

***Rapport de contrôle sur le versement
de prestations d'AE selon les motifs
de cessation d'emploi***

Rapport final

*Évaluation et développement des données
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada*

mai 2003

**SP-ML-018-05-03F
(also available in English)**

Papier

ISBN : 0-662-75945-1

N° de cat. : HS3-2/018-05-03F

PDF

ISBN : 0-662-75937-0

N° de cat. : HS3-2/018-05-03F-PDF

HTML

ISBN : 0-662-75940-0

N° de cat. : HS3-2/018-05-03F-HTML

Table des matières

Sommaire	i
Données et méthode.....	i
Principales constatations.....	ii
Réponse de la direction	v
Introduction	1
Données et méthode	3
Aperçu des motifs de cessation d’emploi	5
Analyse détaillée de six motifs de cessation d’emploi	9
Mise en disponibilité.....	9
Retour aux études.....	13
Blessure ou maladie	16
Départ volontaire	19
Renvoi.....	25
Congé de maternité ou parental	28
Conclusion	33

Liste de tableaux

Tableau 1	Taux de prestations d'AE selon le motif de cessation d'emploi (%)	5
Tableau 2	Régression – versement de prestations d'AE selon les autres motifs de cessation d'emploi	7
Tableau 3	Mise en disponibilité – répartition des prestataires d'AE (%).....	9
Tableau 4	Régression – travailleurs mis en disponibilité qui ont touché des prestations d'AE	12
Tableau 5	Retour aux études – répartition des prestataires d'AE (%).....	14
Tableau 6	Régression – travailleurs qui sont retournés aux études et qui ont touché des prestations d'AE	15
Tableau 7	Blessure ou maladie – répartition des prestataires d'AE (%).....	17
Tableau 8	Régression – travailleurs blessés ou malades qui ont touché des prestations d'AE	18
Tableau 9	Départ volontaire – répartition des prestataires d'AE (%)	20
Tableau 10	Régression – travailleurs qui ont démissionné et qui ont touché des prestations d'AE	22
Tableau 11	Régression (départ volontaire) – régions comptant un centre de ressources humaines (CRH).....	24
Tableau 12	Renvoi – répartition des prestataires d'AE (%).....	26
Tableau 13	Régression – travailleurs congédiés qui ont touché des prestations d'AE	27
Tableau 14	Régression (renvoi) – régions comptant un centre de ressources humaines (CRH)	28
Tableau 15	Congé de maternité ou parental – répartition des prestataires d'AE (%)	29
Tableau 16	Régression – travailleurs en congé de maternité ou parental qui ont touché des prestations d'AE	31

Sommaire

L'évaluation du régime d'Assurance-emploi (AE) doit tenir compte de l'accessibilité aux prestations d'AE. Au cours des trois dernières années, des rapports ont examiné le taux de versement de prestations d'AE. L'an dernier, un rapport a examiné de plus près les motifs du non-versement de prestations d'AE.

Le présent rapport aborde la question de l'accessibilité dans une autre perspective en analysant le lien qui existe entre le versement de prestations d'AE et les motifs de cessation d'emploi. Plus particulièrement, le rapport :

- donne une vue d'ensemble des motifs invoqués pour les cessations d'emploi et examine les prestations d'AE versées et les taux d'admissibilité liés à chaque motif;
- analyse plus en détail les six principaux motifs d'une cessation d'emploi (mise en disponibilité, retour aux études, blessure ou maladie, départ volontaire, renvoi et congé de maternité ou parental) et traite des règles liées à chaque motif ainsi que de l'incidence prévue sur le versement de prestations d'AE.

Données et méthode

La présente étude repose sur les données tirées de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE) et les données administratives sur l'AE tirées de la base de données sur les relevés d'emploi (RE) et du profil vectoriel (PV). Les renseignements sur le motif de la cessation d'emploi sont indiqués par l'employeur sur le RE et sont également recueillis auprès des anciens employés dans le cadre de l'ECPIE. Bien que les réponses aux questions de l'ECPIE soient semblables aux motifs indiqués sur les RE, les renseignements fournis ne sont pas toujours identiques. En conséquence, l'analyse présentée dans ce rapport repose essentiellement sur les motifs de cessation d'emploi inscrits sur les RE, puisque l'administration de l'AE s'en remet aux motifs de cessation d'emploi qui y figurent.

L'analyse présentée dans ce rapport met l'accent sur les répondants à la plus récente enquête de l'ECPIE (c.-à-d. les travailleurs qui ont connu un changement ou une interruption de leur activité à un moment quelconque entre octobre 2000 et septembre 2001). L'analyse compare également les données de l'ECPIE du cycle le plus récent avec les données de l'ECPIE pour la période qui a précédé immédiatement la réforme de l'AE survenue en 1996 (3^eT1995-2^eT1996) et celle qui a fait suite à cette réforme (1^eT1997-4^eT1997). En ce qui a trait à deux des motifs de cessation d'emploi (le départ volontaire et le renvoi), on a également fait appel aux données tirées du fichier sur les RE et aux données du PV, pour les besoins de l'analyse, afin d'examiner la possibilité d'un effet « régional » attribuable aux gestionnaires de centres de ressources humaines (CRH).

Principales constatations

Selon l'analyse générale, la mise en disponibilité a été le motif de cessation d'emploi invoqué par plus de la moitié (58,6 p. 100) des répondants à la plus récente enquête de l'ECPIE (4^eT2000-3^eT2001) qui avaient touché des prestations d'AE. Venait ensuite la catégorie des congés de maternité ou parentaux (10,5 p. 100).

La comparaison des taux de prestations d'AE selon le motif de la cessation d'emploi a révélé que les personnes ayant indiqué un retour aux études, un congé autorisé, une démission ou une retraite étaient moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs mis en disponibilité. De plus, les travailleurs qui ont quitté leur emploi en raison d'un congé de maternité ou parental étaient plus susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs mis en disponibilité.

L'analyse détaillée des six principaux motifs de cessation d'emploi a permis de relever des écarts considérables selon le sexe, l'âge, le genre de famille et la région. À titre d'exemple, mentionnons que :

- les hommes représentaient près des deux tiers (64,3 p. 100) des personnes mises en disponibilité, 60,5 p. 100 des personnes ayant démissionné et 58,6 p. 100 des employés qui avaient été congédiés, mais seulement 54,7 p. 100 de tous les prestataires d'AE;
- les femmes représentaient 90,7 p. 100 des prestataires d'AE qui avaient quitté leur emploi en raison d'un congé de maternité ou parental, 61,6 p. 100 des personnes qui avaient quitté à la suite d'une blessure ou d'une maladie et 61,6 p. 100 de celles qui étaient retournées aux études, mais seulement 45,2 p. 100 de tous les prestataires d'AE;
- les jeunes (15 à 24 ans) représentaient 44,9 p. 100 des prestataires d'AE ayant indiqué un retour aux études sur leur RE, 19,1 p. 100 des employés congédiés et 17,8 p. 100 des personnes qui avaient quitté leur emploi, mais seulement 12,4 p. 100 de tous les prestataires d'AE;
- les célibataires sans enfants représentaient 43,3 p. 100 des prestataires d'AE qui avaient quitté leur emploi, comparativement à 27,8 p. 100 de tous les prestataires d'AE;
- les célibataires ayant des enfants représentaient 23,6 p. 100 des travailleurs congédiés, 13,1 p. 100 de ceux qui avaient quitté en raison d'un congé de maternité ou parental et 9,2 p. 100 de ceux qui avaient démissionné, mais seulement 8,5 p. 100 de tous les prestataires d'AE;
- les personnes vivant en milieu rural représentaient plus du quart (25,1 p. 100) des prestataires d'AE mis en disponibilité et seulement 3,2 p. 100 des personnes pour lesquelles un retour aux études figurait sur le RE, mais 19,2 p. 100 de tous les prestataires d'AE.

Pour ce qui est des taux de prestations d'AE, l'analyse détaillée des six principaux motifs de cessation a révélé ce qui suit :

- les jeunes étaient moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les personnes d'âge mûr (25 à 54 ans) lorsque le motif de la cessation d'emploi était une mise en disponibilité ou un retour aux études. Ils étaient aussi moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les hommes d'âge mûr lorsque le motif de la cessation d'emploi était soit un départ volontaire, soit un renvoi;
- les travailleurs saisonniers étaient moins susceptibles que les travailleurs non saisonniers de toucher des prestations d'AE lorsque la cessation d'emploi était attribuable à une mise en disponibilité ou à un retour aux études;
- dans le cas des personnes mises en disponibilité, plus elles comptaient de semaines consécutives de chômage, plus elles étaient susceptibles de toucher des prestations d'AE;
- un taux de chômage plus élevé se traduisait par un taux de prestations d'AE inférieur dans les cas où le motif de cessation d'emploi était un congé de maternité ou parental;
- les taux de prestations d'AE des personnes mises en disponibilité, ayant fait un retour aux études ou ayant démissionné ont été plus faibles au cours du dernier cycle que pendant la période postérieure à la réforme de l'AE;
- une proportion importante des personnes qui avaient quitté volontairement leur emploi ont touché des prestations d'AE en raison de circonstances atténuantes. Cette proportion est toutefois plus élevée chez les personnes qui ont été congédiées. Les faits semblent indiquer que, dans les différentes régions du Canada, les mécanismes employés par les gestionnaires de Centres de ressources humaines (CRH) diffèrent lorsqu'il s'agit d'approuver les demandes de prestations d'AE présentées par les personnes qui ont démissionné. Ce phénomène est encore plus marqué dans le cas des congédiements, où les taux de prestations d'AE varient considérablement;
- dans certains cas, on peut s'interroger sur l'exactitude du motif de la cessation d'emploi. Les comparaisons entre les réponses des participants à l'ECPIE et les renseignements inscrits sur les RE font ressortir des divergences importantes dans le cas des renvois et du retour aux études, les congés de maternité ayant obtenu le degré de concordance le plus élevé.

Réponse de la direction

En avril 2000, la Direction générale de l'assurance a mis en œuvre, dans son plan d'action annuel, une stratégie globale de gestion de la qualité en vue d'améliorer la qualité des décisions touchant le paiement de prestations. Diverses initiatives ont été lancées depuis, et plusieurs études ont été réalisées.

En novembre 2001, une politique sur la documentation et la recherche pour la prise de décisions relatives aux demandes d'Assurance-emploi (AE) a été mise en œuvre à l'échelle nationale. Cette politique a pour objectif de faire en sorte que la documentation sur les demandes d'AE soit conforme aux normes du droit administratif de même qu'à la *Loi sur l'assurance-emploi* et à son règlement d'application. Elle reconnaît également qu'une bonne documentation renforce les critères de qualité énoncés dans la Politique nationale de gestion de qualité, qui visent à améliorer la rapidité de production, l'exactitude et la transparence des communications, l'équité et la satisfaction de la clientèle.

En avril 2002, un processus de recherche interactif a été intégré à Appli-Web (service de demande d'assurance-emploi en ligne) aux termes de l'initiative Gouvernement en direct (GED). Ce processus, qu'on s'emploie en ce moment à améliorer, permettra d'assurer l'uniformité de la recherche et, en conséquence, de réduire les variations dans la prise de décisions à l'échelle du pays. De plus, DRHC fait la promotion du service de demande en ligne comme étant le meilleur moyen de présenter une demande de prestations d'AE. Comme de plus en plus de demandes sont reçues par Internet, il faut continuer d'améliorer l'uniformité de la recherche et des décisions.

Le 1^{er} avril 2003, la Commission a mis en application une politique nationale de sentences arbitrales, qui définit les niveaux de responsabilité en vertu desquels les décisions peuvent être rendues. La politique assure l'uniformité des décisions en veillant au respect du niveau décisionnel compétent. Une décision de premier niveau comporte des éléments clairs qui ne peuvent se traduire que par une conclusion tout à fait évidente. Selon une étude nationale menée au cours du second trimestre de 2003 par les Services de la qualité – Assurance, les agents semblent se conformer à la politique dans la majorité des cas.

Les Services de vérification interne et de gestion des risques (SVIGR) ont procédé à une vérification de l'admissibilité aux prestations d'AE, comme le prévoyait leur plan d'utilisation des ressources établi pour l'exercice 2002-2003. Selon le rapport définitif, les vérificateurs sont d'avis que les activités liées à l'admissibilité aux prestations d'AE sont bien gérées et que l'initiative nationale de gestion de la qualité ainsi que l'orientation stratégique visant l'amélioration de la qualité des décisions et le versement des prestations favorisent la qualité du processus.

J'aimerais insister sur le fait que la période d'enquête utilisée pour les besoins de l'analyse couvrait les années 2000 et 2001. Depuis ce temps, la Direction générale de l'assurance continue d'explorer différentes avenues pour garantir l'uniformité – la normalisation du processus et des politiques devant mener à l'uniformité des décisions relatives aux demandes de prestations d'AE. Les décisions sont d'ailleurs de plus en plus uniformes grâce aux initiatives qui ont été amorcées depuis 2000.

À titre d'exemple, en 2001-2002, le degré d'exactitude global s'établissait à 94,41 p. 100, l'objectif visé étant de 95 p. 100. À la fin de l'exercice 2002-2003, le degré d'exactitude avait grimpé à 95,5 p. 100, ce qui représente une augmentation de 1,09 p. 100. Cette hausse a permis de réaliser des économies de 120 M\$ (les prestations n'étant pas versées indûment). Au cours des trois premiers mois de 2003-2004, le degré d'exactitude s'est maintenu au-delà de 95 p. 100.

Nous prévoyons que l'amélioration du système de traitement automatisé des demandes (TAD), les outils de travail en ligne pour le règlement des demandes et les services offerts aux clients et aux employeurs nous permettront de maintenir cette tendance à la hausse.

Introduction

Toute évaluation générale du Régime d'assurance-emploi (AE) doit comprendre une analyse approfondie de l'accessibilité aux prestations d'AE. Au cours des trois dernières années, des rapports ont été rédigés en vue d'examiner le taux de versement de prestations d'AE. L'an dernier, le rapport a examiné de plus près les motifs du non-versement de prestations d'AE, le but premier étant d'examiner les répercussions immédiates et à long terme de la réforme de l'AE.

Le présent rapport aborde la question de l'accessibilité dans une autre perspective en analysant le lien qui existe entre le versement de prestations d'AE et les motifs de cessation d'emploi. Cette perspective donne un aperçu de la dimension opérationnelle de l'AE.

Le motif de la cessation d'emploi est indiqué sur le relevé d'emploi (RE) que doit remplir l'employeur lorsqu'un travailleur cesse d'être à son emploi. Le motif inscrit sur les RE sert à déterminer quelles personnes sont admissibles aux prestations d'AE. À titre d'exemple, si le motif indiqué est le renvoi, la personne n'aura pas droit aux prestations d'AE à moins de circonstances atténuantes.

La première partie du rapport porte sur les données et la méthode employées pour effectuer l'analyse. La seconde partie donne un aperçu des motifs de cessation d'emploi et examine les taux de prestations d'AE et d'admissibilité liés à chaque motif. La troisième partie présente une analyse plus détaillée des six principaux motifs de cessation d'emploi et traite des règles liées à chaque motif ainsi que du taux prévu de prestations d'AE. Dans les cas où le versement de prestations d'AE diffère largement, une analyse plus poussée tente d'expliquer l'écart.

Données et méthode

Le présent rapport examine le versement de prestations d'Assurance-emploi (AE) selon les motifs de cessation d'emploi à l'aide des données tirées de l'ECPIE, de la base de données des Relevés d'emploi (RE) et du profil vectoriel (PV).

L'ECPIE est menée par Statistique Canada pour le compte d'Évaluations stratégiques, Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Dans le cadre de l'enquête, des entrevues sont menées auprès d'un échantillon de personnes qui ont connu une cessation d'emploi au cours de périodes de référence précises. La première entrevue (premier cycle) a lieu dans l'année qui suit la cessation d'emploi et la seconde (deuxième cycle), environ neuf mois après la première. L'information recueillie par le biais de l'ECPIE comprend des renseignements démographiques sur les personnes et les ménages, les motifs de la cessation d'emploi, le versement de prestations d'AE, les activités de recherche d'emploi et les résultats obtenus à ce chapitre, le revenu, les avoirs et les dettes, les dépenses ainsi que la formation.

Pour la période allant d'octobre 2000 à septembre 2001, 14 567 Canadiens au total, qui avaient connu un changement ou une interruption de leur activité professionnelle, ont été sondés dans le cadre de l'ECPIE. L'analyse présentée dans ce rapport compare le cycle le plus récent avec les périodes qui ont précédé et suivi immédiatement la réforme de l'AE de 1996 en regroupant les cohortes (trimestres) de l'ECPIE selon les périodes suivantes :

- période antérieure à la réforme de l'AE (cohortes 1 à 4) : les participants à ces entrevues ont connu une cessation d'emploi au cours de l'un des quatre trimestres (3^eT1995-2^eT1996) qui ont précédé la réforme de l'AE;
- période postérieure à la réforme de l'AE (cohortes 7 à 10) : les participants à ces entrevues ont connu une cessation d'emploi au cours de l'un des quatre trimestres (1^eT1997-4^eT1997) qui ont suivi la réforme de l'AE;
- cycle le plus récent (cohortes 22 à 25) : les participants à ces entrevues ont connu une cessation d'emploi au cours de l'un des quatre trimestres suivants : du 4^eT2000 au 3^eT2001.

Les périodes antérieure et postérieure à la réforme de l'AE ont été comparées afin de déterminer les changements qui sont associés à cette réforme. Aucune analyse n'a porté sur la période de la mise en œuvre de la réforme de l'AE (3^eT1996-4^eT1996), parce que celle-ci n'était pas terminée et que l'analyse aurait été fort complexe. En plus de comparer les périodes qui ont précédé et suivi la réforme de l'AE, nous comparons la période la plus récente (soit du 4^eT2000 au 3^eT2001) aux deux périodes précédentes afin d'évaluer les effets à long terme de la réforme de l'AE.

L'analyse présentée dans ce rapport a aussi été effectuée à l'aide des données administratives tirées de la base de données des RE et des données du PV, en vue de constituer une base de données pour les différents Centres des ressources humaines (CRH) au Canada. Le RE est un document enregistré que les employeurs doivent remplir et remettre à chaque employé qui

cesse de travailler pour eux. Le RE précise la période pendant laquelle l'employé a travaillé chez l'employeur, le nombre d'heures de travail, le montant des gains assurables et la raison de la cessation d'emploi. Le RE constitue le document clé ouvrant droit à une période de prestations d'AE et sert à déterminer si une personne est admissible aux prestations d'AE et à fixer le montant des prestations et la durée de la période de versement.

Le fichier du PV est tiré du fichier principal des prestations et des trop-payés (FPPTP) de DRHC, qui sert à administrer les demandes et le versement de prestations d'AE. Le FPPTP contient des renseignements qui figurent sur les demandes de prestations d'AE et les déclarations de quinzaine des prestataires, de même que les décisions administratives rendues par la Commission concernant l'admissibilité des prestataires. Le FPPTP renferme les données suivantes :

- les caractéristiques des prestataires;
- les taux et les périodes de prestations;
- le compte rendu hebdomadaire des activités des prestataires durant toute la période de prestations.

Dans le présent rapport, les données du PV de même que celles des RE sont utilisées pour analyser l'incidence que peuvent avoir les gestionnaires de CRH régionaux sur les taux de prestations dans le cas des personnes qui ont quitté leur emploi ou qui ont fait l'objet d'un renvoi. Cet effet « régional » est déterminé uniquement dans le cas des départs volontaires et des renvois, parce que ces deux motifs donnent aux gestionnaires de CRH un plus grand pouvoir discrétionnaire lorsqu'il s'agit d'accorder ou non des prestations d'AE.

En se fondant sur ces sources de données, le présent rapport examine de près chaque motif de cessation d'emploi indiqué sur les RE. Les caractéristiques des prestataires et les taux de prestations d'AE sont aussi examinés au moyen d'une analyse statistique et de techniques d'estimation (modèle des probits).

Aperçu des motifs de cessation d'emploi

Onze motifs uniques de cessation d'emploi sont saisis sur les RE. Le tableau 1, qui renferme des données sur les répondants au dernier cycle de l'ECPIE, permet d'observer la répartition des prestataires d'AE, les taux de prestations et l'admissibilité selon les motifs de cessation d'emploi

Tableau 1						
Taux de prestations d'AE selon le motif de cessation d'emploi (%)						
Motifs de cessation d'emploi	Tous	Proportion des prestataires d'AE		Versement de prestations d'AE		Admissibilité
	Motif indiqué sur le RE	Question de l'ECPIE	Motif indiqué sur le RE	Dans les cinq semaines suivant la cessation d'emploi	Semaines de chômage >1	N^{bre} d'heures suffisant aux fins de l'admis.
Mise en disponibilité	39,1	54,9	58,6	45,6	50,4	77,3
Grève ou lock-out	0,1	0,1	0,2	s.o.	s.o.	s.o.
Retour aux études	3,6	1,8	0,4	3,7	4,7	59,4
Blessure ou maladie	4,2	8,2	8,1	58,9	59,3	87,1
Départ volontaire	27,2	5,7	5,0	5,6	9,4	64,3
Maternité ou congé parental	3,9	10,9	10,5	82,2	83,3	92,3
Retraite	0,7	0,6	0,4	15,0	16,2	95,0
Travail partagé	0,6	–	1,7	84,5	75,8	94,5
Apprentissage	0,6	–	1,3	70,7	70,1	95,7
Renvoi	5,3	2,1	3,6	21,0	27,2	52,0
Congé autorisé	0,4	–	0,1	5,0	5,4	71,1
Autre	14,3	15,6	10,1	21,4	29,1	72,6

Taille de l'échantillon = 14 567
 Source : ECPIE, 4^eT2000-3^eT2001
 Nota : Tous les nombres sont pondérés.
 Les questions de l'ECPIE ne portent pas sur le travail partagé, l'apprentissage ou les congés autorisés.
 s.o. dénote moins de 30 observations.

Sur l'ensemble des motifs de cessation d'emploi, près des deux tiers étaient une mise en disponibilité ou un départ volontaire. Toutefois, bien que les départs volontaires représentent 27,2 p. 100 de tous les motifs de cessation d'emploi, les personnes qui ont démissionné *et* touché des prestations d'AE représentent seulement 5,7 p. 100 de tous les prestataires d'AE. Dans le tableau 1, le pourcentage supérieur inscrit dans la colonne 3 (comparativement à la colonne 1) indique que les règles de l'AE étaient plus favorables dans le cas de ce motif particulier par rapport aux motifs de la première colonne, où le pourcentage est plus élevé.

La comparaison entre les colonnes 2 et 3 du tableau 1 permet de constater que les réponses à la question de l'ECPIE portant sur le motif de la cessation d'emploi étaient assez semblables aux motifs indiqués sur les RE. Cependant, les questions de l'ECPIE n'abordaient pas le travail partagé, l'apprentissage et les congés autorisés comme motifs possibles de cessation d'emploi. Même si les résultats tirés des deux sources de données sont semblables, la corrélation entre les motifs indiqués sur les RE et les motifs fournis à l'occasion de l'ECPIE n'est pas de 100 p. 100. Une des raisons qui explique cet écart est le fait que les réponses à l'ECPIE sont formulées par les travailleurs, tandis que ce sont les employeurs qui inscrivent les renseignements sur les RE. Il se peut également que l'ECPIE comporte un biais de rappel dans une certaine mesure, étant donné que les répondants ont été interrogés de neuf à douze mois après leur cessation d'emploi. De plus, le fait d'inciter les employeurs à remplir les RE d'une certaine manière peut également contribuer à cet écart. L'employeur et l'employé peuvent convenir que le motif du départ est une mise en disponibilité alors qu'en réalité la raison du départ est toute autre. Cela avantage l'employé, car il est plus facile de toucher des prestations d'AE pour des raisons de mise en disponibilité qu'à la suite d'un congédiement ou d'un départ volontaire. L'analyse présentée dans ce rapport est fondée essentiellement sur les motifs de cessation d'emploi qui figurent sur les RE.

Le tableau 1 montre que la mise en disponibilité est le motif de cessation d'emploi déclaré par plus de la moitié (58,6 p. 100) des prestataires d'AE. Ce motif est examiné de façon plus détaillée dans la prochaine partie du rapport. Les autres motifs ayant fait l'objet d'un examen approfondi comprennent le retour aux études, les blessures ou maladies, le départ volontaire, le renvoi ainsi que le congé de maternité ou parental. Les autres motifs ne sont pas examinés plus en détail dans le rapport parce que, hormis la catégorie « autre », ils ne concernent que 3,7 p. 100 de tous les prestataires d'AE.

Le tableau 1 montre également que les taux de prestations d'AE correspondent en gros aux résultats escomptés. Par exemple, les personnes qui ont touché des prestations d'AE en raison d'un congé de maternité ou parental, d'un apprentissage ou d'un travail partagé affichent les taux de prestations d'AE les plus élevés. Les taux de prestations d'AE les plus bas sont observés chez les personnes qui ont quitté leur emploi pour retourner aux études ou qui ont démissionné. Suivant la définition de l'admissibilité à l'AE, les personnes qui quittent leur emploi pour l'un ou l'autre de ces deux motifs ne devraient pas toucher de prestations d'AE, la cessation d'emploi étant alors considérée comme un départ volontaire. Toutefois, comme on le verra dans la prochaine partie du rapport, ces deux catégories de personnes peuvent toucher des prestations d'AE dans certaines circonstances. Des circonstances spéciales peuvent également être en cause dans le cas des renvois.

La cinquième colonne du tableau 1 montre que le taux de prestations d'AE augmente à mesure que s'accroît le nombre de semaines consécutives de chômage (sauf dans les cas du travail partagé et de l'apprentissage)¹.

¹ Ce résultat peut être attribuable à la petite taille des échantillons, mais il est impossible de fournir une véritable explication à l'heure actuelle.

La dernière colonne du tableau 1 affiche les taux d'admissibilité, qui sont fondés sur le nombre suffisant d'heures ouvrant droit aux prestations d'AE dans une région économique donnée. Les employés qui ont quitté leur emploi pour suivre un apprentissage, prendre leur retraite, faire du travail partagé ou prendre un congé de maternité ou parental affichent les taux d'admissibilité à l'AE les plus élevés. Les personnes qui ont quitté leur emploi en raison d'un renvoi, d'un retour aux études ou d'une démission présentent les taux d'admissibilité à l'AE les plus bas.

Le tableau 2 montre les résultats d'une estimation statistique (effectuée au moyen de la méthode des probits) de la probabilité pour un travailleur de toucher des prestations d'AE après une cessation d'emploi. Les variables indépendantes comprennent les différents motifs de cessation d'emploi ainsi que la variable de la réforme de l'AE pour chacun des motifs. La première colonne montre l'écart estimatif dans la probabilité de toucher des prestations d'AE selon chaque motif de cessation d'emploi par rapport à la mise en disponibilité (les travailleurs mis en disponibilité constituent le groupe témoin qui a servi à évaluer la probabilité de toucher des prestations d'AE dans le cas des autres motifs de cessation d'emploi). Les valeurs *P* qui figurent dans la deuxième colonne servent à évaluer l'importance des résultats. Toute valeur *P* inférieure à 0,100 est considérée comme significative aux fins de l'analyse et des autres estimations statistiques présentées dans le rapport. Les données du tableau 2 de même que les autres estimations statistiques du présent rapport sont assorties d'un intervalle de confiance de 90 p. 100.

Tableau 2								
Régression – versement de prestations d'AE								
selon les autres motifs de cessation d'emploi								
Variable dépendante : versement de prestations d'AE	Motifs				Réforme de l'AE			
	Écart (%)	Valeur <i>P</i>	I.C. de 90 %		Écart (%)	Valeur <i>P</i>	I.C. de 90 %	
Mise en disponibilité	–	–	–	–	1,7	0,295	-1,0	4,4
Grève ou lock-out	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Retour aux études	-53,8	0,000	-58,1	-49,4	7,8	0,404	-7,1	22,8
Blessure ou maladie	-7,0	0,254	-17,3	3,2	4,9	0,523	-7,6	17,4
Départ volontaire	-41,8	0,000	-47,3	-36,2	0,5	0,932	-8,6	9,6
Maternité ou congé parental	11,6	0,045	2,6	20,5	6,9	0,378	-5,7	19,5
Retraite	-40,8	0,000	-51,7	-29,9	-22,0	0,113	-43,8	-0,2
Travail partagé	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Apprentissage	0,9	0,956	-26,7	28,5	22,0	0,198	-1,0	45,0
Renvoi	-8,0	0,237	-19,2	3,2	1,0	0,911	-14,1	16,1
Congé autorisé	-49,9	0,000	-57,7	-42,0	30,8	0,057	14,0	47,7
Autre	-11,6	0,000	-16,8	-6,4	-9,3	0,028	-16,3	-2,3

Taille de l'échantillon = 16 454
Source : ECPIE, 3^{er}T1995-2^{er}T1996 et 1^{er}T1997-4^{er}T1997
Restrictions : nombre suffisant d'heures pour être admissible et au moins deux semaines consécutives de chômage
Nota : Tous les nombres sont pondérés.
s.o. dénote moins de 30 observations.

La première série de résultats figurant au tableau 2 indique que les personnes qui sont retournées aux études, qui ont pris un congé autorisé, qui ont démissionné ou qui ont pris leur retraite étaient beaucoup moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs mis en disponibilité. Quant aux travailleurs qui ont cessé leur activité en raison d'un congé de maternité ou parental, ils étaient plus susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs mis en disponibilité.

La seconde série de résultats que renferme le tableau 2 (colonnes 5 à 8) indique la probabilité pour un travailleur déplacé de toucher des prestations d'AE après la réforme de l'AE comparativement à la période qui l'a précédée. L'analyse révèle que les personnes qui ont quitté leur emploi pour prendre un congé autorisé étaient beaucoup plus susceptibles de toucher des prestations d'AE après la réforme. On observe également un changement important dans la catégorie « autre », bien que les résultats soient difficiles à interpréter compte tenu du caractère général de cette catégorie.

Analyse détaillée de six motifs de cessation d'emploi

La présente partie comprend une analyse approfondie des six principaux motifs de cessation d'emploi : la mise en disponibilité, le retour aux études, une blessure ou une maladie, le départ volontaire, le renvoi, et le congé de maternité ou parental.

Mise en disponibilité

Le tableau 3 porte sur les répondants à l'ECPIE au cours du cycle le plus récent (4^eT2000-3^eT2001) qui, selon leur RE, ont été mis en disponibilité.

Tableau 3					
Mise en disponibilité – répartition des prestataires d'AE					
(%)					
	Proportion	Proportion des prestataires d'AE		Versement de prestations d'AE	
	Tous les motifs de cessation d'emploi	Tous les motifs de cessation d'emploi	Mise en disp.	Dans les cinq semaines suivant la cessation d'emploi	Semaines de chômage >1
Sexe					
Hommes	54,0	54,7	64,3	45,6	50,4
Femmes	45,8	45,2	35,7	45,7	50,3
Région					
Rurale	14,9	19,2	25,1	49,4	54,2
Urbaine	85,1	80,8	74,9	44,5	49,2
Âge					
Jeunes (15 à 24 ans)	27,9	12,4	11,2	31,1	33,5
Âge mur (25 à 54 ans)	63,0	76,8	76,6	49,0	54,5
Âgés (55 ans et plus)	9,1	10,8	12,2	45,3	50,2
Genre de famille					
Célibataire avec enfants	10,9	8,5	6,6	37,3	42,8
Célibataire sans enfants	38,7	27,8	29,8	41,7	46,1
Marié avec enfants	25,6	34,7	30,4	49,0	54,2
Marié sans enfants	24,3	28,7	32,9	48,9	53,5
Région					
Atlantique	9,2	13,1	16,7	54,4	57,7
Québec	26,9	31,8	34,7	51,8	55,1
Ontario	35,3	29,9	26,3	39,7	45,4
Prairies	16,8	12,7	10,3	37,1	42,6
Colombie-Britannique	11,7	12,5	12,0	43,6	48,9
Type de travailleur					
Saisonnier	14,3	14,8	23,6	45,1	48,2
Non saisonnier	85,7	85,2	76,4	45,8	51,1

Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs mis en disponibilité) = 9 262
 Source : ECPIE, 4^eT2000-3^eT2001
 Nota : Tous les nombres sont pondérés.

Selon le tableau 3, les hommes représentent près des deux tiers (64,3 p. 100) des prestataires d'AE qui ont été mis en disponibilité. Ce phénomène est surtout attribuable au fait que les hommes sont plus nombreux à travailler dans le secteur primaire et ceux de la fabrication et de la construction où surviennent de nombreuses mises en disponibilité. Le tableau 3 montre également que le quart (25,1 p. 100) des prestataires d'AE mis en disponibilité vivaient en milieu rural, comparativement à un cinquième environ (19,2 p. 100) des prestataires d'AE qui ont cessé de travailler pour un tout autre motif. De plus, 23,6 p. 100 des prestataires d'AE mis en disponibilité étaient des travailleurs saisonniers, ces derniers ne représentant que 14,8 p. 100 de tous les prestataires d'AE.

Il y a peu de différence dans les taux de prestations d'AE chez les hommes et les femmes mis en disponibilité. Le tableau 3 montre aussi un faible écart dans les taux de prestations d'AE chez les travailleurs saisonniers et non saisonniers mis en disponibilité.

Si l'on compare les groupes d'âge, toutefois, il en ressort que le taux de prestations d'AE est plus faible chez les jeunes mis en disponibilité comparativement aux travailleurs d'âge mûr ou aux travailleurs âgés dans la même situation.

Le taux de prestations d'AE est également plus faible chez les travailleurs célibataires mis en disponibilité par rapport aux travailleurs mariés. La présence d'enfants semble avoir peu d'effet sur le taux de prestations d'AE dans le cas des personnes mariées. Toutefois, le taux de prestations d'AE est relativement faible chez les parents célibataires. Ce phénomène s'explique peut-être par le fait que les parents célibataires ne peuvent se permettre d'être inoccupés, car les prestations d'AE peuvent se révéler insuffisantes pour couvrir le coût de la vie et subvenir aux besoins d'une famille.

Le taux de prestations d'AE est plus élevé chez les travailleurs mis en disponibilité dans les provinces de l'Atlantique et au Québec par rapport à ceux dans les autres régions.

Les résultats des estimations (modèle des probits) concernant les répondants à l'ECPIE qui ont été mis en disponibilité figurent au tableau 4. Ces résultats montrent que les travailleurs mis à pied dans le secteur primaire et ceux de la fabrication, de la construction ou public étaient moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs du secteur tertiaire mis en disponibilité. Les employés mis en disponibilité étaient plus susceptibles de toucher des prestations d'AE s'ils travaillaient dans une petite entreprise plutôt que dans une entreprise comptant plus de 500 employés. En outre, les jeunes étaient moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs d'âge mûr, et ce, pour bon nombre des motifs de cessation d'emploi examinés dans la présente partie du rapport.

On ne peut s'étonner du fait que plus le nombre de semaines consécutives de chômage augmente, plus une personne est susceptible de toucher des prestations d'AE. Parallèlement, le tableau 4 montre que les travailleurs saisonniers étaient un peu moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs non saisonniers. Les employés mis à pied de façon temporaire étaient plus susceptibles de recevoir des prestations d'AE que ceux qui avaient été touchés par une mise en disponibilité permanente. Cela est peut-être dû au fait qu'une mise en disponibilité temporaire n'incite pas la personne concernée à se chercher un nouvel emploi avec autant d'ardeur qu'un travailleur touché par une mise à pied permanente. Il est intéressant de constater également que les employés qui avaient reçu un avis de mise en disponibilité étaient plus susceptibles de toucher des prestations d'AE que ceux qui n'en avaient pas obtenu. On pourrait s'attendre à ce qu'une personne se mette en quête d'un emploi plus tôt lorsqu'elle reçoit un préavis, de façon à être réembauchée plus rapidement. Toutefois, étant donné que les travailleurs qui reçoivent un avis de mise en disponibilité ne sont pas choisis de façon aléatoire (c.-à-d. que les travailleurs âgés comptant de longs états de service et ayant une famille sont traités différemment des travailleurs plus jeunes ayant moins d'ancienneté et sans famille), ce paradoxe évident n'est pas surprenant.

Enfin, les résultats figurant au tableau 4 montrent que les personnes qui ont été mises en disponibilité au cours du cycle le plus récent étaient moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que celles ayant été mises à pied durant la période qui a suivi la réforme de l'AE; la présente analyse ne comporte toutefois aucune indication permettant d'expliquer ce phénomène.

Tableau 4
Régression – travailleurs mis en disponibilité
qui ont touché des prestations d'AE

Variable dépendante : versement de prestations d'AE	Écart (%)	Valeur P	I.C. de 90 %		Moyenne de l'échant.	Taux de prestations d'AE (%)
Secteur						
Primaire	-5,9	0,008	-9,7	-2,2	0,114	63,9
Fabrication	-3,6	0,035	-6,5	-0,8	0,165	67,1
Construction	-5,4	0,003	-8,4	-2,4	0,167	62,9
Tertiaire	–	–	–	–	0,500	58,9
Public	-12,6	0,000	-18,2	-7,1	0,045	67,9
Taille de l'entreprise						
Moins de 20 employés	7,6	0,047	1,7	13,5	0,024	66,8
20 à 99 employés	5,1	0,096	0,2	10,0	0,048	66,3
100 à 499 employés	3,3	0,203	-0,9	7,5	0,066	64,1
Plus de 500 employés	–	–	–	–	0,189	61,3
Inconnue	6,5	0,000	3,8	9,1	0,674	67,5
Âge						
Jeunes (15 à 24 ans)	-13,1	0,000	-16,4	-9,9	0,134	53,5
Âge mûr (25 à 54 ans)	–	–	–	–	0,762	67,9
Âgés (55 ans et plus)	0,2	0,927	-3,1	3,5	0,104	68,3
Caractéristiques de l'emploi						
Mise en disponibilité temporaire	8,3	0,000	6,1	10,5	0,532	69,9
Saisonnier	-3,2	0,032	-5,6	-0,7	0,305	66,2
Remise d'un avis de mise en disponibilité	4,8	0,000	2,8	6,9	0,421	69,1
Versement d'une indemnité de départ	0,4	0,739	-1,8	2,6	0,302	65,5
Semaines de travail inscrites sur les RE	0,0	0,187	0,0	0,0	200,433	s.o.
Heures hebdomadaires moyennes	0,0	0,584	0,0	0,1	43,795	s.o.
Chômage						
Semaines consécutives	0,1	0,000	0,1	0,1	29,123	s.o.
Taux	0,0	0,898	-0,2	0,2	11,477	s.o.
Réforme de l'AE	-2,0	0,200	-4,6	0,6	0,318	67,4
Changements depuis la réforme de l'AE	-6,2	0,000	-8,7	-3,8	0,332	62,9

Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs mis en disponibilité) = 16 447; ce nombre a été obtenu en se limitant à ceux qui comptaient suffisamment d'heures pour être admissibles et au moins deux semaines consécutives de chômage. Les résultats sont fondés sur la régression des probits pondérés.

Source : Trois cycles de l'ECPIE : 3^{er}T1995-2^{er}T1996, 1^{er}T1997-4^{er}T1997 et 4^{er}T2000-3^{er}T2001. Les effets de la réforme de l'AE sont fondés sur la comparaison entre 3^{er}T1995-2^{er}T1996 et 1^{er}T1997-4^{er}T1997. Les changements depuis la réforme de l'AE sont fondés sur la comparaison entre 4^{er}T2000-3^{er}T2001 et 1^{er}T1997-4^{er}T1997.

s.o. dénote moins de 30 observations.

L'analyse des tableaux croisés (ne figurant pas dans ce rapport) révèle qu'environ 72 p. 100 de toutes les personnes dont le motif de cessation d'emploi inscrit sur le RE était une mise en disponibilité, ont également déclaré ce motif à l'intervieweur au moment de l'ECPIE.

Retour aux études

De façon générale, pour qu'une personne puisse toucher des prestations après avoir volontairement quitté son emploi, elle doit démontrer que ce départ était la seule solution raisonnable dans les circonstances ou qu'aucune solution de rechange ne lui permettait de faire autrement. Les prestataires ne sont pas tenus par la Loi de faire l'impossible pour fournir une raison valable de quitter volontairement leur emploi, mais la Loi exige que ce motif soit raisonnable dans les circonstances.

Compte tenu de ces restrictions, une personne ne devrait pas s'attendre à toucher des prestations d'AE lorsque le motif de cessation d'emploi inscrit sur son RE est un « retour aux études ». Cette personne pourrait néanmoins recevoir des prestations d'AE dans certaines circonstances, notamment si le nombre d'heures d'études ou de formation n'excède pas 11 heures par semaine et que la période de formation ou d'études ne se prolonge pas au-delà d'un an. La personne doit également demeurer apte au travail et l'agent de l'AE doit approuver les modalités au préalable. L'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* fournit des précisions sur cet aspect de l'AE.

Le tableau 5 porte sur les répondants à la plus récente enquête de l'ECPIE dont le motif de cessation d'emploi inscrit sur le RE était un « retour aux études ». Ce groupe étant formé de quelques centaines de prestataires d'AE seulement, il est possible que bon nombre des cellules analysées (dans le tableau 5) ne concernent qu'une poignée d'individus. En conséquence, plusieurs petits écarts observés au tableau 5 ne sont peut-être pas statistiquement significatifs vu la petite taille de l'échantillon.

Un peu plus du tiers (38,4 p. 100) des prestataires d'AE dans ce groupe étaient des hommes. Ceux qui sont retournés aux études affichaient un taux de prestations d'AE inférieur à celui des femmes dans la même situation.

Presque tous les prestataires d'AE qui ont quitté leur emploi pour retourner aux études résidaient en milieu urbain (96,8 p. 100) et n'avaient pas d'enfants (93,5 p. 100). Bon nombre d'entre eux (44,9 p. 100) étaient âgés de 15 à 24 ans.

La comparaison des taux de prestations d'AE pour les différents groupes d'âge révèle que ces taux étaient plus élevés chez les personnes d'âge mûr que chez les jeunes. À titre d'exemple, dans le cas des personnes qui ont touché des prestations d'AE dans les cinq semaines qui ont suivi la cessation d'emploi, le taux de prestations d'AE pour le groupe d'âge mûr était plus de quatre fois supérieur à celui des jeunes. Ce résultat s'explique peut-être par le fait que les jeunes sont plus susceptibles de retourner aux études à temps plein et de suivre des cours pendant plus de 11 heures par semaine, ce qui les rend inadmissibles aux prestations d'AE. Les travailleurs d'âge mûr dont le motif inscrit sur le RE était un « retour aux études » n'ont vraisemblablement suivi que quelques cours plutôt que de rejoindre les rangs des étudiants à temps plein, de sorte qu'ils demeuraient admissibles à l'AE.

Toutes les personnes qui sont retournées aux études et qui ont touché des prestations d'AE résidaient dans la région de l'Atlantique, en Ontario ou dans les Prairies, mais cette constatation est probablement attribuable à la petite taille de l'échantillon. Le tableau 5 montre également que le taux de prestations d'AE était beaucoup plus élevé dans les provinces de l'Atlantique qu'en Ontario ou dans les Prairies.

Tableau 5
Retour aux études – répartition des prestataires d'AE
(%)

	Proport.	Proportion des prestataires d'AE		Versement de prestations d'AE	
		Tous les motifs de cessation d'emploi	Tous les motifs de cessation d'emploi	Retour aux études	Dans les cinq semaines suivant la cessation d'emploi
Sexe					
Hommes	54,0	54,7	38,4	2,8	3,5
Femmes	45,8	45,2	61,6	4,7	5,9
Région					
Rurale	14,9	19,2	3,2	5,1	5,2
Urbaine	85,1	80,8	96,8	3,7	4,7
Âge					
Jeunes (15 à 24 ans)	27,9	12,4	44,9	2,2	2,8
Âge mûr (25 à 54 ans)	63,0	76,8	55,1	9,4	10,8
Âgés (55 ans et plus)	9,1	10,8	0,0	s.o.	s.o.
Genre de famille					
Célibataire avec enfants	10,9	8,5	6,0	1,1	1,6
Célibataire sans enfants	38,7	27,8	45,0	2,4	3,0
Marié avec enfants	25,6	34,7	0,5	s.o.	s.o.
Marié sans enfants	24,3	28,7	48,5	s.o.	s.o.
Région					
Atlantique	9,2	13,1	32,1	11,8	14,2
Québec	26,9	31,8	0,0	0,0	0,0
Ontario	35,3	29,9	45,3	4,8	6,2
Prairies	16,8	12,7	22,5	4,4	5,5
Colombie-Britannique	11,7	12,5	0,0	s.o.	s.o.
Type de travailleur					
Saisonnier	14,3	14,8	6,1	0,6	0,9
Non saisonnier	85,7	85,2	93,9	5,3	6,4

Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs qui sont retournés aux études) = 330

Source : ECPIE, 4^eT2000-3^eT2001

Nota : Tous les nombres sont pondérés.

s.o. dénote moins de 30 observations.

Le tableau 6 présente les résultats estimatifs des répondants à l'ECPIE dont le motif inscrit sur le RE était un « retour aux études ». Les résultats dénotent que les travailleurs du secteur public qui sont retournés aux études étaient moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs du secteur tertiaire dans la même situation. Les jeunes étaient aussi moins susceptibles que les personnes d'âge mûr de toucher des prestations d'AE. De plus, les travailleurs saisonniers étaient moins susceptibles que les travailleurs non saisonniers de toucher des prestations d'AE.

On peut voir, au tableau 6, une baisse importante à long terme. Cela dénote qu'une personne qui est retournée aux études en 2000 ou 2001 était moins susceptible de toucher des prestations d'AE qu'une autre étant retournée aux études après la réforme de l'AE.

Tableau 6						
Régression – travailleurs qui sont retournés aux études et qui ont touché des prestations d'AE						
Variable dépendante : versement de prestations d'AE	Écart (%)	Valeur P	I.C. de 90 %		Moyenne de l'échantillon	Taux de prestations d'AE (%)
Secteur						
Primaire	9,1	0,257	-7,3	25,6	0,038	25,0
Fabrication	-2,5	0,504	-8,3	3,3	0,173	18,1
Construction	13,5	0,091	-3,4	30,4	0,043	44,4
Tertiaire	–	–	–	–	0,664	2,9
Public	-7,2	0,069	-11,1	-3,3	0,082	17,3
Caractéristique de l'emploi						
Saisonnier	-6,5	0,029	-10,7	-2,2	0,230	11,5
Jeunes	-7,5	0,066	-15,7	0,6	0,729	15,8
Chômage						
Semaines consécutives	0,0	0,534	-0,1	0,2	36,592	s.o.
Taux	0,2	0,657	-0,4	0,8	10,227	s.o.
Réforme de l'AE	-3,8	0,293	-9,3	1,7	0,266	20,7
Changements depuis la réforme de l'AE	-6,5	0,077	-12,0	-1,0	0,398	8,4
Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs qui sont retournés aux études) = 417; ce nombre a été obtenu en se limitant à ceux qui comptaient suffisamment d'heures pour être admissibles et au moins deux semaines consécutives de chômage. Les résultats sont fondés sur la régression des probits pondérés.						
Source : Trois cycles de l'ECPIE : 3 ^e T1995-2 ^e T1996, 1 ^e T1997-4 ^e T1997 et 4 ^e T2000-3 ^e T2001. Les effets de la réforme de l'AE sont fondés sur la comparaison entre 3 ^e T1995-2 ^e T1996 et 1 ^e T1997-4 ^e T1997. Les changements depuis la réforme de l'AE sont fondés sur la comparaison entre 4 ^e T2000-3 ^e T2001 et 1 ^e T1997-4 ^e T1997.						
s.o. dénote moins de 30 observations.						

Environ 65 p. 100 des répondants (non indiqué) à l'ECPIE qui ont déclaré un « retour aux études » comme motif de cessation d'emploi avaient un RE sur lequel était inscrit ce même motif. Cela peut indiquer que les étudiants occupent un emploi contractuel ou saisonnier durant l'été et que ce travail prend fin tout juste avant le début de l'année scolaire, ce qui donnerait lieu à une sous-déclaration du nombre d'étudiants de la part des employeurs qui remplissent les RE.

Blessure ou maladie

Pour la plupart des travailleurs, les exigences relatives à l'admissibilité aux prestations d'AE sont plus rigoureuses dans les cas de blessure ou de maladie. Depuis l'adoption du projet de loi C-32, un travailleur qui présente une demande de prestations d'AE en raison d'une maladie doit accumuler seulement 600 heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations de maladie au lieu des 700 heures qui étaient exigées avant l'adoption du projet de loi. Les nouvelles règles s'appliquent aux travailleurs qui étaient incapables de poursuivre leur activité en raison d'une maladie le 31 décembre 2000 ou après cette date. Une personne qui est incapable de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine peut toucher des prestations de maladie pendant une période maximale de 15 semaines. Une personne qui présente une demande de prestations de maladie doit fournir la preuve qu'elle est incapable de travailler, mais que sinon elle serait disposée à travailler. Une personne peut ne pas toucher de prestations de maladie si elle bénéficie d'un régime de soins médicaux offert par son employeur, car ce régime peut se révéler plus généreux que les prestations d'AE.

Le tableau 7 porte sur les répondants à la plus récente enquête de l'ECPIE dont le motif de cessation d'emploi inscrit sur le RE était une blessure ou une maladie. Parmi ce groupe de prestataires, les femmes étaient presque deux fois plus nombreuses que les hommes. Les femmes qui avaient déclaré une blessure ou une maladie pour motiver leur cessation d'emploi affichaient également un taux de prestations d'AE plus élevé.

Tableau 7
Blessure ou maladie – répartition des prestataires d’AE
 (%)

	Proport.	Proportion des prestataires d’AE		Versement de prestations d’AE	
	Tous les motifs de cessation d’emploi	Tous les motifs de cessation d’emploi	Blessure ou maladie	Dans les cinq semaines suivant la cessation d’emploi	Semaines de chômage >1
Sexe					
Hommes	54,0	54,7	38,4	52,1	53,3
Femmes	45,8	45,2	61,6	64,2	63,8
Âge					
Jeunes (15 à 24 ans)	27,9	12,4	9,5	62,8	63,8
Âge mûr (25 à 54 ans)	63,0	76,8	72,2	60,7	60,6
Âgés (55 ans et plus)	9,1	10,8	18,3	51,0	53,4
Genre de famille					
Célibataire avec enfants	10,9	8,5	5,3	38,4	41,5
Célibataire sans enfants	38,7	27,8	36,2	59,2	61,3
Marié avec enfants	25,6	34,7	22,9	53,6	52,0
Marié sans enfants	24,3	28,7	35,1	68,2	67,4
Secteur					
Primaire	4,9	6,6	1,4	s.o.	s.o.
Fabrication	17,6	22,3	14,3	43,2	42,5
Construction	9,2	12,2	4,1	s.o.	s.o.
Tertiaire	64,5	55,8	74,8	64,2	64,5
Public	3,5	2,9	5,1	s.o.	s.o.
Type de travailleur					
Saisonnier	14,3	14,8	0,8	s.o.	s.o.
Non saisonnier	85,7	85,2	99,2	59,0	59,4
Taille de l’échantillon (seulement les travailleurs malades ou blessés) = 373					
Source : ECPIE, 4 ^e T2000-3 ^e T2001					
Nota : Tous les nombres sont pondérés.					
s.o. dénote moins de 30 observations.					

Près de 90 p. 100 des prestataires d’AE (non indiqué) qui ont déclaré une blessure ou une maladie travaillaient dans le secteur tertiaire ou celui de la fabrication, comparativement à 78 p. 100 environ des prestataires d’AE qui avaient cessé de travailler pour tout autre motif. Si l’on s’attarde aux taux de prestations d’AE selon le secteur, on voit que le taux de prestations était plus élevé chez les travailleurs du secteur tertiaire qui ont cessé de travailler en raison d’une blessure ou d’une maladie que chez les travailleurs des autres secteurs qui ont quitté leur emploi pour le même motif.

Presque tous les prestataires d’AE qui ont quitté leur emploi en raison d’une blessure ou d’une maladie étaient des travailleurs non saisonniers (99,2 p. 100), comparativement à 85,2 p. 100 des prestataires d’AE ayant cessé de travailler pour tout autre motif.

Selon le groupe d’âge, les jeunes qui ont quitté leur emploi en raison d’une maladie ou d’une blessure affichaient un taux de prestations d’AE plus élevé que celui des travailleurs d’âge mûr ou âgés qui avaient cessé de travailler pour le même motif.

Le tableau 8 présente les résultats estimatifs des répondants à l'ECPIE qui ont quitté leur emploi en raison d'une blessure ou d'une maladie.

Tableau 8						
Régression – travailleurs blessés ou malades qui ont touché des prestations d'AE						
Variable dépendante : versement de prestations d'AE	Écart (%)	Valeur P	I.C. de 90 %		Moyenne de l'échant.	Taux de prestations d'AE (%)
Secteur						
Primaire	-34,6	0,008	-54,3	-14,8	0,033	46,4
Fabrication	-28,4	0,001	-41,9	-14,9	0,129	55,1
Construction	-30,6	0,018	-51,1	-10,1	0,041	51,4
Tertiaire	–	–	–	–	0,750	69,2
Public	-3,9	0,757	-25,3	17,4	0,046	72,4
Caractéristique de l'emploi						
Saisonnier	-9,6	0,412	-29,3	10,2	0,028	37,5
Âge						
Jeunes (15 à 24 ans)	1,7	0,849	-13,1	16,6	0,079	58,2
Âge mûr (25 à 54 ans)	–	–	–	–	0,780	69,9
Âgés (55 ans et plus)	-10,5	0,192	-24,0	3,0	0,141	64,7
Taux de chômage						
Semaines consécutives	-0,1	0,084	-0,2	0,0	40,724	s.o.
Taux	0,2	0,818	-1,0	1,4	10,206	s.o.
Effet du projet de Loi C-32 (1 ^{er} T2001-3 ^{er} T2001)	1,0	0,912	-14,4	16,5	0,283	65,7
Réforme de l'AE	-8,5	0,256	-21,1	4,1	0,258	64,2
Changements depuis la réforme de l'AE	-3,8	0,675	-19,0	11,3	0,368	65,9
Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs blessés ou malades) = 844; ce nombre a été obtenu en se limitant à ceux qui comptaient suffisamment d'heures pour être admissibles et au moins deux semaines consécutives de chômage. Les résultats sont fondés sur la régression des probits pondérés.						
Source : Trois cycles de l'ECPIE : 3 ^{er} T1995-2 ^{er} T1996, 1 ^{er} T1997-4 ^{er} T1997 et 4 ^{er} T2000-3 ^{er} T2001. Les effets de la réforme de l'AE sont fondés sur la comparaison entre 3 ^{er} T1995-2 ^{er} T1996 et 1 ^{er} T1997-4 ^{er} T1997. Les changements depuis la réforme de l'AE sont fondés sur la comparaison entre 4 ^{er} T2000-3 ^{er} T2001 et 1 ^{er} T1997-4 ^{er} T1997.						
s.o. dénote moins de 30 observations.						

Les résultats indiqués dans le tableau 8 montrent que les travailleurs des secteurs primaire, de la fabrication et de la construction étaient beaucoup moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que ceux du secteur tertiaire. Plus les semaines consécutives de chômage étaient nombreuses, moins il était probable que la personne touche des prestations d'AE. Le projet de loi C-32, qui est entré en vigueur le 31 décembre 2000, ne semble pas avoir eu d'effet important sur les taux de prestations d'AE au cours du cycle le plus récent pour les personnes qui ont quitté leur emploi en raison d'une maladie ou d'une blessure.

Les tableaux croisés montrent que 80 p. 100 de toutes les personnes qui ont quitté leur emploi en raison d'une blessure ou d'une maladie, selon le motif indiqué sur leur RE, ont également donné cette raison lorsqu'elles ont été interrogées par l'intervieweur au moment de l'ECPIE.

Départ volontaire

Il existe d'autres motifs valables de quitter un emploi que ceux qui sont actuellement définis par la Loi. Aux termes de la loi, le motif d'un prestataire qui quitte son emploi volontairement peut être jugé valable si, compte tenu de toutes les circonstances, il n'avait pas d'autre choix raisonnable que de démissionner. Il existe au moins 40 principales raisons pouvant constituer un motif raisonnable, dont bon nombre entrent dans l'une des catégories suivantes :

- le harcèlement sexuel ou d'autre nature;
- l'obligation d'accompagner un conjoint ou un enfant à charge à un autre lieu de résidence;
- la discrimination suivant un motif de distinction illicite, tel que défini dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
- des conditions de travail qui présentent un danger pour la santé ou la sécurité;
- l'obligation de prendre soin d'un enfant ou d'un membre de la famille proche;
- l'assurance raisonnable de décrocher un autre emploi dans un proche avenir;
- la modification importante des conditions relatives au salaire ou au traitement;
- des heures supplémentaires excessives ou le refus de payer les heures supplémentaires travaillées;
- des modifications importantes apportées aux fonctions;
- l'antagonisme d'un superviseur, dans la mesure où le prestataire n'est pas principalement responsable de l'antagonisme;
- les pratiques de l'employeur qui sont contraires à la loi;
- la discrimination professionnelle qui résulte de l'adhésion à une association, à une organisation ou à un syndicat de travailleurs;
- les pressions déraisonnables exercées par l'employeur sur le prestataire pour qu'il quitte son emploi.

En plus de ces motifs légitimes de cessation d'emploi, une disposition spéciale est prévue à l'article 51 du Règlement sur l'AE, en vertu de laquelle une personne peut être admissible aux prestations d'AE si la démission ou le départ volontaire (retraite) permet à un collègue de conserver son emploi à la suite d'une réduction de l'effectif, qui a été approuvée par DRHC.

Pour obtenir l'approbation de DRHC, l'exercice de réduction de l'effectif doit être entrepris par l'employeur et viser une réduction permanente du nombre global d'employés. De plus, pour que le prestataire soit admissible aux prestations, le départ volontaire doit réellement permettre à un collègue de conserver son emploi et l'employeur doit avoir justifié toutes les mesures qui précèdent. Il va sans dire que, comme toute personne présentant une demande d'AE, le prestataire doit demeurer apte au travail, être disposé à travailler et chercher activement un emploi convenable pour avoir droit aux prestations.

Le tableau 9 porte sur les répondants à la plus récente enquête de l'ECPIE dont le motif de cessation d'emploi inscrit sur le RE était un « départ volontaire ». Parmi ce groupe, le nombre de prestataires d'AE masculins était supérieur à celui de femmes. De plus, les hommes qui ont démissionné affichaient un taux de prestations d'AE plus élevé que celui des femmes dans la même situation.

Les jeunes représentaient 17,8 p. 100 des prestataires d'AE qui avaient quitté leur emploi, mais seulement 12,4 p. 100 des prestataires d'AE qui avaient cessé de travailler pour tout autre motif.

Tableau 9					
Départ volontaire – répartition des prestataires d'AE					
(%)					
	Proport.	Proportion des prestataires d'AE		Versement de prestations d'AE	
	Tous les motifs de cessation d'emploi	Tous les motifs de cessation d'emploi	Départ volontaire	Dans les cinq semaines suivant la cessation d'emploi	Semaines de chômage >1
Départ volontaire					
Motif indiqué sur le RE	–	–	5,0	5,6	9,4
Réponse à la question de l'ECPIE	–	–	5,7	3,8	6,8
Sexe					
Hommes	54,0	54,7	60,5	6,9	10,6
Femmes	45,8	45,2	39,5	4,4	8,2
Âge					
Jeunes (15 à 24 ans)	27,9	12,4	17,8	2,5	2,4
Âge mûr (25 à 54 ans)	63,0	76,8	77,8	7,9	16,2
Âgés (55 ans et plus)	9,1	10,8	4,3	6,0	8,4
Genre de famille					
Célibataire avec enfants	10,9	8,5	9,2	4,2	6,5
Célibataire sans enfants	38,7	27,8	43,3	5,1	7,2
Marié avec enfants	25,6	34,7	35,4	10,0	21,1
Marié sans enfants	24,3	28,7	12,1	3,5	7,2
Secteur					
Primaire	4,9	6,6	5,9	14,4	12,2
Fabrication	17,6	22,3	19,7	9,1	19,2
Construction	9,2	12,2	10,0	12,5	15,4
Tertiaire	64,5	55,8	59,8	4,3	7,0
Public	3,5	2,9	4,6	s.o.	s.o.
Autre soutien économique dans le ménage					
Oui	58,3	58,5	51,5	4,8	7,7
Non	41,7	41,5	48,5	7,0	12,2
Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs qui ont démissionné) = 2 277					
Source : ECPIE, 4 ^e T2000-3 ^e T2001					
Nota : Tous les nombres sont pondérés.					
s.o. dénote moins de 30 observations.					

Environ 43 p. 100 des personnes qui ont touché des prestations d'AE après un départ volontaire étaient célibataires et n'avaient pas d'enfants, comparativement à 27,8 p. 100 des prestataires d'AE ayant cessé de travailler pour tout autre motif. La raison de cet état de fait ne s'explique pas à l'heure actuelle. Le tableau 9 montre également que les personnes qui ont démissionné mais dont le ménage comptait un autre soutien économique affichaient un taux de prestations plus faible. Les travailleurs mariés ayant des enfants présentaient, de loin, le taux de prestations d'AE le plus élevé parmi tous les genres de famille.

Le tableau 10 présente une estimation des résultats pour les répondants à l'ECPIE dont le motif de cessation d'emploi inscrit sur le RE était un « départ volontaire ». Selon ces résultats, les jeunes qui ont quitté leur emploi et les hommes âgés qui ont fait de même étaient moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs masculins d'âge mûr dans la même situation.

Les résidents de la région de l'Atlantique et de la Colombie-Britannique qui ont quitté leur emploi étaient plus susceptibles de toucher des prestations d'AE que les personnes de l'Ontario qui avaient démissionné. Les travailleurs qui ont quitté l'emploi qu'ils occupaient dans une entreprise comptant de 20 à 99 employés étaient plus susceptibles de toucher des prestations d'AE que ceux qui avaient travaillé pour une entreprise comptant plus de 500 employés.

Une personne qui avait quitté son emploi pour en occuper un autre était moins susceptible de toucher des prestations d'AE qu'une autre ayant démissionné pour un autre motif. Il convient toutefois de faire une mise en garde, puisque cette composante des résultats estimatifs est fondée sur des renseignements relatifs aux motifs de cessation d'emploi qui sont tirés de l'ECPIE, et que moins de 71 p. 100 des répondants dont le motif inscrit sur le RE (non indiqué) était un départ volontaire ont aussi donné cette raison à l'intervieweur au moment de l'ECPIE.

Le tableau 10 montre que les personnes qui ont démissionné et qui ont touché une indemnité de départ étaient plus susceptibles de toucher des prestations d'AE que celles qui avaient quitté leur emploi sans bénéficier d'une telle indemnité². Il s'agit d'un résultat inhabituel, étant donné qu'une personne ne peut toucher de prestations d'AE avant d'avoir épuisé son indemnité de départ. Il se peut que la contre-incitation à se chercher immédiatement un nouvel emploi soit plus marquée chez les personnes qui touchent une indemnité de départ. L'explication détaillée de ce résultat n'est pas fournie dans la présente analyse.

Le tableau 10 montre également que la probabilité de toucher des prestations d'AE augmente à mesure que s'accroît le nombre de semaines de travail indiqué sur le RE et le nombre de semaines consécutives de chômage.

En outre, un travailleur qui démissionne est plus susceptible de toucher des prestations d'AE si le ménage compte des personnes à charge. Le lieu de résidence d'un travailleur semble également avoir une incidence sur les taux de prestations d'AE. En effet, les travailleurs qui démissionnent et qui résident en milieu rural sont moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les sortants qui habitent en milieu urbain.

² Le fait de recevoir une indemnité de départ est vraisemblablement endogène et est touché par les autres variables du modèle, de sorte qu'il est impossible d'interpréter le coefficient relatif au « versement d'une indemnité de départ » comme s'il s'agissait du résultat d'une expérience aléatoire.

Encore une fois, depuis la réforme de l'AE, une personne qui a démissionné était, semble-t-il, moins susceptible de toucher des prestations d'AE en 2000 et 2001 qu'au cours de la période qui a suivi la réforme.

Tableau 10						
Régression – travailleurs qui ont démissionné et qui ont touché des prestations d'AE						
Variable dépendante : versement de prestations d'AE	Écart (%)	Valeur P	I.C. de 90 %		Moyenne de l'échant.	Taux de prestations d'AE (%)
Âge/sexe						
Femmes – jeunes (15 à 24 ans)	-15,8	0,000	-20,0	-11,7	0,155	9,1
Femmes – âge mûr (25 à 54 ans)	-4,8	0,135	-10,0	0,4	0,346	35,1
Femmes – âgées (55 ans et plus)	-7,1	0,268	-15,8	1,6	0,026	31,8
Hommes – jeunes (15 à 24 ans)	-13,5	0,001	-18,4	-8,6	0,184	7,6
Hommes – âge mûr (25 à 54 ans)	–	–	–	–	0,260	27,2
Hommes – âgés (55 ans et plus)	-13,2	0,002	-17,2	-9,1	0,028	20,8
Région						
Atlantique	8,7	0,080	-0,1	17,4	0,212	29,3
Québec	1,6	0,765	-7,5	10,8	0,087	23,0
Ontario	–	–	–	–	0,106	19,2
Prairies	4,8	0,198	-1,4	11,0	0,450	20,5
Colombie-Britannique	8,6	0,062	0,5	16,8	0,145	27,8
Taille de l'entreprise						
Moins de 20 employés	-3,6	0,643	-15,5	8,2	0,027	27,7
20 à 99 employés	14,8	0,042	1,1	28,5	0,065	24,3
100 à 499 employés	8,7	0,159	-2,5	19,9	0,084	25,2
Plus de 500 employés	–	–	–	–	0,297	17,3
Inconnue	6,5	0,059	1,0	12,1	0,527	26,4
Caractéristiques de l'emploi						
Versement d'une indemnité de départ	7,9	0,007	3,2	12,6	0,564	24,8
Semaines de travail inscrites sur les RE	0,0	0,004	0,0	0,0	150,314	s.o.
ECPIE						
Démission	-1,1	0,772	-7,2	5,1	0,600	20,3
Nouvel emploi	-13,7	0,000	-18,6	-8,9	0,189	9,9
Piètres conditions de travail	-1,1	0,795	-8,2	5,9	0,212	25,4
Autres motifs	–	–	–	–	0,199	24,7
Taux de chômage						
Semaines consécutives	0,1	0,002	0,1	0,2	33,620	s.o.
Taux	0,7	0,140	-0,1	1,4	9,192	s.o.
Personnes à charge dans le ménage	5,6	0,079	0,4	10,9	0,574	29,7
Autre soutien économique dans le ménage	-1,6	0,599	-6,5	3,3	0,557	23,3
Région rurale	-6,8	0,043	-11,7	-1,9	0,180	27,0
Réforme de l'AE	-1,4	0,687	-7,2	4,3	0,254	26,5
Changements depuis la réforme de l'AE	-7,8	0,020	-13,2	-2,4	0,392	16,5
Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs qui ont démissionné) = 1 710; ce nombre a été obtenu en se limitant à ceux qui comptaient suffisamment d'heures pour être admissibles et au moins deux semaines consécutives de chômage. Les résultats sont fondés sur la régression des probits pondérés.						
Source : Trois cycles de l'ECPIE : 3 ^{es} T1995-2 ^{es} T1996, 1 ^{er} T1997-4 ^{es} T1997 et 4 ^{es} T2000-3 ^{es} T2001. Les effets de la réforme de l'AE sont fondés sur la comparaison entre 3 ^{es} T1995-2 ^{es} T1996 et 1 ^{er} T1997-4 ^{es} T1997. Les changements depuis la réforme de l'AE sont fondés sur la comparaison entre 4 ^{es} T2000-3 ^{es} T2001 et 1 ^{er} T1997-4 ^{es} T1997.						
s.o. dénote moins de 30 observations.						

On pourrait prétendre que certains gestionnaires de CRH accordent plus volontiers que d'autres des prestations d'AE aux travailleurs qui démissionnent³. En tenant compte de cette possibilité, d'autres estimations statistiques ont été effectuées afin d'examiner l'aspect de la partialité chez les gestionnaires de CRH. Lorsqu'on observe les résultats présentés dans le tableau 11, il faut tenir compte de ce qui suit :

- les données du PV et des RE ont été utilisées car la taille de l'échantillon de l'ECPIE ne permettait pas d'étayer l'analyse des 110 CRH en raison du petit nombre d'observations;
- bien que l'ensemble des données tirées du PV et des RE comporte un plus grand nombre d'observations, il ne renferme pas autant de variables explicatives que l'ECPIE. C'est pourquoi, dans les estimations statistiques, les CRH ont été considérés uniquement en tant que facteur susceptible d'avoir influé sur les prestations d'AE qui ont été versées aux travailleurs dont le motif de cessation d'emploi inscrit sur le RE était un départ volontaire ou un renvoi;
- étant donné que le CRH était le seul facteur explicatif, on assume de façon implicite que tous les autres facteurs étaient constants au moment d'interpréter les résultats;
- l'analyse a porté sur près de 110 différentes régions au Canada, qui ont été comparées à Toronto Centre. Toutefois, seuls les cas exceptionnels sont présentés ici parce qu'il aurait été trop complexe de rendre compte des résultats des 110 CRH.

³ Ce point a été soulevé lors d'une conversation avec David Gray de l'Université d'Ottawa.

Tableau 11						
Régression (départ volontaire) – régions comptant un centre de ressources humaines (CRH)						
Variable dépendante : versement de prestations d'AE	Écart (%)	Valeur P	I.C. de 90 %		Moyenne de l'échant.	Taux de prestations d'AE (%)
Cinq écarts supérieurs dans les taux de prestations d'AE						
Gander (T.-N.-L.)	12,6	0,000	9,5	15,6	0,000	14,2
Sydney (N.-É.)	11,8	0,000	8,3	15,2	0,001	13,5
Corner Brook (T.-N.-L.)	11,3	0,000	7,3	15,4	0,001	13,1
Gaspé (Québec)	10,4	0,000	6,3	14,6	0,001	12,3
Labrador (T.-N.-L.)	9,9	0,000	5,7	14,2	0,000	11,9
Cinq écarts inférieurs dans les taux de prestations d'AE						
Peel-Halton-Dufferin (Ont.)	0,5	0,010	0,2	0,9	0,058	3,9
Winnipeg (Man.)	0,7	0,003	0,3	1,0	0,044	4,0
Red Deer (Alb.)	0,7	0,072	0,0	1,4	0,009	4,0
Laval (Québec)	0,7	0,022	0,2	1,3	0,014	4,1
Ouest de l'île de Montréal (Québec)	0,8	0,001	0,4	1,2	0,033	4,1
Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs qui ont démissionné) = 439 236						
Source : Profil vectoriel et RE, 3 ^e T1995-2 ^e T1996, 1 ^e T1997-4 ^e T1997 et 4 ^e T2000-3 ^e T2001						
Variable de contrôle : Toronto Centre (Ont.)						

Le tableau 11 montre les cinq régions où les travailleurs qui ont démissionné étaient les plus susceptibles et les moins susceptibles de toucher des prestations d'AE, comparativement à ceux de Toronto Centre. Selon ces résultats, les prestataires d'AE qui ont démissionné et qui résident dans la région de Peel-Halton-Dufferin (Ontario) étaient les moins susceptibles de toucher des prestations d'AE par rapport à ceux de Toronto Centre. En haut de la liste se trouvent les prestataires d'AE qui ont démissionné et qui résident à Gander (Terre-Neuve-et-Labrador); ceux-ci étaient les plus susceptibles de toucher des prestations d'AE comparativement à ceux de Toronto Centre. Bien que ces résultats soient importants, il convient de se rappeler qu'il y a seulement 10 cas exceptionnels parmi 110. La question de savoir si le taux de prestations d'AE, qui varie de 3,9 p. 100 à 14,2 p. 100 pour les 100 cas moyens⁴, est considéré comme élevé devrait être abordée dans une recherche ultérieure. Toutefois, il faut également souligner que les plus grands écarts dans les taux de prestations correspondent aux petites régions rurales, tandis que les écarts les plus faibles sont enregistrés dans les régions les plus peuplées du Canada.

⁴ Ce nombre n'est qu'approximatif car Toronto et quelques régions comparables ne sont pas comprises.

Renvoi

La décision de déclarer inadmissible un travailleur qui présente une demande de prestations d'AE alors qu'il a été renvoyé n'est pas arbitraire. Le fait qu'une personne ait été renvoyée ne devrait pas systématiquement sous-entendre qu'elle a perdu son emploi en raison d'une inconduite. La décision de déclarer inadmissible aux prestations une personne dans de telles circonstances ne peut être rendue que si les renseignements figurant au dossier appuient cette conclusion, à savoir que le demandeur a commis des actions ou des omissions qui lui ont fait perdre son emploi.

Le tableau 12 concerne les répondants à la dernière enquête de l'ECPIE dont le motif de cessation d'emploi figurant sur le RE était un renvoi. Près de la moitié (45,7 p. 100) des prestataires d'AE qui ont été renvoyés résidaient en Ontario. Cela peut être attribuable au faible taux de syndicalisation dans cette province, qui fait en sorte qu'il est plus facile de renvoyer un travailleur. S'il était effectivement plus facile de renvoyer un travailleur en Ontario, le nombre de demandeurs ayant été congédiés serait plus élevé dans cette province et, par conséquent, le nombre de prestataires d'AE dans cette catégorie.

Le tableau 12 montre également que les travailleurs congédiés affichaient des taux de prestations d'AE beaucoup plus élevés que ceux auxquels on aurait pu s'attendre. On constate également que les taux de prestations chez les employés congédiés étaient considérablement plus élevés que les taux présentés au tableau 9, qui s'appliquent aux travailleurs qui ont démissionné.

Le taux de prestations d'AE chez les travailleurs d'âge mûr ayant fait l'objet d'un renvoi était beaucoup plus élevé que celui des jeunes dans la même situation.

Près du quart (23,6 p. 100) des prestataires d'AE ayant fait l'objet d'un renvoi étaient des célibataires avec enfants, comparativement à 8,5 p. 100 des prestataires d'AE qui avaient cessé de travailler pour tout autre motif. Les travailleurs congédiés qui étaient mariés et qui avaient des enfants affichaient le taux de prestations d'AE le plus élevé parmi les différents genres de famille.

Dans le cas des travailleurs congédiés, la présence d'un autre soutien économique dans le ménage a donné lieu à un taux de prestations d'AE plus faible. Ce résultat est semblable à celui indiqué dans l'analyse détaillée portant sur les travailleurs qui ont démissionné.

Les employés renvoyés dans les provinces de l'Ouest affichaient un taux de prestations d'AE inférieur à celui des travailleurs ayant fait l'objet d'un renvoi dans les autres régions.

Enfin, les personnes qui ont déclaré un renvoi au moment de l'ECPIE affichaient un taux de prestations d'AE supérieur à celui des personnes dont le motif de cessation d'emploi inscrit sur le RE était un renvoi. À cet égard, il convient de souligner que seulement 35 p. 100 des répondants à l'ECPIE (non indiqué), pour lesquels un renvoi figurait sur le RE, ont également mentionné ce motif de cessation d'emploi à l'intervieweur au moment de l'enquête. Parmi tous les motifs de cessation d'emploi, le renvoi est celui pour lequel le lien était le plus ténu entre les renseignements fournis par les employeurs sur les RE et ceux déclarés au moment de l'ECPIE.

Tableau 12
Renvoi – répartition des prestataires d'AE
 (%)

	Proport.	Proportion des prestataires d'AE		Versement de prestations d'AE	
	Tous les motifs de cessation d'emploi	Tous les motifs de cessation d'emploi	Renvoi	Dans les cinq semaines suivant la cessation d'emploi	Semaines de chômage >1
Renvoi					
Motif indiqué sur le RE	–	–	3,6	21,0	27,2
Réponse à la question de l'ECPIE	–	–	2,1	32,3	37,8
Sexe					
Hommes	54,0	54,7	58,6	21,4	29,4
Femmes	45,8	45,2	41,4	20,4	24,4
Âge					
Jeunes (15 à 24 ans)	27,9	12,4	19,1	8,8	10,9
Âge mûr (25 à 54 ans)	63,0	76,8	73,9	31,4	41,3
Âgés (55 ans et plus)	9,1	10,8	7,0	s.o.	s.o.
Genre de famille					
Célibataire avec enfants	10,9	8,5	23,6	27,2	41,3
Célibataire sans enfants	38,7	27,8	31,4	12,9	15,4
Marié avec enfants	25,6	34,7	19,5	24,7	36,5
Marié sans enfants	24,3	28,7	25,4	37,7	45,8
Région					
Atlantique	9,2	13,1	3,6	20,7	24,7
Québec	26,9	31,8	31,0	29,3	37,6
Ontario	35,3	29,9	45,7	21,0	27,4
Prairies	16,8	12,7	10,9	13,2	18,6
Colombie-Britannique	11,7	12,5	8,8	16,6	20,1
Autre soutien économique dans le ménage					
Oui	58,3	58,5	40,5	16,6	22,2
Non	41,7	41,5	59,5	25,5	32,0
Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs congédiés) = 357					
Source : ECPIE, 4 ^e T2000-3 ^e T2001					
Nota : Tous les nombres sont pondérés.					
s.o. dénote moins de 30 observations.					

Le tableau 13 présente les résultats estimatifs des répondants à l'ECPIE qui, selon le motif figurant sur leur RE, ont été renvoyés.

Les jeunes femmes renvoyées étaient beaucoup moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les hommes d'âge mûr dans la même situation. Parallèlement, les travailleuses d'âge mûr et âgées étaient beaucoup plus susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs d'âge mûr qui ont été congédiés. En outre, la probabilité de toucher des prestations d'AE était beaucoup plus élevée chez les travailleurs du Québec qui ont été renvoyés que chez les travailleurs de l'Ontario.

Le seul autre résultat estimatif important est que les travailleurs ayant déclaré un renvoi au moment de l'ECPIE étaient plus susceptibles de toucher des prestations d'AE que ceux qui n'avaient pas fait cette déclaration.

Tableau 13
Régression – travailleurs congédiés qui ont touché des prestations d'AE

Variable dépendante : versement de prestations d'AE	Écart (%)	Valeur P	I.C. de 90 %		Moyenne de l'échant.	Taux de prestations d'AE (%)
Âge/sexe						
Femmes – jeunes (15 à 24 ans)	-35,4	0,005	-53,3	-17,5	0,085	30,8
Femmes – âge mûr (25 à 54 ans)	20,5	0,027	5,9	35,0	0,276	62,7
Femmes – âgées (55 ans et plus)	26,3	0,055	8,3	44,2	0,033	60,0
Hommes – jeunes (15 à 24 ans)	-16,1	0,161	-34,9	2,7	0,190	29,9
Hommes – âge mûr (25 à 54 ans)	–	–	–	–	0,385	56,8
Hommes – âgés (55 ans et plus)	14,3	0,430	-13,3	41,9	0,031	71,4
Région						
Atlantique	-3,3	0,788	-23,6	17,0	0,184	52,4
Québec	19,3	0,099	1,0	37,7	0,144	63,6
Ontario	–	–	–	–	0,127	58,6
Prairies	-1,8	0,846	-17,3	13,7	0,376	47,1
Colombie-Britannique	-3,3	0,761	-21,2	14,6	0,168	45,5
Taille de l'entreprise						
Moins de 20 employés	13,4	0,496	-16,8	43,6	0,024	63,6
20 à 99 employés	8,4	0,590	-16,6	33,5	0,088	55,0
100 à 499 employés	12,0	0,326	-7,2	31,1	0,127	53,5
Plus de 500 employés	–	–	–	–	0,234	47,7
Inconnue	5,3	0,588	-10,8	21,5	0,527	51,9
Caractéristiques de l'emploi						
Versement d'une indemnité de départ	1,0	0,905	-13,1	15,1	0,619	55,5
Semaines de travail inscrites sur les RE	0,0	0,460	0,0	0,0	127,834	s.o.
ECPIE – renvoi	12,3	0,092	0,4	24,2	0,422	57,0
Chômage						
Semaines consécutives	0,1	0,166	0,0	0,3	37,309	s.o.
Taux	0,8	0,515	-1,3	3,0	9,326	s.o.
Région rurale	-4,2	0,718	-23,5	15,1	0,120	49,1
Réforme de l'AE	-3,7	0,696	-19,3	11,9	0,317	55,9
Changements depuis la réforme de l'AE	-9,9	0,319	-26,2	6,4	0,309	40,4

Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs congédiés) = 457; ce nombre a été obtenu en se limitant à ceux qui comptaient suffisamment d'heures pour être admissibles et au moins deux semaines consécutives de chômage. Les résultats sont fondés sur la régression des probits pondérés.

Source : Trois cycles de l'ECPIE : 3^eT1995-2^eT1996, 1^eT1997-4^eT1997 et 4^eT2000-3^eT2001. Les effets de la réforme de l'AE sont fondés sur la comparaison entre 3^eT1995-2^eT1996 et 1^eT1997-4^eT1997. Les changements depuis la réforme de l'AE sont fondés sur la comparaison entre 4^eT2000-3^eT2001 et 1^eT1997-4^eT1997.

s.o. dénote moins de 30 observations.

La partialité possible des gestionnaires de CRH, lorsqu'ils décident d'accorder des prestations d'AE à des personnes congédiées, a également été examinée en employant la démarche dont il a été question dans l'analyse détaillée des départs volontaires. Encore une fois, l'analyse comportait une hypothèse voulant que le taux des demandes d'AE soit sensiblement le même dans chaque région. Les résultats indiqués au tableau 14 montrent que, comparativement aux travailleurs de Toronto Centre, ceux qui ont fait l'objet d'un renvoi dans la région de Sept-Îles (Québec) étaient les plus susceptibles de toucher des prestations d'AE, les moins susceptibles de recevoir ces prestations étant les travailleurs congédiés à Edmonton (Alberta). Là encore, les faits permettent de démontrer que dans les petites régions rurales, les demandeurs étaient plus susceptibles de toucher des prestations d'AE à la suite d'un renvoi que ceux des grandes régions urbaines. Les taux de prestations d'AE variaient plus largement (de 5,7 p. 100 à 31,4 p. 100) que ceux dans le cas des départs volontaires (de 3,9 p. 100 à 14,2 p. 100).

Tableau 14						
Régression (renvoi) – régions comptant un centre de ressources humaines (CRH)						
Variable dépendante : versement de prestations d'AE	Écart (%)	Valeur P	I.C. de 90 %		Moyenne de l'échant.	Taux de prestations d'AE (%)
Cinq taux de prestations d'AE supérieurs						
Sept-Îles (Québec)	15,5	0,000	7,7	23,2	0,001	31,4
Bridgewater (N.-É.)	14,9	0,000	9,3	20,5	0,002	30,9
Rouyn-Noranda (Québec)	14,1	0,000	9,4	18,8	0,003	30,0
Charny – Saint-Romual (Québec)	12,6	0,000	8,7	16,5	0,005	28,6
Jonquière (Québec)	11,1	0,000	6,7	15,6	0,004	27,1
Cinq taux de prestations d'AE inférieurs						
Edmonton (Alb.)	-11,0	0,000	-12,7	-9,3	0,007	5,7
Grande Prairie (Alb.)	-8,6	0,000	-10,4	-6,7	0,009	8,0
Red Deer (Alb.)	-7,1	0,000	-9,0	-5,1	0,009	9,4
Lethbridge (Alb.)	-5,9	0,000	-8,0	-3,9	0,009	10,5
Yorkdale (Ont.)	-5,7	0,074	-10,2	-1,2	0,002	10,7
Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs congédiés) = 82 675						
Source : Profil vectoriel, 3 ^e T1995-2 ^e T1996, 1 ^e T1997-4 ^e T1997 et 4 ^e T2000-3 ^e T2001						
Variable de contrôle : Toronto Centre (Ont.)						

Congé de maternité ou parental

À la suite de l'adoption du projet de loi C-32, qui est entré en vigueur le 31 décembre 2000, la durée du congé parental dont peuvent bénéficier les parents biologiques et adoptifs a été prolongée, passant de 10 à 35 semaines, tandis que la période de prestations de maternité s'établit toujours à 15 semaines. De plus, les personnes peuvent maintenant présenter une demande de prestations d'AE spéciales (c.-à-d. de maladie, de maternité et parentales) en ayant accumulé 600 heures d'emploi assurable au lieu des 700 heures exigées auparavant. Les parents peuvent choisir de partager les 35 semaines de prestations prolongées; une femme peut, par exemple, recevoir des prestations de maternité ou parentales tandis que son conjoint touchera des prestations parentales au même moment. Les prestations parentales

peuvent être échelonnées et il n'est pas nécessaire qu'elles soient versées au cours de semaines consécutives. Toutefois, la totalité des prestations parentales doit être versée dans les 52 semaines qui suivent la naissance de l'enfant ou après que l'enfant adoptif a été confié aux soins des parents.

Le tableau 15 porte sur les répondants à l'ECPIE dont le motif de cessation d'emploi figurant sur le RE est un congé de maternité ou parental.

Tableau 15					
Congé de maternité ou parental – répartition des prestataires d'AE					
(%)					
	Proport.	Proportion des prestataires d'AE		Versement de prestations d'AE	
	Tous les motifs de cessation d'emploi	Tous les motifs de cessation d'emploi	Congé de maternité ou parental	Dans les cinq semaines suivant la cessation d'emploi	Semaines de chômage >1
Sexe					
Hommes	54,0	54,7	9,3	s.o.	s.o.
Femmes	45,8	45,2	90,7	81,4	82,4
Âge					
Jeunes (15 à 24 ans)	27,9	12,4	11,9	71,9	73,7
Âge mûr (25 à 54 ans)	63,0	76,8	88,1	83,9	84,8
Âgés (55 ans et plus)	9,1	10,8	0,0	s.o.	s.o.
Genre de famille					
Célibataire avec enfants	10,9	8,5	13,1	84,7	84,7
Célibataire sans enfants	38,7	27,8	0,1	s.o.	s.o.
Marié avec enfants	25,6	34,7	85,5	84,1	85,3
Marié sans enfants	24,3	28,7	1,1	s.o.	s.o.
Région					
Atlantique	9,2	13,1	5,5	80,0	80,0
Québec	26,9	31,8	14,9	s.o.	s.o.
Ontario	35,3	29,9	43,2	91,8	94,1
Prairies	16,8	12,7	18,3	79,1	80,9
Colombie-Britannique	11,7	12,5	18,1	87,9	88,6
Conjoint					
Oui	51,4	64,8	88,4	83,8	85,0
Non	48,4	34,9	11,6	72,2	72,2
Conjoint actif					
Oui	36,2	46,9	77,7	84,9	86,2
Non	63,8	53,1	22,3	74,0	74,5
Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs en congé de maternité ou parental) = 331					
Source : ECPIE, 4 ^e T2000-3 ^e T2001					
Nota : Tous les nombres sont pondérés.					
s.o. dénote moins de 30 observations.					

La majorité des prestataires d'AE (90,7 p. 100), pour lesquels le motif de cessation d'emploi figurant sur le RE était un congé de maternité ou parental, étaient des femmes, la plupart d'entre elles (88,1 p. 100) appartenant au groupe d'âge des 25 à 54 ans. Un examen du genre de famille a permis de constater que la majorité des prestataires d'AE (85,5 p. 100) qui ont pris un congé de maternité ou parental se trouvaient dans la catégorie des personnes mariées avec enfants.

Les taux de prestations d'AE variaient d'une région à l'autre, s'établissant à 79,1 p. 100 dans les Prairies et à 91,8 p. 100 en Ontario. Cette variation peut s'expliquer en partie par le fait que les lois provinciales qui régissent les normes du travail varient grandement. Les travailleuses qui prennent un congé de maternité n'auront pas dans toutes les provinces l'assurance qu'elles pourront réintégrer leur emploi à la fin de leur congé, même si la durée de celui-ci est visée par les dispositions relatives à l'AE. À titre d'exemple, jusqu'à récemment, la période du congé protégé en Alberta était plus courte que la période couverte par le régime d'AE.

Le taux de prestations d'AE était plus élevé si le conjoint occupait un emploi. Là encore, cela dénote l'effet que comporte la présence de personnes à charge sur le versement de prestations d'AE. Près de 78 p. 100 des conjoints des prestataires d'AE étaient actifs, ce qui démontre qu'il est fréquent que les deux parents travaillent. Le taux de participation à la population active chez les femmes de plus de 25 ans a augmenté de 4 p. 100 environ d'octobre 1995 à septembre 2001. Au cours de cette période, le taux de participation des hommes de plus de 25 ans a légèrement fléchi.

Le tableau 16 présente les résultats estimatifs des répondants à l'ECPIE dont le motif de cessation d'emploi figurant sur le RE était un congé de maternité ou parental.

Tableau 16
Régression – travailleurs en congé de maternité ou parental
qui ont touché des prestations d'AE

Variable dépendante : versement de prestations d'AE	Écart (%)	Valeur P	I.C. de 90 %		Moyenne de l'échant.	Taux de prestations d'AE (%)
Taille de l'entreprise						
Moins de 20 employés	1,1	0,932	-19,7	21,9	0,020	94,7
20 à 99 employés	-2,8	0,779	-20,3	14,7	0,036	85,7
100 à 499 employés	1,7	0,832	-11,2	14,7	0,075	84,7
Plus de 500 employés	–	–	–	–	0,350	87,5
Inconnue	-2,4	0,555	-9,2	4,3	0,520	84,2
Secteur						
Primaire	12,8	0,071	7,6	18,0	0,010	90,0
Fabrication	-9,1	0,230	-23,3	5,0	0,073	80,0
Construction	12,2	0,056	6,8	17,5	0,010	80,0
Tertiaire	–	–	–	–	0,836	85,9
Public	4,5	0,480	-4,8	13,7	0,071	89,7
Caractéristiques de l'emploi						
Régime de soins de santé	-0,9	0,830	-7,5	5,8	0,379	86,3
Semaines de travail inscrites sur les RE	0,0	0,043	0,0	0,0	279,366	s.o.
Taux de chômage	-2,5	0,000	-3,3	-1,7	9,306	s.o.
Effet du projet de loi C-32	-13,0	0,193	-30,8	4,8	0,249	85,8
Réforme de l'AE	-5,5	0,273	-14,3	3,2	0,279	79,6
Changements depuis la réforme de l'AE	10,4	0,217	-2,4	23,2	0,310	87,6

Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs en congé de maternité ou parental) = 964; ce nombre a été obtenu en se limitant à ceux qui comptaient suffisamment d'heures pour être admissibles et au moins deux semaines consécutives de chômage. Les résultats sont fondés sur la régression des probits pondérés.

Source : Trois cycles de l'ECPIE : 3^eT1995-2^eT1996, 1^eT1997-4^eT1997 et 4^eT2000-3^eT2001. Les effets de la réforme de l'AE sont fondés sur la comparaison entre 3^eT1995-2^eT1996 et 1^eT1997-4^eT1997. Les changements depuis la réforme de l'AE sont fondés sur la comparaison entre 4^eT2000-3^eT2001 et 1^eT1997-4^eT1997.

s.o. dénote moins de 30 observations.

Le tableau 16 montre que les travailleurs des secteurs primaire et de la construction étaient plus susceptibles de toucher des prestations d'AE que ceux du secteur tertiaire.

Le taux de prestations d'AE augmente à mesure que s'accroît le nombre de semaines de travail indiqué sur le RE.

Le coefficient du taux de chômage semble indiquer qu'à mesure que le taux de chômage augmente, moins il est probable qu'une personne touchera des prestations d'AE en raison d'un congé de maternité ou parental. De plus, il semble que le projet de loi C-32 n'a pas eu d'effet important sur les taux de prestations d'AE en fonction des RE, même si le nombre de demandeurs qui ont touché des prestations de maternité a augmenté. Cela est attribuable au nombre accru de RE sur lesquels figure un congé de maternité. Plus de 92 p. 100 des répondants à l'ECPIE pour lesquels un congé de maternité ou parental figurait sur leur RE ont également donné ce motif de cessation à l'intervieweur au moment de l'ECPIE. Parmi tous les motifs de cessation d'emploi, le congé de maternité ou parental présente la plus étroite concordance entre les renseignements inscrits sur les RE et ceux donnés lors de l'ECPIE.

Conclusion

Le présent rapport a abordé la question de l'admissibilité aux prestations d'AE en examinant le lien qui existe entre le versement de prestations d'AE et les motifs de cessation d'emploi. En se fondant sur les données du dernier cycle de l'ECPIE, l'analyse a permis de donner un aperçu des motifs de cessation d'emploi et d'effectuer une analyse plus poussée des six principaux motifs.

L'analyse générale a révélé que la mise en disponibilité a été le motif de cessation d'emploi invoqué par plus de la moitié (58,6 p. 100) des répondants au dernier cycle de l'ECPIE qui ont touché des prestations d'AE. Venaient ensuite les congés de maternité ou parentaux (10,5 p. 100).

La comparaison des taux de prestations d'AE selon les motifs de cessation d'emploi a révélé que les personnes qui ont indiqué un retour aux études, un congé autorisé, une démission ou une retraite étaient moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs mis en disponibilité. Les personnes qui ont quitté leur emploi en raison d'un congé de maternité ou parental étaient plus susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs mis en disponibilité.

L'analyse détaillée des six principaux motifs de cessation d'emploi a révélé ce qui suit :

- Les jeunes étaient moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que le groupe d'âge mûr lorsque le motif de cessation était une mise en disponibilité ou un retour aux études. Ils étaient également moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs d'âge mûr de sexe masculin, lorsque le motif de cessation était une démission ou un renvoi.
- Les travailleurs saisonniers étaient moins susceptibles que les travailleurs non saisonniers de toucher des prestations d'AE à la suite d'une mise en disponibilité ou d'un retour aux études.
- Dans le cas des personnes mises en disponibilité, plus elles comptaient de semaines consécutives de chômage, plus elles étaient susceptibles de toucher des prestations d'AE.
- Un taux de chômage élevé se traduisait par un taux de prestations inférieur lorsque le motif de la cessation était un congé de maternité ou parental.
- Les taux de prestations d'AE des personnes mises en disponibilité, ayant fait un retour aux études ou ayant démissionné ont été plus faibles au cours du dernier cycle que pendant la période postérieure à la réforme de l'AE.

- La comparaison des réponses données au moment de l'ECPIE et des renseignements indiqués sur les RE a permis de constater que dans certains cas, comme les congés de maternité et le retour aux études, il est raisonnable de croire que le motif de la cessation d'emploi est exact. Dans d'autres cas cependant, tels que le renvoi, le lien est plutôt ténu entre les renseignements qui figurent sur les RE et les réponses données au moment de l'ECPIE.
- Une importante proportion de travailleurs qui ont démissionné et une proportion encore plus grande de travailleurs ayant été congédiés ont touché des prestations d'AE. Les faits semblent indiquer que, dans les différentes régions du Canada, les mécanismes employés par les gestionnaires de Centres de ressources humaines (CRH) diffèrent lorsqu'il s'agit d'approuver des demandes de prestations d'AE présentées par des personnes qui ont démissionné. Ce phénomène est encore plus marqué dans le cas des congédiements, où les taux de prestations d'AE varient considérablement. Les conséquences pouvant découler de cette situation demeurent toutefois imprécises à l'heure actuelle.