0,1
Nunavut	0,1			0,1	0,2
Sexe					
Hommes	17,0	14,7	12,7	18,0	20,1
Femmes	72,7	62,3	57,4	90,6	102,8
Âge					
24 ans et moins	12,1	10,0	8,5	10,2	10,6
25 à 44 ans	67,4	58,3	53,6	82,3	92,9
45 à 54 ans	8,8	7,7	7,1	14,1	17,2
55 ans et plus	1,3	0,9	0,9	1,9	2,3
Canada	89,7	77,0	70,1	108,6	123,0

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

¹ L'EF1718 à l'EF1920 excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives. À partir de l'EF2021, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

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

Annexe 2.23.1 – Travail pendant une période de prestations: Nombre de demandes de prestations régulières complétées qui ont travaillé pendant une période de prestations

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021 ^f	EF2122 ^p	Écart (%) EF2021 à EF2122
Terre-Neuve et Labrador	39 010	43 950	38 590	35 200	52 550	+49,3
Île-du-Prince-Édouard	9 220	8 550	7 110	6 510	11 440	+75,7
Nouvelle-Écosse	36 420	35 050	31 910	27 630	54 270	+96,4
Nouveau-Brunswick	45 350	40 000	37 590	36 270	57 370	+58,2
Québec	249 350	226 580	203 950	236 520	382 750	+61,8
Ontario	174 130	154 010	148 790	177 810	475 220	+167,3
Manitoba	18 560	19 030	16 700	19 440	41 710	+114,6
Saskatchewan	17 850	18 820	16 490	16 430	30 910	+88,1
Alberta	71 460	64 230	55 140	68 340	153 000	+123,9
Colombie-Britannique	66 110	60 340	55 960	67 680	148 070	+118,8
Yukon	690	690	780	570	1 170	+105,3
Territoires du Nord-Ouest	730	790	680	390	780	+100,0
Nunavut	330	450	380	160	440	+175,0
Sexe						
Hommes	432 850	399 300	356 280	421 990	701 420	+66,2
Femmes	296 360	273 190	257 790	270 960	708 260	+161,4
Âge						
24 ans et moins	69 190	60 890	53 120	78 600	226 340	+188,0
25 à 44 ans	343 220	319 920	288 360	332 580	634 690	+90,8
45 à 54 ans	191 010	169 330	154 910	157 190	288 790	+83,7
55 ans et plus	125 790	122 350	117 680	124 580	259 860	+108,6
Canada	729 210	672 490	614 070	692 950	1 409 680	+103,4

Remarque : Comprend toutes les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé. Comprend seulement les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 \$ de revenu d'emploi a été gagné d'un travail pendant une période de prestations tout en recevant des prestations régulières de l'assurance-emploi. Basées sur les demandes de prestations complétées qui incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

^f Données révisées.

^p Données préliminaires.

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

Annexe 2.23.2 – Travail pendant une période de prestations : Nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021 ^f	EF2122 ^p	Écart (%) EF2021 à EF2122
Terre-Neuve et Labrador	17,7	17,1	16,2	14,9	17,7	+19,0
Île-du-Prince-Édouard	13,7	13,1	12,1	12,1	14,4	+19,4
Nouvelle-Écosse	13,8	13,4	12,9	12,6	15,0	+19,3
Nouveau-Brunswick	16,5	16,0	15,4	14,9	17,7	+18,9
Québec	13,1	12,9	12,8	11,0	13,8	+25,6
Ontario	8,0	7,8	8,0	6,9	11,5	+66,7
Manitoba	6,1	6,1	6,1	5,7	10,7	+86,9
Saskatchewan	8,7	7,7	6,8	6,7	11,5	+71,6
Alberta	9,8	7,8	7,1	6,2	11,9	+91,6
Colombie-Britannique	9,4	8,8	8,2	7,5	13,2	+76,3
Yukon	8,1	7,9	4,6	6,4	10,2	+59,5
Territoires du Nord-Ouest	6,0	5,1	6,8	6,4	7,4	+15,0
Nunavut	7,2	6,8	8,2	5,1	2,6	-49,2
Sexe						
Hommes	11,5	11,3	11,3	9,8	12,3	+26,1
Femmes	11,3	10,5	9,9	8,7	13,6	+56,8
Âge						
24 ans et moins	8,8	8,8	8,9	6,5	10,1	+55,4
25 à 44 ans	10,7	10,2	9,9	8,7	12,1	+39,9
45 à 54 ans	12,9	12,4	12,1	10,8	14,8	+36,8
55 ans et plus	12,7	12,3	11,8	11,0	15,4	+39,7
Canada	11,4	11,0	10,7	9,3	13,0	+38,8

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend seulement les semaines pour lesquelles au moins 1 \$ de revenu d'emploi a été gagné d'un travail pendant une période de prestations tout en recevant des prestations régulières de l'assurance-emploi Basées sur les demandes de prestations complétées qui incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

^f Données révisées.

^p Données préliminaires.

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

Annexe 2.23.3 – Travail pendant une période de prestations : Revenu d’emploi hebdomadaire moyen gagné pendant une période de prestations (en dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021 ^f	EF2122 ^p	Écart (%) EF2021 à EF2122
Terre-Neuve et Labrador	1 021	1 070	1 060	1 074	981	-8,7
Île-du-Prince-Édouard	687	726	737	751	677	-9,9
Nouvelle-Écosse	821	832	808	878	711	-19,0
Nouveau-Brunswick	793	819	853	883	762	-13,7
Québec	778	811	824	904	742	-17,9
Ontario	654	675	700	740	528	-28,6
Manitoba	608	613	612	621	474	-23,7
Saskatchewan	753	819	727	774	624	-19,4
Alberta	858	906	855	852	648	-23,9
Colombie-Britannique	726	756	765	808	590	-27,0
Yukon	607	723	730	765	628	-17,8
Territoires du Nord-Ouest	898	875	856	824	794	-3,7
Nunavut	856	821	611	732	707	-3,4
Sexe						
Hommes	930	973	978	1 003	833	-16,9
Femmes	515	536	548	580	451	-22,2
Âge						
24 ans et moins	589	621	629	646	403	-37,7
25 à 44 ans	771	804	802	859	661	-23,1
45 à 54 ans	808	849	846	903	735	-18,6
55 ans et plus	760	787	799	841	697	-17,1
Canada	762	796	797	847	641	-24,3

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend seulement le revenu d’emploi (tous les montants reçus en prestations de l’assurance-emploi sont exclus du calcul). Seulement les semaines pour lesquelles au moins 1 \$ de revenu d’emploi a été gagné d’un travail pendant une période de prestations tout en recevant des prestations régulières de l’assurance-emploi sont incluses dans le calcul. Basées sur les demandes de prestations complétées qui incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d’août de l’exercice financier suivant.

^f Données révisées.

^p Données préliminaires.

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

Annexe 2.23.4 – 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	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021 ^r	EF2122 ^p	Écart (pts de %) EF2021 à EF2122
Terre-Neuve et Labrador	61,0	60,9	60,5	59,8	62,5	+2,7
Île-du-Prince-Édouard	53,4	51,3	47,8	47,6	55,7	+8,2
Nouvelle-Écosse	55,3	54,7	52,9	52,5	57,1	+4,6
Nouveau-Brunswick	60,3	57,3	57,2	58,8	58,6	-0,2
Québec	57,5	56,9	56,0	61,9	53,8	-8,1
Ontario	43,9	41,8	42,1	47,2	50,1	+2,9
Manitoba	45,7	44,1	40,8	46,3	49,6	+3,3
Saskatchewan	47,1	46,0	42,2	43,6	46,1	+2,5
Alberta	48,5	46,4	44,7	45,8	48,6	+2,7
Colombie-Britannique	49,0	48,5	46,6	50,6	50,8	+0,2
Yukon	38,5	42,6	45,9	35,1	40,5	+5,3
Territoires du Nord-Ouest	43,5	45,4	41,7	31,0	31,6	+0,5
Nunavut	40,2	44,1	44,7	23,9	29,9	+6,0
Sexe						
Hommes	49,9	48,9	47,2	51,7	47,2	-4,5
Femmes	53,8	52,1	52,2	56,1	57,4	+1,2
Âge						
24 ans et moins	51,8	50,2	49,0	52,6	55,4	+2,8
25 à 44 ans	54,9	54,4	53,0	57,6	54,4	-3,2
45 à 54 ans	59,4	57,5	57,2	61,7	59,1	-2,7
55 ans et plus	37,3	36,4	36,1	39,6	39,5	-0,0
Canada	51,4	50,2	49,1	53,2	51,8	-1,4

Remarque : Les variations en points de pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l’assurance-emploi a été versé. Basées sur les demandes de prestations complétées qui incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d’août de l’exercice financier suivant.

^r Données révisées.

^p Données préliminaires.

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

Annexe 2.24.1 – Prestations régulières pour les apprentis: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Total de EF2021 ¹	Première moitié de EF2122 ¹	Deuxième moitié de EF2122 ¹	Total de EF2122 ¹
Terre-Neuve et Labrador	1 410	1 120	940	480	210	520	730
Île-du-Prince-Édouard	240	340	350	120	X	X	220
Nouvelle-Écosse	1 400	1 680	1 470	1 060	370	720	1 090
Nouveau-Brunswick	1 570	1 480	1 500	1 080	290	1 020	1 310
Québec	100	110	60	140	80	100	180
Ontario	12 510	14 850	14 700	9 550	4 300	9 630	13 930
Manitoba	3 120	3 110	2 710	2 160	740	1 610	2 350
Saskatchewan	2 850	2 950	2 500	1 490	780	1 360	2 140
Alberta	13 100	13 720	13 270	7 950	3 120	7 850	10 970
Colombie-Britannique	9 520	10 620	9 500	7 540	3 140	5 690	8 830
Territoires	120	240	180	130	X	X	250
Sexe							
Hommes	43 650	47 990	44 680	29 860	12 410	27 250	39 660
Femmes	2 290	2 230	2 500	1 840	670	1 670	2 340
Âge							
24 ans et moins	19 990	22 140	20 910	13 550	5 520	12 280	17 800
25 à 44 ans	24 380	26 580	24 920	17 260	7 140	15 630	22 770
45 à 54 ans	1 570	1 500	1 350	890	420	1 010	1 430
Canada	45 940	50 220	47 180	31 700	13 080	28 920	42 000

Remarque: Comprend toutes les demandes établies par des apprentis ayant été référés vers de la formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour lesquelles au moins 1 \$ a été versé en prestations d'assurance-emploi pendant que le prestataire était en formation.

¹ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant la deuxième moitié de l'EF2021.

Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

* Le faible total d'apprentis au Québec est attribuable à la conception unique du programme pour cette province, où les apprentis suivent toute leur formation technique avant de commencer leur formation en cours d'emploi.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour la Colombie-Britannique et les territoires ont été combinées.

X Supprimé pour des raisons de confidentialité.

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

Annexe 2.24.2 – Prestations régulières pour les apprentis: Durée¹ effective moyenne (nombre de semaines de formation)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Demandes établies avant le 15 mars 2020, et complétées au cours de l'EF2021 ^r	Demandes établies le 27 septembre 2020 ou après, et complétées au cours de l'EF2021 ^{2,r}	Demandes établies le 27 septembre 2020 ou après, et complétées au cours de l'EF2122 ^{2,p}	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, et complétées au cours de l'EF2122 ^p
Terre-Neuve et Labrador	7,4	8,2	8,2	7,9	7,0	8,0	7,5
Île-du-Prince-Édouard	9,7	9,0	7,5	7,6	8,0	11,1	7,2
Nouvelle-Écosse	7,2	8,1	8,2	8,1	6,4	8,8	7,0
Nouveau-Brunswick	7,6	7,5	7,9	9,2	6,7	8,8	6,2
Québec	9,0	12,4	10,7	X	X	16,3	9,0
Ontario	8,5	9,3	9,2	9,9	8,0	9,6	7,7
Manitoba	8,9	9,8	9,7	10,4	7,5	9,7	8,2
Saskatchewan	7,7	8,8	8,5	9,3	6,3	9,7	6,6
Alberta	8,0	9,2	9,0	9,3	7,5	10,3	7,6
Colombie-Britannique	7,6	8,7	9,2	10,1	7,2	9,9	7,1
Territoires	7,8	9,1	8,9	8,4	7,4	9,4	9,1
Sexe							
Hommes	8,1	9,0	9,0	9,6	7,5	9,7	7,5
Femmes	7,5	9,1	9,3	9,2	7,6	10,8	7,7
Âge							
24 ans et moins	8,2	9,1	9,1	9,8	7,4	10,1	7,4
25 à 44 ans	8,0	9,0	9,0	9,5	7,5	9,7	7,6
45 à 54 ans	7,3	8,3	8,3	9,2	8,2	9,0	7,5
Canada	8,1	9,0	9,0	9,6	7,5	9,8	7,5

Remarque: Comprend toutes les demandes établies par des apprentis ayant été référés vers de la formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour lesquelles au moins 1 \$ a été versé en prestations d'assurance-emploi pendant que le prestataire était en formation.

¹ Les estimations de la durée sont basées sur les prestations complétées qui sont terminées et celles qui sont en dormance et qui étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le nombre maximal de semaines de prestations régulières étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

^p Données préliminaires.

^r Données révisées.

X Supprimé pour des raisons de confidentialité.

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

Annexe 2.24.3 – Prestations régulières pour les apprentis: Taux de prestations hebdomadaires moyen¹
(en dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Deuxième moitié de EF2021 ²	Première moitié de EF2122 ²	Deux mois de l'automne 2021 ²	Quatre derniers mois de EF2122 ²
Terre-Neuve et Labrador	494	499	517	552	556	528	539
Île-du-Prince-Édouard	400	429	430	529	491	458	429
Nouvelle-Écosse	460	466	473	512	528	499	537
Nouveau-Brunswick	454	455	467	515	520	520	490
Québec	491	494	434	513	494	451	545
Ontario	475	495	510	546	563	549	574
Manitoba	486	502	512	549	551	544	563
Saskatchewan	501	515	517	557	556	559	583
Alberta	515	523	532	561	573	572	581
Colombie-Britannique	482	492	507	543	556	537	556
Territoires	517	543	551	553	595	557	577
Sexe							
Hommes	492	503	515	549	561	552	569
Femmes	475	476	492	525	540	507	526
Âge							
24 ans et moins	473	486	497	540	547	532	540
25 à 44 ans	503	513	525	553	568	558	586
45 à 54 ans	503	505	528	546	565	566	550
Canada	491	502	513	547	559	549	566

Remarque: Comprend toutes les demandes établies par des apprentis ayant été référés vers de la formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour lesquelles au moins 1 \$ a été versé en prestations d'assurance-emploi pendant que le prestataire était en formation.

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières.

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

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

Annexe 2.24.4 – Prestations régulières pour les apprentis: Montants versés¹ (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2021
Terre-Neuve et Labrador	16,4	10,9	10,2	5,7	7,0
Île-du-Prince-Édouard	1,4	1,7	2,0	1,0	1,3
Nouvelle-Écosse	9,0	9,4	10,3	7,3	7,0
Nouveau-Brunswick	9,2	8,2	10,6	7,1	7,7
Québec	1,0	1,2	0,4	1,7	1,9
Ontario	67,5	83,2	102,1	63,1	82,8
Manitoba	18,4	18,4	17,3	13,5	15,6
Saskatchewan	19,1	17,6	16,8	8,8	13,3
Alberta	93,5	87,9	99,1	56,5	72,2
Colombie-Britannique	50,6	54,2	59,3	47,2	52,3
Territoires	0,8	1,5	1,5	0,7	1,4
Sexe					
Hommes	269,2	280,4	309,7	197,4	246,3
Femmes	17,9	13,9	20,0	15,0	16,2
Âge					
24 ans et moins	111,8	117,2	132,9	83,2	101,2
25 à 44 ans	162,3	166,0	186,9	120,6	150,9
45 à 54 ans	13,1	11,0	9,8	8,6	10,5
Canada	287,1	294,3	329,6	212,5	262,6

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

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

Annexe 2.25.1 – Prestations régulières pendant une formation après avoir obtenu la permission de Service Canada (Actions Compétences): Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1819	EF1920	EF2021 ²	EF2122 ²
Terre-Neuve et Labrador	36	44	23	42
Île-du-Prince-Édouard	276	248	187	163
Nouvelle-Écosse	211	231	126	158
Nouveau-Brunswick	34	31	19	32
Québec	29	29	17	25
Ontario	195	192	147	132
Colombie-Britannique et territoires ¹	119	121	93	71
Sexe				
Hommes	469	430	249	299
Femmes	431	466	363	324
Âge				
34 ans et moins	331	346	208	229
35 à 44 ans	338	299	229	226
45 à 54 ans	165	189	131	124
55 ans et plus	66	62	44	44
Canada	900	896	612	623

Note: Comprend toutes les demandes de prestations pour lesquelles les prestataires ont reçu la permission de Service Canada de suivre une formation.

¹ Pour des raisons de confidentialité, les données des territoires ont été combinées avec celles de la Colombie-Britannique.

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant la deuxième moitié de l'EF2021.

Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

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

Annexe 2.25.2 – Prestations régulières pendant une formation après avoir obtenu la permission de Service Canada (Actions Compétences): Durée¹ effective moyenne (nombre de semaines de formation)

Province ou territoire	EF1819	EF1920	Demandes établies avant le 15 mars 2020 et complétées au cours de l'EF2021 ^r	Demandes établies le 27 septembre 2020 ou après, et complétées au cours de l'EF2122 ^{2,p}
Provinces de l'Atlantique	13,5	24,6	23,0	24,3
Québec	13,1	19,1	18,8	25,2
Ontario	14,1	18,3	20,6	23,7
Manitoba	16,3	18,0	19,5	22,3
Saskatchewan	14,4	21,1	19,6	22,5
Alberta	14,1	19,0	21,0	24,2
Colombie-Britannique et territoires ³	11,7	18,4	17,9	24,3
Sexe				
Hommes	13,1	18,1	19,0	23,6
Femmes	13,9	20,1	20,7	24,7
Âge				
34 ans et moins	14,8	19,0	19,5	24,9
35 à 44 ans	13,1	19,2	20,4	24,5
45 à 54 ans	13,0	18,9	20,2	23,1
55 ans et plus	9,7	18,3	18,3	22,6
Canada	13,5	19,0	19,9	24,3

Note: Comprend toutes les demandes de prestations pour lesquelles les prestataires ont reçu la permission de Service Canada de suivre une formation.

¹ Les estimations de la durée sont basées sur les prestations complétées qui sont terminées et celles qui sont en dormance et qui étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le nombre maximal de semaines de prestations régulières étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

³ Pour des raisons de confidentialité, les données des territoires ont été combinées avec celles de la Colombie-Britannique.

^p Données préliminaires.

^r Données révisées.

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

Annexe 2.25.3 – Prestations régulières pendant une formation après avoir obtenu la permission de Service Canada (Actions Compétences): Taux de prestations hebdomadaires moyen¹ (en dollars)

Province ou territoire	EF1819	EF1920	Deuxième moitié de EF2021 ²	Première moitié de EF2122 ²	Deux mois de l'automne 2021 ²	Quatre derniers mois de l'EF2122 ²
Provinces de l'Atlantique	431	426	511	536	524	556
Québec	459	487	525	529	494	506
Ontario	479	500	527	524	499	532
Manitoba	457	477	506	528	505	536
Saskatchewan	497	499	495	550	388	505
Alberta	498	507	538	558	556	540
Colombie-Britannique et territoires ³	481	487	521	535	463	530
Sexe						
Hommes	491	506	539	555	541	552
Femmes	460	478	517	523	470	493
Âge						
34 ans et moins	474	490	524	535	488	520
35 à 44 ans	473	496	533	536	488	530
45 à 54 ans	474	497	513	535	530	544
55 ans et plus	491	456	535	547	515	491
Canada	475	491	526	536	500	526

Note: Comprend toutes les demandes de prestations pour lesquelles les prestataires ont reçu la permission de Service Canada de suivre une formation.

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières.

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la [section 2.1](#) du Chapitre 2 pour plus de détails.

³ Pour des raisons de confidentialité, les données des territoires ont été combinées avec celles de la Colombie-Britannique.

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

Annexe 2.25.4 – Prestations régulières pendant une formation après avoir obtenu la permission de Service Canada (Actions Compétences): Montants versés (en millions de dollars)

Province ou territoires	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Provinces de l'Atlantique	0,5	0,5	0,4	0,6
Québec	3,3	3,1	3,4	2,2
Ontario	2,8	2,9	2,4	2,4
Manitoba	0,4	0,4	0,3	0,5
Saskatchewan	0,4	0,4	0,3	0,4
Alberta	2,6	2,7	2,9	2,2
Colombie-Britannique et territoires ¹	1,5	1,5	1,7	1,0
Sexe				
Hommes	5,8	5,6	4,7	4,4
Femmes	5,6	6,0	6,7	4,9
Âge				
34 ans et moins	4,0	4,3	3,7	3,1
35 à 44 ans	4,3	4,0	4,4	3,5
45 à 54 ans	2,2	2,5	2,4	2,0
55 ans et plus	0,9	0,7	0,9	0,7
Canada	11,4	11,6	11,4	9,3

Note: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend toutes les demandes de prestations pour lesquelles les prestataires ont reçu la permission de Service Canada de suivre une formation.

¹ Pour des raisons de confidentialité, les données des territoires ont été combinées avec celles de la Colombie-Britannique.

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

Annexe 2.26 – Demandes de prestations pures et combinées qui sont complétées selon le type de prestations¹, Canada

Types de prestations	EF1920		EF2021		EF2122	
	Nombre de demandes	Demandes combinées (%)	Nombre de demandes	Demandes combinées (%)	Nombre de demandes	Demandes combinées (%)
Régulières	1 312 370	13,6	1 470 680	15,1	2 782 450	10,9
Pêcheurs	27 820	13,7	30 260	13,5	27 160	12,5
Maladie	422 570	47,3	414 890	56,4	601 920	50,2
Maternité	166 350	98,8	172 020	98,7	182 440	97,8
Parentales ²	208 010	80,4	225 100	78,8	248 440	74,1
Compassion	7 330	42,6	7 360	41,3	7 840	41,8
Prestations pour proches aidants d'adultes	s.o.	s.o.	11 350	35,1	13 920	38,3
Prestations pour proches aidants d'enfants	s.o.	s.o.	4 130	25,7	5 230	26,2
Travail partagé	3 850	23,9	49 650	17,2	44 060	35,9
Toutes les demandes³	1 780 600	19,7	1 957 050	20,2	3 397 940	14,2

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de l'assurance-emploi a été versé. Les demandes complétées comprennent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

¹ L'EF1920 exclut les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives. À partir de l'EF2021, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses.

² Les prestations parentales pour les parents biologiques et les prestations parentales pour les parents adoptifs sont groupées ensemble.

³ La somme des demandes de prestations par type de prestations ne correspond pas au total puisque plus d'un type de prestations peut faire partie d'une même demande de prestations.

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

Annexe 2.27.1 – Remboursement des prestations d'assurance-emploi¹: Personnes qui ont remboursé des prestations

Province ou territoire	2016	2017	2018	2019 ^P
Terre-Neuve et Labrador	14 812	14 412	12 692	11 412
Île-du-Prince-Édouard	1 573	1 737	1 436	1 468
Nouvelle-Écosse	7 952	8 645	7 847	7 651
Nouveau-Brunswick	6 038	6 135	6 430	5 727
Québec	39 941	43 401	50 865	52 349
Ontario	36 921	44 092	45 078	42 711
Manitoba	3 074	3 882	3 945	3 677
Saskatchewan	5 230	6 225	6 074	5 539
Alberta	33 926	38 651	31 620	28 153
Colombie-Britannique	19 088	21 186	18 582	18 016
Yukon	274	344	345	299
Territoires du Nord-Ouest	310	299	290	278
Nunavut	107	120	123	100
Non-résidents du Canada	83	99	1 636	1 145
Sexe				
Hommes	150 835	167 644	165 635	157 706
Femmes	18 494	21 584	21 328	20 819
Âge				
24 ans et moins	4 879	5 394	5 007	4 183
25 à 44 ans	78 828	85 933	85 095	81 311
45 à 54 ans	41 292	45 790	43 854	40 788
55 ans et plus	44 330	52 111	53 007	52 243
Industries productrices de biens	112 555	125 865	125 060	119 060
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	5 732	6 569	6 433	6 332
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	11 229	11 126	9 519	9 483
Services publics	1 532	1 840	2 071	2 082
Construction	79 651	87 028	88 570	82 385
Fabrication	14 411	19 302	18 467	18 778
Industries productrices de services	49 848	55 991	55 918	55 503
Commerce de gros	4 692	5 337	4 968	5 080
Commerce de détail	2 013	2 367	2 352	2 256
Transport et entreposage	5 193	6 046	5 693	5 617
Finance et assurances	1 074	1 312	1 178	1 013
Services immobiliers et services de location et de location à bail	2 102	2 203	2 472	2 564
Services professionnels, scientifiques et techniques	9 119	9 686	9 560	10 209
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ²	6 115	6 851	6 742	6 618
Services d'enseignement	7 572	8 608	8 773	8 529
Soins de santé et assistance sociale	1 062	1 212	1 265	1 204
Information, culture et loisirs ³	1 999	2 237	2 258	2 348
Hébergement et services de restauration	1 219	1 345	1 065	932
Autres services (sauf les administrations publiques)	4 378	4 695	5 455	5 357
Administrations publiques	3 310	4 092	4 137	3 776
Non classées⁴	6 926	7 372	5 985	3 962
Canada	169 329	189 228	186 963	178 525

¹ Étant donné que le remboursement des prestations est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles au moment de préparer ce rapport se rapportent à l'année d'imposition 2019. Les résultats pour 2020 seront publiés dans le rapport de l'année prochaine.

² Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

³ Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

⁴ Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

^P Données préliminaires.

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

Annexe 2.27.2 – Remboursement des prestations d'assurance-emploi¹: Montants remboursés (en millions de dollars)

Province ou territoire	2016	2017	2018	2019 ^p
Terre-Neuve et Labrador	31,6	32,1	29,9	25,2
Île-du-Prince-Édouard	4,7	5,7	4,4	4,8
Nouvelle-Écosse	18,8	21,4	20,1	19,6
Nouveau-Brunswick	13,3	14,2	14,4	13,2
Québec	45,9	52,2	57,3	58,5
Ontario	46,2	53,6	53,9	52,8
Manitoba	4,2	5,3	6,0	5,2
Saskatchewan	7,7	9,9	10,1	8,5
Alberta	51,4	60,8	51,9	43,1
Colombie-Britannique	25,9	29,0	26,6	25,6
Yukon	0,4	0,5	0,5	0,5
Territoires du Nord-Ouest	0,4	0,5	0,5	0,5
Nunavut	0,2	0,2	0,2	0,2
Non-résidents du Canada	0,1	0,2	2,7	1,8
Sexe				
Hommes	227,7	257,4	251,1	232,4
Femmes	23,0	28,1	27,4	27,1
Âge				
24 ans et moins	6,7	7,4	6,7	5,5
25 à 44 ans	104,8	116,3	113,5	104,1
45 à 54 ans	61,6	69,1	65,8	59,7
55 ans et plus	77,6	92,7	92,6	90,1
Industries productrices de biens	170,5	191,9	185,3	168,3
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	11,5	13,9	13,3	14,3
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	18,6	18,4	16,9	15,7
Services publics	2,3	3,0	3,1	3,1
Construction	114,3	127,7	126,8	108,7
Fabrication	23,9	28,8	25,2	26,5
Industries productrices de services	73,6	86,7	87,5	87,0
Commerce de gros	10,9	13,7	13,1	14,0
Commerce de détail	2,7	3,2	3,3	3,1
Transport et entreposage	7,5	8,6	8,1	8,1
Finance et assurances	1,6	2,1	1,8	1,5
Services immobiliers et services de location et de location à bail	3,0	3,3	3,6	3,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	13,4	14,7	14,9	15,7
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ²	9,2	10,7	10,4	10,2
Services d'enseignement	7,4	9,2	9,3	9,4
Soins de santé et assistance sociale	1,3	1,5	1,6	1,4
Information, culture et loisirs ³	2,5	3,0	3,0	3,0
Hébergement et services de restauration	1,6	2,0	1,5	1,4
Autres services (sauf les administrations publiques)	7,8	8,5	10,9	9,5
Administrations publiques	4,8	6,0	6,0	5,7
Non classées⁴	6,5	6,9	5,8	4,1
Canada	250,6	285,5	278,6	259,4

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 Étant donné que le remboursement des prestations est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles au moment de préparer ce rapport se rapportent à l'année d'imposition 2019. Les résultats pour 2020 seront publiés dans le rapport de l'année prochaine.

² Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

³ Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

⁴ Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

^p Données préliminaires.

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

Annexe 2.28.1 – Cotisants au régime d'assurance-emploi¹: Cotisations d'assurance-emploi (en millions de dollars)

Province ou territoire	Total		% du total	Payé par les employeurs ²	Payé par les employés
	2019	2020	2020	2020	2020
Terre-Neuve et Labrador	314,7	295,9	1,4	170,3	127,7
Île-du-Prince-Édouard	94,8	92,8	0,4	53,4	40,0
Nouvelle-Écosse	582,2	562,9	2,6	320,0	246,1
Nouveau-Brunswick	472,2	455,7	2,1	260,0	198,2
Québec	4 100,1	3 896,0	17,9	2 190,5	1 737,2
Ontario	9 379,1	8 946,7	41,2	5 104,2	3 922,0
Manitoba	821,3	785,3	3,6	446,8	344,4
Saskatchewan	693,2	655,6	3,0	371,5	290,0
Alberta	3 087,3	2 817,2	13,0	1 607,0	1 242,8
Colombie-Britannique	3 204,9	3 098,1	14,3	1 779,5	1 353,0
Yukon	37,7	37,1	0,2	21,6	16,3
Territoires du Nord-Ouest	42,8	41,2	0,2	23,8	18,2
Nunavut	37,6	37,1	0,2	21,8	16,3
Sexe					
Hommes	12 760,1	11 979,0	55,1	6 847,8	5 263,6
Femmes	10 107,7	9 742,6	44,9	5 522,5	4 288,7
Âge					
24 ans et moins	1 811,9	1 647,7	7,6	952,0	700,3
25 à 44 ans	11 021,2	10 460,7	48,2	5 966,9	4 607,9
45 à 54 ans	5 195,0	4 963,6	22,9	2 813,0	2 201,3
55 ans et plus	4 839,8	4 646,6	21,4	2 636,6	2 041,3
Indéterminé ³	s.o.	3,1	0,0	1,8	1,4
Industrie					
Industries productrices de biens	4 984,6	4 792,6	22,1	2 757,4	2 088,6
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	296,2	300,2	1,4	175,6	127,6
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	367,4	356,5	1,6	203,0	160,8
Services publics	191,9	180,8	0,8	99,5	82,7
Construction	1 681,7	1 626,4	7,5	957,5	694,9
Fabrication	2 447,4	2 328,7	10,7	1 321,8	1 022,7
Industries productrices de services	17 259,2	16 777,8	77,2	9 523,2	7 399,2
Commerce de gros	1 134,9	1 127,5	5,2	643,1	493,9
Commerce de détail	1 801,5	1 836,7	8,5	1 056,1	789,3
Transport et entreposage	1 090,1	1 061,5	4,9	600,8	470,1
Finance et assurances	1 053,5	1 080,3	5,0	598,4	491,0
Services immobiliers et services de location et de location à bail	390,9	342,3	1,6	198,5	147,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 499,6	1 505,2	6,9	865,5	659,8
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ⁴	1 217,3	1 181,6	5,4	681,5	511,9
Services d'enseignement	\$1 772,4	1 714,3	7,9	949,4	778,1
Soins de santé et assistance sociale	2 059,2	2 080,0	9,6	1 185,4	918,7
Information, culture et loisirs ⁵	738,9	681,4	3,1	387,4	301,3
Hébergement et services de restauration	930,5	688,4	3,2	401,0	289,2

(suite à la page suivante)

Annexe 2.28.1 (suite)

Industries productrices de services	Total		% du total	Payé par les employeurs ²	Payé par les employés
	2019	2020	2020	2020	2020
Autres services (sauf les administrations publiques)	768,1	680,0	3,1	394,8	290,6
Administrations publiques	2 802,3	2 798,6	12,9	1 561,3	1 258,0
Non classées³	624,1	151,2	0,7	89,6	64,4
Canada	22 867,9	21 721,6	100,0	12 370,3	9 552,3

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les parts de pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

¹ Étant donné que le paiement des cotisations d'assurance-emploi est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2020.

² Le taux de cotisation de l'employeur correspond à 1,4 fois celui de l'employé. Cependant, les employeurs qui prennent part au Programme de réduction du taux de cotisation peuvent cotiser moins que 1,4 fois les cotisations de leurs employés. Consulter le chapitre 2, [section 2.7](#) pour plus d'informations.

³ Pour certains feuillets T4, cette information n'était pas disponible dans les données.

⁴ Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

⁵ Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

Source : Agence du revenu du Canada, feuillets T4 avec un revenu d'emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des feuillets T4 avec un revenu d'emploi.

Annexe 2.28.2 – Cotisants au régime d'assurance-emploi¹: Revenus d'emploi

Province ou territoire	Total des revenus d'emploi (en millions de dollars)			Rémunération assurable totale (en millions de dollars)		Nombre de travailleurs avec un revenu d'emploi			Revenu d'emploi par travailleur (\$ par année)		Rémunération assurable par travailleur (\$ par année)	
	2019	2020	% du total 2020	2019	2020	2019	2020	% du total 2020	2019	2020	2019	2020
Terre-Neuve et Labrador	13 091,0	12 329,0	1,2	8 812,4	8 442,0	273 490	266 400	1,4	47 866	46 280	32 222	31 689
Île-du-Prince-Édouard	3 402,5	3 430,1	0,3	2 590,8	2 611,6	87 990	87 180	0,4	38 669	39 345	29 444	29 956
Nouvelle-Écosse	21 846,9	21 890,6	2,2	15 979,4	15 893,4	508 870	503 410	2,6	42 932	43 485	31 402	31 572
Nouveau-Brunswick	17 468,3	17 291,3	1,7	12 983,7	12 858,0	413 250	409 020	2,1	42 270	42 275	31 418	31 436
Québec	207 198,3	208 364,5	20,9	147 144,7	146 246,9	4 516 420	4 467 930	23,0	45 877	46 636	32 580	32 733
Ontario	402 646,6	400 505,2	40,1	250 688,1	245 152,2	7 543 790	7 396 130	38,0	53 375	54 151	33 231	33 146
Manitoba	31 446,4	31 386,8	3,1	22 148,0	21 879,5	697 150	686 050	3,5	45 107	45 750	31 769	31 892
Saskatchewan	28 281,1	27 472,8	2,8	19 073,4	18 570,1	581 840	571 950	2,9	48 606	48 034	32 781	32 468
Alberta	142 017,9	133 476,7	13,4	83 191,2	78 232,0	2 375 000	2 301 390	11,8	59 797	57 998	35 028	33 993
Colombie-Britannique	134 553,3	134 920,0	13,5	86 702,2	85 965,6	2 698 180	2 656 790	13,7	49 868	50 783	32 134	32 357
Yukon	1 430,8	1 467,8	0,1	964,0	973,4	26 530	25 810	0,1	53 933	56 868	36 336	37 713
Territoires du Nord-Ouest	1 776,7	1 790,3	0,2	988,0	999,5	27 490	26 630	0,1	64 630	67 229	35 941	37 534
Nunavut	1 156,0	1 167,8	0,1	681,3	685,4	20 830	20 320	0,1	55 497	57 470	32 708	33 732
Autre ²	2 392,3	2 316,5	0,2	751,4	784,2	30 250	30 520	0,2	79 083	75 901	24 840	25 695
Sexe												
Hommes	616 574,9	601 839,5	60,3	364 061,8	352 179,7	10 560 790	10 097 680	51,9	58 383	59 602	34 473	34 877
Femmes	392 133,2	395 970,0	39,7	288 636,5	287 114,1	9 240 290	9 351 850	48,1	42 437	42 341	31 237	30 701
Âge												
24 ans et moins	53 034,4	49 695,7	5,0	49 944,7	46 828,3	3 028 290	3 029 210	15,6	17 513	16 406	16 493	15 459
25 à 44 ans	441 241,9	449 623,9	45,1	304 566,5	308 385,8	8 088 850	8 404 560	43,2	54 549	53 498	37 653	36 693
45 à 54 ans	260 967,1	260 181,1	26,1	149 640,6	147 462,5	3 745 690	3 714 410	19,1	69 671	70 046	39 950	39 700
55 ans et plus	239 711,3	238 190,9	23,9	137 897,6	136 525,0	4 301 890	4 297 880	22,1	55 722	55 421	32 055	31 766
Indéterminé ³	13 753,4	117,8	0,0	10 648,9	92,3	636 360	3 470	0,0	21 613	33 959	16 734	26 595
Industrie												
Industries productrices de biens	224 802,6	220 390,2	22,1	141 829,9	140 193,7	3 757 990	3 805 740	19,6	59 820	57 910	37 741	36 837
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	11 837,3	11 870,9	1,2	8 127,3	8 469,7	354 100	370 310	1,9	33 429	32 057	22 952	22 872
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	24 355,2	24 234,3	2,4	10 537,5	10 506,5	218 930	221 510	1,1	111 246	109 405	48 132	47 431
Services publics	12 025,6	11 771,1	1,2	5 686,6	5 540,8	117 290	111 810	0,6	102 529	105 278	48 483	49 555
Construction	71 986,5	71 083,3	7,1	46 680,0	46 283,1	1 281 330	1 321 940	6,8	56 181	53 772	36 431	35 012
Fabrication	104 598,1	101 430,6	10,2	70 798,5	69 393,6	1 786 340	1 780 170	9,2	58 554	56 978	39 633	38 981
Industries productrices de services	756 668,4	769 701,6	77,1	493 620,7	494 835,1	15 226 630	15 442 660	79,4	49 694	49 843	32 418	32 043
Commerce de gros	54 688,4	56 869,6	5,7	32 318,5	33 056,9	848 840	868 150	4,5	64 427	65 507	38 074	38 077
Commerce de détail	65 284,8	68 075,0	6,8	50 448,7	52 848,1	2 103 610	2 300 690	11,8	31 035	29 589	23 982	22 971

(suite à la page suivante)

Annexe 2.28.2 (suite)

Industries productrices de services	Total des revenus d'emploi (en millions de dollars)			Rémunération assurable totale (en millions de dollars)		Nombre de travailleurs avec un revenu d'emploi			Revenu d'emploi par travailleur (\$ par année)		Rémunération assurable par travailleur (\$ par année)	
	2019	2020	% du total 2020	2019	2020	2019	2020	% du total 2020	2019	2020	2019	2020
Transport et entreposage	47 385,2	47 404,6	4,8	31 233,9	31 369,9	876 500	919 540	4,7	54 062	51 553	35 635	34 115
Finance et assurances	64 918,0	68 590,4	6,9	30 920,6	32 573,4	748 330	762 990	3,9	86 750	89 897	41 319	42 692
Services immobiliers et services de location et de location à bail	18 729,6	17 152,0	1,7	10 902,4	9 718,9	342 770	317 840	1,6	54 642	53 964	31 807	30 578
Services professionnels, scientifiques et techniques	81 154,2	86 168,5	8,6	42 911,3	44 321,2	1 155 940	1 209 160	6,2	70 206	71 263	37 122	36 655
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ⁴	54 026,7	53 537,7	5,4	34 225,6	34 045,1	1 168 190	1 199 720	6,2	46 248	44 625	29 298	28 378
Services d'enseignement	73 990,9	74 619,5	7,5	52 249,9	52 274,7	1 440 200	1 431 890	7,4	51 375	52 113	36 280	36 508
Soins de santé et assistance sociale	81 345,5	86 748,8	8,7	60 137,7	62 795,3	1 724 690	1 820 790	9,4	47 165	47 644	34 869	34 488
Information, culture et loisirs ⁵	35 688,1	35 710,2	3,6	21 116,2	20 148,6	671 180	632 250	3,3	53 172	56 481	31 461	31 868
Hébergement et services de restauration	29 002,8	22 263,1	2,2	25 339,8	19 173,5	1 437 370	1 335 590	6,9	20 178	16 669	17 629	14 356
Autres services (sauf les administrations publiques)	29 847,0	27 604,9	2,8	21 261,7	19 363,6	737 250	713 080	3,7	40 484	38 712	28 839	27 155
Administrations publiques	120 607,3	124 957,1	12,5	80 554,5	83 145,9	1 971 760	1 930 970	9,9	61 167	64 712	40 854	43 059
Non classées³	27 237,1	7 717,7	0,8	17 247,8	4 265,0	816 460	201 130	1,0	33 360	38 372	21 125	21 205
Canada	1 008 708,1	997 809,5	100,0	652 698,4	639 293,8	19 801 080	19 449 530	100,0	50 942	51 302	32 963	32 869

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les parts de pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

¹ Étant donné que le paiement des cotisations d'assurance-emploi est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2020.

² Cette catégorie comprend Hors du Canada et Multiples juridictions.

³ Pour certains feuillets T4, cette information n'était pas disponible dans les données.

⁴ Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

⁵ Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

Source : Agence du revenu du Canada, feuillets T4 avec un revenu d'emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des feuillets T4 avec un revenu d'emploi.

Annexe 2.29 – Ratio rajustés prestations-cotisations ¹

Province ou territoire ⁴	Cotisations d'assurance-emploi		Prestations régulières d'assurance-emploi		Prestations totales d'assurance-emploi		Ratio rajusté prestations régulières-cotisations ^{2,3} (Canada=1)	Ratio rajusté prestations totales-cotisations ³ (Canada=1)
	2020 (en millions de dollars)	% du total 2020	2020 (en millions de dollars)	% du total 2020	2020 (en millions de dollars)	% du total 2020	2020	2020
Terre-Neuve et Labrador	295,9	1,4	867,8	5,2	1 136,3	4,7	4,14	3,46
Île-du-Prince-Édouard	92,8	0,4	162,1	1,0	265,9	1,1	2,47	2,58
Nouvelle-Écosse	562,9	2,6	681,5	4,1	978,5	4,1	1,69	1,56
Nouveau-Brunswick	455,7	2,1	758,2	4,6	1 078,4	4,5	2,33	2,13
Québec	3 896,0	17,9	4 033,9	24,3	4 772,4	19,8	1,07	1,10
Ontario	8 946,7	41,2	5 109,8	30,8	8 153,7	33,8	0,79	0,82
Manitoba	785,3	3,6	517,9	3,1	836,8	3,5	0,92	0,96
Saskatchewan	655,6	3,0	476,8	2,9	734,0	3,0	1,00	1,01
Alberta	2 817,2	13,0	2 204,9	13,3	3 302,0	13,7	1,08	1,05
Colombie-Britannique	3 098,1	14,3	1 729,8	10,4	2 794,5	11,6	0,78	0,81
Yukon	37,1	0,2	19,9	0,1	31,1	0,1	0,74	0,75
Territoires du Nord-Ouest	41,2	0,2	20,1	0,1	30,6	0,1	0,67	0,67
Nunavut	37,1	0,2	12,1	0,1	20,4	0,1	0,45	0,49
Hors du Canada	0,0	0,0	1,7	0,0	8,4	0,0	0,00	0,00
Sexe								
Hommes	11 979,0	55,2	10 382,4	62,6	12 384,9	51,3	1,14	0,93
Femmes	9 742,6	44,9	6 214,0	37,4	11 758,2	48,7	0,83	1,09
Âge								
24 ans et moins	1 647,7	7,6	1 742,5	10,5	2 455,3	10,2	1,43	1,34
25 à 44 ans	10 460,7	48,2	7 094,2	42,8	12 514,7	51,8	0,89	1,08
45 à 54 ans	4 963,6	22,9	3 283,6	19,8	3 902,0	16,2	0,86	0,71
55 ans et plus	4 646,6	21,4	4 476,1	27,0	5 271,2	21,8	1,26	1,02
Industrie								
Industries productrices de biens	4 792,6	22,1	5 882,9	35,5	7 462,1	30,9	1,62	1,40
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	300,2	1,4	576,5	3,5	1 017,6	4,2	2,62	3,05
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	356,5	1,6	353,5	2,1	418,8	1,7	1,30	1,06
Services publics	180,8	0,8	43,0	0,3	73,7	0,3	0,30	0,37
Construction	1 626,4	7,5	3 182,7	19,2	3 635,4	15,1	2,65	2,01
Fabrication	2 328,7	10,7	1 727,2	10,4	2 316,6	9,6	0,96	0,90
Industries productrices de services	16 777,8	77,2	10 408,4	62,7	16 277,9	67,4	0,81	0,87
Commerce de gros	1 127,5	5,2	628,3	3,8	884,6	3,7	0,73	0,71
Commerce de détail	1 836,7	8,5	1 304,0	7,9	1 966,6	8,2	0,95	0,96
Transport et entreposage	1 061,5	4,9	786,9	4,7	1 038,3	4,3	0,97	0,88
Finance et assurances	1 080,3	5,0	195,9	1,2	503,8	2,1	0,23	0,42
Services immobiliers et services de location et de location à bail	342,3	1,6	277,1	1,7	377,9	1,6	1,10	0,99
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 505,2	6,9	734,2	4,4	1 123,1	4,7	0,64	0,67
Services aux entreprises services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ⁵	1 181,6	5,4	1 268,9	7,7	1 688,8	7,0	1,44	1,29

(suite à la page suivante)

Annexe 2.29 (suite)

Industries productrices de services	Cotisations d'assurance-emploi		Prestations régulières d'assurance-emploi		Prestations totales d'assurance-emploi		Ratio rajusté prestations régulières-cotisations ^{2,3} (Canada=1)	Ratio rajusté prestations totales-cotisations ³ (Canada=1)
	2020 (en millions de dollars)	% du total 2020	2020 (en millions de dollars)	% du total 2020	2020 (en millions de dollars)	% du total 2020	2020	2020
Services d'enseignement	1 714,3	7,9	556,1	3,4	1 147,2	4,8	0,41	0,60
Soins de santé et assistance sociale	2 080,0	9,6	635,6	3,8	1 717,0	7,1	0,39	0,74
Information, culture et loisirs ⁶	681,4	3,1	696,4	4,2	887,1	3,7	1,33	1,17
Hébergement et services de restauration	688,4	3,2	1 939,6	11,7	2 381,1	9,9	3,90	3,11
Autres services (sauf les administrations publiques)	680,0	3,1	672,4	4,1	938,9	3,9	1,34	1,24
Administrations publiques	2 798,6	12,9	712,9	4,3	1 623,7	6,7	0,33	0,52
Non classées⁷	151,2	0,7	305,0	1,8	403,2	1,7	2,75	2,40
Canada	21 721,6	100,0	16 596,4	100,0	24 143,2	100,0	1,00	1,00

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les parts de pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

¹ Étant donné que le paiement des cotisations d'assurance-emploi est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2020.

² 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.

³ Dans le but de faciliter l'analyse, les ratios prestations-cotisations ont été rajustés (c.-à-d. normalisés) de manière à ce que le ratio pour le Canada soit égal à un.

⁴ Les ratios prestations-cotisations pour les provinces et territoires sont déterminés selon l'emplacement de l'employeur dans le cas des cotisations et selon le lieu de résidence du prestataire dans le cas des prestations. Ainsi, il est possible que certains des ratios pour les provinces et territoires soient sur ou sous-estimés lorsque les cotisations ne sont pas attribuées à la même province et territoire que celle où est situé l'emploi lui-même.

⁵ 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.

⁶ 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.

⁷ Pour certains feuillets T4, cette information n'est pas disponible dans les données.

Source : Agence du revenu du Canada (ARC), feuillets T4 avec un revenu d'emploi (pour les données sur les cotisations d'assurance-emploi) ; et Emploi et Développement social Canada (EDSC), données administratives de l'assurance-emploi (pour les données sur les prestations d'assurance-emploi). Les données de l'ARC se fondent sur un échantillon de 10 % des feuillets des T4 avec un revenu d'emploi, et les données d'EDSC se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.30 – Taux de chômage selon la région économique de l'assurance-emploi¹

Des mesures temporaires étaient en vigueur au cours de l'EF2122²

Date d'entrée en vigueur ⁴	Taux de chômage régional ³												Minimum des 12 mois	Moyenne des 12 mois	Maximum des 12 mois	
	11 avril au 8 mai 2021	9 mai 2021 au 5 juin 2021	6 juin au 10 juillet 2021	11 juillet au 7 août 2021	8 août au 11 sept. 2021	12 sept. au 9 oct. 2021	10 oct. au 6 nov. 2021	7 nov. au 4 déc. 2021	5 déc. 2021 au 8 jan. 2022	9 jan. au 5 février 2022	6 février au 12 mars 2022	13 mars au 9 avril 2022				
Moyenne mobile du taux de chômage prenant fin avec le mois de... ⁵	mars 2021 (%)	avril 2021 (%)	mai 2021 (%)	juin 2021 (%)	juillet 2021 (%)	août 2021 (%)	sept. 2021 (%)	oct. 2021 (%)	nov. 2021 (%)	déc. 2021 (%)	janvier 2022 (%)	février 2022 (%)	EF2122 (%)	EF2122 (%)	EF2122 (%)	
Terre-Neuve et Labrador																
St. John's	9,8	9,6	8,8	8,8	8,2	6,7	6,1	6,2	7,1	7,2	7,3	7,5	6,1	7,8	9,8	
Terre-Neuve-Labrador	17,2	17,8	17,4	17,4	17,0	17,0	17,6	18,6	18,0	17,1	16,7	17,1	16,7	17,4	18,6	
Île-du-Prince-Édouard																
Charlottetown	7,0	6,8	6,7	7,2	8,0	8,2	7,9	7,1	6,6	6,3	6,9	7,6	6,3	7,2	8,2	
Île-du-Prince-Édouard	9,3	9,6	10,2	12,1	12,6	12,6	12,3	13,0	12,5	11,2	10,4	9,9	9,3	11,3	13,0	
Nouvelle-Écosse																
Est de la Nouvelle-Écosse	12,8	12,9	13,5	14,0	13,7	12,7	12,3	13,1	14,3	15,0	14,2	12,5	12,3	13,4	15,0	
Ouest de la Nouvelle-Écosse	7,9	7,8	7,8	7,8	8,2	8,3	8,4	8,8	8,9	8,8	8,3	7,7	7,7	8,2	8,9	
Halifax	8,0	8,0	8,8	8,8	8,7	7,7	7,2	6,6	6,4	6,2	5,9	5,7	5,7	7,3	8,8	
Nouveau-Brunswick																
Fredericton-Moncton-Saint-John	9,4	9,1	8,8	8,3	7,9	7,7	7,6	7,6	7,3	6,9	6,7	6,2	6,2	7,8	9,4	
Madawaska-Charlotte	7,8	8,1	8,0	7,8	8,2	8,2	8,5	8,5	7,5	6,9	7,2	7,3	6,9	7,8	8,5	
Restigouche-Albert	11,2	11,2	11,6	12,5	13,4	13,8	13,9	13,7	13,8	13,8	13,7	13,5	11,2	13,0	13,9	
Québec																
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	13,2	12,8	13,4	12,5	11,9	11,8	12,4	12,5	13,7	14,0	14,5	13,1	11,8	13,0	14,5	
Québec	5,0	5,1	5,0	5,2	4,2	4,4	4,2	3,8	3,0	2,8	3,2	3,1	2,8	4,1	5,2	
Trois-Rivières	6,4	5,1	4,4	4,5	4,7	5,0	5,0	4,7	4,6	4,9	5,0	4,8	4,4	4,9	6,4	
Centre-sud du Québec	4,5	4,1	3,9	4,1	4,4	4,0	3,5	3,1	3,0	3,2	3,2	3,2	3,0	3,7	4,5	
Sherbrooke	5,3	4,6	3,9	4,6	4,9	5,3	4,8	4,6	3,8	3,6	2,9	2,8	2,8	4,3	5,3	
Montréal	5,2	4,9	5,1	5,0	4,9	4,6	5,0	5,2	4,6	4,1	4,0	4,6	4,0	4,8	5,2	
Montréal	8,3	7,7	7,9	7,7	7,6	7,2	6,9	6,6	6,1	5,7	5,4	5,3	5,3	6,9	8,3	
Centre du Québec	7,4	6,1	6,1	5,6	5,7	5,5	5,4	5,4	5,2	4,9	4,7	4,8	4,7	5,6	7,4	
Nord-ouest du Québec	9,3	7,6	6,6	6,5	7,1	7,5	7,8	7,4	7,2	6,6	6,8	6,4	6,4	7,2	9,3	
Bas-Saint-Laurent - Côte-Nord	6,1	5,3	5,2	5,5	5,6	5,9	6,5	6,8	6,4	6,2	6,3	6,5	5,2	6,0	6,8	
Hull	7,3	6,6	5,9	6,0	5,3	5,0	4,3	3,9	3,7	4,0	4,7	4,5	3,7	5,1	7,3	
Chicoutimi-Jonquière	6,0	5,8	6,0	6,0	5,5	5,2	5,1	4,8	4,0	3,5	3,9	4,4	3,5	5,0	6,0	
Ontario																
Ottawa	6,3	6,8	8,0	8,2	7,6	6,4	6,0	5,6	5,0	4,5	4,7	5,2	4,5	6,2	8,2	
Est de l'Ontario	6,4	5,9	6,3	6,5	6,5	6,5	6,4	7,0	7,1	6,9	6,5	5,8	5,8	6,5	7,1	

(suite à la page suivante)

Annexe 2.30 (suite)

Date d'entrée en vigueur ⁴	Taux de chômage régional ³														
	11 avril au 8 mai 2021	9 mai 2021 au 5 juin 2021	6 juin au 10 juillet 2021	11 juillet au 7 août 2021	8 août au 11 sept. 2021	12 sept. au 9 oct. 2021	10 oct. au 6 nov. 2021	7 nov. au 4 déc. 2021	5 déc. 2021 au 8 jan. 2022	9 jan. au 5 février 2022	6 février au 12 mars 2022	13 mars au 9 avril 2022	Minimum des 12 mois	Moyenne des 12 mois	Maximum des 12 mois
Moyenne mobile du taux de chômage prenant fin avec le mois de... ⁵	mars 2021 (%)	avril 2021 (%)	mai 2021 (%)	juin 2021 (%)	juillet 2021 (%)	août 2021 (%)	sept. 2021 (%)	oct. 2021 (%)	nov. 2021 (%)	déc. 2021 (%)	janvier 2022 (%)	février 2022 (%)	EF2122 (%)	EF2122 (%)	EF2122 (%)
Ontario (suite)															
Kingston	7,5	7,4	8,3	8,6	8,4	7,5	7,6	7,3	6,9	6,4	6,0	5,7	5,7	7,3	8,6
Centre de l'Ontario	9,5	8,4	7,1	7,0	7,0	6,9	7,0	6,6	6,6	6,3	6,1	5,3	5,3	7,0	9,5
Oshawa	7,8	7,6	8,1	8,9	8,5	8,4	7,7	7,6	6,5	6,6	6,5	6,2	6,2	7,5	8,9
Toronto	10,3	9,5	9,4	9,6	9,6	9,3	8,9	8,5	7,9	7,5	7,7	7,5	7,5	8,8	10,3
Hamilton	6,3	7,3	7,5	8,1	7,4	7,3	6,5	6,2	5,7	5,6	5,3	5,1	5,1	6,5	8,1
St. Catharines	12,0	11,3	10,7	11,4	10,7	10,7	8,6	7,8	8,0	8,0	7,8	6,3	6,3	9,4	12,0
London	7,2	8,3	9,4	9,8	8,7	7,7	7,4	7,1	6,9	6,3	6,4	6,1	6,1	7,6	9,8
Niagara	8,3	7,7	7,4	7,1	6,5	6,2	6,8	7,2	7,3	7,0	6,2	5,5	5,5	6,9	8,3
Windsor	9,6	10,3	10,6	12,1	11,6	11,0	10,6	9,3	8,5	7,1	8,5	8,7	7,1	9,8	12,1
Kitchener	7,1	6,2	6,9	6,8	6,8	6,5	6,6	6,5	5,9	5,7	5,5	5,5	5,5	6,3	7,1
Huron	8,0	7,2	7,6	8,1	7,9	7,3	7,1	7,7	7,8	7,0	6,3	6,0	6,0	7,3	8,1
Centre-sud de l'Ontario	6,6	6,9	6,7	7,2	6,7	6,4	6,0	5,4	5,0	4,5	4,6	4,3	4,3	5,9	7,2
Sudbury	8,9	9,2	8,7	8,5	9,0	8,7	8,2	6,8	6,2	5,7	5,5	4,8	4,8	7,5	9,2
Thunder Bay	9,1	8,8	8,6	7,8	7,1	6,6	6,7	6,7	6,9	6,8	6,6	5,8	5,8	7,3	9,1
Nord de l'Ontario	9,6	9,3	9,1	9,0	8,6	8,7	8,7	8,8	8,3	8,1	8,5	8,4	8,1	8,8	9,6
Manitoba															
Winnipeg	7,7	7,3	7,3	7,5	7,2	7,0	6,5	6,3	5,9	5,6	5,3	5,1	5,1	6,6	7,7
Sud du Manitoba	7,1	7,4	7,7	7,9	7,6	7,3	6,8	6,5	6,3	6,6	6,6	6,5	6,3	7,0	7,9
Nord du Manitoba	29,6	29,1	29,1	29,1	29,6	30,4	30,5	30,4	30,0	30,5	30,8	30,9	29,1	30,0	30,9
Saskatchewan															
Regina	8,3	8,0	7,2	6,8	6,4	6,6	6,5	6,5	6,0	5,9	5,2	5,2	5,2	6,6	8,3
Saskatoon	8,5	7,9	7,4	7,2	7,7	8,0	7,8	7,3	6,6	5,8	5,3	4,9	4,9	7,0	8,5
Sud de la Saskatchewan	7,8	8,0	8,2	8,3	9,1	9,6	9,5	8,7	7,9	7,8	8,1	7,8	7,8	8,4	9,6
Nord de la Saskatchewan	17,6	17,1	16,9	16,4	16,0	15,8	15,8	16,1	16,3	16,4	16,5	16,6	15,8	16,5	17,6
Alberta															
Calgary	9,9	9,3	8,8	9,1	9,6	9,7	9,1	8,2	8,2	8,1	8,3	7,8	7,8	8,8	9,9
Edmonton	11,1	10,5	10,4	10,0	9,0	8,4	8,4	8,3	7,8	6,9	6,9	6,9	6,9	8,7	11,1
Nord de l'Alberta	14,1	13,1	12,3	12,1	11,9	12,2	12,2	12,9	13,0	13,1	12,4	11,7	11,7	12,6	14,1
Sud de l'Alberta	10,5	10,0	9,6	9,4	9,2	9,1	8,6	8,7	8,6	8,8	8,1	7,7	7,7	9,0	10,5
British Columbia															
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	6,9	7,5	7,3	6,9	6,2	6,4	6,2	5,6	5,5	5,7	6,4	6,2	5,5	6,4	7,5
Abbotsford	6,3	5,5	5,7	5,8	5,6	5,7	6,5	7,4	7,9	7,1	5,5	4,4	4,4	6,1	7,9
Vancouver	8,0	7,3	7,5	7,5	7,6	7,3	6,9	6,5	6,2	6,0	5,8	5,5	5,5	6,8	8,0
Victoria	5,8	6,3	6,5	5,8	5,0	5,0	4,9	5,0	4,7	4,5	4,2	4,4	4,2	5,2	6,5

(suite à la page suivante)

Annexe 2.30 (suite)

Date d'entrée en vigueur ⁴	Taux de chômage régional ³														
	11 avril au 8 mai 2021	9 mai 2021 au 5 juin 2021	6 juin au 10 juillet 2021	11 juillet au 7 août 2021	8 août au 11 sept. 2021	12 sept. au 9 oct. 2021	10 oct. au 6 nov. 2021	7 nov. au 4 déc. 2021	5 déc. 2021 au 8 jan. 2022	9 jan. au 5 février 2022	6 février au 12 mars 2022	13 mars au 9 avril 2022	Minimum des 12 mois	Moyenne des 12 mois	Maximum des 12 mois
Moyenne mobile du taux de chômage prenant fin avec le mois de... ⁵	mars 2021 (%)	avril 2021 (%)	mai 2021 (%)	juin 2021 (%)	juillet 2021 (%)	août 2021 (%)	sept. 2021 (%)	oct. 2021 (%)	nov. 2021 (%)	déc. 2021 (%)	janvier 2022 (%)	février 2022 (%)	EF2122 (%)	EF2122 (%)	EF2122 (%)
Colombie-Britannique (suite)															
Sud côtier de la Colombie-Britannique	7,8	7,8	7,6	7,2	6,8	6,9	6,9	6,7	6,2	6,2	6,3	6,0	6,0	6,9	7,8
Nord de la Colombie-Britannique	8,7	8,3	7,9	8,0	8,2	8,7	8,8	9,0	8,3	7,6	6,0	6,1	6,0	8,0	9,0
Territoires															
Whitehorse	6,8	5,9	6,7	6,9	5,6	5,6	5,9	5,6	5,4	5,4	5,0	4,8	4,8	5,8	6,9
Yukon	11,3	10,8	11,1	10,8	9,9	8,3	8,8	7,0	6,9	7,1	6,4	6,2	6,2	8,7	11,3
Yellowknife	6,8	6,1	5,8	5,8	5,1	5,1	4,9	4,8	4,4	4,5	4,2	3,8	3,8	5,1	6,8
Territoires du Nord-Ouest	10,0	9,7	9,3	7,7	7,5	6,4	5,9	5,7	5,3	8,3	7,0	7,5	5,3	7,5	10,0
Iqaluit	3,5	3,5	3,6	3,5	3,1	3,6	6,3	8,3	6,9	4,1	3,5	4,0	3,1	4,5	8,3
Nunavut	16,5	15,4	13,9	12,8	12,4	19,1	22,8	22,2	17,0	17,9	20,2	18,1	12,4	17,4	22,8

¹ Les taux de chômage présentés dans cette annexe sont ceux utilisés dans le cadre l'administration du régime d'assurance-emploi. Ces taux proviennent de Statistique Canada mais peuvent différer des taux officiels de chômage en raison de différences méthodologiques, telles qu'expliquées ci-dessous.

² En vertu des mesures temporaires mises en place pour faciliter l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi en réponse aux perturbations économiques dues à la COVID-19, un taux de chômage minimum de 13,1 % a été appliqué à toutes les régions économiques de l'assurance-emploi pour les demandes de prestations établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021. Les régions ayant un taux de chômage plus élevé que 13,1 % ont gardé leur taux de chômage réel.

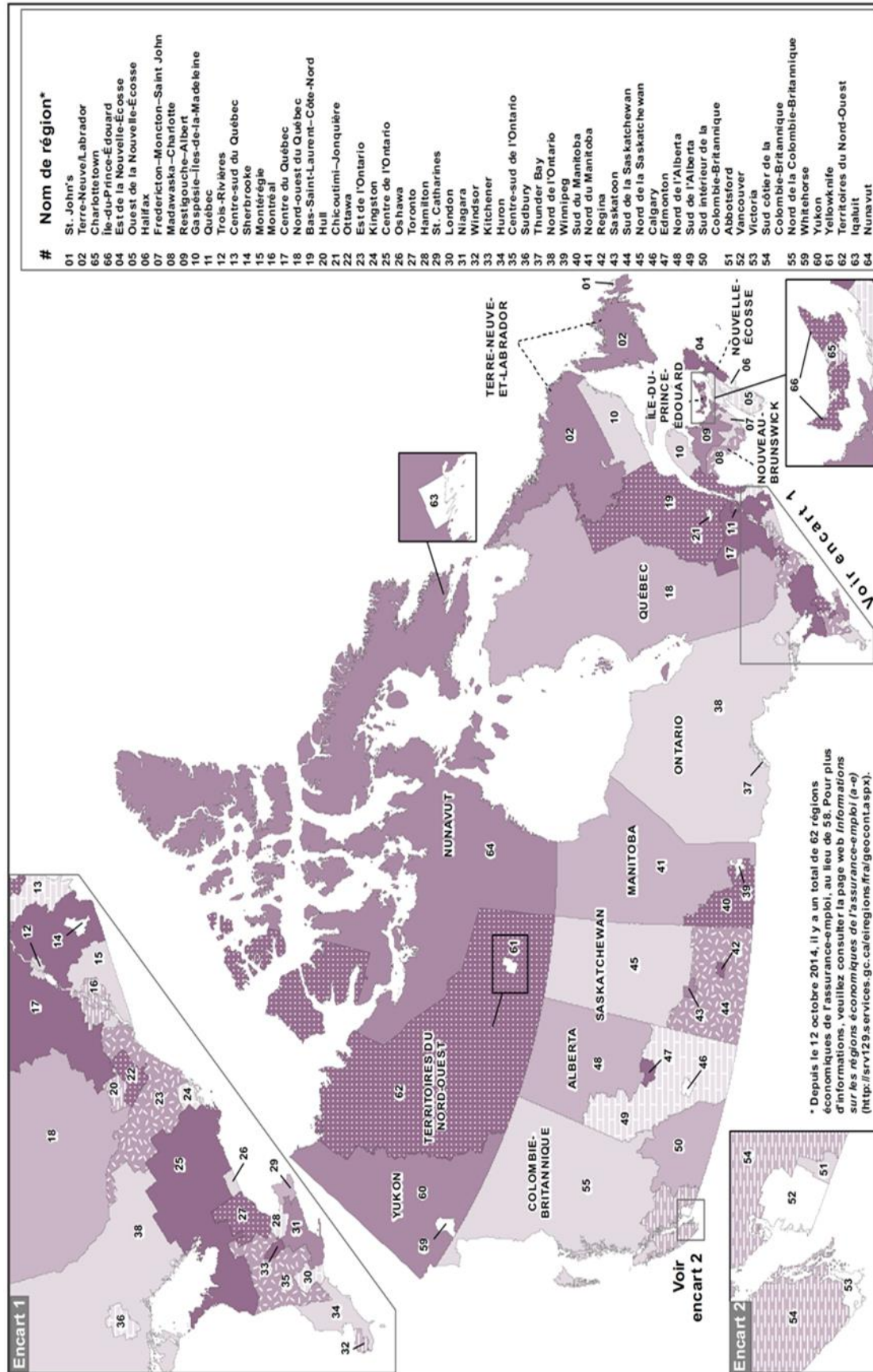
³ Pour connaître les taux de chômage mensuels sur lesquels s'appuie le régime d'assurance-emploi, pour les périodes antérieures au 11 avril 2021, veuillez consulter la page Web Taux de chômage mensuel désaisonnalisé par région économique de l'assurance-emploi [https://srv129.services.gc.ca/regions_ae/fra/taux.aspx?id=2020%23data]

⁴ En vigueur pour les nouvelles demandes établies entre les dates indiquées.

⁵ Les taux régionaux de chômage sont calculés en utilisant une moyenne mobile de 3 mois (ou, dans le cas des territoires, une moyenne mobile de 12 mois si celle-ci lui est supérieure) du taux de chômage désaisonnalisé pour la période prenant fin avec le mois indiqué. Ces taux régionaux proviennent de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. Les taux régionaux de chômage dans les provinces tiennent compte d'une estimation du taux de chômage des personnes vivant dans les réserves indiennes, conformément à l'article 17 du Règlement sur l'assurance-emploi. Quant à eux, les taux régionaux de chômage dans les territoires sont représentatifs de la population car les données de l'EPA couvrent les personnes vivant dans les réserves et hors réserves. Un substitut au taux régional de chômage est utilisé si Statistique Canada est incapable de publier un taux de chômage mensuel pour des raisons de confidentialité.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (pour les données sur le taux de chômage) ; Emploi et Développement social Canada, données administratives sur l'assurance-emploi (pour obtenir des renseignements sur les dates d'entrée en vigueur).

Annexe 2.31 – Carte des régions économiques de l'assurance-emploi – EF2122





ANNEXE 3

Tableaux de données sur les PEMS

Annexe 3.1 - Vue d'ensemble des Ententes sur le développement du marché du travail.....	498
Annexe 3.2 - Partie II de l'assurance-emploi – Définitions générales	499
Annexe 3.3 - PEMS - Définitions des programmes	500
Annexe 3.4 - Vue d'ensemble des PEMS	501
Annexe 3.5 - Client des PEMS – Types de clients servis.....	502
Annexe 3.6 - Nouvelles interventions liées aux PEMS.....	503
Annexe 3.7 - Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Femmes	506
Annexe 3.8 - Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Personnes en situation de handicap.....	508
Annexe 3.9 - Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Autochtones	510
Annexe 3.10 - Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Minorités visibles.....	512
Annexe 3.11 - PEMS et activités pancanadiennes – Partie I – Dépenses finales.....	514
Annexe 3.12 - PEMS - Dépenses finales.....	515
Annexe 3.13 - Partie II de l'assurance-emploi - Activités pancanadiennes – Dépenses finales	516
Annexe 3.14 - Indicateurs du nombre de retour au travail et de prestations non versées	517
Annexe 3.15 - Retours au travail par intervention (PEMS).....	518

Annexe 3.1 - Vue d'ensemble des Ententes sur le développement du marché du travail

Province/Territoire	Date de signature	Date de mise en œuvre	Affectations ¹										
			EF2122			EF2021			EF1920			Financement ciblé supplémentaire disponible en EF1920	
			Montant supplémentaire de 425 M\$ ²	Enveloppe de 1,95 G\$	Financement total de l'EDMT	Montant supplémentaire de 350 M\$ ²	Enveloppe de 1,95 G\$	Financement total de l'EDMT	Montant supplémentaire de 250 M\$ ²	Enveloppe de 1,95 G\$	Financement total de l'EDMT	Saisonnier	Acier et aluminium
Terre-Neuve-et-Labrador	4 septembre 2008	2 novembre 2009	15 303 805	126 799 889	142 103 694	14 138 744	127 279 214	141 417 958	9 941 402	126 700 954	136 642 356	1 630 816	500 000
Île-du-Prince-Édouard	5 septembre 2008	5 octobre 2009	3 613 494	23 495 607	27 109 101	3 271 633	23 788 477	27 060 110	2 425 139	23 929 680	26 354 819	524 954	500 000
Nouvelle-Écosse	13 juin 2008	1er juillet 2009	16 562 488	77 128 819	93 691 307	13 713 957	77 319 262	91 033 219	10 346 177	77 496 878	87 843 055	1 562 289	500 000
Nouveau-Brunswick	13 décembre 1996	1er avril 1997	16 196 035	88 267 002	104 463 037	13 857 715	88 717 639	102 575 354	9 968 437	88 865 407	98 833 844	2 249 444	500 000
Québec	21 avril 1997	1er avril 1998	105 126 569	552 620 338	657 746 907	89 014 501	558 569 969	647 584 470	65 578 583	563 792 746	629 371 329	7 967 357	6 609 083
Ontario	23 novembre 2005	1er janvier 2007	141 584 631	569 560 485	711 145 116	115 243 945	568 840 713	684 084 658	81 072 009	569 404 735	650 476 744	3 481 672	12 026 843
Manitoba	17 avril 1997	27 novembre 1997	13 347 704	44 206 205	57 553 909	11 782 244	43 843 661	55 625 905	7 725 370	43 079 333	50 804 703	250 000	624 412
Saskatchewan	6 février 1998	1er janvier 1999	12 685 583	38 321 997	51 007 580	10 594 404	37 754 979	48 349 383	7 202 748	36 804 153	44 006 901	353 951	709 040
Alberta	6 décembre 1996	1er novembre 1997	54 093 527	146 559 434	200 652 961	42 295 428	140 490 600	182 786 028	29 685 602	134 947 001	164 632 603	743 109	1 468 081
Colombie-Britannique	20 février 2008	2 février 2009	44 970 363	273 505 313	318 475 676	34 825 928	273 893 674	308 719 602	25 184 810	275 522 390	300 707 200	986 411	1 562 541
Territoires du Nord-Ouest	27 février 1998	1er octobre 1998	405 655	4 005 891	4 411 546	334 917	3 944 725	4 279 642	227 195	3 837 457	4 064 652	250 000	S. O.
Yukon	8 juillet 2009	1er février 2010	593 041	2 815 225	3 408 266	454 750	2 861 564	3 316 314	339 815	2 909 524	3 249 339	250 000	S. O.
Nunavut	11 mai 2000	1er avril 2000	517 105	2 713 795	3 230 900	471 834	2 695 523	3 167 357	302 713	2 709 742	3 012 455	250 000	S. O.
Canada			425 000 000	1 950 000 000	2 375 000 000	350 000 000	1 950 000 000	2 300 000 000	250 000 000	1 950 000 000	2 200 000 000	20 500 000	25 000 000

Remarques :

1. Les fonds de base qui sont transférés pour couvrir les coûts administratifs ne sont pas inclus dans ces montants. Les coûts administratifs sont présentés à l'annexe 3.12.
2. Annoncé dans le budget de 2017.

Annexe 3.2 - Partie II de l'assurance-emploi — Définitions générales

Admissibilité aux Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) ou aux programmes semblables financés en vertu de la partie II

En EF1819, pour être admissibles aux prestations d'emploi, les personnes devaient être sans emploi et toucher des prestations d'assurance-emploi à titre de « prestataires actifs d'assurance-emploi » ou avoir présenté une demande ayant pris fin au cours des cinq dernières années à titre d'« ancien prestataire d'assurance-emploi ». Les personnes qui ont commencé à toucher des prestations de maternité ou parentales au cours des cinq dernières années, avant de quitter le marché du travail pour prendre soin de leur nouveau-né ou de leur enfant nouvellement adopté, sont également admissibles à titre d'anciens prestataires d'assurance-emploi et sont admissibles aux prestations d'emploi lorsqu'elles réintègrent le marché du travail. De plus, en EF1819, l'admissibilité aux prestations d'emploi a été élargie pour inclure tous les chômeurs qui ont versé des cotisations d'assurance-emploi supérieures à la cotisation de remboursement (2 000 \$ de revenus annuels) pendant au moins cinq des dix dernières années. On dit de ces clients qu'ils sont admissibles en vertu des cotisations versées (ACV).

Les chômeurs qui ne sont ni des anciens prestataires, ni des clients actifs de l'assurance-emploi, ou encore ni des ACV, sont considérés comme « non assurés » et n'ont droit qu'aux Services d'aide à l'emploi (SAE) et aux options libre-service offertes par l'entremise du Service national de placement. Au début de EF1819, l'admissibilité aux SAE a été élargie pour inclure les travailleurs canadiens en emploi

Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT)

Les EDMT fournissent les cadres dans lesquels s'inscrit la prestation des PEMS. Les PEMS sont souples de par leur conception, ce qui permet aux administrations provinciales et territoriales d'élaborer et d'offrir des programmes qui répondent aux besoins du marché du travail local et régional. Avec la mise en œuvre de l'EDMT Canada-Yukon le 1er février 2010, toutes les provinces et tous les territoires sont maintenant entièrement responsables de la conception et de la prestation de programmes semblables aux PEMS établies en vertu de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi. À l'appui de ces activités, Emploi et Développement social Canada (EDSC) transfère les fonds de l'EDMT aux provinces et aux territoires et se concentre sur la responsabilisation, l'évaluation et l'élaboration continue de politiques. EDSC offre également des programmes pancanadiens et maintient, en partenariat avec les provinces et les territoires, des projets et des activités précis dans l'intérêt national en vertu de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi. Le Canada conserve la responsabilité de la prestation 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 la page suivante : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/accords-formation/edmt.html> .

Apprentis

Les apprentis sont payés par leur employeur au cours de leur formation pratique. Pendant la période de formation en classe, les apprentis ont droit aux prestations régulières de l'assurance-emploi en vertu de la partie I de la Loi sur l'assurance-emploi. Pour bénéficier de ces prestations, les apprentis doivent obtenir une recommandation en vertu de l'article 25 de la Loi sur l'assurance-emploi. Selon les priorités locales et régionales de la province ou du territoire, les apprentis peuvent recevoir un soutien supplémentaire en vertu de la partie II de l'assurance-emploi pour couvrir d'autres dépenses liées à leur formation en classe.

Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (FCEA)

Le lancement du programme de FCEA a eu lieu en avril 2019 pour succéder à la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA). L'objectif de ce programme est de réduire l'écart en matière de compétences et d'emploi entre les populations autochtones et non autochtones. Élaboré en collaboration avec les partenaires autochtones, le programme de FCEA compte quatre stratégies du marché du travail distinctes avec des enveloppes de financement distinctes pour chacun des groupes : Premières Nations, Inuits, Métis et Autochtones urbains ou non inscrits. Il prévoit de nouveaux investissements ainsi que des ententes à plus long terme et plus souples pour les organisations autochtones de prestation de services. En collaboration avec les partenaires autochtones, le gouvernement avance sur la voie de la réconciliation, en créant davantage d'occasions de formation professionnelle pour les populations autochtones.

Le programme de FCEA offre des activités qui soutiennent une approche holistique de la prestation de services. Les activités admissibles englobent un large éventail d'activités liées au marché du travail, y compris des programmes conçus localement à l'appui de chaque stratégie du marché du travail fondée sur les distinctions. Les organismes autochtones de prestation de services peuvent fournir : une aide à l'emploi et au développement de carrière; des mesures de soutien globales, comme les frais de subsistance; une aide financière pour aider les personnes à acquérir les compétences nécessaires à l'emploi; les frais de scolarité; un encadrement et un mentorat en affaires; et des mesures de soutien liées aux handicaps.

Guichet-Emplois

Le Guichet-Emplois est un service en ligne qui aide à mettre en rapport les employeurs et les travailleurs. Il s'agit du plus grand réseau d'offres d'emplois sur le Web au Canada, auquel peuvent accéder gratuitement les employeurs et les chercheurs d'emploi canadiens. On peut consulter le site à l'adresse suivante : <https://www.guichetemplois.gc.ca/accueil> .

Annexe 3.3 - PEMS - Définitions des programmes

Prestations d'emploi

Les Subventions salariales ciblées aident les participants assurés à acquérir une expérience en milieu de travail en offrant aux employeurs une aide financière couvrant les salaires des participants. Cette prestation encourage les employeurs à embaucher des personnes en chômage qu'ils n'embaucheraient pas normalement sans la subvention.

L'aide au travail indépendant offre aux participants admissibles à l'assurance-emploi un soutien financier et des conseils en matière de planification des affaires, pour les aider à lancer leur propre entreprise. L'aide financière vise à couvrir les frais de subsistance et autres dépenses des participants pendant le démarrage de l'entreprise.

Les projets mis sur pied dans le cadre des Partenariats pour la création d'emplois offrent aux participants assurés l'occasion d'acquérir une expérience de travail qui les mènera à un emploi permanent. Les activités réalisées dans le cadre des projets favorisent le développement de la collectivité et la croissance de l'économie locale.

Le programme Développement des compétences aide les participants assurés à acquérir des compétences liées au travail, grâce à l'aide financière qui leur est directement versée pour leur permettre de choisir leur formation, de prendre des dispositions pour la suivre et d'en assumer les coûts.

Mesures de soutien

Les Services d'aide à l'emploi versent des fonds à des organismes pour qu'ils puissent offrir des services d'emploi aux personnes à la recherche d'un emploi. Ces services comprennent notamment le counselling individuel, l'établissement d'un plan d'action, des techniques de recherche d'emploi, des clubs de recherche d'emploi, des services de placement, de l'information sur le marché du travail, ainsi que la gestion de cas et le suivi.

Les Partenariats du marché du travail offrent du financement pour aider les employeurs, les associations d'employés ou d'employeurs et les collectivités à accroître leur capacité à répondre aux besoins en matière de ressources humaines et à mettre en œuvre des mesures d'adaptation de la main-d'œuvre. Ces partenariats comprennent l'établissement de plans et de stratégies, ainsi que la mise en œuvre de mesures d'adaptation.

Recherche et Innovation appuie les activités qui visent à trouver de meilleurs moyens d'aider les personnes à se préparer au travail ou à conserver un emploi, et à participer d'une manière productive au marché du travail. Des fonds sont versés à des bénéficiaires admissibles, afin de leur permettre de réaliser des projets pilotes et de faire de la recherche à cette fin.

Annexe 3.4 - Vue d'ensemble des PEMS

EF2122

Clients servis¹

Sexe	
Hommes	55,1 %
Femmes	44,9 %

Âge²

15 à 19 ans	6,9 %
20 à 24 ans	17,7 %
25 à 29 ans	16,4 %
30 à 34 ans	14,0 %
35 à 39 ans	11,6 %
40 à 44 ans	9,5 %
45 à 49 ans	7,5 %
50 à 54 ans	6,3 %
55 ans et plus	10,0 %
Inconnu	0,1 %

Clients servis

Prestataires actifs	37,7 %
Anciens prestataires	21,7 %
ACV	9,6 %
Non assurés	31,0 %

Ratio interventions-clients

Clients	433 906
Interventions	714 331
Ratio	1,65

Taux de participation aux interventions par rapport à l'ensemble des interventions

Prestations d'emploi

Subventions salariales ciblées	2,1 %
Aide au travail indépendant	0,6 %
Partenariats pour la création d'emplois	0,2 %
Développement des compétences - régulier	14,4 %
Développement des compétences - apprentis	9,7 %
Suppléments de rémunération ciblés	0,0 %

Mesures de soutien : Services d'aide à l'emploi

Services d'emploi	42,0 %
Services de groupe	0,0 %
Counselling individuel	24,5 %

Activités pancanadiennes

6,6 %

Participation des groupes désignés aux PEMS

Femmes	47,0 %
Autochtones ³	15,7 %
Personnes en situation de handicap ³	12,4 %
Minorités visibles ³	14,9 %

Marché du travail

Emplois	19 230 608
Taux de chômage	7,5 %

Remarques :

1. Les clients ayant un sexe inconnu ont été ajoutés à la catégorie hommes.
participants n'a pas été saisie.
3. Les pourcentages indiqués sont généralement moins élevés que les chiffres réels en raison du fait que les données sont recueillies sur une base volontaire.

Sources : Ensemble des données sur les clients et ensemble des données sur les participants.

Annexe 3.5 - Clients des PEMS — Types de clients servis¹

EF2122							
Provinces et territoires	Clients assurés					Clients servis non assurés	Nombre total de clients servis
	Prestataires actifs		Anciens prestataires servis	ACV	Nombre total de clients assurés servis		
	Cible ²	Prestataires actifs servis					
Terre-Neuve-et-Labrador	8 000	4 596	1 467	220	6 283	1 003	7 286
Île-du-Prince-Édouard	7 052	3 807	752	231	4 790	843	5 633
Nouvelle-Écosse	9 500	5 496	1 963	670	8 129	1 972	10 101
Nouveau-Brunswick	10 000	12 324	2 227	841	15 392	3 978	19 370
Québec	S. O.	40 257	22 821	11 231	74 309	32 807	107 116
Ontario	60 000	29 780	25 828	14 027	69 635	55 578	125 213
Manitoba	4 500	6 944	3 444	2 519	12 907	8 668	21 575
Saskatchewan	11 550	7 242	5 927	5 094	18 263	839	19 102
Alberta	24 000	22 074	8 962	3 675	34 711	17 642	52 353
Colombie-Britannique	36 000	20 839	6 132	2 952	29 923	10 878	40 801
Territoires du Nord-Ouest	275	124	137	106	367	27	394
Yukon	250	177	77	49	303	54	357
Nunavut	125	29	37	52	118	40	158
Administration centrale	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.
Total PEMS	171 252	153 689	79 774	41 667	275 130	134 329	409 459
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	S. O.	9 983	14 464	S. O.	24 447	S. O.	24 447
Canada	171 252	163 672	94 238	41 667	299 577	134 329	433 906

Remarques :

1. Ce tableau comprend les clients ayant reçu des services entre le 1er avril 2021 et le 31 mars 2022, à raison d'une entrée par client servi.

2. Le nombre cible pour chaque administration correspond au nombre de prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont été servis, sauf au Québec, où cet indicateur englobe à la fois les prestataires actifs et les anciens prestataires qui ont reçu des services.

Source : Ensemble des données sur les clients.

Annexe 3.6 - Nouvelles interventions liées aux PEMS¹

EF2122															
	T.-N.-L.	P.E.I.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O. ²	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	812	461	927	637	7 577	0	265	0	209	3 724	29	22	5	S. O.	14 668
Aide au travail indépendant	229	110	492	257	1 370	0	311	27	225	1 036	4	0	1	S. O.	4 062
Partenariats pour la création d'emplois	537	18	111	0	0	63	711	0	0	78	0	0	0	S. O.	1 518
Développement des compétences – régulier	3 568	2 999	1 827	10 459	27 134	6 853	12 372	11 955	3 716	21 824	102	110	118	S. O.	103 037
Développement des compétences – apprentis	891	321	1 343	1 966	0	28 117	3 199	4 979	15 739	12 437	128	204	51	S. O.	69 375
Suppléments de rémunération ciblés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	S. O.	S. O.
Total – Prestations d'emploi	6 037	3 909	4 700	13 319	36 081	35 033	16 858	16 961	19 889	39 099	263	336	175	S. O.	192 660
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	4 588	6 407	13 488	4 553	83 746	131 882	21 818	1 377	9 974	22 053	4	51	2	S. O.	299 943
Services de groupe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	S. O.	0
Counselling individuel	6 359	1 033	1 495	21 231	13 375	1 055	38 435	8 008	63 319	20 045	375	24	0	S. O.	174 754
Total – Mesures de soutien : SAE	10 947	7 440	14 983	25 784	97 121	132 937	60 253	9 385	73 293	42 098	379	75	2	S. O.	474 697
Total Mesures de soutien : SAE – sans les services de groupe	10 947	7 440	14 983	25 784	97 121	132 937	60 253	9 385	73 293	42 098	379	75	2	S. O.	474 697
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	16 984	11 349	19 683	39 103	133 202	167 970	77 111	26 346	93 182	81 197	642	411	177	S. O.	667 357
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	461	330	478	483	2 861	14 022	6 270	6 520	3 796	10 626	434	76	254	363	46 974
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	17 445	11 679	20 161	39 586	136 063	181 992	83 381	32 866	96 978	91 823	1 076	487	431	363	714 331
Total global – sans les services de groupe	17 445	11 679	20 161	39 586	136 063	181 992	83 381	32 866	96 978	91 823	1 076	487	431	363	714 331

Remarques :

1. Les interventions mentionnées dans ce tableau visent toutes celles qui ont commencé entre le 1er avril 2021 et le 31 mars 2022.

2. Le compte des services pour le Nt est en examen pour des raisons de cohérence et de méthodologie. Ces chiffres peuvent être sous-déclarés et seront révisés dans le RCE de l'année prochaine après une vérification supplémentaire.

Source : Ensemble des données sur les participants

Annexe 3.6.1 - Nouvelles interventions liées aux PEMS des clients ACV

Nouveaux participants par intervention (nombre) — EF2122																
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada	
Prestations d'emploi																
Subventions salariales ciblées	50	35	65	71	1 743	0	22	0	26	514	10	0	0	S. O.	2 536	
Aide au travail indépendant	5	3	29	3	164	0	12	1	19	47	2	0	0	S. O.	285	
Partenariats pour la création d'emplois	19	1	8	0	0	7	105	0	0	12	0	0	0	S. O.	152	
Développement des compétences – régulier	80	89	36	246	2 504	751	1 936	5 024	388	1 785	36	0	41	S. O.	12 916	
Développement des compétences – apprentis	0	2	0	24	0	5 432	41	474	290	84	4	0	16	S. O.	6 367	
Suppléments de rémunération ciblés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	S. O.	0	
Total – Prestations d'emploi	154	130	138	344	4 411	6 190	2 116	5 499	723	2 442	52	0	57	S. O.	22 256	
Mesures de soutien : SAE																
Services d'emploi	140	376	1 184	344	8 783	11 594	2 482	294	866	2 130	2	0	0	S. O.	28 195	
Counselling individuel	215	62	122	1 082	1 078	83	4 457	1 193	5 347	1 736	102	0	0	S. O.	15 477	
Total – Mesures de soutien : SAE	355	438	1 306	1 426	9 861	11 677	6 939	1 487	6 213	3 866	104	0	0	S. O.	43 672	
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	509	568	1 444	1 770	14 272	17 867	9 055	6 986	6 936	6 308	156	0	57	S. O.	65 928	

Remarque :

1. Les interventions dans ce tableau font référence à toutes les nouvelles interventions entre le 1er avril 2021 et le 31 mars 2022.

Source : Ensemble des données sur les participants.

Annexe 3.6.2 - Nouvelles interventions liées aux PEMS des clients ACV, en proportion de tous les participants

Nouveaux participants par intervention (%) — EF2122															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	6,2	7,6	7,0	11,1	23,0	0,0	8,3	0,0	12,4	13,8	34,5	0,0	0,0	S. O.	17,3
Aide au travail indépendant	2,2	2,7	5,9	1,2	1,02	0,0	3,9	3,7	8,4	4,5	50,0	0,0	0,0	S. O.	7,0
Partenariats pour la création d'emplois	3,5	5,6	7,2	0,0	0,0	11,1	14,8	0,0	0,0	15,4	0,0	0,0	0,0	S. O.	10,0
Développement des compétences – régulier	2,2	3,0	2,0	2,4	9,2	1,01	15,6	42,0	10,4	8,2	35,3	0,0	34,7	S. O.	12,5
Développement des compétences – apprentis	0,0	0,6	0,0	1,2	0,0	19,3	1,3	9,5	1,8	0,7	3,1	0,0	31,4	S. O.	9,2
Suppléments de rémunération ciblés	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	S. O.	0,0
Total – Prestations d'emploi	2,6	3,3	2,9	2,6	12,2	17,7	12,6	32,4	3,6	6,2	19,8	0,0	32,6	S. O.	11,6
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	3,1	5,9	8,8	7,6	10,5	8,8	11,4	21,4	8,7	9,7	50,0	0,0	0,0	S. O.	9,4
Counselling individuel	3,4	6,0	8,2	5,1	8,1	7,9	11,6	14,9	8,4	8,7	27,2	0,0	0,0	S. O.	8,9
Total – Mesures de soutien : SAE	3,2	5,9	8,7	5,5	10,2	8,8	11,5	15,8	8,5	9,2	27,4	0,0	0,0	S. O.	9,2
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	3,0	5,0	7,3	4,5	10,7	10,6	11,7	26,5	7,4	7,8	24,3	0,0	32,2	S. O.	9,9

Remarque :

1. Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant commencé au cours de l'EF2122).

Source : Ensemble des données sur les participants.

Annexe 3.7 - Membres des groupes désignés au titre des PEMS — femmes¹

Nouvelles participantes par intervention (nombre) — EF2122															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	309	176	426	318	3 334	0	145	0	100	1 715	16	0	3	S. O.	6 542
Aide au travail indépendant	99	42	247	110	722	0	145	15	139	593	0	0	1	S. O.	2 113
Partenariats pour la création d'emplois	179	9	64	0	0	40	374	0	0	36	0	0	0	S. O.	702
Développement des compétences – régulier	1 412	1 883	1 032	6 259	12 625	3 765	6 537	4 541	1 998	12 762	48	2	68	S. O.	52 932
Développement des compétences – apprentis	60	29	78	85	0	3 687	102	264	1 070	865	7	15	6	S. O.	6 268
Suppléments de rémunération ciblés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	S. O.	0
Total – Prestations d'emploi	2 059	2 139	1 847	6 772	16 681	7 492	7 303	4 820	3 307	15 971	71	17	78	S. O.	68 557
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	1 948	3 540	7 146	2 393	42 033	67 962	11 511	653	4 056	11 610	1	1	2	S. O.	152 856
Counselling individuel	3 085	598	856	11 278	6 389	586	19 946	3 364	33 647	10 580	102	0	0	S. O.	90 431
Total – Mesures de soutien : SAE	5 033	4 138	8 002	13 671	48 422	68 548	31 457	4 017	37 703	22 190	103	1	2	S. O.	243 287
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	7 092	6 277	9 849	20 443	65 103	76 040	38 760	8 837	41 010	38 161	174	18	80	S. O.	311 844
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	201	164	254	238	1 389	7 793	3 241	3 035	1 368	5 113	217	33	146	245	23 437
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	7 293	6 441	10 103	20 681	66 492	83 833	42 001	11 872	42 378	43 274	391	51	226	245	335 281

Remarque :

1. Tous les nombres sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant commencé au cours de l'EF2122).

Source : Ensemble des données sur les participants.

Annexe 3.7.1 - Membres des groupes désignés au titre des PEMS — femmes, en proportion de tous les participants

Nouveaux participants par intervention (%) — EF2122															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	38,1	38,2	46,0	49,9	44,0	0,0	54,7	0,0	47,8	46,1	55,2	0,0	60,0	S. O.	44,7
Aide au travail indépendant	43,2	38,2	50,2	42,8	52,7	0,0	46,6	55,6	61,8	57,2	0,0	0,0	100,0	S. O.	52,0
Partenariats pour la création d'emplois	33,3	50,0	57,7	0,0	0,0	63,5	52,6	0,0	0,0	46,2	0,0	0,0	0,0	S. O.	46,2
Développement des compétences – régulier	39,6	62,8	56,5	59,8	46,5	54,9	52,8	38,0	53,8	58,5	47,1	40,0	57,6	S. O.	51,4
Développement des compétences – apprentis	6,7	9,0	5,8	4,3	0,0	13,1	3,2	5,3	6,8	7,0	5,5	11,4	11,8	S. O.	9,0
Suppléments de rémunération ciblés	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	S. O.	0,0
Total – Prestations d'emploi	34,1	54,7	39,3	50,8	46,2	21,4	43,3	28,4	16,6	40,8	27,0	12,4	44,6	S. O.	35,6
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	42,5	55,3	53,0	52,6	50,2	51,5	52,8	47,4	40,7	52,6	25,0	33,3	100,0	S. O.	51,0
Counselling individuel	48,5	57,9	57,3	53,1	47,8	55,5	51,9	42,0	53,1	52,8	27,2	0,0	0,0	S. O.	51,8
Total – Mesures de soutien : SAE	46,0	55,6	53,4	53,0	49,9	51,6	52,2	42,8	51,4	52,7	27,2	33,3	100,0	S. O.	51,3
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	41,8	55,3	50,0	52,3	48,9	45,3	50,3	33,5	44,0	47,0	27,1	12,9	45,2	S. O.	46,7
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	43,6	49,7	53,1	49,3	48,5	55,6	51,7	46,5	36,0	48,1	50,0	43,4	57,5	67,5	49,9
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	41,8	55,2	50,1	52,2	48,9	46,1	50,4	36,1	43,7	47,1	36,3	23,6	52,4	67,5	47,0

Remarque :

1. Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant commencé au cours de l'EF2122).

Source : Ensemble des données sur les participants.

Annexe 3.8 - Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Personnes en situation de handicap¹

Nouveaux participants par intervention (nombre) — EF2122															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	101	30	232	66	4 384	0	13	0	14	490	0	0	0	S. O.	5 330
Aide au travail indépendant	32	3	102	11	36	0	39	8	20	332	1	0	0	S. O.	584
Partenariats pour la création d'emplois	29	0	21	0	0	0	89	0	0	38	0	0	0	S. O.	177
Développement des compétences – régulier	694	184	461	609	1 734	26	1 073	626	239	8 096	4	3	2	S. O.	13 751
Développement des compétences – apprentis	16	9	6	76	0	30	36	136	242	106	3	0	0	S. O.	660
Suppléments de rémunération ciblés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	S. O.	0
Total – Prestations d'emploi	872	226	822	762	6 154	56	1 250	770	515	9 062	8	3	2	S. O.	20 502
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	2 040	1 153	4 391	1 359	14 451	337	2 042	738	817	7 806	1	0	1	S. O.	35 136
Counselling individuel	2 415	213	668	2 522	1 409	22	3 530	1 057	8 781	8 130	12	0	0	S. O.	28 759
Total – Mesures de soutien : SAE	4 455	1 366	5 059	3 881	15 860	359	5 572	1 795	9 598	15 936	13	0	1	S. O.	63 895
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	5 327	1 592	5 881	4 643	22 014	415	6 822	2 565	10 113	24 998	21	3	3	S. O.	84 397
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	13	27	52	29	4	1 041	354	1 257	314	894	11	0	1	40	4 037
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	5 340	1 619	5 933	4 672	22 018	1 456	7 176	3 822	10 427	25 892	32	3	4	40	88 434

Remarque :

1. Tous les chiffres sont uniquement fondés sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant commencé au cours de l'EF2122). Les nombres déclarés sont généralement inférieurs aux nombres réels, car les données sont recueillies par l'entremise de déclarations volontaires.

Source : Ensemble des données des participants.

Annexe 3.8.1 - Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Personnes en situation de handicap¹ en proportion de tous les participants

Nouveaux participants par intervention (%) — EF2122															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	12,4	6,5	25,0	10,4	57,9	0,0	4,9	0,0	6,7	13,2	0,0	0,0	0,0	S. O.	36,4
Aide au travail indépendant	14,0	2,7	20,7	4,3	2,6	0,0	12,5	29,6	8,9	32,0	25,0	0,0	0,0	S. O.	14,4
Partenariats pour la création d'emplois	5,4	0,0	18,9	0,0	0,0	0,0	12,5	0,0	0,0	48,7	0,0	0,0	0,0	S. O.	11,7
Développement des compétences – régulier	19,5	6,1	25,2	5,8	6,4	0,4	8,7	5,2	6,4	37,1	3,9	60,0	1,7	S. O.	13,4
Développement des compétences – apprentis	1,8	2,8	0,4	3,9	0,0	0,1	1,1	2,7	1,5	0,9	2,3	0,0	0,0	S. O.	1,0
Suppléments de rémunération ciblés	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	S. O.	0,0
Total – Prestations d'emploi	14,4	5,8	17,5	5,7	17,1	0,2	7,4	4,5	2,6	23,2	3,0	2,2	1,1	S. O.	10,7
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	44,5	18,0	32,6	29,8	17,3	0,3	9,4	53,6	8,2	35,4	25,0	0,0	50,0	S. O.	11,7
Counselling individuel	38,0	20,6	44,7	11,9	10,5	2,1	9,2	13,2	13,9	40,6	3,2	0,0	0,0	S. O.	16,5
Total – Mesures de soutien : SAE	40,7	18,4	33,8	15,1	16,3	0,3	9,2	19,1	13,1	37,9	3,4	0,0	50,0	S. O.	13,5
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	31,4	14,0	29,9	11,9	16,5	0,2	8,8	9,7	10,9	30,8	3,3	2,1	1,7	S. O.	12,7
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	2,8	8,2	10,9	6,0	0,1	7,4	5,6	19,3	8,3	8,4	2,5	0,0	0,4	11,0	8,6
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	30,6	13,9	29,4	11,8	16,2	0,8	8,6	11,6	10,8	28,2	3,0	1,4	0,9	11,0	12,4

Remarque :

1. Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant commencé au cours de l'EF2122). Les nombres déclarés sont généralement inférieurs aux nombres réels, car les données sont recueillies par l'entremise de déclarations volontaires.

Source : Ensemble des données sur les participants.

Annexe 3.9 - Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Autochtones¹

Nouveaux participants par intervention (nombre) — EF2122															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	27	13	35	13	48	0	51	0	17	91	28	0	5	S. O.	328
Aide au travail indépendant	9	2	26	2	7	0	38	4	15	63	4	0	1	S. O.	171
Partenariats pour la création d'emplois	28	0	5	0	0	1	543	0	0	10	0	0	0	S. O.	587
Développement des compétences – régulier	325	66	66	231	258	478	3 270	2 782	878	1 774	102	0	102	S. O.	10 332
Développement des compétences – apprentis	23	1	10	29	0	1 882	405	730	929	13	117	0	36	S. O.	4 175
Suppléments de rémunération ciblés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	S. O.	0
Total – Prestations d'emploi	412	82	142	275	313	2 361	4 307	3 516	1 839	1 951	251	0	144	S. O.	15 593
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	524	98	715	96	872	5 478	5 994	325	2 014	1 734	4	1	2	S. O.	17 857
Counselling individuel	1 150	17	100	466	317	13	11 947	4 230	11 266	1 837	368	0	0	S. O.	31 711
Total – Mesures de soutien : SAE	1 674	115	815	562	1 189	5 491	17 941	4 555	13 280	3 571	372	1	2	S. O.	49 568
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	2 086	197	957	837	1 502	7 852	22 248	8 071	15 119	5 522	623	1	146	S. O.	65 161
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	461	330	478	483	2 861	14 022	6 270	6 520	3 796	10 626	434	76	254	363	46 974
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	2 547	527	1 435	1 320	4 363	21 874	28 518	14 591	18 915	16 148	1 057	77	400	363	112 135

Remarque :

1. Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant commencé au cours de l'EF2122). Les nombres déclarés sont généralement inférieurs aux nombres réels, car les données sont recueillies par l'entremise de déclarations volontaires.

Source : Ensemble des données sur les participants.

Annexe 3.9.1 - Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Autochtones¹ en proportion de tous les participants

Nouveaux participants par intervention (%) — EF2122															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	3,3	2,8	3,8	2,0	0,6	0,0	19,2	0,0	8,1	2,4	96,6	0,0	100,0	S. O.	2,2
Aide au travail indépendant	3,9	1,8	5,3	0,8	0,5	0,0	12,2	14,8	6,7	6,1	100,0	0,0	100,0	S. O.	4,2
Partenariats pour la création d'emplois	5,2	0,0	4,5	0,0	0,0	1,6	76,4	0,0	0,0	12,8	0,0	0,0	0,0	S. O.	38,7
Développement des compétences – régulier	9,1	2,2	3,6	2,2	1,0	7,0	26,4	23,3	23,6	8,1	100,0	0,0	86,4	S. O.	10,0
Développement des compétences – apprentis	2,6	0,3	0,7	1,5	0,0	6,7	12,7	14,7	5,9	0,1	91,4	0,0	70,6	S. O.	6,0
Suppléments de rémunération ciblés	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	S. O.	0,0
Total – Prestations d'emploi	6,8	2,1	3,0	2,1	0,9	6,7	25,5	20,7	9,2	5,0	95,4	0,0	82,3	S. O.	8,1
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	11,4	1,5	5,3	2,1	1,0	4,2	27,5	23,6	20,2	7,9	100,0	33,3	100,0	S. O.	6,0
Counselling individuel	18,1	1,6	6,7	2,2	2,4	1,2	31,1	52,8	17,8	9,2	98,1	0,0	0,0	S. O.	18,1
Total – Mesures de soutien : SAE	15,3	1,5	5,4	2,2	1,2	4,1	29,8	48,5	18,1	8,5	98,2	33,3	100,0	S. O.	10,4
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	12,3	1,7	4,9	2,1	1,1	4,7	28,9	30,6	16,2	6,8	97,0	0,7	82,5	S. O.	9,8
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	14,6	4,5	7,1	3,3	3,2	12,0	34,2	44,4	19,5	17,6	98,2	35,6	92,8	100,0	15,7

Remarque :

1. Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant commencé au cours de l'EF2122). Les nombres déclarés sont généralement inférieurs aux nombres réels, car les données sont recueillies par l'entremise de déclarations volontaires.

Source : Ensemble des données sur les participants.

Annexe 3.10 - Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Minorités visibles ^{1,2}

Nouveaux participants par intervention (nombre) — EF2122															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	16	27	86	61	0	0	117	0	49	382	3	0	0	S. O.	741
Aide au travail indépendant	13	5	29	6	0	0	47	6	50	131	0	0	0	S. O.	287
Partenariats pour la création d'emplois	3	0	5	0	0	5	51	0	0	17	0	0	0	S. O.	81
Développement des compétences – régulier	100	133	99	425	0	1 154	4 001	710	1 172	5 752	21	0	1	S. O.	13 568
Développement des compétences – apprentis	12	15	2	20	0	861	299	208	1 865	1	17	0	1	S. O.	3 301
Suppléments de rémunération ciblés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	S. O.	0
Total – Prestations d'emploi	144	180	221	512	0	2 020	4 515	924	3 136	6 283	41	0	2	S. O.	17 978
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	304	513	1 975	344	0	30 077	6 136	252	2 899	5 007	0	0	0	S. O.	47 507
Counselling individuel	404	85	154	1 402	0	666	12 529	1 026	19 484	5 349	61	0	0	S. O.	41 160
Total – Mesures de soutien : SAE	708	598	2 129	1 746	0	30 743	18 665	1 278	22 383	10 356	61	0	0	S. O.	88 667
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	852	778	2 350	2 258	0	32 763	23 180	2 202	25 519	16 639	102	0	2	S. O.	106 645
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	852	778	2 350	2 258	0	32 763	23 180	2 202	25 519	16 639	102	0	2	0	106 645

Remarques :

1. Le Québec et l'administration centrale n'ont pas déclaré le taux de participation pour les membres des minorités visibles. Par conséquent, ces administrations n'ont pas été prises en compte dans le calcul de la moyenne nationale.
2. Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant commencé au cours de l'EF2122). Les nombres déclarés sont généralement inférieurs aux nombres réels, car les données sont recueillies par l'entremise de déclarations volontaires.

Source : Ensemble des données sur les participants.

Annexe 3.10.1 - Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Minorités visibles^{1,2} en proportion de tous les participants

Nouveaux participants par intervention (%) — EF2122															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	2,0	5,9	9,3	9,6	0,0	0,0	44,2	0,0	23,4	10,3	10,3	0,0	0,0	S. O.	5,1
Aide au travail indépendant	5,7	4,5	5,9	2,3	0,0	0,0	15,1	22,2	22,2	12,6	0,0	0,0	0,0	S. O.	7,1
Partenariats pour la création d'emplois	0,6	0,0	4,5	0,0	0,0	7,9	7,2	0,0	0,0	21,8	0,0	0,0	0,0	S. O.	5,3
Développement des compétences – régulier	2,8	4,4	5,4	4,1	0,0	16,8	32,3	5,9	31,5	26,4	20,6	0,0	0,8	S. O.	13,2
Développement des compétences – apprentis	1,3	4,7	0,1	1,0	0,0	3,1	9,3	4,2	11,8	0,0	13,3	0,0	2,0	S. O.	4,8
Suppléments de rémunération ciblés	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	S. O.	0,0
Total – Prestations d'emploi	2,4	4,6	4,7	3,8	0,0	5,8	26,8	5,4	15,8	16,1	15,6	0,0	1,1	S. O.	9,3
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	6,6	8,0	14,6	7,6	0,0	22,8	28,1	18,3	29,1	22,7	0,0	0,0	0,0	S. O.	15,8
Counselling individuel	6,4	8,2	10,3	6,6	0,0	63,1	32,6	12,8	30,8	26,7	16,3	0,0	0,0	S. O.	23,6
Total – Mesures de soutien : SAE	6,5	8,0	14,2	6,8	0,0	23,1	31,0	13,6	30,5	24,6	16,1	0,0	0,0	S. O.	18,7
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	5,0	6,9	11,9	5,8	0,0	19,5	30,1	8,4	27,4	20,5	15,9	0,0	1,1	S. O.	16,0
Activités pancanadiennes pour les 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	0,0
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	4,9	6,7	11,7	5,7	0,0	18,0	27,8	6,7	26,3	18,1	9,5	0,0	0,5	0,0	14,9

Remarques :

1. Le Québec et l'administration centrale n'ont pas déclaré le taux de participation pour les membres des minorités visibles. Par conséquent, ces administrations n'ont pas été prises en compte dans le calcul de la moyenne nationale.
2. Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant commencé au cours de l'EF2122). Les nombres déclarés sont généralement inférieurs aux nombres réels, car les données sont recueillies par l'entremise de déclarations volontaires.

Source : Ensemble des données sur les participants.

Annexe 3.11 PEMS et activités pancanadiennes: Partie I — Dépenses finales**Par intervention (en milliers de dollars) — EF2122**

	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Aide au travail indépendant	1 493	1 231	3 642	3 819	11 086	44	486	273	1 893	3 530	71	12	0	0	27 580
Partenariats pour la création d'emplois ¹	607	84	267	0	50	437	529	0	40	225	0	0	6	0	2 244
Développement des compétences	21 265	30 807	21 031	119 063	158 680	102 679	34 431	19 322	88 011	76 918	610	798	146	0	673 763
TOTAL	23 366	32 121	24 940	122 883	169 815	103 160	35 445	19 595	89 944	80 673	682	810	152	0	703 587

1. Au Québec, ce montant se réfère uniquement aux activités pancanadiennes.

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

3. La source de données pour cette annexe est le Système des prestations et des trop-payés.

Annexe 3.12 - PEMS - Dépenses finales⁵

Par intervention (en milliers de dollars) — EF2122															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb. ⁵	C.-B.	T.N.-O.	Yn ⁵	Nt ⁵	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	7 455	0	4 218	234	107 046	0	66	0	0	37 513	770	417	353	S. O.	158 072
Aide au travail indépendant	4 729	1 184	5 556	3 811	15 124	0	620	261	1 841	8 410	205	0	0	S. O.	41 741
Partenariats pour la création d'emplois	3 725	222	844	0	0	1 180	1 357	0	20 211	4 165	271	0	0	S. O.	31 975
Développement des compétences	68 451	20 125	37 161	58 221	276 206	174 604	35 147	22 873	83 877	207 441	1 379	1 842	1 143	S. O.	988 470
Suppléments de rémunération ciblés, y compris le Supplément de retour au travail	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.
Total — Prestations d'emploi	84 360	21 531	47 779	62 266	398 376	175 784	37 190	23 134	105 929	257 529	2 625	2 259	1 496	S. O.	1 220 257
Mesures de soutien : SAE															
Services d'aide à l'emploi	11 478	5 489	35 401	7 146	125 091	298 652	9 944	19 025	48 556	46 380	1 039	2 140	49	S. O.	610 391
Total — Mesures de soutien : SAE	11 478	5 489	35 401	7 146	125 091	298 652	9 944	19 025	48 556	46 380	1 039	2 140	49	S. O.	610 391
Sous-total — Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE	95 838	27 020	83 180	69 412	523 467	474 435	47 134	42 159	154 485	303 909	3 664	4 398	1 545	S. O.	1 830 647
Autres mesures de soutien															
Partenariats du marché du travail	18 165	1 818	8 739	29 973	130 656	66 527	10 731	8 584	2 352	14 599	295	3	26	S. O.	292 468
Recherche et Innovation	7 992	0	1 772	646	3 624	170 182	148	82	0	6 009	7	606	0	S. O.	191 068
Total other Support Measures	26 157	1 818	10 511	30 619	134 280	236 710	10 879	8 666	2 352	20 608	302	609	26	S. O.	483 537
Sous-total à l'exception du report de l'EF2021	121 995	28 838	93 691	100 031	657 747	711 145	58 013	50 825	156 837	324 517	3 966	5 008	1 571	0	2 314 184
Report de l'EF2021 ¹	- 28 821	- 2 210	0	- 18 239	0	0	- 2 109	0	0	- 77 971	- 1 214	- 1 952	0	S. O.	- 132 516
Total PEMS — Partie II	93 174	26 628	93 691	81 792	657 747	711 145	55 904	50 825	156 837	246 546	2 752	3 056	1 571	0	2 181 669
Contribution excédentaire/report à l'EF2223 ¹	48 929	481	0	20 893	0	0	1 650	700	25 949	71 929	657	1 091	1 596	0	173 875
Activités pancanadiennes (détails – annexe 3.13)	2 595	279	2 301	1 697	12 259	25 991	18 352	15 224	16 491	17 765	3 567	1 171	4 241	15 397	137 330
Rajustement ²	0	0	0	0	0	15 377	0	0	0	0	0	0	0	- 15 397	- 21
Total comprenant les activités pancanadiennes	144 698	27 388	95 992	104 382	670 006	752 513	75 906	66 749	199 277	336 240	6 976	5 318	7 408	0	2 492 853
Frais d'administration relatifs aux EDMT³	8 546	2 695	10 149	8 922	58 920	57 277	6 079	6 022	9 594	19 390	1 450	430	787	S. O.	190 261

Remarques :

1. Dans une année normale, les cotisations excédentaires seront récupérées au cours de l'exercice suivant et enregistrées dans SAP; cependant, en raison de la COVID-19, les provinces et les territoires sont autorisés à reporter tout montant non dépensé de l'EF1920 à l'EF2021 et jusqu'à 60 % du montant non dépensé de l'EF2021 à l'EF2122. La ligne 20 correspond aux montants reportés de l'EF2021 et dépensés au cours de l'EF2122; et la ligne 22 représente les montants à reporter et à dépenser au cours de l'EF2223.

2. Ce rajustement reflète les paiements en trop constatés, les remboursements de dépenses des années précédentes et d'autres rajustements comptables.

3. Les coûts administratifs nets comprennent les dépenses salariales et non salariales liées à l'administration des EDMT, ainsi que 11 millions de dollars en loyer.

4. Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

5. Les états financiers vérifiés (EFV) pour le Yn, le Nt et l'Alb. n'ont pas encore été reçus. Les dépenses sont fondées sur les états financiers de l'exercice précédent. Ces dépenses seront mises à jour lorsque les EFV seront disponibles.

Source : États financiers vérifiés des provinces et des territoires

Annexe 3.13 Activités pancanadienne, partie II de l'assurance-emploi - Dépenses finales
Par intervention (en milliers de dollars) — EF2122

	T.-N.-L.	Í.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Activités pancanadiennes — Fonds des programmes															
Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (K102)	2 595	279	2 301	1 697	12 259	25 991	18 352	15 224	16 491	17 765	3 567	1 171	4 241	1 617	123 550
Partenariats du marché du travail (K106, K107 et K112)														11 871	11 871
Recherche et Innovation (K107 et K111)														1 910	1 910
Total global pancanadien	2 595	279	2 301	1 697	12 259	25 991	18 352	15 224	16 491	17 765	3 567	1 171	4 241	15 397	137 330

Source : SAP

1. Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.
2. Partenariats du marché du travail = K106 (0140-1443), K107 (0140-1473) et K112 (0140-1453)
3. Recherche et Innovation K107 (0140-1473) et K111 (0140-1493)

***K107 NESI comprend les mesures de soutien au titre de la R et I (50 %) et des PMT (50 %) relativement au fonds des dépenses de la partie II**

Annexe 3.14 - Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées

EF2122												
	Clients qui sont retournés au travail ¹						Prestations non versées (en milliers de dollars) ¹					
	Objectifs ²	Résultats				Résultats c. objectifs (%)	Objectifs ²	Résultats				Résultats c. objectifs (%)
		DC-Apprentis	Services de groupe	Autre ⁴	Total			DC-Apprentis	Services de groupe	Autre ³	Total ⁴	
Terre-Neuve-et-Labrador	3 500	637	0	2 365	3 002	86 %	20,0 \$	10,5	0,0	13,0	23,6	118 %
Île-du-Prince-Édouard	2 261	297	0	2 485	2 782	123 %	6,6 \$	4,9	0,0	11,9	16,8	255 %
Nouvelle-Écosse	5 650	1 024	0	3 515	4 539	80 %	25,0 \$	20,4	0,0	17,9	38,3	153 %
Nouveau-Brunswick	8 300	1 644	0	6 927	8 571	103 %	29,0 \$	27,6	0,0	29,2	56,8	196 %
Québec	S. O.	0	52	41 357	41 409	S. O.	S. O.	0,0	1,0	285,0	286,0	S. O.
Ontario	35 000	12 606	0	52 001	64 607	185 %	180,0 \$	223,2	0,0	220,3	443,4	246 %
Manitoba	3 200	2 550	0	4 543	7 093	222 %	38,0 \$	50,2	0,0	24,2	74,4	196 %
Saskatchewan	11 800	3 611	0	5 571	9 182	78 %	50,0 \$	49,9	0,0	33,7	83,6	167 %
Alberta	16 000	12 547	0	13 764	26 311	164 %	175,0 \$	232,0	0,0	71,8	303,8	174 %
Colombie-Britannique	22 000	9 983	0	13 103	23 086	105 %	136,0 \$	188,9	0,0	69,2	258,1	190 %
Territoires du Nord-Ouest	250	62	0	145	207	83 %	1,4 \$	0,8	0,0	0,5	1,4	96 %
Yukon	150	88	0	17	105	70 %	1,2 \$	1,7	0,0	0,1	1,8	152 %
Nunavut	50	13	0	12	25	S. O.	0,8 \$	0,3	0,0	0,1	0,3	40 %
Canada	108 161	45 062	52	145 805	190 919	177 %	663,0 \$	810,4	1,0	777,0	1 588,4	240 %

Remarques :

1. Les activités réalisées dans le cadre du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones se sont traduites par 11 749 retours au travail et 55,75 millions de dollars en prestations non versées. C
2. Les cibles ne concernent que les clients réguliers qui ont bénéficié des PEMS.
3. La catégorie « Autres » comprend toutes les autres PEMS. Les données relatives au volet Apprentis du DC et aux services de groupe sont présentées séparément parce que ces deux mesures nécessitent une méthode de
4. Les chiffres pour certaines prestations non versées ont été arrondis.

Source : Ensemble des données sur les résultats.

Annexe 3.15 - Retours au travail par type d'interventions au titre des PEMS¹

EF2122															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc ³	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B. ³	T.N.-O. ³	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	286	431	356	376	3 807	0	45	0	101	1 631	20	0	0	S. O.	7 053
Aide au travail indépendant	77	90	171	196	873	0	37	23	134	312	3	0	0	S. O.	1 916
Partenariats pour la création d'emplois	85	17	30	0	0	39	78	0	0	61	0	0	0	S. O.	310
Développement des compétences – régulier	931	935	785	3 566	10 116	4 060	1 444	1 824	1 159	7 094	35	8	12	S. O.	31 969
Développement des compétences – apprentis ²	637	297	1 024	1 644	0	12 606	2 550	3 611	12 547	9 983	62	88	13	S. O.	45 062
Suppléments de rémunération ciblés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	S. O.	7
Total – Prestations d'emploi	2 016	1 770	2 366	5 782	14 796	16 705	4 154	5 458	13 941	19 088	120	96	25	S. O.	86 317
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	462	760	1 927	351	22 893	47 675	1 117	641	1 166	2 596	1	9	0	S. O.	79 598
Services de groupe	0	0	0	0	52	0	0	0	0	0	0	0	0	S. O.	52
Counselling individuel	524	252	246	2 438	3 668	227	1 822	3 083	11 204	1 402	86	0	0	S. O.	24 952
Total – Mesures de soutien : SAE	986	1 012	2 173	2 789	26 613	47 902	2 939	3 724	12 370	3 998	87	9	0	S. O.	104 602
Total – Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE	3 002	2 782	4 539	8 571	41 409	64 607	7 093	9 182	26 311	23 086	207	105	25	S. O.	190 919
Cible	3 500	2 261	5 650	8 300	S. O.	35 000	3 200	11 800	16 000	22 000	250	150	50	S. O.	108 161
Résultats c. objectifs (%)	86 %	123 %	80 %	103 %	S. O.	185 %	222 %	78 %	164 %	105 %	83 %	70 %	50 %	S. O.	177 %

Remarques :

1. Les résultats se rapportant uniquement au Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones n'étaient pas disponibles.
2. Les résultats concernant le volet Apprentis du DC diffèrent de ceux présentés à l'annexe 3.14. Les résultats figurant dans la présente annexe se rattachent à la dernière intervention à laquelle un client a participé. La participation aux prestations d'emploi se substitue à la participation aux services d'emploi.
3. En raison de la différence de méthodologie, ces chiffres sont différents du résultat de la DGOP.

Sources : Ensemble des données sur les résultats et Système commun pour les subventions et les contributions



Annexe 4.3.1a – Points de service pour la prestation du programme d’assurance-emploi.....	521
Annexe 4.3.1b – Prestation de services : Demandes d’assurance-emploi déposées en personne (en million)	521
Annexe 4.3.1c – Prestation de services : Demandes d’assurance-emploi à l’aide d’eServiceCanada (en milliers)	521
Annexe 4.3.1d – Services mobiles et de liaison aux communautés : Travailleurs confrontés à des licenciements collectifs (nombre).....	522
Annexe 4.3.1e – Services mobiles et de liaison aux communautés : Toutes les séances d’information sur l’assurance-emploi – Citoyens (nombre)	522
Annexe 4.3.1f – Services mobiles et de liaison aux communautés : Employeurs approchés (nombre) ..	522
Annexe 4.3.1g – Services mobiles et de liaison aux communautés : Séances sur le travail partagé - Citoyens (nombre)	522
Annexe 4.3.1h – Services mobiles et de liaison aux communautés : Demandes d’assurance-emploi des centres d’appui des services mobiles (en milliers).....	522
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).....	523
Annexe 4.3.2b – Centres d’appels : Appels auxquels on a répondu (centre d’appels de l’assurance-emploi) (en millions)	523
Annexe 4.3.2c – Centres d’appels : Le client tente de communiquer avec un agent du centre d’appels	523
Annexe 4.3.2d – Centres d’appels : Résolution au premier contact- Centre d’appels de l’assurance-emploi	523
Annexe 4.3.3a - Services électroniques : Demandes présentées en ligne (en %)	523
Annexe 4.3.3b – Prestation de services: Sessions dans Mon dossier Service Canada (en millions).....	523
Annexe 4.3.3c – Prestation de services: Nombre de prestataires d’assurance-emploi qui ont accédé à Mon dossier Service Canada (en %).....	524

Annexe 4.3.5a – Sondage sur l’expérience client : Évolution de la satisfaction globale du mode de prestation de service.....	524
Annexe 4.3.5b – Sondage sur l’expérience client : Évolution de la satisfaction globale concernant l’AE par région	524
Annexe 4.3.5c – Sondage sur l’expérience client : Évolution de l'utilisation du mode de prestation de service des clients AE à l'étape « conscient »	524
Annexe 4.3.5d – Sondage sur l’expérience client : Évolution de l'utilisation du mode de prestation de service des clients AE à l'étape « demander ».....	525
Annexe 4.3.5e – Sondage sur l’expérience client : Évolution de l'utilisation du mode de prestation de service des clients AE à l'étape “suivi”	525
Annexe 4.4.1a – Relevés d’emploi électroniques : Répartition des RE par région entre RE papier et RE électronique (en %).....	525
Annexe 4.4.1b – Relevés d’emploi électroniques : Nouvelles inscriptions au RE Web (nombre).....	525
Annexe 4.4.2a – Traitement des demandes d’assurance-emploi : Demandes traitées (nombre)	526
Annexe 4.4.2b – Traitement des demandes d’assurance-emploi : Rapidité du paiement (en %)	526
Annexe 4.5.1a – Vérification de l’exactitude du paiement de l’AE : Répercussions financières estimées des erreurs et taux d’erreur estimé, par source (sur la base de l’échantillon de la VEP).....	527
Annexe 4.5.1b – Aperçu des erreurs des prestataires sur 15 ans	527
Annexe 4.5.1c – Aperçu des erreurs des employeurs sur 15 ans	528
Annexe 4.5.1d – Aperçu des erreurs de Service Canada sur 15 ans.....	528
Annexe 4.6.2a – Division générale du TSS - Appels relatifs à l’AE	528
Annexe 4.6.2b – Division générale du TSS dossier complet à la décision envoyé.....	529
Annexe 4.6.2c – Division générale du TSS décisions rendues dans les 15 jours suivant l'audience (hors groupes)	529
Annexe 4.6.2d – Division générale du TSS décisions rendues dans les 15 jours suivant l'audience (y compris les groupes)	529
Annexe 4.6.2e – Division générale du TSS décisions contestées devant la division d'appel.....	529
Annexe 4.6.2f – Division d’appel du TSS dossier complet selon la norme de service pour l’autorisation d’interjeter l’appel – EF.....	529
Annexe 4.6.2g – Division d’appel du TSS selon la norme de service d’accorder la décision finale – EF ..	530

Annexe 4.3.1a – Points de service pour la prestation du programme d'AE ¹

Région	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021*	EF2122**	% de changement ²
Atlantique	84	84	84	84	57	-32,1 %
Québec	93	92	92	93	75	-19,4 %
Ontario	167	165	163	162	87	-46,3 %
Ouest	214	238	240	240	113	-52,9 %
Canada	558	579	579	579	332	-42,7 %

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

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).

¹ Les valeurs représentent les points de service existants au 31 mars de chaque exercice. Les points de service incluent les sites de Service Canada, les sites de services mobiles réguliers.

² Variations en pourcentage entre EF2021 et EF2122

Les partenaires de prestation de services, les bureaux communautaires de Service Canada et les points de service de passeport des centres de Service Canada peuvent aussi fournir un appui limité sur l'a-e.

* En raison de la réponse à la pandémie de COVID-19, les sites de services mobiles réguliers n'étaient pas disponibles aux clients durant cette période. Les données de l'EF2021 incluent les sites de services mobile réguliers qui ont fermés durant la pandémie de COVID-10.

** À compter du 31 mars, 2022, les sites de services mobile réguliers n'avaient pas été réactivés en raison des mesures de santé et sécurité liées au COVID-19 et ne sont pas inclus dans le total.

Annexe 4.3.1b – Prestation de services : Demandes d'assurance-emploi déposées en personne ¹ (en millions)

Région	EF1718	EF1819	EF1920	EF20213	EF2122	% de changement ²
Atlantique	0,6	0,6	0,6	0,09	0,14	55,6 %
Québec	1,2	1,2	1,2	0,28	0,36	28,6 %
Ontario	0,9	0,9	1,0	0,16	0,17	6,3 %
Ouest	1,2	1,1	1,1	0,18	0,21	16,7 %
Canada	3,9	3,8	3,9	0,7	0,88	26,0 %

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

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).

¹ Ces valeurs pourraient correspondre à plusieurs demandes d'un même client. Les statistiques comprennent les clients recevant un service en personne et ceux qui utilisent l'ordinateur d'un poste d'accès de service aux citoyens (PASC).

² Variations en pourcentage entre EF2021 et EF2122.

³ En raison de la pandémie, les Centres Service Canada ont été fermés en mars 2020. Les volumes d'AE pour 2021 to 2022 ne comprennent que 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 débuté 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'AE à l'aide d'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, si nécessaire, pour prendre rendez-vous avec un agent dans un Centre Service Canada; il est à noter que les volumes d'eServiceCanada ne font pas partie de ce tableau.

Annexe 4.3.1c – Prestation de services : Demandes d'assurance-emploi à l'aide d'eServiceCanada ^{1,2} (en milliers)

Région	EF2021 ³	EF2122	% de changement ⁴
Atlantique	556	134	-75,8 %
Québec	353	203	-42,5 %
Ontario	528	257	-51,3 %
Ouest	160	273	70,8 %
Demandes provenant de l'extérieur du Canada	5	7	40,0 %
Canada	1 603	875	-45,4 %

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

Source : Service Canada, eServiceCanada, données administratives sur l'assurance-emploi (AE) provenant de Microsoft Dynamics.

¹ Ces valeurs pourraient correspondre à plusieurs demandes d'un même client. Les données comprennent tous les services d'AE demandés par les clients lorsqu'ils remplissent le formulaire d'eServiceCanada sur Canada.ca.

² Le total pour le Canada comprend plus de 5 000 demandes provenant de l'extérieur du Canada.

³ Les totaux des demandes de service correspondent aux demandes faites par près de 1,3 million de clients de l'AE.

⁴ Variations en pourcentage entre EF2021 et EF2122.

Annexe 4.3.1d – Services mobiles et de liaison aux communautés : Travailleurs confrontés à des licenciements collectifs (nombre)

Région	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122	% de changement ¹
Atlantique	807	781	1 437	249	116	-53,4 %
Québec	3 607	2 811	3 018	5 864	2 561	-56,3 %
Ontario	3 659	2 363	3 720	1 239	1 158	-6,5 %
Ouest	2 507	1 247	2 494	1 624	51	-96,9 %
Canada	10 580	7 202	10 669	8 976	3 886	-56,7 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).

¹ Variation en pourcentage entre EF2021 et EF2122

Annexe 4.3.1e – Services mobiles et de liaison aux communautés : Toutes les séances d'information sur l'assurance-emploi – Citoyens (nombre)

Région	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122	% de changement ¹
Atlantique	106	115	155	116	78	-32,8 %
Québec	274	197	271	381	251	-34,1 %
Ontario	440	228	380	208	93	-55,3 %
Ouest	216	156	170	121	44	-63,6 %
Canada	1 036	696	976	826	466	-43,6 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).

¹ Variation en pourcentage entre EF2021 et EF2122

Annexe 4.3.1f – Services mobiles et de liaison aux communautés : Employeurs approchés (nombre)

Région	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122	% de changement ¹
Atlantique	70	21	109	156	38	-75,6 %
Québec	134	120	272	1 704	716	-58,0 %
Ontario	284	105	298	1 943	625	-67,8 %
Ouest	47	32	86	498	90	-81,9 %
Canada	535	278	765	4 301	1 469	-65,8 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).

¹ Variation en pourcentage entre EF2021 et EF2122

Annexe 4.3.1g – Services mobiles et de liaison aux communautés : Séances sur le travail partagé - Citoyens (nombre)

Région	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122	% de changement ¹
Atlantique	7	4	12	84	21	-75,0 %
Québec	57	48	65	238	142	-40,3 %
Ontario	23	18	48	39	10	-74,4 %
Ouest	0	0	10	3	0	-100,0 %
Canada	87	70	135	364	174	-52,2 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).

¹ Variation en pourcentage entre EF2021 et EF2122

Annexe 4.3.1h – Services mobiles et de liaison aux communautés : Demandes d'assurance-emploi des centres d'appui des services mobiles¹ (en milliers)

Région	EF2021	EF2122
Atlantique	1,4	0,8
Québec	3,3	2,2
Ontario	4,2	1,9
Ouest	20,8	11,5
Canada	29,7	16,5

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

Source : Service Canada, Centre d'appui aux services mobiles, données administratives sur l'assurance-emploi (AE) provenant d'ATOM.

¹ Ces valeurs pourraient correspondre à plusieurs demandes d'un même client.

Annexe 4.3.2a – Centres d'appels : Demandes de renseignements réglées à l'aide du Système de réponse vocale de l'assurance-emploi (en millions)

Exercice	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122	% de changement ¹
Canada	16,6	15,9	19,8	25,6	14,1	-44,8 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).

¹ Variation en pourcentage entre EF2021 et EF2122

Annexe 4.3.2b – Centres d'appels : Appels auxquels on a répondu (centre d'appels de l'assurance-emploi) (en millions)

Exercice	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122	% de changement ¹
Canada	4,6	4,6	4,4	5,6	7,2	+27,9 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).

¹ Variation en pourcentage entre EF2021 et EF2122

Annexe 4.3.2c – Centres d'appels : Le client tente de communiquer avec un agent du centre d'appels

Exercice	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122
Demandes de parler à un agent	8 817 886	14 006 552	21 580 151	9 429 023
Appels pour lesquels un client n'a pas pu parler à un agent	3 189 609	8 298 993	10 816 735	117 325
Appels abandonnés	979 761	1 303 770	5 150 382	2 132 887
Appels auxquels un agent a répondu	4 648 516	4 403 789	5 613 034	7 178 811

Source: Emploi et Développement social Canada.

Annexe 4.3.2d – Centres d'appels : Résolution au premier contact - Centre d'appels de l'assurance-emploi

Exercice	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122	% de changement ¹
Canada	80,7 %	81,5 %	77,3 %	84,9 %	83,4 %	-1,5 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).

¹ Variation en pourcentage entre EF2021 et EF2122

Annexe 4.3.3a - Services électroniques : Demandes présentées en ligne (en %)

Région	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122	% de changement ¹
Atlantique	99,2	99,3	99,2	98,6	98,2	-0,4 %
Québec	98,5	98,6	98,9	98,1	97,4	-0,8 %
Ontario	98,9	98,8	99,2	98,6	97,8	-0,9 %
Ouest	98,9	99	99,2	98,6	97,9	-0,7 %
Canada	98,8	98,9	99,1	98,5	97,7	-0,8 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).

¹ Variation en pourcentage entre EF2021 et EF2122

Annexe 4.3.3b – Prestation de services: Sessions dans Mon dossier Service Canada ¹ (en millions)

Exercice	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122	% Changement ²
Canada	28,8	32,2	37,2	80,1	38,2	-52,3 %

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

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).

¹ La répartition par région pour les connexions à MDSC n'est pas disponible. Le système de suivi des données utilisé pour Mon dossier Service Canada est un portail d'information sécurisé; Service Canada n'effectue donc pas de suivi des renseignements d'identification des clients à ce portail. Les renseignements d'identification des clients seraient requis afin de saisir des données régionales.

² Variation en pourcentage entre EF2021 et EF2122

Annexe 4.3.3c – Prestation de services: Nombre de prestataires d'assurance-emploi qui ont accédé à Mon dossier Service Canada (en %)

Exercice	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122	% de changement ¹
Canada	35,2 %	38,0 %	39,1 %	34,8 %	28,0 %	-19,5 %

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

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).

¹ Variation en pourcentage entre EF2021 et EF2122

Annexe 4.3.5a – Sondage sur l'expérience client (EC) - Évolution de la satisfaction globale du mode de prestation de service

Satisfaction à l'égard du mode de prestation de services d'AE	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122	% de changement ¹
Satisfaction à l'égard du mode de prestation en personne	80 %	80 %	82 %	77 %	73 %	-4 %
Satisfaction à l'égard du mode de prestation en ligne	79 %	79 %	71 %	77 %	71 %	-6 %
Satisfaction à l'égard du mode de prestation du centre d'appels spécialisé	85 %	74 %	59 %	70 %	63 %	-7 %

Source : Sondage de 2020-21 sur l'expérience des clients de Service Canada

¹ Variation en pourcentage entre EF2021 et EF2122

Annexe 4.3.5b – Sondage sur l'expérience client (EC) - Évolution de la satisfaction globale concernant l'AE par région

Satisfaction globale pour le programme d'AE	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122	% de changement ¹
Atlantique	92 %	83 %	74 %	89 %	78 %	-11 %
Québec	88 %	85 %	84 %	81 %	75 %	-6 %
Ontario	82 %	79 %	75 %	86 %	75 %	-11 %
Ouest/Territoires	75 %	77 %	74 %	81 %	76 %	-5 %
Canada	83 %	80 %	77 %	84 %	76 %	-8 %

Source: Sondage de 2020-21 sur l'expérience des clients de Service Canada

¹ Variation en pourcentage entre EF2021 et EF2122

Annexe 4.3.5c – Sondage sur l'expérience client (EC): Évolution de l'utilisation du mode de prestation de service des clients AE à l'étape « conscient »

Mode de prestation de service	EF1718	EF1819 ¹	EF1920	EF2021	EF2122	% de changement ²
En personne	35 %	-	42 %	13 %	14 %	1 %
En ligne	60 %	-	71 %	83 %	83 %	0 %
Centre d'appel spécialisé	19 %	-	20 %	20 %	19 %	-1 %
Courrier	8 %	-	8 %	8 %	11 %	3 %
eServiceCanada	-	-	-	7 %	6 %	-1 %

Source: Sondage de 2020-21 sur l'expérience des clients de Service Canada

¹ Données non disponibles pour l'EF1819

² Variation en pourcentage entre EF2021 et EF2122

Annexe 4.3.5d – Sondage sur l'expérience client (EC): Évolution de l'utilisation du mode de prestation de service des clients AE à l'étape « demander »

Mode de prestation de service	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122	% de changement ²
En personne	35 %	-	44 %	7 %	8 %	1 %
En ligne	87 %	-	69 %	94 %	94 %	0 %
Centre d'appel spécialisé	22 %	-	15 %	16 %	19 %	3 %
Courrier	6 %	-	3 %	3 %	5 %	2 %
eServiceCanada	-	-	-	5 %	6 %	1 %

Source: Sondage de 2020-21 sur l'expérience des clients de Service Canada

¹ Données non disponibles pour l'EF1819

² Variation en pourcentage entre EF2021 et EF2122

Annexe 4.3.5e – Sondage sur l'expérience des clients : Évolution de l'utilisation des canaux de service par les clients de l'AE au cours de la phase de « suivi »

Mode de prestation de service	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122	% de changement ²
En personne	35 %	-	40 %	11 %	17 %	6 %
En ligne	52 %	-	62 %	56 %	59 %	3 %
Centre d'appel spécialisé	61 %	-	75 %	71 %	79 %	8 %
Courrier	7 %	-	11 %	9 %	6 %	-3 %
eServiceCanada*	-	-	-	34 %	31 %	-3 %

Source: Sondage de 2020-21 sur l'expérience des clients de Service Canada

¹ Données non disponibles pour l'EF1819

² Variation en pourcentage entre EF2021 et EF2122

Annexe 4.4.1a – Relevés d'emploi électroniques : Répartition des RE par région entre RE papier et RE électronique (en %)

Exercice	RE Web – Canada % total	Papier – Canada % total
EF1718	90,4	9,6
EF1819	92,3	7,7
EF1920	94,6	5,4
EF2021	95,6	4,4
EF2122	97,5	2,5
Comparaison année par année ¹	2,0	-

Source : Base de données unique sur les RE électroniques, Service corporatif d'information sur les clients (SCIC ou Accès facile) – Tableau sommaire sur les employeurs (Remarque : Deuxième copie des RE papier chargés dans le SMIC).

¹ Ce chiffre représente l'augmentation en pourcentage par rapport au pourcentage de RE soumis par voie électronique au cours de l'exercice antérieur

Annexe 4.4.1b – Relevés d'emploi électroniques : Nouvelles inscriptions au RE Web (nombre)

Exercice	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122	% de changement ¹
Canada	42 411	39 949	45 849	84 699	40 231	-52,5 %

Source : Base de données unique sur les RE électroniques, Service corporatif d'information sur les clients (SCIC ou Accès facile) – Tableau sommaire sur les employeurs (Remarque : Deuxième copie des RE papier chargés dans le SMIC).

¹ Variation en pourcentage entre EF2021 et EF2122.

Annexe 4.4.1c - Relevés d'emploi électroniques : Relevés d'emploi transmis par voie électronique par les employeurs¹ (nombre)

Exercice	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122	% de changement ²
Canada	9 290 983	9 800 954	12 808 991	12 237 632	12 203 454	-0,3 %

Source : Base de données unique sur les RE électroniques, Service corporatif d'information sur les clients (SCIC ou Accès facile) – Tableau sommaire sur les employeurs (Remarque : Deuxième copie des RE papier chargés dans le SMIC).

¹ Les RE électroniques comprennent les RE électroniques et les RE électroniques produits au moyen du Transfert automatisé protégé (TAP).

² Variation en pourcentage entre EF2021 et EF2122

Annexe 4.4.2a – Traitement des demandes d'assurance-emploi : Demandes traitées (nombre)

Région	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122	% de changement ¹
Atlantique	375 846	382 382	404 778	678 144	407 942	-39,8 %
Québec	764 175	767 231	914 938	2 014 639	917 832	-54,4 %
Ontario	865 308	875 406	1 066 065	2 873 316	1 148 588	-60,0 %
Ouest	778 727	786 678	939 753	2 392 358	912 839	-61,8 %
Canada	2 784 056	2 811 697	3 325 534	7 958 457	3 387 201	-57,4 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).

¹ Variation en pourcentage entre EF2021 et EF2122.

Annexe 4.4.2b – Traitement des demandes d'assurance-emploi : Rapidité du paiement (en %)

Région	EF1718	EF1819	EF1920	EF2021	EF2122	% de changement ¹
Atlantique	88,0	86,6	86,8	93,1	88,3	-5,2 %
Québec	82,4	80,2	79,5	89,0	84,3	-5,3 %
Ontario	81,3	79,3	79,7	88,8	86,2	-2,9 %
Ouest	80,3	77,2	77,4	87,5	84,1	-3,9 %
Canada	82,2	80,0	80,0	88,8	85,4	-3,8 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).

¹ Variation en pourcentage entre EF2021 et EF2122.

Annexe 4.5.1a – Vérification de l’exactitude du paiement de l’AE : Répercussions financières estimées des erreurs et taux d’erreur estimé, par source (sur la base de l’échantillon de la VEP)

Exercice	EF2021	EF2122
Montant total des prestations d’AE	31,0 G	37,8 G
Taux d’exactitude du paiement lié à l’AE	96,1 %	94,0 %

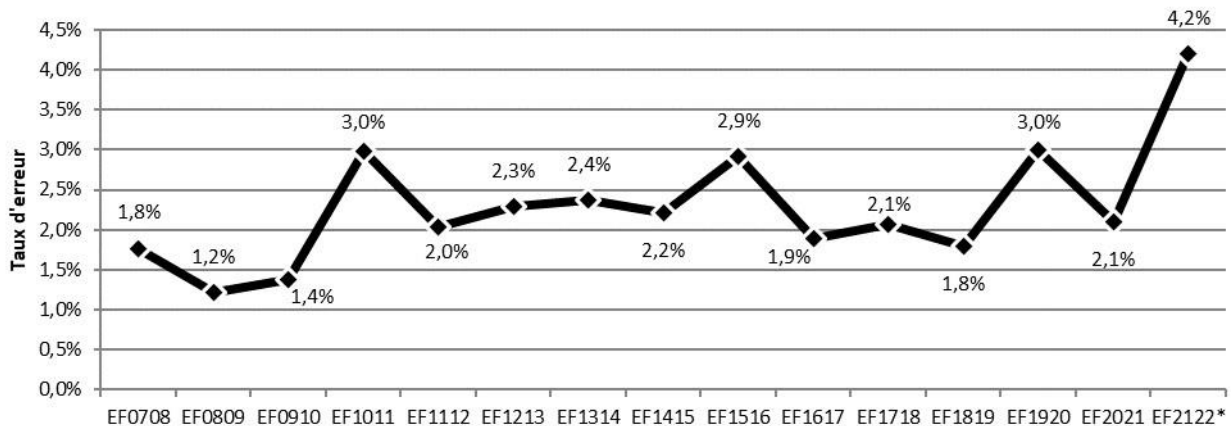
Erreurs par source	Incidence financière estimée (en M\$) pour l’EF2021 (non pondéré)	Taux d’erreur estimé pour l’EF2021 (non pondéré)	Incidence financière estimée (en M\$) pour l’EF2122 (pondéré)	Taux d’erreur estimé pour l’EF2122 (pondéré)
Client	654,1 \$	2,1 %	1,6 G \$	4,2 %
Employeur	300,4 \$	1,0 %	226,0 \$	0,6 %
EDSC	245,8 \$	0,8 %	427,3 \$	1,1 %
Total	1,2G \$	3,9 %	2,2G \$	6,0 %

Remarque : Le taux d’erreur est calculé comme la somme des trop-payés et des moins-perçus payés, divisée par le montant total brut des versements. Le taux d’erreur le plus probable projeté est calculé en appliquant le poids de conception approprié aux erreurs identifiées dans l’échantillonnage en unités monétaires (EUM) et échantillonnage aléatoire simple (EAS).

Source : Emploi et développement social Canada

Les résultats de fin d’exercice de mars comprennent les erreurs monétaires confirmées et potentielles pour les trop-payés et les moins-payés relevés lors de la vérification de l’exactitude du paiement. Les erreurs potentielles nécessitent des actions supplémentaires pour confirmer si une erreur s’est produite. Tant que ces actions n’ont pas été complétées, elles sont considérées comme des erreurs. Bien que les Services de qualité s’efforcent de corriger toutes les erreurs potentielles avant la fin de l’exercice, ce n’est pas toujours possible. L’annexe 4.5.1a présente les résultats les plus récents pour l’EF2021 et l’EF2122.

Annexe 4.5.1b – Aperçu des erreurs des prestataires sur 15 ans

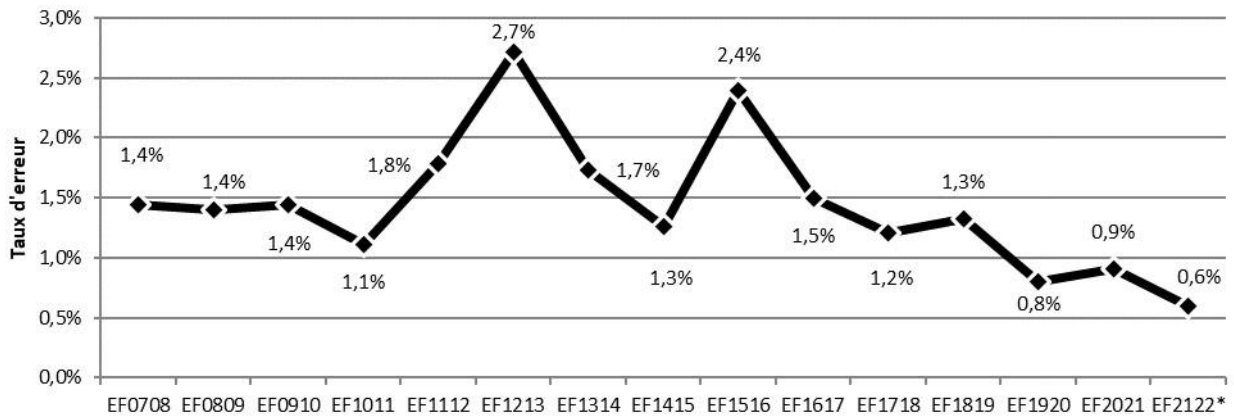


Remarque : Le taux d’erreur est calculé comme la somme des trop-payés et des moins-perçus payés, divisée par le montant total brut des versements. Le taux d’erreur le plus probable prévu est calculé en appliquant le poids de conception approprié aux erreurs identifiées dans les échantillons mensuels EUM et EAS.

Source : Emploi et développement social Canada

*Les résultats de l’EF2122 sont pondérés par leurs poids de conception, qui tiennent compte de la variation mensuelle du nombre total de bénéficiaires, de la taille de l’échantillon et des strates en fonction du type de prestations.

Annexe 4.5.1c – Aperçu des erreurs des employeurs sur 15 ans

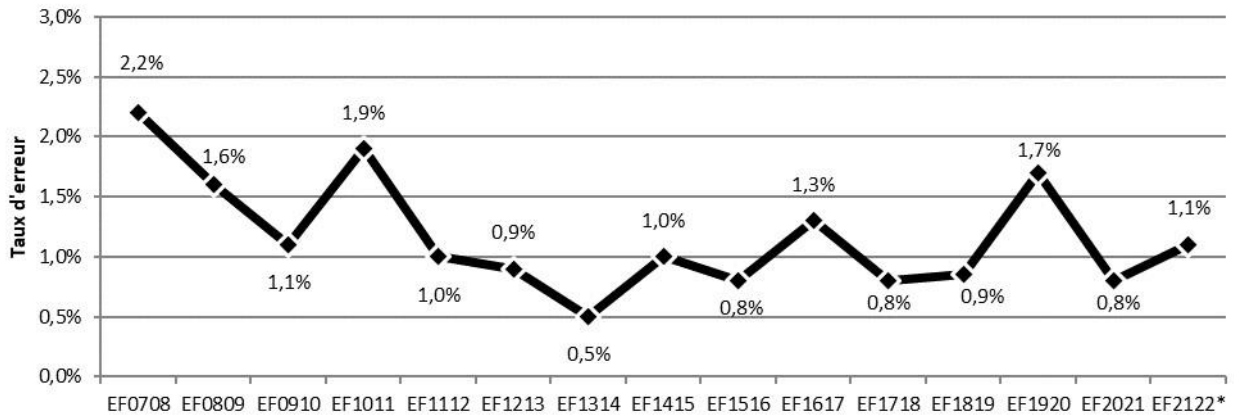


Remarque : Le taux d'erreur est calculé comme la somme des trop-payés et des moins-payés prévus, divisée par le montant total brut des versements. Le taux d'erreur le plus probable prévu est calculé en appliquant le poids de conception approprié aux erreurs identifiées dans les échantillons mensuels EUM et EAS.

Source : Emploi et développement social Canada

*Les résultats de l'EF2122 sont pondérés par leurs poids de conception, qui tiennent compte de la variation mensuelle du nombre total de bénéficiaires, de la taille de l'échantillon et des strates en fonction du type de prestations.

Annexe 4.5.1d – Aperçu des erreurs de Service Canada sur 15 ans



Remarque : Le taux d'erreur est calculé comme la somme des trop-payés et des moins-payés prévus, divisée par le montant total brut des versements. Le taux d'erreur le plus probable prévu est calculé en appliquant le poids de conception approprié aux erreurs identifiées dans les échantillons mensuels EUM et EAS.

Source : Emploi et développement social Canada

*Les résultats de l'EF2122 sont pondérés par leurs poids de conception, qui tiennent compte de la variation mensuelle du nombre total de bénéficiaires, de la taille de l'échantillon et des strates en fonction du type de prestations.

Annexe 4.6.2a – Division générale du TSS - Appels relatifs à l'AE

Renseignements sur l'appel	Nombre de dossiers réguliers	Nombre de dossiers collectifs	Nombre total de dossiers
Nombre d'appels en cours 31 mars 2020	265	322	587
Appels reçus	3 139	98	3 237
Appels conclus	2 560	22	2 582
Nombre d'appels en cours 31 mars 2021	844	398	1 242

Remarque : les volumes répertoriés diffèrent du rapport de progrès raison du fait que le rapport de progrès exclut les groupes.

Annexe 4.6.2b – Division générale du TSS dossier complet à la décision envoyé

Exercice	Moyenne du dossier complet à la décision envoyée (jours)	Pourcentage de dossiers conformes à la norme de service
EF1819	144	11,7 % (538)
EF1920	51	58,9 % (2 163)
EF2021	37	79,4 % (1 441)
EF2122	43	68,8 % (1 661)

Remarque : L'objectif est de rendre 80 % de la décision dans les 45 jours suivant la date de dépôt de l'appel auprès du Tribunal.

Annexe 4.6.2c – Division générale du TSS décisions rendues dans les 15 jours suivant l'audience (hors groupes)

Exercice	Durée moyenne de l'audience jusqu'à l'envoi de la décision (jours)	Pourcentage de dossiers conformes à la norme de service (nombre de dossiers)
EF1819	23,6	11,7 % (538)
EF1920	14,0	56,9 % (2 163)
EF2021	8,8	79,4 % (1 441)
EF2122	9,0	68,8 % (1 661)

Remarque : L'objectif est de rendre 80 % de la décision dans les 15 jours suivant la tenue de l'audience.

Annexe 4.6.2d – Division générale du TSS décisions rendues dans les 15 jours suivant l'audience (y compris les groupes)

Exercice	Durée moyenne de l'audience jusqu'à l'envoi de la décision (jours)	Pourcentage de dossiers conformes à la norme de service (nombre de dossiers)
EF1819	24,4	11,4 % (538)
EF1920	27	50,2 % (2 164)
EF2021	9,1	77,5 % (1 442)
EF2122	9,0	68,8 % (1 662)

Remarque : L'objectif est de rendre 80 % de la décision dans les 15 jours suivant la tenue de l'audience.

Annexe 4.6.2e – Division générale du TSS décisions contestées devant la division d'appel

Informations sur l'appel	Nombre de dossiers réguliers	Nombre de dossiers de groupe	Nombre total de dossiers
Appels en cours au 31 mars 2021	39	0	39
Appels reçus	373	0	373
Appels conclus	272	0	272
Appels en cours au 31 mars 2022	140	0	140

Annexe 4.6.2f – Division d'appel du TSS dossier complet selon la norme de service pour l'autorisation d'interjeter l'appel - EF

Exercice	Moyenne du nombre de dossiers complets pour autoriser l'appel de la décision envoyée (jours)	Pourcentage de dossiers conformes à la norme de service (Nombre de fichiers)
EF1819	48,1	74,2 % (328)
EF1920	27,6	86,6 % (432)
EF2021	21,6	94,8 % (183)
EF2122	23,1	94,7 % (267)

Remarque : L'objectif est de compléter 80 % de la décision d'autorisation d'appel dans les 45 jours suivant la réception de l'appel par la division d'appel.

Annexe 4.6.2g – Division d’appel du TSS selon la norme de service d’accorder une décision finale - EF

Exercice	Moyenne de la décision de congé accordée à la décision finale envoyée (jours)	Pourcentage de dossiers conformes à la norme de service (nombre de dossiers)
EF1819	144,2	62,7 % (94)
EF1920	106,3	86,1 % (211)
EF2021	77,1	96,5 % (111)
EF2122	89,0	93,9 % (107)

Remarque : L'objectif est de rendre 80 % des décisions finales dans les 150 jours suivant l'octroi de l'autorisation d'interjeter appel.



Annexe 5.1 Compte des opérations de l'assurance-emploi 532

Annexe 5.1 – Compte des opérations de l'assurance-emploi (en millions de dollars)

État des résultats et de l'excédent (ou du déficit) accumulé pour l'exercice terminé le 31 mars¹

Compte des opérations	EF1920	EF2021	EF2122
Revenus et financement			
Cotisations	22 636,6	22 880,9	24 304,7
Intérêts ²	22,4	15,4	19,1
Pénalités	54,7	0,2	10,0
Total – revenus et financement	22 713,7	22 896,5	24 333,7
Dépenses³			
Partie I : prestations d'assurance-emploi			
Prestations régulières	11 131,3	24 407,4	28 689,8
Prestations pour pêcheurs	342,0	349,2	366,2
Prestations pour Travail partagé	16,7	173,4	89,3
Prestations spéciales pour les employés assurés	6 248,5	6 596,1	7 802,5
Prestations parentales ⁴	2 972,6	3 146,9	3 645,4
Prestations de maladie	1 904,8	1 990,9	2 469,0
Prestations de maternité	1 229,0	1 303,3	1 503,5
Autres prestations spéciales ⁵	142,1	155,1	184,7
Prestations spéciales pour les travailleurs autonomes	11,4	12,4	16,7
Total des prestations de revenu	17 749,9	31 538,5	36 964,5
Moins : remboursement des prestations⁶	(237,0)	(269,8)	(513,3)
Total Partie I : prestations d'assurance-emploi	17 512,9	31 268,7	36 451,3
Partie II : prestations d'emploi et mesures de soutien			
Prestations d'emploi ⁷	2 329,2	2 300,0	2 375,0
Mesures de soutien	146,9	143,4	137,3
Partenariats du marché du travail	144,2	141,2	135,4
Recherche et innovation	2,7	2,2	1,9
Total Partie II : prestations d'emploi et mesures de soutien	2 476,2	2 443,4	2 512,3
Prestation d'assurance-emploi d'urgence⁸	1 761,4	24 644,3	(40,5)
Frais d'administration			
Emploi et Développement social Canada – frais reliés au personnel	973,4	1 361,9	1 462,1
Emploi et Développement social Canada – frais non reliés au personnel	432,8	600,1	601,5
Agence du revenu du Canada – perception des cotisations et décisions	212,7	280,3	260,5
Secrétariat du Conseil du Trésor – Régimes de soins de santé et d'assurance de la fonction publique	89,0	103,3	117,8
Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs – Tribunal de la sécurité sociale	14,1	14,0	13,6
Services administratifs des tribunaux judiciaires	1,1	1,0	0,8
Moins : recouvrement des frais auprès du Régime de pensions du Canada (RPC) pour la gestion du registre des numéros d'assurance sociale	(4,6)	(4,7)	(7,9)
Total des frais d'administration : apparentés	1 718,4	2 355,9	2 448,5
Total des frais d'administration : parties externes (frais d'administration engagés par les provinces et les territoires relatifs aux EDMT)	190,7	191,8	191,8
Total des frais d'administration	1 909,0	2 547,7	2 640,2

(suite à la page suivante)

Annexe 5.1 (suite)

Compte des opérations	EF1920	EF2021	EF2122
Total – revenus et financement	22 713,7	22 896,5	24 333,7
Dépenses : prestations d'assurance-emploi (partie I)	17 512,9	31 268,7	36 451,3
Dépenses : prestations d'emploi et mesures de soutien (partie II)	2 476,2	2 443,4	2 512,3
Dépenses : Prestation d'assurance-emploi d'urgence [*]	1 761,4	24 644,3	(40,5)
Frais d'administration	1 909,0	2 547,7	2 640,2
Créances douteuses	65,3	934,3	(58,4)
Total – dépenses	23 724,8	61 838,3	41 504,9
Financement du Gouvernement du Canada – Prestation d'assurance-emploi d'urgence⁹	s.o.	27 331,4	(94,7)
Résultat net de l'exercice	(1 011,1)	(11 610,3)	(17 265,9)
Excédent (déficit) accumulé au début de l'exercice	4 915,6	3 904,5	(7 705,8)
Excédent (déficit) accumulé à la fin de l'exercice	3 904,5	(7 705,8)	(24 971,7)

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

¹ Les libellés des postes comptables dans cette annexe ont été harmonisés avec la terminologie utilisée ailleurs dans ce rapport et peuvent donc différer de ceux apparaissant dans les Comptes public du Canada.

² Les intérêts comprennent les intérêts accumulés sur les créances en souffrance.

³ Les dépenses indiquées au chapitre II du présent rapport sont fondées sur des données administratives. Elles peuvent différer de celles qui sont consignées dans les états financiers du Compte des opérations de l'assurance-emploi, qui sont intégrés aux Comptes publics du Canada, en raison de différences d'ordre méthodologique.

⁴ Ces prestations comprennent les prestations parentales versées aux parents biologiques et aux parents adoptifs.

⁵ Comprend les prestations de compassion et les prestations pour proches aidants.

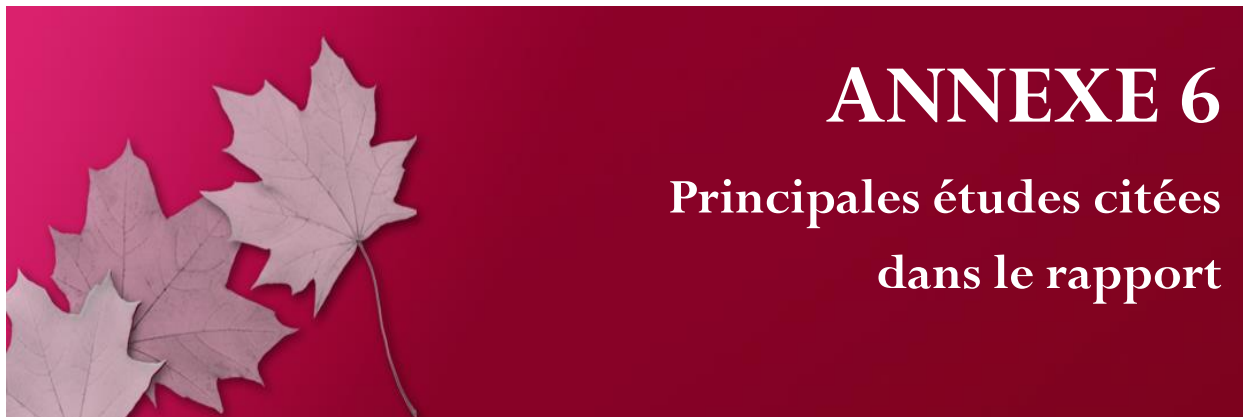
⁶ Ces remboursements correspondent à des prestations remboursées par des prestataires à revenus élevés.

⁷ Ces prestations correspondent aux paiements de transfert aux provinces et territoires relatifs aux ententes sur le développement du marché du travail, nets des contributions excédentaires versées lors des exercices antérieurs.

⁸ La prestation d'assurance-emploi d'urgence est la partie de la Prestation canadienne d'urgence qui a été administrée par Emploi et Développement social Canada. Les dépenses liées aux prestations d'assurance-emploi d'urgence ont été versées à partir du Compte des opérations de l'a.-e. et sont comptabilisées dans le présent état financier.

⁹ En vertu de la section 153.111 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le Compte des opérations de l'a.-e. a été crédité de la somme déterminée par la ministre des Finances qui correspond au coût total de la prestation d'assurance-emploi d'urgence, incluant les coûts liés à cette prestation et celui de son administration. Le financement du Gouvernement du Canada est comptabilisé dans la période au cours de laquelle le transfert a été autorisé. Le financement comptabilisé est composé des dépenses relatives à l'administration de la prestation d'assurance-emploi d'urgence, des coûts supplémentaires associés à l'administration de la prestation d'assurance-emploi d'urgence, des trop-payés établis et des charges liées aux créances douteuses.

Source : Gouvernement du Canada, Comptes publics du Canada 2022, Volume I – Revue et états financiers consolidés (Ottawa : Receveur général du Canada, 2022) et rapports des Comptes publics des années antérieures.



ANNEXE 6

Principales études citées dans le rapport

Impacts initiaux des mesures temporaires d'assurance-emploi dans les communautés canadiennes pendant la pandémie	536
Rapport actuariel 2022 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi	536
Régimes de prestations supplémentaires de chômage	537
La consommation des ménages chez les prestataires d'assurance-emploi un an après la perte d'emploi	538
Entreprises, secteurs et interfinancements : tendances dans la distribution des prestations et cotisations de l'assurance-emploi	539
Effet redistributif de l'assurance-emploi de 2007 à 2009	540
Répercussions financières découlant de la réception de prestations d'assurance-emploi.....	541
La fin du taux de prestations minimal de la flexibilité de l'assurance-emploi.....	541
Évaluation du projet pilote de l'assurance-emploi pour les prestataires saisonniers (projet pilote no 21)	542
Les facteurs qui influencent la durée des prestations pour les prestataires réguliers de l'assurance-emploi	543
Caractéristiques des entreprises qui embauchent des apprentis	544
Profil des participants d'Action Compétences.....	545
Évaluation des prestations de maladie de l'assurance-emploi.....	546
Prestations de compassion: mise à jour (2004/2005 à 2015/2016).....	546
Cerner les entreprises les plus sensibles aux modifications des cotisations à l'assurance-emploi.....	547

Impacts initiaux des mesures temporaires d'assurance-emploi dans les communautés canadiennes pendant la pandémie

Auteur(s), Année

EDSC: Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2022

Objectif(s)

Cette étude examine les impacts initiaux des mesures temporaires d'assurance-emploi sur l'éligibilité aux prestations d'assurance-emploi et sur le soutien du revenu additionnel fourni aux prestataires. Elle fournit aussi une estimation préliminaire des coûts additionnels générés par les mesures.

Principale(s) constatation(s)

Parmi les demandes établies durant la période de référence du 27 septembre 2020 au 3 avril 2021:

- 13,2 % des demandes de prestations régulières et 7,6 % des demandes de prestations spéciales n'auraient pas été éligible à des prestations sans les mesures temporaires.
- 65,6 % des demandes de prestations régulières et 57,2 % des demandes de prestations spéciales avaient un taux de prestations plus élevé que celui qu'elles auraient eu sans les mesures temporaires.
 - Parmi les demandes qui ont bénéficié du taux minimum de prestations hebdomadaires de 500\$ (300\$ pour les prestations parentales prolongées), elles ont reçu par semaine, en moyenne, 199\$ de plus pour les demandes de prestations régulières et 167\$ de plus pour les demandes de prestations spéciales.
 - Parmi les demandes qui avaient un taux de prestations hebdomadaires au-dessus de 500\$ et qui ont bénéficié d'un taux de prestations plus élevé grâce aux mesures temporaires, elles ont reçu par semaine, en moyenne, 56\$ de plus pour les demandes de prestations régulières et 34\$ de plus pour les demandes de prestations spéciales.
- Toutes les demandes de prestations régulières pouvaient potentiellement bénéficier du maximum de 50 semaines de prestations régulières. Cependant, seulement 16,5 % ont bénéficié de semaines additionnelles de prestations régulières à la fin de la période de référence. Ceci est dû au fait que, à cette date, la plupart des demandes n'avaient pas épuisé le nombre de semaines auxquelles elles auraient eu droit.
- Le coût additionnel généré par les mesures temporaires est estimé à 6,1 milliard de dollars durant la période de référence. La plus grande part est liée au taux minimum de prestations de 500\$ (300\$ pour les prestations parentales prolongées) (4,6 G\$).

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

Rapport actuariel 2022 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi

Auteur(s), Année

Bureau de l'actuaire en chef, 2021

Objectif(s)

L'objectif de ce rapport est de fournir à la Commission toute l'information prévue en vertu de l'article 66.3 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Conformément à cet article, l'actuaire en chef communique à la Commission un rapport comprenant les renseignements suivants : 1) le taux de cotisation estimatif pour l'année suivante et une analyse détaillée à l'appui; 2) les calculs faits pour l'application des articles 4 et 69 de la *Loi sur l'assurance-emploi*; 3) les renseignements communiqués en application de l'article 66.1; et 4) la source des données, les hypothèses économiques et actuarielles et les méthodes actuarielles utilisées.

Principale(s) constatation(s)

- Le maximum de la rémunération assurable (MRA) de 2022 était de 60 300 \$, soit une augmentation de 7,1 % par rapport au MRA de 2021 qui était de 56 300\$.
- Le montant des économies au régime de l'assurance-emploi en 2022 en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles parrainés par des employeurs était estimé à 1 159 millions de dollars.

Disponibilité

Ce rapport est disponible à l'adresse suivante: <https://www.osfi-bsif.gc.ca/Fra/Docs/EI2022.pdf>

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.

La consommation des ménages chez les prestataires d'assurance-emploi un an après la perte d'emploi

Auteur(s), Année

EDSC : Direction de la politique économique, 2023

Objectif(s)

Cette étude examine la consommation des ménages un an après une cessation d'emploi parmi les bénéficiaires de l'assurance-emploi et d'autres groupes au Canada en 2005 à 2013. Elle se concentre principalement sur ceux qui ont une consommation plus faible qu'avant leur cessation d'emploi.

Principale(s) constatation(s)

Le choc de revenu lié à la cessation d'emploi n'a pas été persistant pour la majorité des ménages.

- Un an après une cessation d'emploi, environ 85 % des individus avaient un niveau de consommation de leur ménage supérieur ou égal à celui d'avant la cessation d'emploi. De plus, 70 % des individus avaient un revenu du ménage supérieur ou égal à celui d'avant la cessation d'emploi.
 - Ces résultats étaient relativement similaires entre les groupes tels que le sexe, l'état civil, le statut de minorité visible et le statut d'immigrant.
 - De tels résultats suggèrent que le programme d'assurance-emploi a contribué à atténuer les difficultés financières liées au chômage pour de nombreux ménages. On ne sait pas si les ménages ont emprunté ou réduit leur épargne pour maintenir leur niveau de consommation.

Cependant, certains ménages continuaient d'éprouver des difficultés financières un an après une cessation d'emploi, ce qui suggère qu'ils vivent avec un faible revenu.

- Les individus étaient généralement plus susceptibles d'avoir un niveau de consommation du ménage plus faible un an après leur cessation d'emploi s'ils n'avaient pas trouvé un nouvel emploi.
- Parmi les 15 % d'individus dont le ménage avait un niveau de consommation inférieur un an après la cessation d'emploi, le niveau de consommation moyen était d'environ 1 950 \$ par mois (en dollars de 2016 ajustés à la taille de la famille). Les niveaux de consommation sont ajustés pour la taille de la famille en divisant la consommation du ménage par la racine carrée de la taille de la famille, comme le fait Statistique Canada pour la Mesure du panier de consommation (MPC).
 - Pour ceux qui ne travaillaient pas au moment de l'enquête, la consommation mensuelle moyenne était encore plus faible (1 693 \$), ce qui est inférieur au

seuil le plus élevé de la MPC (1 729 \$), une mesure de faible revenu qui tient compte des besoins fondamentaux.

- En outre, environ 50 % des individus dont le ménage avait un niveau de consommation inférieur un an après leur cessation d'emploi consommaient en-dessous des seuils de la MPC.

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.

Entreprises, secteurs et interfinancements : tendances dans la distribution des prestations et cotisations de l'assurance-emploi

Auteur(s), Année

EDSC : Direction de l'information sur le marché du travail, 2023

Objectif(s)

Cette étude porte sur la répartition des cotisations et les prestations d'assurance-emploi entre les secteurs, provinces et entreprises à l'aide de données administratives du régime de 2008 à 2018.

Principale(s) constatation(s)

- Même si l'interfinancement entre les entreprises, secteurs et provinces demeure toujours une particularité du régime d'assurance-emploi, nous constatons que son niveau et son impact a diminué dans la période de 2008 à 2018 comparativement à la période de 1986 à 1996.
- Dans l'ensemble, les provinces à l'est de l'Ontario reçoivent des transferts nets de la part du reste du Canada. L'industrie de la Construction touche le plus de prestations, alors que les Administrations publiques, les Services publics, ainsi que la Finance, les assurances et les services immobiliers sont parmi les principaux contributeurs du régime d'assurance-emploi.
- La majorité des industries ne sont « jamais subventionnées » (par exemple, les Services publics, les Administrations publiques) ou elles sont « toujours subventionnées » (par exemple, la Construction) par le régime d'assurance-emploi :
 - Un peu plus de 39 % des industries n'ont jamais obtenu de subventions nettes pendant la période de l'étude alors que celles-ci constituaient environ 44 % des emplois.
 - Un peu plus d'un quart des industries (26,2 %) ont toujours été subventionnées dans la période de l'étude tout en formant environ 25,6 % des emplois.
 - Les taux de demandes élevés et les bas salaires représentent les principaux moteurs qui amènent les industries à recevoir des subventions continues de la part du régime d'assurance-emploi
- L'interfinancement de l'assurance-emploi entraîne une mauvaise répartition de la main-d'œuvre dans un modèle néo-classique. Que ce soit en termes de valeur absolue ou de pourcentage des prestations d'assurance-emploi totales, le coût évalué est nettement moindre que ce qui a été calculé par Corak et Chen*.

- D'un point de vue relatif, ces coûts sont estimés à 6,19 % du total des prestations d'assurance-emploi pour la période de 2008 à 2018, tandis qu'entre 1986 et 1996, ce chiffre s'élevait à 16,5 %.

* Miles Corak et Wen-Hao Chen, *Entreprises, industries et assurance-chômage : une analyse des données sur les employeurs et les employés recueillies au Canada* (Gouvernement du Canada, Statistique Canada, Direction des études analytiques : documents de recherche, 2005, série No 11F0019MIE – No 260).

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.

Effet redistributif de l'assurance-emploi de 2007 à 2009

Auteur(s), Année

Ross Finnie, Queen's University School of Policy Studies; et Ian Irvine, Concordia University (pour RHDC, Direction de l'évaluation, 2013)

Objectif(s)

Cette étude a pour objectif de déterminer dans quelle mesure le régime d'assurance-emploi du Canada a redistribué le pouvoir d'achat durant la dernière récession économique. Plus précisément, la période à l'étude s'étend de 2007 à 2009, même si les résultats pour la période de 2002 à 2006 sont également présentés afin de situer la période de récession dans un contexte à plus long terme.

Principale(s) constatation(s)

- L'assurance-emploi redistribue le revenu dans une large mesure lorsque les gains individuels constituent l'unité d'analyse. Les déciles inférieurs de la distribution profitent autant au niveau des contributions qu'au niveau des prestations.
- L'effet redistributif quantitatif de l'assurance-emploi en 2009 semble avoir été presque deux fois plus important qu'en 2007.
- En 2007 et 2008, le Québec comptait le plus grand nombre de bénéficiaires de prestations (même en ne tenant pas compte des prestations familiales). Cependant, cette tendance s'est renversée en 2009: les prestations versées au Québec ont augmenté de 20 %, alors que les prestations versées en Ontario ont augmenté de près de 50 %, reflétant à quel point la récession a touché plus durement le secteur de l'emploi en Ontario qu'au Québec.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

Répercussions financières découlant de la réception de prestations d'assurance-emploi

Auteur(s), Année

Constantine Kapsalis, Data Probe Economic Consulting Inc., 2010

Objectif(s)

Cette étude analyse les répercussions financières de recevoir des prestations d'assurance-emploi. L'étude rend compte de l'évolution des revenus de chaque personne avant, pendant et après le versement de prestations d'assurance-emploi, et de l'influence de recevoir des prestations sur la consommation des ménages.

Principale(s) constatation(s)

- Le prestataire d'assurance-emploi moyen a subi une baisse de revenu de 38 % au cours de l'année pendant laquelle celui-ci touche des prestations. Le facteur compensatoire le plus important était l'assurance-emploi, qui remplaçait environ 38 % de la rémunération perdue. Le deuxième facteur en importance était les revenus de placement, qui remplaçait environ 9 % de la rémunération perdue. Les autres sources de revenus ont joué un rôle moins important.
- Les familles à faible revenu ont reçu davantage de prestations par rapport à leurs cotisations que les familles à revenu plus élevé. En effet, les familles dont le revenu après impôt était inférieur à la moyenne ont touché 34 % des prestations totales et ont versé 18 % de toutes les cotisations en 2007. L'étude a également révélé que l'assurance-emploi réduisait de moitié l'incidence de faible revenu chez les prestataires (de 14 % à 7 %) pendant cette période.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

La fin du taux de prestations minimal de la flexibilité de l'assurance-emploi

Auteur(s), Année

EDSC : Direction de l'évaluation, 2023

Objectif(s)

Cette étude examine l'effet de la fin de la mesure temporaire du taux de prestation minimal de 500 \$ sur la proportion des prestations utilisées et la probabilité d'épuisement des prestations.

Principale(s) constatation(s)

- Afin d'isoler l'impact du taux de prestations minimum de 500 \$ des autres mesures temporaires (y compris le nombre maximum de 50 semaines), plusieurs méthodes ont été envisagées. Dans l'ensemble, ils indiquent que la fin du taux de prestations hebdomadaires minimum a eu un effet sur l'utilisation des prestations.
- L'approche par décomposition a estimé que pour ceux qui ont bénéficié du taux de prestations hebdomadaires minimum de 500 \$, le taux minimum aurait pu entraîner une augmentation de

l'utilisation des prestations jusqu'à 4,9 semaines supplémentaires. Cependant, ce résultat doit être interprété comme une borne supérieure.

- Une analyse graphique a montré que les prestataires qui ont établi leur demande une semaine avant la fin de la mesure et qui ont bénéficié du taux de prestations minimum de 500 \$ ont épuisé leurs prestations à un taux plus faible (44,1 %) que les prestataires similaires qui ont établi leur demande une semaine après la fin de la mesure temporaire (65,3 %) parce qu'ils avaient droit à un nombre maximal de semaines moins élevé.
- Une approche des doubles différences a confirmé que le taux de prestations hebdomadaires minimum de 500 \$ avait augmenté la proportion des semaines utilisées de 3,0 % (1,5 semaine). Ce résultat était statistiquement non significatif au niveau de 90 %. Cependant, les prestataires qui ont eu la plus forte réduction de prestations à la suite de la fin du taux de prestations minimum avaient enregistré la diminution la plus importante et significative de leur utilisation des prestations (4,2 points de pourcentage ou 2,1 semaines)
- Une approche à risque proportionnel a montré que les prestataires ayant un taux de prestations inférieur avaient quitté les prestations plus rapidement (une moins grande utilisation du nombre de semaines de prestations auxquelles ils avaient droit) après la fin des mesures temporaires par rapport à une semaine avant leur fin. Cet effet était potentiellement dû au taux de prestations minimum de 500 \$.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

Évaluation du projet pilote de l'assurance-emploi pour les prestataires saisonniers (projet pilote no 21)

Auteur(s), Année

EDSC : Direction de l'évaluation, 2022

Objectif(s)

Cette évaluation mesure l'impact du projet pilote de l'assurance-emploi sur les prestataires saisonniers (projet pilote n° 21).

Principale(s) constatation(s)

- Le mécanisme ciblant les prestataires saisonniers, fondé sur le moment où la demande est établie, montre une certaine efficacité dans l'identification des prestataires qui occupent souvent un emploi saisonnier. Cependant, ce mécanisme est sensible à d'autres mesures non saisonnières qui ont des effets sur la date de début ou de fin d'une demande de prestations.
- Environ 10 % des prestataires saisonniers connaissent une période sans revenu à la suite de leur demande de prestations (prestataires saisonniers ayant une période sans revenu) et le risque que cet événement se reproduise d'une année à l'autre est faible.
- Pour les prestataires saisonniers, une analyse des impacts a permis de constater que le projet pilote avait réduit l'incidence d'une période sans revenu de plus de 7 points de pourcentage. Cet

impact a diminué de façon constante à mesure qu'augmentait le nombre maximal de semaines de prestations régulières de l'assurance-emploi auxquelles les prestataires avaient droit.

- L'analyse indique que le projet pilote a influencé les tendances de travail ultérieures des prestataires saisonniers qui étaient admissibles à des semaines supplémentaires. Plus précisément, les revenus d'emploi de ces prestataires ont diminué et la durée pendant laquelle ils touchaient des prestations a augmenté après le lancement du projet pilote. Leur revenu total est par contre resté inchangé.
- Par rapport aux projets pilotes précédents, le projet pilote n° 21 s'est avéré plus efficace pour cibler les prestataires saisonniers vivant une période sans revenu. Néanmoins, la majeure partie des semaines de prestations supplémentaires ont été versées à des prestataires saisonniers qui ne vivent pas de période sans revenu.

Disponibilité

Ce rapport est disponible sur la page Web d'Emploi et Développement social Canada à l'adresse suivante: [Évaluation du projet pilote de l'assurance-emploi pour les prestataires saisonniers \(projet pilote no 21\) - Canada.ca](https://www24.international.gc.ca/evaluation-projet-pilote-assurance-emploi-prestataires-saisonniers-projet-pilote-no-21-canada-ca)

Les facteurs qui influencent la durée des prestations pour les prestataires réguliers de l'assurance-emploi

Auteur(s), Année

EDSC : Direction de l'évaluation, 2023

Objectif(s)

Cette étude a pour but d'examiner les facteurs qui influencent la durée (proportion du nombre de semaines utilisées par rapport au nombre maximal de semaines auxquelles un prestataire a droit) et le taux d'épuisement des prestations régulières d'assurance-emploi entre 2009 et 2018.

Principale(s) constatation(s)

- Le nombre d'heures assurables était un facteur important qui influençait la proportion du nombre de semaines utilisées et le taux d'épuisement comparativement au taux de chômage.
- Comparativement à la période de croissance (2011 à 2018), le nombre maximal de semaines auxquelles un prestataire a droit, et le nombre de semaines utilisées étaient plus grand pendant la période de récession (EF0910), mais les prestataires épuisaient leurs prestations à un taux plus faible durant cette dernière période.
- Les hommes ayant moins d'heures assurables (1 049 ou moins) avaient utilisé une plus grande proportion de leurs prestations et les avaient épuisées à un taux plus élevé que les femmes (59,5 % à 52,3 %), mais l'inverse était observé pour les prestataires ayant plus d'heure assurables (21,8 % pour les hommes et 31,3 % pour les femmes).
- Des régressions linéaires probabilistes ont montré que la taille du marché du travail et le taux de prestations hebdomadaires (montant) étaient positivement corrélés avec le taux d'épuisement. De plus, elles ont montré que :
 - Chaque augmentation d'un point de pourcentage du taux de chômage a légèrement diminué le taux d'épuisement de 0,8 point de pourcentage. En comparaison, le taux d'épuisement avait diminué de 3,0 points de pourcentage pour chaque 100 heures

assurables supplémentaires. Probablement en raison des limites des données, l'effet du taux de postes vacants sur le taux d'épuisement n'était pas significatif.

- La probabilité d'épuisement était plus faible pour les travailleurs de longue date ainsi que les prestataires qui avaient des niveaux de scolarité et des revenus plus élevés.
- Une régression sur discontinuité a montré qu'une augmentation de deux semaines des prestations en raison de légères variations du taux de chômage n'avait eu aucune incidence significative sur le nombre de semaines reçues par les prestataires ayant un nombre élevé d'heures assurables et les travailleurs de longue date. Cependant, elle réduisait la proportion des droits utilisés et le taux d'épuisement, en particulier dans les régions à faible taux de chômage.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

Caractéristiques des entreprises qui embauchent des apprentis

Auteur(s), Année

EDSC : Direction de l'information sur le marché du travail, 2020

Objectif(s)

Le but de cette étude est d'examiner les caractéristiques des entreprises qui embauchent des apprentis recevant des prestations d'assurance-emploi. Il s'agit entre autres d'examiner les rapports entre les entreprises et les apprentis durant et après leur période d'apprentissage.

Principale(s) constatation(s)

- La part d'apprentis au sein de l'effectif d'une entreprise est positivement corrélée à sa productivité (valeur ajoutée par employé), une tendance qui est de plus en plus apparente depuis la récession de l'EF0809.
- Il n'y a pas d'hypothèse clairement définie en ce qui a trait à l'intensité de capital d'une entreprise et à sa demande en apprentis. Selon l'étude, les apprentis recevant des prestations d'assurance-emploi se concentrent dans les entreprises dont l'intensité de capital est moyenne et ne représentent pas une grande proportion de l'effectif des entreprises dont l'intensité de capital est élevée ou faible.
- Les entreprises qui forment des apprentis le font régulièrement. Soulignons que les grandes entreprises sont plus susceptibles d'embaucher des apprentis chaque année et d'avoir embauché au moins un apprenti au cours de la période visée par la présente étude (de 2001 à 2016). Cependant, en moyenne, les petites et moyennes entreprises embauchent une plus grande proportion d'apprentis : près de la moitié des apprentis travaillent dans des entreprises comptant de 5 à 49 employés.
- En moyenne, de 2001 à 2012, quatre apprentis sur cinq ayant fait une demande d'assurance-emploi ont travaillé pour un seul employeur. Cependant, les apprentis qui travaillent à long

terme pour l'employeur qui les a formés sont peu nombreux : à peine 50 % des apprentis restent pendant plus de trois ans dans la première entreprise pour laquelle ils travaillent.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

Profil des participants d'Action Compétences

Auteur(s), Année

EDSC : Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2023

Objectif(s)

Cette étude a pour but d'examiner l'utilisation de la mesure Action Compétences depuis son lancement en 2018 et comment ses participants se comparent à ceux sous la Partie II de l'assurance-emploi qui ne sont pas des apprentis, et aux prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi.

Principale(s) constatation(s)

- De 2018 à 2022, 3 420 travailleurs de longue date ont reçu une permission de Service Canada pour continuer de recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi pendant qu'ils suivaient une formation à temps plein auto-financée dans le cadre de la mesure Action Compétences. Ils représentent environ 0,3 % des travailleurs de longue date qui reçoivent des prestations régulières d'assurance-emploi chaque année. Ils ont reçu au total 53,9 millions de dollars de prestations d'assurance-emploi au cours des quatre exercices financiers examinés.
- Lorsque l'on compare les participants d'Action Compétences avec les individus qui suivent une formation autre qu'un programme d'apprentis sous la Partie II de l'assurance-emploi (des prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi qui ont obtenu une permission en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour continuer de recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant une formation à temps plein) :
 - Les participants d'Action Compétences sont généralement plus âgés. Par définition, un travailleur de longue date doit avoir travaillé plusieurs années, ce qui peut expliquer en partie la différence d'âge entre les deux groupes.
 - La ventilation par sexe est similaire entre les deux groupes. En revanche, il y a une plus grande proportion de femmes au sein des deux groupes que parmi l'ensemble des prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi.
 - Par région, il y a relativement moins de participants d'Action Compétences provenant des provinces atlantiques, tandis qu'il y a relativement plus de participants provenant de l'Alberta.
 - Les participants proviennent d'une grande variété d'industries. Cependant, les secteurs de la Fabrication, de la Construction et du Commerce de détail représentent les plus grandes parts de participants pour les deux groupes.
 - Au niveau du revenu un an avant de demander des prestations d'assurance-emploi, les participants d'Action Compétences avaient, en moyenne, un revenu d'emploi

significativement plus élevé. Par définition, ils ont travaillé plusieurs années, ce qui peut expliquer en partie leur revenu d'emploi plus élevé.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

Évaluation des prestations de maladie de l'assurance-emploi

Auteur(s), Année

EDSC : Direction de l'évaluation, 2020

Objectif(s)

La présente évaluation fournit un examen des prestations de maladie de l'assurance-emploi en ce qui a trait à l'utilisation, à l'accessibilité et à l'incidence de ces prestations sur les résultats après une cessation d'emploi pour raison de maladie. L'évaluation porte principalement sur les prestataires de l'assurance-emploi qui ont reçu des prestations de maladie de 2000 à 2016, à l'exclusion des travailleurs autonomes.

Principale(s) constatation(s)

- La durée des prestations convient à la plupart des prestataires, mais les personnes ayant une maladie grave ou de longue durée sont plus susceptibles d'utiliser l'ensemble des 15 semaines de prestations de maladie et de demeurer encore malades une fois que ces dernières prennent fin.
- Il y a eu une croissance significative du nombre de demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi à l'échelle nationale depuis 2000, et cette croissance peut s'expliquer en partie par les changements démographiques.
- L'accès aux régimes d'assurance maladie et assurance-invalidité de courte durée des employeurs n'est pas uniforme dans l'ensemble de la population active du Canada. En l'absence d'une telle protection, les prestations de maladie de l'assurance-emploi demeurent le principal soutien pour de nombreux travailleurs.
- Le sexe (et le niveau de scolarité) n'a pas d'effet statistique significatif sur la probabilité de demander ou non des prestations de maladie de l'assurance-emploi lorsque d'autres caractéristiques liées au prestataire sont prises en considération (tels que sa maladie ou l'industrie associée à son l'emploi).

Disponibilité

Ce rapport est disponible sur le site Web de l'Emploi et Développement social Canada à l'adresse suivante : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/assurance-emploi-prestations-maladies.html>

Prestations de compassion: mise à jour (2004/2005 à 2015/2016)

Auteur(s), Année

EDSC : Direction de l'évaluation, 2018

Objectif(s)

Le rapport examine les effets de l'extension en 2016 de la durée maximale sur l'utilisation des prestations de compassion, et dresse un profil socioéconomique des demandeurs et des prestataires de prestations de compassion.

Principale(s) constatation(s)

- Au cours de l'EF1516, la plupart des demandeurs de prestations de compassion ont fait des demandes pour s'occuper de leur mère ou leur père (58,1 %), suivi de leur époux/épouse ou conjoint(e) (27,5 %).
- En moyenne, 8,7 semaines de prestations ont été versées durant l'EF1516 comparativement à 4,8 pour l'EF1011.
- Approximativement un tiers des demandeurs de prestations de compassion n'ont pas reçu de prestations. La raison principale pour ne pas recevoir de prestations était que les demandeurs recevaient d'autres types de prestations d'assurance-emploi, suivie par l'absence d'un certificat médical.
- Les demandeurs de la Colombie-Britannique et des Territoires étaient statistiquement plus susceptibles de voir leur demande acceptée.
- Une analyse multivariée a suggéré que la probabilité de ne pas utiliser toutes les semaines de prestations est principalement expliquée par le décès des bénéficiaires des soins. Cependant, l'impact de la mortalité sur cette probabilité est mitigé par la prolongation de la durée des prestations de 6 à 26 semaines.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

Cerner les entreprises les plus sensibles aux modifications des cotisations à l'assurance-emploi

Auteur(s), Année

EDSC : Direction de l'information sur le marché du travail, 2023

Objectif(s)

Le principal objectif de cette étude est de déterminer quelles sont les entreprises les plus susceptibles d'être sensibles aux augmentations des cotisations à l'assurance-emploi. Les entreprises sont considérées comme sensibles dans cette étude si elles ont une proportion plus élevée de travailleurs au salaire minimum, ce qui suggère une plus faible capacité à absorber des cotisations d'assurance-emploi croissantes. L'étude mesure également le Ratio des Cotisations d'Assurance-Emploi (RCAE) afin d'examiner le fardeau effectif des cotisations d'assurance-emploi sur les entreprises

Principale(s) constatation(s)

Les entreprises de petite taille ont tendance à avoir un RCAE plus élevé, c'est-à-dire le rapport entre les cotisations d'assurance-emploi par rapport à leur masse salariale totale.

- De 2015 à 2020, les cotisations moyennes que les employeurs ont payées est 13,9 milliards de dollars par année, soit un ratio de cotisations moyen de 1,3 % au cours de cette période.
- Si l'on exclut les microentreprises (comptant moins de 5 employés), le RCAE baisse selon la taille de l'entreprise, le ratio le plus élevé étant observé parmi les grandes entreprises comptant de 5 à 50 employés (1,5 %).

Les petites entreprises ont tendance à avoir une proportion plus élevée de travailleurs au salaire minimum ou près de celui-ci, ce qui suppose une plus grande sensibilité face à toute augmentation potentielle des cotisations à l'assurance-emploi.

- Il existe un rapport négatif entre la taille de l'entreprise et la proportion de travailleurs près du salaire minimum. Il peut donc être plus difficile pour les petites entreprises d'absorber les augmentations possibles du ratio de cotisation par des rajustements salariaux plus faibles. Durant l'EF1819, 13,5 % des travailleurs des entreprises de moins de 20 employés gagnaient le salaire minimum. Cette proportion est tombée à 10 % lors de l'EF2021, mais demeurait deux fois plus élevée que celles des grandes entreprises, c'est-à-dire 5 % pour les entreprises de 100 à 500 employés et 5,7 % pour celles de plus de 500 employés.

Les tendances du salaire minimum et les ratios de cotisations à l'assurance-emploi varient selon les industries et les régions.

- Les Services d'hébergement et de restauration avaient le ratio de cotisations le plus élevé (1,9 %) et l'industrie des Mines, de l'exploitation en carrière et de l'extraction de pétrole et de gaz, le plus faible (0,8 %).
- En général, les ratios de cotisations des provinces de l'Atlantique étaient plus élevés que ceux du reste du Canada, sauf au Québec. L'Alberta avait le ratio le plus bas (1,2 %) et Terre-Neuve-et-Labrador, le plus élevé (1,6 %).
- Durant l'EF1819, les Services d'hébergement et de restauration avaient la proportion de travailleurs près du salaire minimum la plus élevée (35,5 %), et la Construction, la plus faible (2,1 %).
- Les régions urbaines, par rapport aux régions rurales, ont tendance à avoir une proportion plus élevée de travailleurs touchant un salaire à peine plus élevé que le salaire minimum.

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 2022

Loi no 1 d'exécution du budget de 2022, L.C. 2022, ch. 10 (projet de loi C-19)	
Augmentation du nombre de semaines de prestations pour les prestataires saisonniers	
Élément	Justification
<ul style="list-style-type: none"> Le gouvernement a prolongé jusqu'au 28 octobre 2023 la mesure qui offre jusqu'à 5 semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi aux prestataires saisonniers admissibles qui vivent dans l'une des 13 régions économiques de l'assurance-emploi ciblées. Dans le cadre de cette prolongation, le gouvernement a maintenu la modification législative introduite dans le cadre du projet de loi C-8 pour garantir que la réception des prestations COVID-19 n'affecte pas l'admissibilité future à l'assurance-emploi en vertu des règles du programme. 	<ul style="list-style-type: none"> Continuer d'assurer le soutien temporaire pendant que le gouvernement examine une solution à long terme qui cible au mieux les besoins des travailleurs saisonniers.
Élargir les mesures de soutien à l'emploi	
Élément	Justification
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Aider les participants assurés et les autres travailleurs, y compris les travailleurs des groupes sous-représentés sur le marché du travail, à obtenir et à conserver un emploi.

Loi d'exécution de la mise à jour économique et budgétaire de 2021, L.C. 2022, ch. 5 (projet de loi C-8)	
Augmentation des semaines de prestations pour les prestataires saisonniers	
Élément	Justification

<ul style="list-style-type: none"> • Introduction d'une modification législative pour garantir que la réception des mesures temporaires liées à la COVID-19, qui peuvent avoir eu une incidence sur les tendances saisonnières des demandes, n'affecterait pas le statut de prestataire saisonnier dans le cadre du soutien temporaire aux prestataires saisonniers. • Tout prestataire résidant dans l'une des 13 régions ciblées de l'assurance-emploi qui remplissait auparavant les conditions du projet pilote No 21 peut être admissible à recevoir jusqu'à 5 semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi, jusqu'à un maximum de 45 semaines, pourvu qu'il ait établi une demande de prestations entre le 26 septembre 2021 et le 29 octobre 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que les mesures temporaires liées à la COVID-19 n'affectent pas l'admissibilité à la mesure temporaire pour les prestataires saisonniers.
--	---

Loi no 1 d'exécution du budget de 2021, L.C. 2021, ch. 23 (projet de loi C-30)	
Augmenter le nombre de semaines de prestations de maladie de l'assurance-emploi de 15 à 26 semaines	
Élément	Justification
<ul style="list-style-type: none"> • 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 Code canadien du travail a également été modifié pour prolonger la durée maximale du congé de maladie sans solde de 17 à 27 semaines et ajouter la quarantaine à la liste des raisons pour lesquelles un employé a droit à un congé de maladie sans solde. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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	
Élément	Justification
Les principales mesures temporaires pour les demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022 :	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que le régime d'assurance-emploi continue de répondre aux besoins des

<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>travailleurs canadiens alors que l'économie reprend de la vigueur.</p>
---	---

<p><i>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)</i></p>	
<p>Augmentation temporaire du nombre de semaines de prestations régulières</p>	
<p>Élément</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>Justification</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconnaître que certains travailleurs continuent d'être touchés par la COVID-19 et avaient besoin d'un soutien du revenu continu.

soutien du revenu jusqu'à ce que l'économie récupère.	
Faciliter l'accès aux prestations pour les travailleurs autonomes en vertu de la Partie VII.1	
Élément	Justification
<ul style="list-style-type: none"> Les travailleurs autonomes inscrits au programme d'assurance pouvaient être admissibles aux prestations spéciales d'assurance-emploi avec un seuil de rémunération pour 2020 de 5 000 \$, comparativement au seuil de 7 555 \$ établi précédemment. Ce changement était en vigueur pour les demandes établies entre le 3 janvier 2021 et le 25 septembre 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> Reconnaître que les travailleurs autonomes ont aussi été affecté par la COVID-19 et avaient besoin de soutien pour être admissibles aux prestations spéciales de l'assurance-emploi.

Mesures temporaires de l'assurance-emploi en réponse à la pandémie de COVID-19 (divers arrêtés provisoires modifiant la Loi sur l'assurance-emploi, notamment l'Arrêté provisoire n° 8 modifiant la Loi sur l'assurance-emploi (accès facilité aux prestations) et l'Arrêté provisoire n° 10 modifiant la Loi sur l'assurance-emploi (prestation d'assurance-emploi d'urgence)	
Élément	Justification
<p>Les principales mesures temporaires s'appliquant aux demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter l'accès aux prestations d'assurance-emploi pendant la pandémie de COVID-19.

Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018, L.C. 2018, ch.27 (projet de loi C-86)	
Prestations parentales partagées	
Élément	Justification
<ul style="list-style-type: none"> À compter du 17 mars 2019, des semaines additionnelles de prestations parentales 	<ul style="list-style-type: none"> Encourager une plus grande égalité entre les sexes au foyer et au travail en incitant tous

<p>d'assurance-emploi sont disponibles lorsque les parents admissibles acceptent de partager les prestations parentales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les parents qui partagent les prestations parentales standards ont droit à 5 semaines supplémentaires de prestations, pour un total de 40 semaines. Aucun parent ne peut recevoir plus de 35 semaines de prestations parentales standards. • Les parents qui partagent les prestations parentales prolongées ont accès à 8 semaines supplémentaires de prestations, pour un total de 69 semaines. Aucun parent ne peut recevoir plus de 61 semaines de prestations parentales prolongées. • Cette mesure est offerte aux familles avec 2 parents admissibles, y compris les parents adoptifs ou de même sexe. • Le projet de loi C-86 a aussi amendé le Code canadien du travail afin de veiller à ce que les travailleurs dans les secteurs sous réglementation fédérale bénéficient de la protection d'emploi pendant qu'ils reçoivent des prestations parentales partagées. 	<p>les parents à prendre un congé lorsqu'ils accueillent un nouvel enfant et qu'ils se partagent la joie et la responsabilité de l'éducation de leur enfant plus équitablement.</p>
--	---

Loi n° 1 d'exécution du budget de 2018, L.C. 2018, ch. 12 (projet de loi C-74)	
Travail pendant une période de prestations	
Élément	Justification
<ul style="list-style-type: none"> • À compter du 12 août 2018, les règles du programme - Travail pendant une période de prestations - sont devenues permanentes, ce qui permet aux prestataires de l'assurance-emploi qui gagnent des revenus d'emploi pendant qu'ils reçoivent des prestations d'assurance-emploi de conserver 50 cents de leurs prestations pour chaque dollar gagné, jusqu'à concurrence de 90 % de leur rémunération hebdomadaire précédente. Tout revenu supérieur à ce seuil entraîne une 	<ul style="list-style-type: none"> • Aide les prestataires à rester connectés au marché du travail en les encourageant à accepter le travail disponible tout en percevant des prestations d'assurance-emploi et en gagnant un revenu supplémentaire pendant leur période de demande. • Les mères et les personnes avec une maladie ou une blessure ont plus de flexibilité et peuvent conserver une plus grande partie de

<p>réduction d'un dollar pour chaque dollar de leurs prestations d'assurance-emploi.</p> <ul style="list-style-type: none"> Les nouvelles règles permanentes s'appliquent désormais aux prestations de maladie et de maternité. 	<p>leurs prestations d'assurance-emploi si elles/ils choisissent de travailler.</p>
--	---

Modifications réglementaires : Augmentation des semaines de prestations pour les prestataires saisonniers (2018)

Élément	Justification
<ul style="list-style-type: none"> Le 20 août 2018 le gouvernement a annoncé un projet pilote No. 21 qui accordait jusqu'à cinq semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi aux prestataires saisonniers admissibles dans treize régions ciblées. Les cinq semaines supplémentaires étaient disponibles aux prestataires saisonniers admissibles qui avaient établi une période de prestations entre le 5 août 2018 et le 30 mai 2020. Les paramètres du projet pilote ont été reproduits dans la loi et prolongés jusqu'au 29 octobre 2022. Les modifications apportées à la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> ont prolongé le soutien temporaire pour les prestataires saisonniers jusqu'au 28 octobre 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> Le projet pilote n° 21 vise à évaluer les résultats liés à l'augmentation du nombre de semaines de prestations payées aux prestataires saisonniers ciblés.

Loi n° 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	
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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.

<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Reconnaitre que les proches aidants sont susceptibles de s'absenter du travail lorsqu'un membre adulte de leur famille est sévèrement malade.
<p>Prestations pour proches aidants d'enfants</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 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 admissibles aux prestations, et non plus seulement les parents. 	<ul style="list-style-type: none"> 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.
<p>Simplification du processus de demande pour les prestations pour proches aidants</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 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.
<p>Accès plus tôt aux prestations de maternité</p>	

<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 de l'assurance-emploi.
<p>Plus de choix pour les parents</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Les prestations parentales prolongées offrent jusqu'à 61 semaines de prestations au taux de remplacement du revenu de 33 % payées au cours d'une période de 18 mois. • Lorsqu'ils font une demande de prestations d'assurance-emploi, les parents doivent choisir entre les prestations parentales standards ou prolongées, et ils ne peuvent pas changer d'option une fois qu'ils ont commencé à recevoir des prestations. • Les parents doivent choisir la même option. Les parents peuvent recevoir leurs prestations en même temps ou séparément. • Des ajustements ont été apportés aux règles concernant la combinaison des prestations 	<ul style="list-style-type: none"> • Aide les parents qui travaillent à concilier leurs responsabilités familiales et de travail en leur permettant de choisir l'option de prestations parentales de l'assurance-emploi qui répond le mieux aux besoins de leur famille.

<p>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.</p>	
<p>Admissibilité élargie en vertu de la Partie II de l'assurance-emploi</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Élargissement de l'admissibilité aux prestations d'emploi pour inclure également les chômeurs qui ont versé des cotisations minimales d'assurance-emploi (c.-à-d. supérieures au seuil de remboursement des cotisations) au cours d'au moins cinq des dix années précédentes; • Élargissement de l'admissibilité aux services d'aide à l'emploi (p. ex. counselling d'emploi, aide à la recherche d'emploi), auparavant offerts aux chômeurs, pour inclure également les travailleurs employés; et, • Croissance de la souplesse pour appuyer la formation parrainée par l'employeur dans le cadre de la Mesure de soutien des partenariats du marché du travail, afin d'inclure les employeurs qui ont besoin de perfectionner ou de recycler les compétences de leurs employés pour maintenir leur emploi actuel (p. ex. pour s'adapter aux changements technologiques ou structurels de l'économie). • Ces modifications ont pris effet le 1er avril 2018, permettant aux provinces, territoires et détenteurs d'ententes autochtones de bénéficier de la souplesse dès la signature d'ententes nouvelles ou modifiées. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les modifications apportées à la <i>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 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 n° 2 d'exécution du budget de 2016, L.C. 2016, ch. 12 (projet de loi C-29)	
Élément	Justification
Modifications apportées à la définition d'« emploi convenable » en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi	
<ul style="list-style-type: none"> Les modifications figurant à la section 1 de la partie IV de la <i>Loi n° 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 les prestataires qui ne sont pas en mesure de travailler en raison d'un conflit de travail; les prestataires occupant un emploi à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions appliqués par convention entre employeurs et employés ou admis par les bons employeurs; ainsi que les prestataires qui exercent un emploi différent de leur occupation ordinaire à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions qu'ils pourraient raisonnablement s'attendre à obtenir dans l'exercice de leur occupation ordinaire. 	<ul style="list-style-type: none"> Améliore la souplesse et la capacité d'adaptation du régime d'assurance-emploi dans les situations où les employeurs peuvent adopter des pratiques d'embauche considérées comme des pratiques non admises par les bons employeurs, notamment offrir des taux de rémunération inférieurs ou ne pas offrir des conditions de travail que les employés peuvent s'attendre à obtenir dans l'exercice de leur occupation ordinaire pour les prestataires exerçant cette profession. Bien que les exigences de longue date relatives à la nécessité pour les prestataires de chercher et d'accepter un emploi tout en recevant des prestations d'assurance-emploi soient maintenues, les restrictions liées à ces exigences ont été assouplies en ce qui concerne les délais de déplacement, les salaires offerts et les types d'emplois que les prestataires sont tenus d'accepter.

Loi n° 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	
<ul style="list-style-type: none"> Les modifications figurant à la section 12 de la partie IV de la <i>Loi n° 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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

<p>d'assurance-emploi, le faisant ainsi passer de deux semaines à une semaine.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ces changements sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2017. 	<p>travail pour des raisons de santé ou des problèmes familiaux.</p>
<p>Élimination des exigences touchant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active relatives à l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Le 3 juillet 2016, les critères d'admissibilité supplémentaires qui restreignaient l'accès des personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA) aux prestations régulières d'assurance-emploi et aux prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs ont été éliminés. Des modifications ont également été apportées au <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, anciennement 910 heures) pour avoir accès aux prestations régulières d'assurance-emploi. <ul style="list-style-type: none"> ○ Les DEREMPA sont les personnes n'ayant eu qu'une faible ou aucune participation au marché du travail (moins de 490 heures de travail) au cours de la période de 52 semaines précédant la période de référence. • Tous les pêcheurs qui sont des travailleurs indépendants et des DEREMPA devront maintenant respecter les normes d'admissibilité régionales relatives à la rémunération assurable (de 2 500 \$ à 4 200 \$, anciennement 5 500 \$) afin d'être admissibles aux prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

<ul style="list-style-type: none"> ○ 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	
<ul style="list-style-type: none"> ● Les travailleurs admissibles pouvaient recevoir 5 semaines supplémentaires (jusqu'à un maximum de 50 semaines) de prestations régulières d'assurance-emploi dans 15 régions économiques qui présentaient une hausse forte et soutenue du taux de chômage sans signes importants d'une reprise. ● Les travailleurs de longue date admissibles pouvaient également recevoir des prestations pendant une période supplémentaire 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, 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 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

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.	leur taux de chômage d'au moins deux points de pourcentage pendant une période prolongée, par rapport à son point le plus bas au cours d'une période de référence définie, en l'absence de signes de reprise économique.
---	--

Modifications réglementaires : Simplification des exigences en matière de recherche d'emploi (2016)	
Élément	Justification
Modifications apportées à la définition d'« emploi convenable » en vertu du <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i>	
<ul style="list-style-type: none"> 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, en éliminant les critères précis relatifs aux diverses catégories de prestataires et ceux liés aux délais de déplacement quotidiens, ainsi qu'en assouplissant les critères liés à la rémunération offerte et au type de travail que les prestataires doivent accepter, et en incluant des dispositions décrivant ce qui constitue un emploi non convenable. Ces modifications sont entrées en vigueur le 3 juillet 2016. 	<ul style="list-style-type: none"> Garantit une plus grande souplesse et simplifie les responsabilités en matière de recherche d'emploi.

Modifications réglementaires : Travail pendant une période de prestations (2016)	
Élément	Justification
Projets pilotes visant le travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi	
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> Le projet pilote n° 20 vise à vérifier la façon dont le fait d'offrir deux options pour le traitement du revenu gagné pendant une période de prestations encouragera les gens

<p>permettait à tous les prestataires admissibles de choisir entre deux options.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aux termes de la règle par défaut, les prestataires pouvaient conserver 50 cents des prestations d'assurance-emploi pour chaque dollar gagné, jusqu'à concurrence de 90 % de la rémunération hebdomadaire assurable. Aux termes de la règle relative aux options, les prestataires pouvaient choisir de toucher jusqu'à 75 \$ ou 40 % de leur taux hebdomadaire de prestations, selon ce qui représentait la valeur la plus élevée (les gains dépassant ce seuil entraînent une réduction des prestations hebdomadaires d'assurance-emploi à raison d'un dollar pour chaque dollar gagné). • Ce projet pilote s'appliquait aux prestations régulières, pour pêcheurs, parentales et de compassion, mais excluait les prestations de maternité et de maladie. La « règle relative aux options » ne s'appliquait pas aux prestataires qui recevaient des prestations spéciales pour les travailleurs autonomes, auxquelles seule la « règle par défaut » s'appliquait. • Ce projet pilote n° 20 a pris fin le 11 août 2018. • Depuis 2005, un certain nombre de projets pilotes visant le travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi ont été lancés. <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 	<p>à accepter du travail, plus particulièrement les prestataires à faible revenu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le projet pilote n° 8 vise à déterminer si le fait de permettre aux prestataires de gagner un revenu plus élevé sans réduction de leurs prestations d'assurance-emploi les incitait à accepter tout travail disponible. • Le projet pilote n° 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 projet pilote n° 18, la plus efficace pour encourager les prestataires à travailler davantage pendant qu'ils touchent des prestations d'assurance-emploi.
--	---

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, en vertu duquel les prestataires conservaient 50 % de leurs prestations d'assurance-emploi à partir du premier dollar gagné, jusqu'à 90 % de leur

<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 n° 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	
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

<p>emplois des employés au sein d'entreprises sous réglementation fédérale soient protégés alors qu'ils ont recours aux prestations de compassion.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 (2014)	
Élément	Justification
Nouvelle méthodologie pour déterminer le taux de chômage régional dans les territoires et nouvelles régions de l'assurance-emploi pour les territoires et l'Île-du-Prince-Édouard	
<ul style="list-style-type: none"> • Les modifications apportées au <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> ont remplacé le taux de chômage de 25 % fixé aux fins de l'administration de l'assurance-emploi au Yukon, aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut par des taux régionaux de chômage mensuels variables. Selon cette nouvelle approche, le taux de chômage régional mensuel équivaut désormais au taux de chômage désaisonnalisé le plus élevé entre une moyenne mobile de trois mois et une moyenne mobile de douze mois. Un taux de chômage régional mensuel de substitution est utilisé si Statistique Canada ne peut pas publier un taux de chômage mensuel pour des raisons de confidentialité. • De plus, les régions économiques de l'assurance-emploi de l'Île-du-Prince-Édouard, du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut ont été divisées en deux régions économiques de l'assurance-emploi, l'une composée de la zone de la capitale et l'autre de la zone hors capitale. • Ces changements sont entrés en vigueur le 12 octobre 2014. 	<ul style="list-style-type: none"> • Présente une image plus fidèle des conditions du marché du travail régional dans les territoires. • Offre un équilibre entre la capacité d'adaptation aux conditions du marché du travail régional dans les territoires (avec la moyenne mobile de trois mois) et une meilleure protection contre la variance statistique (avec la moyenne mobile de 12 mois). • Reconnaît les différences dans les réalités du marché du travail entre la zone de la capitale et celle hors capitale au Yukon, aux Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut et à l'Île-du-Prince-Édouard.

Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2014, L.C. 2014, ch. 39 (projet de loi C-43)

Élément	Justification
Crédit pour l'emploi visant les petites entreprises	
<ul style="list-style-type: none"> • La section 14 de la <i>Loi n° 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 présenter une demande distincte pour recevoir ce crédit. 	<ul style="list-style-type: none"> • Garantit la réalisation d'économies pour les employeurs en ce qui touche leurs obligations relatives aux cotisations d'assurance-emploi et favorise une meilleure harmonisation des cotisations d'assurance-emploi payées par les petites entreprises avec les taux de cotisation qui seraient mis en place à la suite de la mise en œuvre de la formule de calcul du taux d'équilibre sur sept ans en 2017. • Les entreprises disposeront de ressources supplémentaires pour mettre à profit les possibilités d'expansion qui donneraient lieu à l'embauche de travailleurs supplémentaires au sein de l'économie canadienne et elles pourront tirer parti des nouvelles possibilités et livrer concurrence sur les marchés mondiaux.

Loi n° 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	
<ul style="list-style-type: none"> 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'avoir accès aux prestations de maladie puis de recommencer à toucher le reste de leurs prestations de compassion ou pour PEGM, au besoin, une fois que leurs prestations de maladie ont été versées. 	<ul style="list-style-type: none"> 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 (2012)	
Élément	Justification
Limiter l'accès aux prestations de maternité et parentales aux personnes autorisées à demeurer au Canada	
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Veille à ce que les prestations de maternité ou parentales ne soient versées qu'aux prestataires ayant des liens continus avec le marché du travail canadien, notamment ceux autorisés à habiter et à travailler au Canada.

Loi de 2012 sur l'emploi et la croissance, L.C. 2012, ch. 31 (projet de loi C-45)	
Élément	Justification
Loi sur l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada	

<ul style="list-style-type: none"> 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 jusqu'à ce que le Compte des opérations de l'assurance-emploi affiche un solde cumulé équilibré et que l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada soit en mesure de s'acquitter pleinement de son mandat législatif. 	<ul style="list-style-type: none"> 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	
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 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.

Loi visant à aider les familles dans le besoin, L.C. 2012, ch. 27 (projet de loi C-44)	
Élément	Justification
Parents d'enfants gravement malades	
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 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	

<ul style="list-style-type: none"> Depuis le 24 mars 2013, les prestataires qui touchent des prestations parentales n'ont plus à être autrement disponibles pour travailler afin de recevoir des prestations de maladie. Cette modification législative permet aux prestataires qui tombent malades ou qui se blessent pendant qu'ils touchent des prestations parentales d'avoir accès aux prestations de maladie puis de recommencer à toucher le reste de leurs prestations parentales, au besoin, une fois que leurs prestations de maladie ont été versées. 	<ul style="list-style-type: none"> Reconnaît qu'il peut être difficile pour un parent qui tombe malade ou qui se blesse de prendre soin de son enfant et d'établir un lien affectif avec lui. Accroît la souplesse et la capacité d'adaptation du régime d'assurance-emploi.
---	--

Loi 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	
<ul style="list-style-type: none"> Améliorerait le contenu et la fréquence de l'information sur les emplois et le marché du travail pour les chercheurs d'emploi. Renforçait et clarifiait les obligations des prestataires en définissant ce que constitue une recherche d'emploi raisonnable et un emploi convenable pour les prestataires qui touchaient des prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheur. Veillait à accorder la priorité aux Canadiens qualifiés pour pourvoir les postes vacants avant d'avoir recours à des travailleurs étrangers temporaires. Amorçait des discussions avec les provinces et territoires afin d'offrir plus tôt aux prestataires d'assurance-emploi de la formation axée sur les compétences et un soutien à la recherche d'emploi plus tôt pendant leur période de prestations 	<ul style="list-style-type: none"> Assure un meilleur jumelage entre les chômeurs canadiens et les emplois à pourvoir dans leur localité. Clarifie la responsabilité des prestataires pour ce qui est de mener une recherche d'emploi raisonnable afin de trouver un emploi convenable pendant qu'ils reçoivent des prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheur.
Meilleures semaines variables	
<ul style="list-style-type: none"> Depuis le 7 avril 2013, les prestataires (à l'exception de ceux qui sont des pêcheurs ou 	<ul style="list-style-type: none"> Rend le régime d'assurance-emploi mieux adapté aux conditions économiques locales.

<p>des travailleurs autonomes) voient leur montant de prestations d'assurance-emploi calculé en fonction des semaines où leurs gains assurables étaient les plus élevés au cours de la période d'admissibilité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fait en sorte que les personnes qui vivent dans des régions ayant des conditions du marché du travail semblables reçoivent des prestations semblables.
<p>Établissement du taux de cotisation</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • 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 sept ans. Ce mécanisme révisé d'établissement du taux doit entrer en vigueur lorsque le Compte des opérations de l'assurance-emploi aura retrouvé un équilibre cumulatif. • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Veille à ce que le compte des opérations de l'assurance-emploi retrouve un équilibre cumulatif à la fin de la période de sept ans. • 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.
<p>Tribunal de la sécurité sociale</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Le Tribunal de la sécurité sociale (TSS) a remplacé les quatre tribunaux d'Emploi et Développement social Canada chargés d'entendre les appels relatifs à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada (RPC) et à la Sécurité de la vieillesse (SV) par un seul organisme décisionnel. • Le TSS comprend deux niveaux d'appel, similaires à l'ancien processus d'appel : 	<ul style="list-style-type: none"> • Élimine le chevauchement administratif dans les services des appels et des tribunaux en remplaçant le système de tribunaux administratifs visant les principaux programmes fédéraux de sécurité sociale par un organe décisionnel à guichet unique. • Cette nouvelle approche portant sur les appels a amené la mise en œuvre d'une série de mesures visant à améliorer l'efficacité, à

<ul style="list-style-type: none"> ○ La Division générale est composée d'une section chargée de l'assurance-emploi pour les appels en matière d'assurance-emploi et d'une section chargée de la sécurité du revenu pour les appels liés au RPC et à la SV. Un vice-président dirige chaque section de cette division. ○ La Division d'appel entend des appels concernant des décisions rendues par la Division générale. Le troisième vice-président dirige cette division. ● Avant de pouvoir déposer un appel relatif à l'assurance-emploi au TSS, les clients doivent présenter une demande de révision officielle. Il s'agit d'un nouveau processus par lequel les clients de l'assurance-emploi en désaccord avec la décision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada sont en mesure de soumettre de nouveaux renseignements ou des renseignements additionnels que la Commission doit examiner afin de déterminer si une décision peut être renversée ou modifiée. ● Les appels sont examinés par un comité composé d'un seul membre qui prendra les décisions. Les membres du tribunal ont le pouvoir de rejeter de façon sommaire un appel lorsque le membre est convaincu que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. ● Le TSS a commencé ses activités le 1^{er} avril 2013. 	<p>simplifier et moderniser le processus et à réduire les coûts.</p>
---	--

Loi sur le soutien de la croissance de l'économie et de l'emploi au Canada, L.C. 2011, ch. 24 (projet de loi C-13)	
Élément	Justification
Crédit temporaire à l'embauche pour les petites entreprises	
<ul style="list-style-type: none"> ● Offrait aux petites entreprises un crédit temporaire à l'embauche pouvant atteindre 	<ul style="list-style-type: none"> ● Favorise l'embauche de nouveaux travailleurs dans les petites entreprises et leur permet de

<p>1 000 \$ pour contrer l'augmentation des cotisations à l'assurance-emploi versées par l'entreprise en 2011 par rapport à 2010.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le crédit, qui a été offert à environ 525 000 employeurs dont le total des cotisations à l'assurance-emploi était égal ou inférieur à 10 000 \$ par employeur en 2010, réduira leurs coûts salariaux d'environ 165 millions de dollars en 2011. 	<p>tirer profit de nouveaux débouchés et d'être concurrentielles au sein de l'économie mondiale.</p>
---	--

Modifications réglementaires : Projet pilote relatif à la prolongation des prestations d'assurance-emploi et projet pilote sur les 14 meilleures semaines (2010)	
Élément	Justification
Projet pilote relatif à la prolongation des prestations d'assurance-emploi	
<ul style="list-style-type: none"> 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 deux ans dans 24 régions économiques de l'assurance-emploi ayant un taux de chômage de 10 % ou plus. Il visait à accroître de cinq le nombre maximum de semaines pour le versement de prestations régulières, jusqu'à concurrence de 45 semaines. Les paramètres de ce projet pilote ont été relancés le 11 juin 2006 pour une durée de 18 mois dans 21 régions économiques de l'assurance-emploi, en tant que nouveau projet pilote n° 10, puis ont été prolongés de nouveau jusqu'au 31 mai 2009. Le projet pilote n° 10 augmentait de cinq 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 cinq semaines supplémentaires, qui est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2009 et a pris fin le 11 septembre 2010. Elle augmentait de 	<ul style="list-style-type: none"> Visé à déterminer les coûts et les répercussions du prolongement du nombre de semaines de prestations dans les régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage était relativement élevé. Offre un large soutien temporaire à tous les travailleurs au cours de la récente récession. Visé 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

<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 deux 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 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 cinq 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 trois régions où le taux de chômage est demeuré inférieur à 8 % pendant 12 mois consécutifs. Ce fut le cas dans la région économique de St. John's (24 septembre 2011), Chicoutimi-Jonquière (24 mars 2012) et Sudbury (23 juin 2012). 	<p>élément déclencheur fondé sur le taux régional de chômage.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>Projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • 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 deux ans, en tant que projet pilote n° 11 dans 25 régions économiques de 	<ul style="list-style-type: none"> • Vise à déterminer si le fait d'établir le taux de prestations des prestataires en fonction des 14 semaines où leurs gains étaient les plus élevés au cours de la période d'admissibilité (généralement 52 semaines) précédant leur demande d'assurance-emploi encourageait les prestataires à accepter tout travail disponible.

<p>l'assurance-emploi où le taux de chômage était de 8 % ou plus.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
--	--

<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	
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir plus de souplesse aux membres des FC pour accéder aux prestations parentales de façon à ce que les parents puissent prendre soin de leur enfant et créer des liens affectifs avec eux, tout en reconnaissant l'importance du service militaire.

Loi sur l'emploi et la croissance économique, L.C. 2010, ch. 12 (projet de loi C-9)	
Élément	Justification
Compte des opérations de l'assurance-emploi	
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 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.

Loi sur l'équité pour les travailleurs indépendants, L.C. 2009, ch. 33 (projet de loi C-56)	
Élément	Justification
Prestations spéciales pour les travailleurs autonomes	
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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

<p>peuvent choisir de participer volontairement au régime d'assurance-emploi. Les prestations sont versées depuis le 1^{er} janvier 2011.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ces prestations correspondent à celles dont bénéficient les employés salariés en vertu du régime actuel d'assurance-emploi. 	<p>ou de l'adoption d'un enfant, d'une maladie, d'une blessure ou d'une maladie grave d'un membre de la famille.</p>
---	--

Loi d'exécution du budget de 2009, L.C. 2009, ch. 2 (projet de loi C-10)	
Élément	Justification
Initiative d'Aide à la transition de carrière	
<ul style="list-style-type: none"> • Deux mesures visent à aider les travailleurs de longue date : <ul style="list-style-type: none"> ○ 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incite davantage les prestataires à actualiser leurs compétences ou à les améliorer. • Encourage les prestataires à investir dans leur propre formation. • Encourage les prestataires à entreprendre de la formation à long terme pour améliorer leur employabilité.

Gel du taux de cotisation	
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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	
<ul style="list-style-type: none"> • La loi a été adoptée afin d'établir de façon rétroactive les taux de cotisation pour 2002, 2003 et 2005. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 d'exécution du budget de 2008, L.C. 2008, ch. 28 (projet de loi C-50)	
Élément	Justification
Prestations d'assurance-emploi supplémentaires temporaires pour les travailleurs de longue date en chômage	
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • En ont profité les travailleurs qui se retrouvaient en chômage, qui avaient peu de chances de retrouver du travail et qui avaient fait une utilisation limitée des prestations d'assurance-emploi dans le passé. • Aidaient les travailleurs qui, dans plusieurs cas, avaient des compétences non facilement transférables. Pour ces travailleurs, trouver un nouvel emploi dans leur industrie ou dans une autre industrie peut avoir été particulièrement difficile dans le contexte économique de cette période.
Office de financement de l'assurance-emploi du Canada	
<ul style="list-style-type: none"> • La loi créant l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada (OFAEC) a reçu la sanction royale le 18 juin 2008. 	<ul style="list-style-type: none"> • Veille à ce que les recettes de l'assurance-emploi soient suffisantes pour couvrir les

<ul style="list-style-type: none"> • Le mandat prescrit par la loi de l'OFAEC était : <ul style="list-style-type: none"> ○ 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; ○ de maintenir une réserve pour s'assurer que le Compte des opérations de l'assurance-emploi s'équilibre au fil du temps. 	<p>frais liés au régime au cours de la prochaine année.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilise les cotisations excédentaires actuelles en vue de réduire les taux de cotisation futurs.
---	--

Modifications réglementaires : Projet pilote visant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (2008)	
Élément	Justification
Projet pilote visant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active	
<ul style="list-style-type: none"> • Le projet pilote n° 9 (projet pilote visant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active) a été lancé le 11 décembre 2005 dans 23 régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage était de 10 % ou plus. Les paramètres du projet pilote ont été renouvelés le 7 décembre 2008 en tant que projet pilote n°13 dans 25 régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage était de 8 % ou plus. • Le projet pilote a réduit le nombre d'heures, qui est passé de 910 à 840, que les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA) devaient avoir accumulé pour avoir droit aux prestations régulières d'assurance-emploi. • Le projet pilote n° 13 a pris fin comme prévu le 4 décembre 2010. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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>.

Modifications réglementaires : Régime québécois d'assurance parentale (2006)	
Élément	Justification

Régime québécois d'assurance parentale	
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 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 (2006)	
Élément	Justification
Définition de membre de la famille	
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 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	
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 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.

<ul style="list-style-type: none"> 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. 	
---	--

Loi d'exécution du budget de 2003, L.C. 2003, ch. 15 (projet de loi C-28)	
Élément	Justification
Prestations de compassion	
<ul style="list-style-type: none"> En vigueur depuis le 4 janvier 2004, les prestations de compassion sont offertes dans le but d'aider les membres admissibles d'une famille à prodiguer ou à organiser des soins pour un membre de leur famille gravement malade dont le risque de décès est important. Les prestations sont d'une durée pouvant aller jusqu'à six semaines sur une période de 26 semaines. La souplesse est un élément clé de ces prestations. Les prestataires peuvent choisir la façon et le moment de présenter une demande de prestations au cours de la période de 26 semaines. Les membres éligibles de la famille peuvent décider qu'une seule personne réclamera les six semaines ou encore partager les prestations entre eux. Les membres admissibles de la famille peuvent réclamer les semaines de prestations de compassion simultanément ou successivement. 	<ul style="list-style-type: none"> Offre une aide aux travailleurs qui s'absentent temporairement du travail pour fournir des soins ou du soutien à un membre gravement malade de leur famille dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines qui suivent.

Loi d'exécution du budget de 2001, L.C. 2002, ch. 9 (projet de loi C-49)	
Élément	Justification
Prolongation de la période de prestations pour les prestations parentales en cas d'hospitalisation d'un enfant	

<ul style="list-style-type: none"> Depuis le 21 avril 2002, les parents d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté qui est hospitalisé ont la possibilité de prolonger leur période d'admissibilité aux prestations parentales jusqu'à 104 semaines au lieu de 52 semaines. 	<ul style="list-style-type: none"> 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	
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 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 (2001)	
Élément	Justification
Disposition relative aux petites semaines	
<ul style="list-style-type: none"> Avant la mise en place le 7 avril 2013 de la méthode des meilleures semaines variables pour le calcul des prestations des prestataires, ces dernières étaient calculées en fonction des gains hebdomadaires moyens pour une période de 26 semaines précédant la demande de prestations. La disposition des petites semaines permettait aux prestataires d'exclure les semaines où ils avaient gagné moins de 225 \$, sauf si ces semaines s'avéraient nécessaires pour respecter le « dénominateur minimum ». Les projets pilotes ont testé de 1997 à 2001 une exclusion de 150 \$ avant que les paramètres des projets pilotes (exclusion de 150 \$) ne soient légiférés dans toutes les régions économiques de l'assurance-emploi le 18 novembre 2001. Le 7 septembre 2003, la loi a été modifiée pour augmenter le montant de l'exclusion à 225 \$. 	<ul style="list-style-type: none"> Lors de la mise en place de la disposition des petites semaines, le taux hebdomadaire de prestations d'assurance-emploi se fondait sur la moyenne des gains assurables gagnés dans les 26 semaines précédant la dernière journée d'emploi. L'inclusion des « petites semaines » dans le calcul des gains moyens des prestataires faisait en sorte que le montant des prestations hebdomadaires d'assurance-emploi était moindre. Cette approche pour calculer les taux de prestation d'assurance-emploi pouvait involontairement décourager certains travailleurs d'accepter des semaines ayant des gains moindres.

<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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	
<ul style="list-style-type: none"> • Le 1er octobre 2000, la règle de l'intensité, qui réduisait le taux de prestations d'un point de pourcentage à toutes les 20 semaines de prestations régulières utilisées dans le passé, a été éliminée. La réduction maximale était de cinq points de pourcentage. 	<ul style="list-style-type: none"> • Élimine la règle inefficace qui avait comme effet indésirable d'être punitive.
Remboursement des prestations (récupération)	
<ul style="list-style-type: none"> • Application d'une nouvelle règle rétroactive à l'année d'imposition 2000 : <ul style="list-style-type: none"> ○ Les nouveaux demandeurs de prestations régulières ou de prestations de pêcheur sont désormais exemptés du remboursement des prestations. ○ Les prestataires de prestations spéciales (de maternité, parentales et de maladie) ne sont plus tenus de rembourser ces prestations. ○ Le seuil de remboursement des prestations régulières et des prestations de pêcheur 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Corrige un écart, car une analyse a révélé que la disposition relative au remboursement des prestations avait des répercussions disproportionnées sur les prestataires à revenu moyen. • Cible les prestataires fréquents ayant un revenu élevé. • Simplifie la disposition.

revenu net dépassant le seuil de 48 750 \$ ou de 30 % des prestations du prestataire, selon le montant le moins élevé.	
Parents qui réintègrent la population active	
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 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	
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Corrige une lacune lorsque le MRA est plus élevé que le salaire moyen dans l'industrie.

Loi d'exécution du budget de 2000, L.C. 2000, ch. 14 (projet de loi C-32)	
Élément	Justification
Prestations parentales	
<ul style="list-style-type: none"> Depuis le 31 décembre 2000, la durée des prestations parentales a été prolongée, passant de 10 à 35 semaines. 	<ul style="list-style-type: none"> 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	
<ul style="list-style-type: none"> Depuis le 31 décembre 2000, le nombre d'heures d'emploi assurable exigé pour être admissible aux prestations de maternité, 	<ul style="list-style-type: none"> Améliore l'accès aux prestations spéciales.

parentales ou de maladie a été réduit, passant de 700 à 600 heures.	
Délai de carence	
<ul style="list-style-type: none"> Depuis le 31 décembre 2000, le deuxième parent qui partage le congé parental n'est plus tenu d'observer le délai de carence de deux semaines. 	<ul style="list-style-type: none"> 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)	
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 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	
<ul style="list-style-type: none"> Depuis janvier 1997, l'admissibilité à l'assurance-emploi se fonde sur le nombre d'heures d'emploi assurable plutôt que sur le nombre de semaines travaillées. Dans le cas des prestations régulières, les prestataires doivent accumuler de 420 à 700 heures d'emploi assurable au lieu de 12 à 20 semaines d'emploi assurable. Dans le cas des prestations spéciales, les prestataires doivent accumuler 700 heures au lieu de 20 semaines. 	<ul style="list-style-type: none"> 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 : <ul style="list-style-type: none"> 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	
<ul style="list-style-type: none"> • 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. <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 de pêcheur d'assurance-emploi. En janvier 1997, les 26 semaines ont été converties en une rémunération de 5 500 \$ provenant d'un emploi à titre de pêcheur. <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

<p>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.</p>	
<p>Réduction du maximum de la rémunération assurable</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 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 six premiers mois de 1996. 	<ul style="list-style-type: none"> 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 huit années précédant la réduction. Puisque le haut niveau d'inflation et l'augmentation des salaires dans les années 1980 étaient toujours pris en considération dans l'établissement du MRA, celui-ci a augmenté plus rapidement que les salaires.
<p>Réduction de la durée maximale des prestations régulières</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Depuis juillet 1996, la durée maximale des prestations a été réduite, passant de 50 à 45 semaines. 	<ul style="list-style-type: none"> Reflète le fait que la plupart des prestataires trouvent du travail dans les 40 premières semaines de prestations.
<p>Calcul du taux de prestations hebdomadaires</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Les prestations hebdomadaires étaient calculées de la façon suivante : le total des gains accumulés dans les 26 semaines précédant la présentation de la demande est divisé par le plus élevé entre le nombre de semaines de travail au cours de cette période ou le dénominateur minimal se situant entre 14 et 22 (selon le taux régional de chômage). Le résultat est multiplié par 55 % pour déterminer le taux de prestations hebdomadaires. 	<ul style="list-style-type: none"> Incite grandement à travailler plus longtemps que la période minimale requise pour être admissible aux prestations (au moins deux semaines de plus qu'en vertu de l'ancienne norme d'admissibilité). Incite à travailler durant l'intersaison.
<p>Supplément familial</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Les prestataires avec enfants qui reçoivent la prestation fiscale canadienne pour enfants et dont le revenu familial net n'excède pas 	<ul style="list-style-type: none"> Améliore le soutien offert aux personnes qui en ont le plus besoin, parce que :

<p>25 921 \$ reçoivent un supplément en plus de leurs prestations de base d'assurance-emploi.</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> – 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 \$.
<p>Rémunération admissible pendant une période de prestations</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Aide les prestataires à faible revenu. Encourage les prestataires à maintenir leur participation au marché du travail, et accroît leurs gains provenant du travail.
<p>Remboursement des prestations (récupération)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Le taux de remboursement des prestations était fixé à 0,30 \$ pour chaque dollar de revenu net dépassant le seuil. Le seuil de revenu net était de 48 750 \$ pour les personnes ayant accumulé 20 semaines de prestations ou moins au cours des cinq années précédentes (l'ancien niveau étant de 63 570 \$). Le taux de remboursement maximal est demeuré à 30 % des prestations touchées. Le seuil de revenu net pour les personnes ayant accumulé plus de 20 semaines de prestations au cours des cinq années précédentes était de 39 000 \$. Le taux de remboursement maximal variait entre 50 % et 100 % des prestations touchées, selon le recours antérieur. 	<ul style="list-style-type: none"> 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).
<p>Règle de l'intensité</p>	
<ul style="list-style-type: none"> La règle de l'intensité réduisait le taux de prestations d'un point de pourcentage pour chaque période de 20 semaines de prestations régulières ou de pêcheur 	<ul style="list-style-type: none"> 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

<p>touchées au cours des cinq années précédentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La réduction maximale était de cinq points de pourcentage. 	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rend le régime plus équitable et plus équilibré, puisque tous les gains sont assurables. • Réduit le fardeau administratif pour les employeurs. • Préviend les abus envers le régime visant à éviter de verser des cotisations.
Remboursement des cotisations	
<ul style="list-style-type: none"> • Depuis 1997, les cotisations des travailleurs qui gagnent 2 000 \$ ou moins par année leur sont remboursées. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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	
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Protège l'intégrité du régime d'assurance-emploi.
Partie II de la Loi sur l'assurance-emploi : prestations d'emploi et service national de placement	
<ul style="list-style-type: none"> • La partie II de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> prévoit trois différentes mesures pour la mise en œuvre et la prestation des programmes d'emploi grâce aux fonds de l'assurance-emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> • La Commission de l'assurance-emploi du Canada a le pouvoir de : <ul style="list-style-type: none"> ○ mettre sur pied des programmes d'emploi fédéraux tout en étant tenue de travailler de concert avec les gouvernements provinciaux en ce qui a

	<p>trait à la conception, à la prestation et à l'évaluation de ces programmes;</p> <ul style="list-style-type: none">○ conclure des accords en son nom pour l'administration de ses prestations d'emploi et mesures de soutien;○ conclure des accords avec les provinces, les territoires et d'autres entités afin de les aider à supporter les coûts de leurs programmes semblables de prestations et mesures de soutien (Ententes sur le développement du marché du travail / Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones).
--	--