



Bureau du surintendant des
institutions financières Canada

Office of the Superintendent of
Financial Institutions Canada

Bureau de l'actuaire en chef

Office of the Chief Actuary

Rapport actuariel 2026

Taux de cotisation
d'assurance-emploi

Bureau de l'actuaire en chef
Bureau du surintendant des institutions financières Canada
12^e étage, Immeuble Carré Kent
255, rue Albert
Ottawa (Ontario)
K1A 0H2

courriel : oca-bac@osfi-bsif.gc.ca

Une copie électronique de ce rapport est
disponible aux adresses suivantes :

www.osfi-bsif.gc.ca/fr/bac

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/commission-assurance-emploi.html>

© Sa Majesté le Roi du Chef du Canada, 2025

N° de cat. CC536-3F PDF
ISSN 2291-7969

Le 22 août 2025

Commissaires de la Commission de l'assurance-emploi du Canada

Mesdames et Messieurs les commissaires,

Conformément à l'article 66.3 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le rapport de 2026 qui fournit les prévisions et estimations actuarielles aux fins des articles 4, 66 et 69 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Les estimations présentées dans ce rapport sont fondées sur les dispositions du régime d'assurance-emploi et les changements proposés en date du 22 juillet 2025.

Veillez agréer mes salutations distinguées,

Laurence Frappier, FICA, FSA
Actuaire principale, Assurance-emploi fixation du taux de cotisation
Bureau de l'actuaire en chef
Bureau du surintendant des institutions financières Canada

Table des matières

	Page
1 Sommaire	9
1.1 Observations principales.....	9
1.2 But du rapport	10
1.3 Portée du rapport	11
1.4 Tests de sensibilité sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans.....	11
1.5 Conclusion	12
2 Récentes annonces et modifications au régime	13
3 Méthodologie	15
4 Hypothèses.....	17
4.1 Base de rémunération	17
4.2 Dépenses	21
5 Résultats	25
5.1 Aperçu.....	25
5.2 Base de rémunération	25
5.3 Dépenses	26
5.4 Réductions des cotisations.....	27
5.5 Taux d'équilibre prévu sur sept ans.....	28
5.6 Réduction en raison du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) pour 2026 .	29
5.7 Réduction en raison des régimes d'assurance-salaire pour 2026	30
6 Sensibilité des projections	32
6.1 Tests individuels	32
6.2 Tests combinés.....	33
6.3 Scénarios.....	33
7 Conciliation du taux d'équilibre prévu sur sept ans.....	37
8 Conclusion	39
9 Opinion actuarielle	40
Appendix - A Sommaire de la législation de l'AE	41
Appendix - B Méthodologie du calcul des cotisations.....	47
Appendix - C Maximum de la rémunération assurable (MRA).....	54
Appendix - D Données, méthodologie et hypothèses.....	56
Appendix - E Réduction des cotisations patronales en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles	94

Liste des tableaux

	Page
Tableau 1	Sommaire du compte des opérations de l'assurance-emploi 10
Tableau 2	Hypothèses pour la base de rémunération 17
Tableau 3	Hypothèses pour les dépenses 22
Tableau 4	Base de rémunération et nombre de cotisants 26
Tableau 5	Dépenses 27
Tableau 6	Prestations d'AE- Partie I 27
Tableau 7	Réduction des cotisations 28
Tableau 8	Calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans 29
Tableau 9	Projections du Compte des opérations de l'AE en utilisant le taux d'équilibre prévu sur sept ans 29
Tableau 10	Dépenses MP 30
Tableau 11	Calcul de la réduction du RQAP 30
Tableau 12	Réduction des cotisations patronales en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles 31
Tableau 13	Sensibilité du taux d'équilibre prévu sur sept ans au taux de chômage (TC) 32
Tableau 14	Sensibilité du taux d'équilibre prévu sur sept ans au taux d'indemnisation (TI) 32
Tableau 15	Sensibilité du solde du COAE au taux d'équilibre prévu sur sept ans 33
Tableau 16	Sensibilité du taux d'équilibre prévu sur sept ans au taux de chômage (TC) et au taux d'indemnisation (TI) 33
Tableau 17	Hypothèses utilisées dans le scénario de base 34
Tableau 18	Hypothèses pour le scénario de choc modéré 34
Tableau 19	Impact du scénario de choc modéré sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans 35
Tableau 20	Hypothèses pour le scénario de choc élevé 35
Tableau 21	Impact du scénario de choc élevé sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans 36
Tableau 22	Conciliation du changement dans le taux d'équilibre prévu sur sept ans 37
Tableau 23	Maximum de la rémunération assurable 55
Tableau 24	Informations fournies par la ministre de l'EDS 57
Tableau 25	Informations fournies par le ministre des Finances 61
Tableau 26	Comparaison historique du nombre d'employés et du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi 62
Tableau 27	Nombre projeté d'individus ayant un revenu d'emploi 63
Tableau 28	Répartition historique des individus ayant un revenu d'emploi par niveau de revenu d'emploi moyen 63
Tableau 29	Nombre d'individus ayant un revenu d'emploi inférieur et supérieur au MRA 64
Tableau 30	Revenu d'emploi total projeté 65
Tableau 31	Répartition historique du revenu d'emploi en pourcentage du revenu d'emploi moyen 65
Tableau 32	Ventilation du revenu d'emploi entre les individus ayant un revenu d'emploi inférieur et supérieur au MRA 66
Tableau 33	Calcul de la rémunération assurable à partir des cotisations traitées 67
Tableau 34	Rémunération assurable totale projetée 68

Tableau 35	Répartition de la rémunération assurable entre le Québec et les autres provinces, selon la province d'emploi (données des T4)	69
Tableau 36	Redressements historiques entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec afin de refléter la province de résidence	70
Tableau 37	Ajustement au fractionnement de la rémunération assurable afin de refléter la province de résidence	71
Tableau 38	Fractionnement de la rémunération assurable des salariés selon la province de résidence	72
Tableau 39	Calcul des remboursements ajustés de cotisations salariales	74
Tableau 40	Rémunération assurable totale assujettie à un remboursement de cotisations salariales subséquent	74
Tableau 41	Projection du nombre de travailleurs indépendants participant à l'AE	76
Tableau 42	Rémunération admissible projetée des travailleurs indépendants participant à l'AE..	77
Tableau 43	Pourcentage des semaines de prestations dont la rémunération assurable des demandeurs est au-dessus du MRA	79
Tableau 44	Facteurs de croissance des prestations hebdomadaires moyennes	79
Tableau 45	Historique du nombre de demandeurs potentiels	81
Tableau 46	Projection du nombre de demandeurs potentiels	82
Tableau 47	Taux d'indemnisation historique	83
Tableau 48	Nombre de semaines	84
Tableau 49	Prestations régulières	85
Tableau 50	Prestations de pêcheur	86
Tableau 51	Prestations pour travail partagé	87
Tableau 52	Prestations spéciales	89
Tableau 53	Prestations d'AE à rembourser	90
Tableau 54	Mesures de soutien à l'emploi	90
Tableau 55	Frais administratifs	91
Tableau 56	Frais administratifs variables	91
Tableau 57	Dépenses pour créances douteuses	92
Tableau 58	Pénalités	92
Tableau 59	Intérêt prélevé sur les comptes débiteurs en souffrance	93
Tableau 60	Ratio de coût du premier payeur pour le calcul des taux de réduction pour l'année 2026	99
Tableau 61	Prestations de maladie d'AE liées à un emploi par catégorie de RAS	99
Tableau 62	Ventilation de la rémunération assurable pour les employeurs parrainant un RAS 100	
Tableau 63	Ratio de coût réel	100
Tableau 64	Taux de réduction pour l'année 2026	101
Tableau 65	Montant estimatif de la réduction des cotisations pour l'année 2026	101

1 Sommaire

1.1 Observations principales

Rapport actuariel sur le taux de cotisation d'assurance-emploi pour 2026

	2026	2025
Maximum de la rémunération assurable (MRA)	68 900 \$	65 700 \$
Taux d'équilibre prévu sur sept ans ¹	1,61 %	1,64 %
Réduction pour le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)	0,33 %	0,33 %
Régimes d'assurance-salaire admissibles : Économies au régime d'AE	1 457 millions de dollars	1 383 millions de dollars ²
Régimes d'assurance-salaire admissibles : Réductions de cotisations pour employeurs	Catégorie 1 : 0,21 % Catégorie 2 : 0,38 % Catégorie 3 : 0,38 % Catégorie 4 : 0,42 %	Catégorie 1 : 0,21 % Catégorie 2 : 0,37 % Catégorie 3 : 0,37 % Catégorie 4 : 0,41 %

Si la Commission fixait le taux de cotisation d'AE pour 2026 au taux d'équilibre prévu sur sept ans, il serait égal à 1,61 %.

Les employeurs paient des cotisations au taux de 1,4 fois celui des employés, avant toute réduction de cotisations accordée aux employeurs qui parrainent un régime d'assurance-salaire admissible. Les multiples réduits des employeurs sont présentés ci-dessous.

Multiples de l'employeur : Hors Québec <i>Selon un taux de cotisation de 1,61 % en 2026 et 1,64 % en 2025</i>	Catégorie 1 : 1,272 Catégorie 2 : 1,164 Catégorie 3 : 1,164 Catégorie 4 : 1,140	Catégorie 1 : 1,269 Catégorie 2 : 1,172 Catégorie 3 : 1,173 Catégorie 4 : 1,150
Multiples de l'employeur : Québec <i>Selon un taux de cotisation de 1,28 % en 2026 et 1,31 % en 2025</i>	Catégorie 1 : 1,239 Catégorie 2 : 1,103 Catégorie 3 : 1,103 Catégorie 4 : 1,073	Catégorie 1 : 1,236 Catégorie 2 : 1,114 Catégorie 3 : 1,116 Catégorie 4 : 1,087

Ces estimations sont fondées sur les dispositions du régime d'AE au 22 juillet 2025, sur les renseignements fournis au plus tard le 22 juillet 2025 par la ministre de l'Emploi et du Développement social et le ministre des Finances ainsi que sur la méthodologie et les hypothèses développées par l'actuaire.

Par conséquent, un taux de cotisation correspondant au taux d'équilibre prévu sur sept ans (1,61 %) de 2026 à 2032 permettrait d'équilibrer le Compte des opérations de l'AE à la fin de 2032³.

¹ Il s'agit du taux qui devrait générer suffisamment de revenus de cotisations au cours des sept prochaines années pour payer les dépenses prévues d'AE durant la même période et éliminer le surplus ou le déficit accumulé dans le Compte des opérations de l'AE projeté en date du 31 décembre de l'année précédente. La méthodologie est expliquée à la section 3.

² Révisé de 1 365 millions de dollars dans le rapport précédent en se basant sur les données de gains à jour.

³ Présenté dans le tableau 9 du rapport principal à titre d'information.

Le tableau 1 présente l'état du Compte des opérations de l'AE en 2024, ainsi que la projection de son évolution pour 2025 et 2026. La projection est basée sur le taux de cotisation de 1,64 % pour 2025 et sur un taux de cotisation pour 2026 égal au taux d'équilibre prévu sur sept ans (1,61 %).

Année civile	Taux de cotisation	Revenus de cotisations	Dépenses	Excédent (déficit) annuel	Excédent (déficit) cumulatif au 31 décembre
2024	1,66 %	31 620	27 642	3 979	(16 921)
2025	1,64 %	32 161	31 911	250	(16 670)
2026	1,61 %	33 038	33 220	(182)	(16 852)

Il est important de noter que les résultats relatifs aux dépenses et à la base de rémunération futures montrés dans ce rapport sont des projections. Les différences éventuelles entre l'expérience à venir et ces projections seront analysées et considérées dans les prochains rapports.

1.2 But du rapport

Le présent rapport actuariel préparé par l'actuaire, Assurance-emploi fixation du taux de cotisation, est le treizième à être soumis à la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) en conformité avec l'article 66.3 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

L'actuaire est un Fellow de l'Institut canadien des actuaires et un employé du Bureau du surintendant des institutions financières dont les services sont retenus par la Commission pour exécuter des tâches conformément à l'article 66.3 de la Loi sur l'AE. En vertu de cet article, l'actuaire établit des prévisions et des estimations actuarielles pour le calcul du maximum de la rémunération assurable (MRA) selon l'article 4 de la Loi sur l'AE, du taux de cotisation d'assurance-emploi (AE) selon l'article 66 de la Loi sur l'AE et des réductions des cotisations selon l'article 69 de la Loi sur l'AE pour les employeurs qui parrainent un régime d'assurance-salaire admissible ainsi que pour les employés et les employeurs d'une province ayant mis en place un régime provincial. Au plus tard le 22 août de chaque année, l'actuaire doit également fournir à la Commission un rapport comprenant les renseignements suivants :

- le taux de cotisation prévu pour l'année suivante, analyse détaillée à l'appui;
- les calculs faits aux fins des articles 4 et 69 de la Loi sur l'AE;
- les renseignements communiqués aux fins de l'article 66.1 de la Loi sur l'AE; et
- la source des données, les hypothèses économiques et actuarielles et les méthodes actuarielles utilisées.

Le présent rapport a pour but de fournir à la Commission toute l'information prévue à l'article 66.3 de la Loi sur l'AE telle que décrit ci-haut. Au plus tard le 14 septembre, la Commission mettra à la disposition du public ce rapport ainsi que le résumé de ce rapport. L'annexe A fournit des précisions au sujet du processus de fixation du taux de cotisation et des échéances applicables.

Le présent document est destiné exclusivement aux objectifs susmentionnés. Il a été préparé pour répondre à ces objectifs spécifiques et peut ne pas convenir à d'autres fins sans l'approbation du Bureau de l'actuaire en chef.

Pour toute question concernant l'utilisation correcte de ce document, veuillez nous contacter.

1.3 Portée du rapport

Les récentes annonces et modifications au régime sont résumées à la section 2.

La méthodologie utilisée pour calculer le taux d'équilibre prévu sur sept ans, la réduction du taux de cotisation pour les employés et les employeurs d'une province qui a mis en place un régime provincial, comme le Québec, de même que la réduction des cotisations patronales en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles, est présentée à la section 3.

La section 4 donne un aperçu des principales hypothèses utilisées pour projeter la rémunération assurable et les dépenses d'AE, tandis que la section 5 présente les principaux résultats, y compris le calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans de l'AE pour 2026 et la projection du Compte des opérations de l'AE. Les tests de sensibilité sur les principales hypothèses sont décrits à la section 6.

Une conciliation entre le taux d'équilibre prévu sur sept ans de 2025 et de 2026 est présentée à la section 7.

La conclusion et l'opinion actuarielle sont présentées aux sections 8 et 9, respectivement. Les différentes annexes fournissent des renseignements complémentaires à propos du régime d'AE et sur les données, la méthodologie et les hypothèses utilisées. L'annexe C renferme des renseignements additionnels sur le calcul du maximum de la rémunération assurable (MRA).

1.4 Tests de sensibilité sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans

Deux des hypothèses les plus pertinentes utilisées pour déterminer le taux d'équilibre prévu sur sept ans sont le taux de chômage fourni par le ministre des Finances et le taux d'indemnisation projeté par l'actuaire.

La section 6 présente les tests de sensibilité. Les résultats sont les suivants :

- une variation de 0,5 % du taux moyen de chômage sur la période 2026-2032 entraînerait une augmentation ou une diminution entre 0,05 % et 0,06 % sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans de l'AE pour 2026;
- une variation de 5 % du taux d'indemnisation moyen sur la période 2026-2032 entraînerait une augmentation ou une diminution entre 0,05 % et 0,06 % sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans de l'AE pour 2026; et
- une variation du taux de cotisation de 0,01 % de la rémunération assurable entraînerait une augmentation ou une diminution d'environ 1 762 millions de dollars sur le solde cumulatif du Compte des opérations de l'AE à la fin de la période de projection de sept ans.

1.5 Conclusion

Le présent rapport a été préparé par l'actuaire conformément à la législation pertinente.

Conformément à la méthodologie décrite dans la Loi sur l'AE et aux données économiques pertinentes, le MRA pour 2026 est de **68 900 \$**.

Si la Commission fixait le taux de cotisation pour 2026 au taux d'équilibre prévu sur sept ans, le taux de cotisation pour 2026 serait égal à :

- **1,61 %** de la rémunération assurable pour les résidents de toutes les provinces à l'exception du Québec (2,25 % pour les employeurs qui versent 1,4 fois le taux de l'employé), pour une contribution maximale de l'employé de 1 109,29 \$; et
- **1,28 %** de la rémunération assurable pour les résidents du Québec, compte tenu de la réduction RQAP de **0,33 %** (1,79 % pour les employeurs qui versent 1,4 fois le taux de l'employé), pour une contribution maximale de l'employé de 881,92 \$.

Une conciliation du taux d'équilibre prévu sur sept ans de 1,64 % dans le rapport actuariel de 2025 à 1,61 % dans le présent rapport, est présenté à la section 7. La diminution est principalement due à un déficit moins élevé au 31 décembre 2024, un taux d'indemnisation prévu plus bas, le retrait de la prestation de soutien à la formation de l'AE et de la remise des cotisations d'AE pour les petites entreprises, une augmentation de la croissance projetée des revenus, et le changement dans la période de sept ans, qui passe de 2025-2031 à 2026-2032. Cette diminution est partiellement compensée par un taux de chômage moyen prévu plus élevé, une hausse des frais administratifs projetés et de nouvelles mesures temporaires.

Le montant de la réduction des cotisations patronales en 2026 en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles est estimé à **1 457 millions de dollars**.

2 Récentes annonces et modifications au régime

2.1 Travailleurs saisonniers

Le budget de 2024 a prolongé, jusqu'en octobre 2026, la mesure temporaire visant les travailleurs saisonniers. Cette mesure prévoit jusqu'à cinq semaines supplémentaires de prestations régulières d'AE, jusqu'à un maximum de 45 semaines, aux travailleurs saisonniers admissibles dans 13 régions économiques de l'AE ciblées.

L'Énoncé économique de l'automne de 2023 a annoncé l'introduction d'une mesure temporaire de septembre 2023 à septembre 2024. Cette mesure prévoit jusqu'à quatre semaines supplémentaires (en plus des cinq semaines décrites dans la mesure ci-haut) de prestations régulières d'AE aux travailleurs saisonniers admissibles dans les mêmes 13 régions économiques de l'AE ciblées que la mesure saisonnière de cinq semaines. Le maximum de 45 semaines de prestations régulières d'AE demeure en vigueur.

2.2 Prestations pour les parents ayant recours à l'adoption ou à la maternité de substitution

L'Énoncé économique de l'automne de 2023 a annoncé une prestation d'AE partageable de 15 semaines pour les parents ayant recours à l'adoption ou à la maternité de substitution. Cette prestation est actuellement mise en oeuvre.

2.3 Prestations de maladie

À compter du 18 décembre 2022, la durée des prestations de maladie a été bonifiée de 15 à 26 semaines.

2.4 Soutien à la formation

Une décision a été prise par le gouvernement dans l'Énoncé économique de l'automne de 2024 afin de demander à l'ancienne ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles de mettre fin aux travaux liés à la prestation de soutien à la formation de l'AE et à la remise des cotisations d'AE pour les petites entreprises.

2.5 Mesures temporaires pour faciliter l'accès à l'AE

En mars 2025, trois mesures temporaires ont été mises en place afin d'améliorer l'accès aux prestations d'AE pour soutenir les travailleurs touchés par les droits de douane :

- ajustement à la hausse des taux de chômage régionaux utilisés aux fins de l'assurance-emploi d'un point de pourcentage dans toutes les régions, jusqu'à un maximum de 13,1 %, aucune région ne pouvant être inférieure à 7,1 %;
- annulation de la période d'attente d'une semaine; et
- suspension du traitement des sommes versées au moment de la cessation d'emploi.

Ces mesures sont en vigueur jusqu'au 11 octobre 2025.

De plus, en réponse aux feux de forêt de 2024, un projet pilote de l'AE a été introduit. Il consiste en un crédit unique de 300 heures d'emploi assurable accordé aux travailleurs de Jasper en Alberta et de la Nation crie de Bunibonibee au Manitoba pour une durée d'un an (jusqu'au

19 juillet 2025).

2.6 Programme de Travail partagé

Dans le cadre des mesures visant à soutenir les travailleurs et les employeurs touchés par les droits de douane, des mesures spéciales temporaires pour le programme de Travail partagé sont en vigueur jusqu'au 6 mars 2026. Ces nouvelles mesures élargissent l'admissibilité et prolongent la durée des ententes afin d'aider un plus grand nombre de travailleurs et d'employeurs à accéder au programme.

De plus, des mesures spéciales temporaires de Travail partagé ont été mises en place pour soutenir les entreprises touchées par les feux de forêt de Jasper et de la Nation crie de Bunibonibee en 2024, pour une durée de 8 mois (jusqu'au 3 août 2025).

2.7 Autre

Le budget de 2024 a annoncé la migration sur cinq ans des prestations de la Sécurité de la vieillesse et de l'AE vers une plateforme sécuritaire et conviviale, à compter de l'exercice financier 2024-2025.

De plus, un financement supplémentaire de l'AE – Partie II, fourni dans le cadre des Ententes bilatérales sur le développement du marché du travail (EDMT), a été annoncé le 16 juillet 2025 afin d'offrir un soutien accru en matière de formation et d'emploi aux travailleurs de l'acier touchés.

3 Méthodologie

Conformément au paragraphe 66(1) de la Loi sur l'AE, la Commission doit établir le taux de cotisation chaque année de manière que le montant des cotisations à verser au cours des sept prochaines années soit juste suffisant pour qu'à la fin de cette période de sept ans, le total des sommes portées au crédit du Compte des opérations de l'AE après le 31 décembre 2008 soit égal au total des sommes portées au débit de ce compte après cette date. Le taux de cotisation ainsi calculé correspond au taux d'équilibre prévu sur sept ans.

À partir des hypothèses pertinentes, le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2026 est le taux de cotisation qui devrait générer suffisamment de revenus de cotisations pour faire en sorte qu'à la fin de l'année 2032, le Compte des opérations de l'AE soit de 0 \$. Il est donc basé sur :

- le solde projeté du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2025; et
- la projection sur une période de sept ans de :
 - la base de rémunération;
 - les dépenses de l'AE;
 - le montant des réductions des cotisations accordé aux employeurs qui parrainent un régime d'assurance-salaire admissible; et
 - le montant des réductions des cotisations accordé aux employés et employeurs d'une province qui a mis en place un régime provincial.

La base de rémunération représente la rémunération assurable totale à l'égard de laquelle les salariés et leurs employeurs versent des cotisations d'AE, et la rémunération au titre de laquelle les travailleurs indépendants qui ont choisi de participer au régime d'AE versent des cotisations d'AE. Avant l'ajustement pour le remboursement des cotisations salariales, la base de rémunération des employeurs équivaut à 1,4 fois celle des salariés.

Aux fins de la détermination du taux d'équilibre prévu sur sept ans, la base de rémunération et les dépenses d'AE sont projetées sur une période de sept ans.

L'année de référence pour la base de rémunération est 2023, soit l'année la plus récente pour laquelle des données complètes sur les feuillets T4 (État de la rémunération payée) sont disponibles. Cependant, pour certaines hypothèses, les données partiellement traitées pour l'année 2024 sont utilisées. Les données complètes pour l'année 2024 seront disponibles en janvier 2026.

Les prestations d'assurance-emploi sont projetées à partir des prestations réelles versées en 2024 (année de référence) et ajustées, si nécessaire, en fonction des six premiers mois de données connues pour 2025.

La base de rémunération et les dépenses d'AE sont projetées à partir de l'année de référence, en utilisant :

- les données et hypothèses fournies par la ministre de l'Emploi et du Développement social (EDS), y compris les renseignements prescrits, tels qu'indiqués à l'article 66.1 de la Loi sur l'AE (présenté au tableau 24, annexe D);

- les hypothèses et prévisions fournies par le ministre des Finances, conformément à l'article 66.2 de la Loi sur l'AE (présenté au tableau 25, annexe D);
- les données supplémentaires fournies par Service Canada, Emploi et Développement social Canada (EDSC) et l'Agence du revenu du Canada (ARC); et
- la méthodologie et d'autres hypothèses élaborées par l'actuaire.

Conformément à l'article 69 de la Loi sur l'AE et son règlement d'application, des réductions de cotisations sont accordées aux employeurs qui parrainent un régime d'assurance-salaire ainsi qu'aux employés qui habitent dans une province ayant mis en place un régime provincial et leurs employeurs. Les montants prévus de ces réductions au cours des sept prochaines années sont inclus dans les dépenses de l'AE aux fins de la détermination du taux d'équilibre prévu sur sept ans.

Une décision a été prise par le gouvernement dans l'Énoncé économique de l'automne de 2024 afin de demander à l'ancienne ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles de mettre fin aux travaux liés à la prestation de soutien à la formation de l'assurance-emploi et à la remise des cotisations d'assurance-emploi pour les petites entreprises.

Les cotisations d'AE versées par l'employeur sont égales au multiple de l'employeur fois les cotisations retenues par l'employeur pour le compte de ses salariés. Généralement, ce multiplicateur est égal à 1,4. Toutefois, en vertu du paragraphe 69(1) de la Loi sur l'AE, les cotisations patronales d'un employeur peuvent être réduites par l'entremise d'un multiple de l'employeur inférieur lorsque ses salariés participent à l'un des quatre types de régimes d'assurance-salaire admissibles qui réduisent les prestations spéciales d'AE payables. Les réductions accordées à ces employeurs pour l'année 2026 sont déterminées conformément au paragraphe 69(1) de la Loi sur l'AE et son règlement d'application. Elles sont basées sur la méthodologie et les hypothèses développées par l'actuaire.

La province de Québec est présentement la seule province à avoir mis en place un régime provincial, soit le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), qui fournit des prestations de maternité et parentales aux résidents du Québec depuis le 1^{er} janvier 2006. Conformément au paragraphe 69(2) de la Loi sur l'AE et son règlement d'application, un mécanisme visant à réduire les cotisations d'AE payées par les résidents du Québec et leurs employeurs a été introduit. La réduction en 2026 pour les résidents du Québec et leurs employeurs est déterminée conformément à la législation et est basée sur la méthodologie et les hypothèses développées par l'actuaire. La réduction est accordée par le biais d'un taux de cotisation réduit. Pour 2026, cette réduction est appelée la réduction RQAP de 2026.

L'annexe B contient plus d'informations sur la méthodologie utilisée pour calculer le taux d'équilibre prévu sur sept ans et les réductions de cotisations pour 2026.

Pour tous les tableaux présentés dans ce rapport, la somme des composantes peut ne pas correspondre aux totaux en raison de l'arrondissement.

4 Hypothèses

La présente section contient un bref aperçu des principales hypothèses utilisées pour projeter les variables comprises dans le calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans. Cette section est divisée en deux sous-sections : les hypothèses pour la base de rémunération prévue et les hypothèses pour les dépenses prévues. Des renseignements plus détaillés et les données sous-jacentes sont fournis à l'annexe D.

4.1 Base de rémunération

Le calcul de la base de rémunération est détaillé au dénominateur des formules du taux d'équilibre prévu sur sept ans et de la réduction RQAP présentées à l'annexe B. La base de rémunération se compose de :

- la rémunération assurable totale à l'égard de laquelle les employeurs versent des cotisations d'AE avant tout ajustement pour tenir compte des régimes d'assurance-salaire et des régimes provinciaux;
- la rémunération assurable totale à l'égard de laquelle les salariés versent des cotisations d'AE, ajustée pour tenir compte du remboursement de cotisations salariales; et
- la rémunération à l'égard de laquelle les travailleurs indépendants qui ont choisi de participer au régime d'AE versent des cotisations d'AE.

Les hypothèses principales utilisées pour déterminer la base de rémunération sont présentées au tableau 2.

Tableau 2 Hypothèses pour la base de rémunération

Hypothèses	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Augmentation du maximum de la rémunération assurable	2,76 %	3,96 %	4,87 %	3,05 %	3,24 %	3,27 %	2,77 %	2,96 %	2,87 %
Augmentation du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi	1,96 %	0,89 %	-0,19 %	0,44 %	0,98 %	0,77 %	0,87 %	0,94 %	0,88 %
Augmentation du revenu d'emploi moyen ^a	3,74 %	2,54 %	3,41 %	3,26 %	2,93 %	2,64 %	2,88 %	2,82 %	2,82 %
Augmentation du revenu d'emploi total	5,77 %	3,46 %	3,21 %	3,71 %	3,94 %	3,43 %	3,77 %	3,79 %	3,73 %
Augmentation de la rémunération assurable totale	4,56 %	4,16 %	4,03 %	3,60 %	4,11 %	3,78 %	3,72 %	3,86 %	3,75 %
Transfert net de rémunération assurable vers le Québec pour refléter la province de résidence	0,18 %	0,18 %	0,18 %	0,18 %	0,18 %	0,18 %	0,18 %	0,18 %	0,18 %
Ajustement pour le remboursement des cotisations versées par les salariés (% de la rémunération assurable totale)	2,71 %	2,71 %	2,71 %	2,71 %	2,71 %	2,71 %	2,71 %	2,71 %	2,71 %
Augmentation de la rémunération des travailleurs indépendants :									
Total	12 %	8 %	11 %	10 %	10 %	9 %	9 %	8 %	8 %
Résidents hors Québec	12 %	8 %	11 %	10 %	10 %	9 %	9 %	8 %	8 %
Résidents du Québec	10 %	7 %	10 %	9 %	9 %	8 %	8 %	8 %	8 %

a. Fourni par le ministre des Finances.

4.1.1 Maximum de la rémunération assurable

Le MRA représente la rémunération maximale sur laquelle les cotisations d'AE sont versées et les prestations d'AE sont calculées. Le MRA est un élément clé pour déterminer la base de rémunération. L'article 4 de la Loi sur l'AE énonce la méthodologie à utiliser pour le calcul du MRA annuel. Conformément à cette section, le MRA augmente annuellement selon la hausse de la rémunération hebdomadaire moyenne publiée par Statistique Canada.

En 2026, le MRA est 68 900 \$, ce qui représente une augmentation de 4,9 % par rapport à son niveau de 65 700 \$ en 2025. Les MRA projetés pour les années 2027 à 2032 sont calculés à partir de l'estimation de rémunération hebdomadaire moyenne fourni par le ministre des Finances. Les explications et calculs détaillés du MRA pour 2026 sont fournis à l'annexe C.

4.1.2 Nombre d'individus ayant un revenu d'emploi

Le nombre total d'individus ayant un revenu d'emploi et leur répartition dans les diverses catégories de revenu sont utilisés pour déterminer la base de rémunération des salariés. Les données fournies par le ministre des Finances sur le nombre prévu d'employés par année sont basées sur le nombre moyen d'employés par mois. Le nombre total d'individus ayant un revenu d'emploi dans une année est plus élevé que le nombre d'employés fourni étant donné qu'il comprend tous les particuliers qui ont touché une rémunération à un moment dans l'année plutôt qu'une moyenne mensuelle.

Le nombre préliminaire d'individus ayant un revenu d'emploi pour l'année 2024 est déterminé de sorte que la rémunération assurable qui en découle soit cohérente avec les cotisations prévues pour 2024, lesquelles sont basées sur les cotisations traitées pour l'année 2024 à ce jour et l'augmentation du revenu moyen pour 2024 fournie par le ministre des Finances. Le nombre projeté d'individus ayant un revenu d'emploi de 2025 à 2032 est obtenu à partir d'une régression basée sur le nombre d'individus ayant un revenu d'emploi⁴ et le nombre d'employés⁵.

Le nombre d'individus ayant un revenu d'emploi devrait augmenter de 1,96 % en 2024 et de 0,89 % en 2025. L'augmentation annuelle moyenne pour les sept années suivantes est de 0,67 %. La projection des individus ayant un revenu d'emploi en pourcentage du revenu d'emploi moyen est basée sur la distribution de 2023.

4.1.3 Revenu d'emploi moyen et total

La hausse du revenu d'emploi moyen, de même que la hausse du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi, sont utilisées pour déterminer l'augmentation du revenu d'emploi total. La répartition du revenu d'emploi total de 2023 par tranche de revenu sert à déterminer la répartition future du revenu d'emploi total.

La hausse du revenu d'emploi moyen est fournie par le ministre des Finances et est prévue être de 3,74 % et de 2,54 % en 2024 et 2025 respectivement. L'augmentation annuelle moyenne pour les sept années suivantes est de 2,96 %.

D'après ces hausses du revenu d'emploi moyen et les variations prévues du nombre d'individus

⁴ Le nombre d'individus ayant un revenu d'emploi provient des données T4 fournies par l'ARC.

⁵ Le nombre d'employés est basé sur la plus récente Enquête sur la population active de Statistique Canada.

ayant un revenu d'emploi, le revenu d'emploi total devrait augmenter de 5,77 % en 2024 et de 3,46 % en 2025. L'augmentation annuelle moyenne pour les sept années suivantes est de 3,65 %.

4.1.4 Rémunération assurable totale

La rémunération assurable totale des salariés correspond au revenu d'emploi total, jusqu'à concurrence du MRA annuel, gagné par une personne qui occupe un emploi assuré. Elle est utilisée pour déterminer la base de rémunération des salariés⁶.

La base de rémunération des salariés équivaut à 2,4 fois la rémunération assurable totale puisque les cotisations des salariés sont basées sur leur rémunération assurable totale et que les cotisations des employeurs sont généralement égales à 1,4 fois les cotisations des salariés, pour un total combiné de 2,4.

La rémunération assurable totale historique est déterminée à partir des données agrégées sur les cotisations d'AE figurant sur les feuillets T4 (fournies par l'ARC) de l'ensemble des salariés. Dans le cas des salariés qui ont plusieurs emplois au cours de l'année, ces données incluent les cotisations totales combinées d'AE. C'est-à-dire que, même si la rémunération assurable liée à chaque emploi est limitée au MRA, la rémunération assurable totale combinée peut dépasser le MRA. L'ajustement de la rémunération assurable et de la base de rémunération pour tenir compte des emplois multiples est présenté à la section sur le remboursement des cotisations versées par les salariés, ci-après.

Le revenu d'emploi total limité au MRA annuel pour la période de 2024 à 2032 est dérivé de :

- la répartition du revenu d'emploi total en 2023;
- la répartition du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi en pourcentage du revenu d'emploi moyen pour l'année 2023; et
- les hausses prévues de ces variables.

D'après cette méthodologie, il est prévu que la rémunération assurable totale, avant l'ajustement pour les remboursements des cotisations salariales, augmente de 4,56 % en 2024 et de 4,16 % en 2025. L'augmentation annuelle moyenne est de 3,84 % pour les sept années suivantes. Pour 2024, la rémunération assurable est cohérente avec l'estimation des cotisations totales pour 2024 à partir des cotisations traitées à ce jour.

4.1.5 Fractionnement de la rémunération assurable totale en raison d'un régime provincial

Afin de déterminer la réduction pour les résidents d'une province ayant mis en place un régime provincial, la base de rémunération des salariés doit être fractionnée entre les résidents des provinces avec et sans régime provincial. Présentement, le Québec est la seule province avec un régime provincial. Par conséquent, la base de rémunération pour les salariés doit être fractionnée en fonction de la province de résidence (entre les résidents hors Québec et les résidents du Québec).

L'information fournie par l'ARC, qui est utilisée pour calculer la rémunération assurable historique, est basée sur les feuillets T4 et repose donc sur la province d'emploi. L'expérience passée montre que la proportion de la rémunération assurable liée à l'emploi au Québec a

⁶ Avant tout ajustement pour le remboursement des cotisations des employés, voir la sous-section 4.1.6.

généralement diminué jusqu'en 2015, augmenté entre 2015 et 2021 et diminué par la suite. En se basant sur la tendance historique, il est présumé que la proportion de la rémunération assurable liée à l'emploi au Québec atteindra 22,3 % en 2024. Elle diminuera légèrement au cours de la période de projection de sept ans, tout en demeurant près de 21,5 %.

L'information sur l'historique des cotisations traitées fournie par l'ARC comprend les redressements annuels effectués entre le gouvernement du Canada et celui du Québec pour tenir compte de la province de résidence de chaque employé plutôt que de la province d'emploi. Ces redressements font l'objet d'une entente administrative entre les deux gouvernements et servent de fondement pour ajuster la répartition de la rémunération assurable afin de tenir compte de la province de résidence.

La méthodologie utilisée pour ajuster la répartition de la rémunération assurable selon les redressements agrégés a été vérifiée avec les données administratives. Ces données, fournies par l'ARC, font partie de l'échange d'information annuel entre le gouvernement du Canada et celui du Québec.

En se basant sur les données fournies par l'ARC, le transfert annuel net de la rémunération assurable selon les feuillets T4, pour tenir compte de la province de résidence, représente en moyenne 0,18 % de la rémunération assurable totale pour les trois dernières années de données disponibles (2021 à 2023). Le transfert de rémunération assurable d'après les feuillets T4 est effectué vers le Québec à partir du reste du Canada. Il est présumé que le transfert net annuel demeurera à 0,18 % de la rémunération assurable totale jusqu'en 2032.

4.1.6 Remboursement des cotisations versées par les salariés

De façon générale, les salariés versent des cotisations d'AE en fonction de leur rémunération assurable totale au cours d'une année, jusqu'à la limite du MRA annuel. Toutefois, lorsqu'ils produisent leur déclaration de revenus, certains d'entre eux peuvent dépasser le maximum des cotisations et toucher un remboursement de la totalité ou d'une partie des cotisations d'AE versées au cours de l'année (par exemple, les employés avec plusieurs employeurs pendant l'année et les employés avec rémunération assurable inférieure à 2 000 \$). La rémunération assurable assujettie à tout remboursement de cotisations subséquent doit être exclue de la base de rémunération.

Puisque les données figurant sur les feuillets T4 qui sont utilisées pour projeter la rémunération assurable totale comprennent la rémunération assurable pour laquelle des cotisations pourraient ensuite être remboursées, un ajustement doit être effectué pour réduire la base de rémunération. Il est important de noter que l'employeur ne reçoit pas de remboursement. Seule la partie de la base de rémunération totale afférente aux employés est ajustée, tel que présenté dans les formules qui figurent à l'annexe B.

Les données historiques fournies par l'ARC montrent que la rémunération assurable totale assujettie à un remboursement subséquent, exprimée en pourcentage de la rémunération assurable totale, est relativement stable. En se basant sur la moyenne des cinq dernières années de données disponibles (2019 à 2023), il est présumé que ce pourcentage sera de 2,71 %, de 2024 à 2032.

4.1.7 Rémunération des travailleurs indépendants

Depuis le 31 janvier 2010, les travailleurs indépendants peuvent volontairement choisir d'adhérer au régime d'AE pour recevoir des prestations spéciales d'AE offertes aux personnes malades, aux femmes enceintes ou qui ont récemment donné naissance, ou aux parents qui prennent soin de leur nouveau-né ou de leur(s) enfant(s) récemment adopté(s), et aux personnes qui s'occupent d'un membre de la famille atteint d'une maladie grave (prestations pour proches aidants) ou en fin de vie (prestation de compassion). Même si les travailleurs indépendants qui résident au Québec ont accès aux prestations de maternité et parentales dans le cadre de leur régime provincial, ils peuvent choisir d'adhérer au régime d'AE pour avoir droit à d'autres prestations spéciales.

Les travailleurs indépendants qui adhèrent au régime d'AE versent des cotisations sur leur rémunération de travailleur indépendant, jusqu'à la limite du MRA annuel, au taux de cotisation salarial qui correspond à leur province de résidence, et il n'y a pas de cotisations d'employeur. Par conséquent, à l'instar de la rémunération assurable des salariés, la rémunération des travailleurs indépendants doit être fractionnée entre la rémunération des résidents du Québec et celle des résidents hors Québec.

La hausse de la rémunération des travailleurs indépendants tient compte de l'augmentation prévue du nombre de participants et de la rémunération moyenne des travailleurs indépendants.

Le nombre prévu de participants repose sur des renseignements touchant les adhésions historiques, ajusté pour tenir compte des changements prévus aux adhésions futures. L'augmentation de la rémunération moyenne est présumée la même que la rémunération moyenne des salariés.

Selon cette méthodologie, la rémunération admissible des travailleurs indépendants devrait augmenter en moyenne de 9 % par année de 2026 à 2032.

4.2 Dépenses

Les dépenses d'AE – Partie I sont projetées à partir des dépenses réelles versées en 2024 (année de référence) et ajustées, si nécessaire, en fonction des six premiers mois de données connues pour 2025.

Le tableau 3 présente un sommaire des hypothèses clés utilisées pour projeter les dépenses dans le présent rapport, suivi d'une description sommaire de chacune d'elles. Une description détaillée de la méthodologie utilisée pour la projection des prestations est présentée à l'annexe D.

Tableau 3 Hypothèses pour les dépenses

Hypothèses	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Augmentation de la population active ^a	3,0 %	1,8 %	0,1 %	0,0 %	0,5 %	0,8 %	0,9 %	0,9 %	1,0 %
Taux de chômage ^a	6,4 %	6,9 %	7,0 %	6,6 %	6,0 %	5,9 %	5,9 %	5,9 %	5,9 %
Augmentation de la rémunération hebdomadaire moyenne ^a	4,6 %	3,5 %	3,2 %	3,4 %	2,9 %	2,8 %	3,0 %	2,9 %	2,9 %
Augmentation des prestations hebdomadaires moyennes	4,5 %	3,9 %	3,8 %	3,2 %	3,1 %	3,1 %	2,8 %	2,9 %	2,9 %
Demandeurs potentiels (en % des chômeurs)	52,0 %	53,0 %	53,5 %	54,0 %	55,5 %	57,0 %	57,0 %	57,0 %	57,0 %
Taux d'indemnisation (en % des demandeurs potentiels)	65,0 %	66,0 %	68,0 %	70,0 %	71,5 %	71,5 %	71,5 %	71,5 %	71,5 %
Coefficient de pondération-semaines	52,4	52,2	52,2	52,2	52,0	52,2	52,2	52,2	52,4
% des semaines de prestations dont la rémunération assurable des demandeurs est au-dessus du MRA	50,2 %	50,6 %	49,5 %	49,5 %	49,5 %	49,5 %	49,5 %	49,5 %	49,5 %

a. Fourni par le ministre des Finances.

4.2.1 Population active

La population active influe directement sur la plupart des prestations d'AE de la partie I, en augmentant ou diminuant le nombre de demandeurs potentiels. La population active devrait passer de 22,1 millions en 2024 à 22,5 millions en 2025. La population active moyenne entre 2026 et 2032 est de 22,9 millions. Cette hypothèse est fournie par le ministre des Finances.

4.2.2 Taux de chômage

Le taux de chômage influe directement sur les prestations régulières d'AE en augmentant ou diminuant le nombre de demandeurs potentiels. Le taux de chômage moyen était de 6,4 % en 2024 et est présumé augmenter à 6,9 % en 2025 et à 7,0 % en 2026. Le taux de chômage est ensuite présumé diminuer au cours des prochaines années pour atteindre une valeur ultime de 5,9 % en 2029. Cette hypothèse est fournie par le ministre des Finances.

4.2.3 Rémunération hebdomadaire moyenne

La croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne pour l'année civile est utilisée, en combinaison avec la hausse du MRA, pour projeter les prestations hebdomadaires moyennes. L'hypothèse de la croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne est de 3,5 % en 2025 et de 3,2 % en 2026. L'augmentation annuelle moyenne pour les années 2027 à 2032 est de 3,0 %. Cette hypothèse est fournie par le ministre des Finances.

4.2.4 Prestations hebdomadaires moyennes

La croissance des prestations hebdomadaires moyennes influe directement sur les dépenses d'AE avec une augmentation ou une diminution correspondante des dépenses de la partie I. Les prestations hebdomadaires moyennes sont égales aux prestations versées, divisées par le nombre de semaines au cours desquelles des prestations ont été versées en vertu de la partie I.

Le taux de croissance annuel projeté des prestations hebdomadaires moyennes est de 3,9 % en 2025 et de 3,8 % en 2026. La croissance annuelle moyenne pour les années 2027 à 2032 est de 3,0 %. Les taux de croissance sont en général les mêmes pour tous les types de prestations.

4.2.5 Nombre de demandeurs potentiels

Le régime d'AE est conçu pour offrir un soutien financier temporaire aux personnes assurées admissibles ayant perdu leur emploi sans en être responsables, notamment en raison d'une pénurie de travail ou de mises à pied massives ou saisonnières, et qui sont disponibles pour occuper un emploi. Le nombre de demandeurs potentiels représente le nombre d'individus ou le pourcentage de chômeurs qui satisfont aux critères de base du régime d'AE. Le nombre de demandeurs potentiels en pourcentage des chômeurs a diminué, passant de 54,3 % en 2023 à 52,0 % en 2024. Cette baisse reflète principalement une augmentation du nombre de personnes au chômage depuis plus d'un an, ainsi qu'une augmentation du nombre de personnes entrant dans la population active sans aucune expérience professionnelle préalable. En se basant sur l'expérience des six premiers mois de 2025, ce ratio devrait augmenter à 53,0 % en 2025. Par la suite, il devrait augmenter progressivement pour atteindre sa valeur ultime de 57,0 % en 2029. L'annexe D présente des informations supplémentaires sur le calcul des demandeurs potentiels.

4.2.6 Taux d'indemnisation

Le taux d'indemnisation représente la proportion des demandeurs potentiels pour une période donnée qui reçoivent des prestations régulières d'AE. Ce taux est directement lié à la population ciblée par le régime d'AE (c'est-à-dire les demandeurs potentiels) et ne tient pas compte des personnes qui ne sont pas dans la population ciblée par le régime d'AE, comme les chômeurs de longue durée et ceux qui n'ont pas cotisé au régime au cours de l'année précédente. Le taux d'indemnisation est normalement inférieur à 100 % pour plusieurs raisons, y compris que certains demandeurs potentiels n'ont pas accumulé le nombre d'heures assurables requis, tandis que d'autres choisissent de ne pas demander la prestation, écoulent leur semaine d'attente ou ont épuisé le nombre de semaines auxquelles ils ont droit et demeurent sans emploi.

Le taux d'indemnisation, sans les mesures temporaires, a été estimé à 65,9 % en 2023 et à 65,0 % en 2024. Les personnes ayant bénéficié des mesures ne sont pas prises en compte dans le taux d'indemnisation, puisqu'elles ont été comptabilisées séparément comme bénéficiaires de ces mesures. En se basant sur l'expérience des six premiers mois de 2025, le taux est présumé augmenter à 66,0 % pour l'année complète 2025. Il augmente ensuite progressivement pour atteindre 71,5 % en 2028.

4.2.7 Nombre de semaines

Les dépenses d'AE sont comptabilisées selon la comptabilité d'exercice dans le Compte des opérations de l'AE, c'est-à-dire qu'elles sont comptabilisées à la période pour laquelle elles auraient dû être payées, sans égard au retard de traitement des paiements. De plus, les prestations d'AE sont payées sur une base hebdomadaire, mais seuls les jours de la semaine qui se rapportent à une période donnée sont comptabilisés dans cette période.

Le nombre de semaines influe sur les dépenses de la partie I, car les prestations doivent être versées à chaque jour de la semaine pendant l'année, sans égard aux jours fériés. Le nombre de

jours de travail dans une année varie entre 260 et 262 jours. Ainsi, un ajustement est inclus pour tenir compte du nombre de jours de prestations payées dans une année. Le nombre de semaines pour les années 2024 à 2032 se situent entre 52,0 et 52,4.

4.2.8 Pourcentage de semaines de prestations pour les demandeurs dont la rémunération est au-dessus du MRA

D'après une analyse des données administratives fournies par EDSC, 50,2 % des semaines de prestations pour les demandes comptabilisées en 2024 étaient fondées sur une rémunération assurable au-dessus du MRA, comparativement à 47,9 % en 2023. Basé sur les données partielles de 2025, la proportion de semaines de prestations pour les demandeurs avec une rémunération assurable au-dessus du MRA est présumée augmenter à 50,6 % en 2025. Elle devrait diminuer à 49,5 % en 2026 (la moyenne observée entre 2023 et 2025) et demeurer constante par la suite.

4.2.9 Autres dépenses

Les renseignements additionnels utilisés pour projeter les dépenses comme les projets pilotes, les mesures temporaires, le coût des nouveaux changements au régime, les frais administratifs et les mesures de soutien à l'emploi (prestations d'AE – Partie II) sont fournis par EDSC.

5 Résultats

5.1 Aperçu

Ce rapport fournit les prévisions et estimations actuarielles aux fins des articles 4, 66 et 69 de la Loi sur l'AE. Il est basé sur les dispositions du régime d'AE au 22 juillet 2025, sur les renseignements fournis par la ministre de l'EDS et le ministre des Finances, et sur la méthodologie et les hypothèses non prescrites établies par l'actuaire.

Voici les principales observations :

- Le MRA de 2026 correspond à 68 900 \$, ce qui représente une augmentation de 4,9 % comparativement au MRA de 2025 correspondant à 65 700 \$.
- Le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2026 est de 1,61 % de la rémunération assurable pour les résidents de toutes les provinces sauf le Québec.
- La réduction de cotisation de 2026 pour les résidents du Québec en raison du régime provincial est de 0,33 %.
- La réduction de cotisation de 2026 pour les employeurs qui parrainent un régime d'assurance-salaire admissible est estimée à 1 457 millions de dollars. Ce qui correspond à une réduction de cotisation pour les employeurs d'environ 0,21 %, 0,38 %, 0,38 % et 0,42 % de la rémunération assurable pour les catégories 1 à 4 respectivement⁷.
- La base de rémunération totale devrait augmenter à chaque année, passant de 2 070 milliards de dollars en 2024 à 2 807 milliards de dollars en 2032.
- Les dépenses totales devraient augmenter de 28 milliards de dollars en 2024 à 32 milliards de dollars en 2025 avant d'atteindre 37 milliards de dollars en 2032.
- Le déficit cumulatif du Compte des opérations de l'AE est de 16,9 milliards de dollars au 31 décembre 2024. Le déficit cumulatif projeté au 31 décembre 2025 est de 16,7 milliards de dollars.

5.2 Base de rémunération

Les cotisations d'AE avant tout ajustement pour tenir compte des régimes d'assurance-salaire sont déterminées par le produit du taux de cotisation et de la base de rémunération. La base de rémunération nationale est requise pour déterminer le taux d'équilibre prévu sur sept ans tandis que la base de rémunération des provinces qui n'offrent pas de régime provincial est requise pour déterminer la réduction attribuable aux régimes provinciaux. Comme le Québec est la seule province qui offre un régime provincial, la base de rémunération est séparée entre les résidents du Québec et les résidents hors Québec.

Selon la méthodologie et les hypothèses élaborées à la section 4, le tableau 4 présente la base de rémunération des résidents du Québec et hors Québec séparément, de même que le nombre total d'individus ayant un revenu d'emploi.

⁷ Les taux de réduction non arrondis correspondants sont présentés dans le tableau 12.

Tableau 4 Base de rémunération et nombre de cotisants

Année civile	Base de rémunération (millions \$)			Individus ayant un revenu d'emploi (milliers)
	Hors Québec	Québec	Total	
2023	1 532 514	446 499	1 979 014	21 351
2024	1 604 724	465 559	2 070 283	21 770
2025	1 680 501	475 859	2 156 360	21 964
2026	1 751 647	491 683	2 243 331	21 923
2027	1 817 925	506 116	2 324 041	22 020
2028	1 894 902	524 758	2 419 660	22 236
2029	1 968 864	542 351	2 511 215	22 408
2030	2 043 958	560 707	2 604 665	22 604
2031	2 124 863	580 483	2 705 347	22 817
2032	2 206 655	600 321	2 806 976	23 018

Ces résultats sont utilisés pour calculer le taux d'équilibre prévu sur sept ans de l'AE pour 2026 et la réduction RQAP de 2026. Une explication détaillée de la méthodologie et des hypothèses utilisées pour calculer les résultats figure à l'annexe D.

5.3 Dépenses

Cette section présente les dépenses liées au calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans. Les dépenses d'AE comprennent les prestations de la partie I (prestations de revenu) et de la partie II (mesures de soutien à l'emploi), les frais administratifs, les remboursements des prestations et les créances douteuses. Les prestations d'AE peuvent également inclure des initiatives de dépenses temporaires, notamment des projets pilotes ou des mesures spéciales annoncées par le gouvernement du Canada. Une explication détaillée de la méthodologie et des hypothèses utilisées pour calculer les résultats figure à l'annexe D.

Aux fins du calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans, les pénalités et les intérêts appliqués aux comptes débiteurs en souffrance sont inclus dans l'équation comme étant une dépense.

Le tableau 5 présente la répartition des dépenses d'AE en 2024 de même que la projection jusqu'en 2032.

Tableau 5 Dépenses
(millions \$)

Année civile	Partie I ^a		Frais		Créances			Total
	Partie I ^a	Partie II	administratifs	Remboursements	douteuses	Pénalités	Intérêts	
2024	22 919	2 199	2 857	(328)	129	(81)	(54)	27 642
2025	26 838	2 123	3 313	(365)	132	(81)	(49)	31 911
2026	28 119	2 132	3 370	(408)	136	(85)	(45)	33 220
2027	28 271	2 123	3 332	(405)	138	(86)	(48)	33 325
2028	28 380	2 106	2 906	(398)	140	(86)	(51)	32 996
2029	29 782	2 101	2 305	(420)	145	(90)	(54)	33 769
2030	30 888	2 101	2 152	(436)	151	(94)	(56)	34 706
2031	32 003	2 101	2 152	(452)	156	(97)	(58)	35 805
2032	33 336	2 101	2 152	(471)	162	(101)	(60)	37 119

a. Inclut les mesures temporaires entre 2024 et 2026 visant à réduire l'impact des feux de forêts de 2024 et à soutenir les travailleurs touchés par les droits de douane.

Le tableau 6 présente la répartition des dépenses d'AE de la partie I.

Tableau 6 Prestations d'AE- Partie I
(millions \$)

Année civile	Régulières	De pêcheur	Travail partagé	Prestations spéciales				Sous-total	Total
				MP	Maladies	Soignant	Proches aidants		
2024	13 946	380	52	5 340	3 003	57	142	8 541	22 919
2025	17 272	399	160	5 580	3 219	59	148	9 007	26 838
2026	18 256	408	233	5 774	3 233	61	154	9 222	28 119
2027	18 125	421	109	6 052	3 341	63	159	9 615	28 271
2028	17 817	432	102	6 340	3 457	66	165	10 028	28 380
2029	18 783	448	107	6 612	3 592	69	172	10 445	29 782
2030	19 490	460	111	6 860	3 717	71	178	10 827	30 888
2031	20 173	474	115	7 129	3 852	74	185	11 241	32 003
2032	21 020	489	120	7 434	4 002	77	193	11 707	33 336

5.4 Réductions des cotisations

Les cotisations de l'employeur peuvent être réduites en appliquant un multiple de l'employeur plus faible lorsque les employés sont couverts par un régime d'assurance-salaire admissible qui réduit les prestations spéciales normalement payables, à condition qu'au moins 5/12 de la réduction soit remise aux employés. Les cotisations des employés et de leurs employeurs peuvent aussi être réduites lorsque les employés sont couverts par un régime établi par une loi provinciale réduisant les prestations d'AE de maternité et parentales autrement payables. Une entente entre le gouvernement du Canada et la province doit être conclue pour établir un mécanisme réduisant les cotisations payées par les résidents de la province et leurs employeurs.

Le tableau 7 présente la projection des réductions des cotisations jusqu'en 2032 qui sont considérées pour déterminer le taux d'équilibre prévu sur sept ans. Les mesures temporaires et permanentes récemment annoncées sont considérées dans la projection des réductions des

cotisations pour les régimes d'assurance-salaire admissibles et les régimes provinciaux.

Année civile	Régimes d'assurance-salaire admissibles		Régimes provinciaux
2026	1 457		1 623
2027	1 711		1 670
2028	1 960		1 784
2029	2 067		1 844
2030	2 138		1 906
2031	2 222		1 974
2032	2 299		2 041

5.5 Taux d'équilibre prévu sur sept ans

Le taux d'équilibre prévu sur sept ans est le taux qui, basé sur les hypothèses pertinentes, génèrera suffisamment de revenus provenant des cotisations durant les sept prochaines années de sorte qu'à la fin de cette période, le total des sommes portées au crédit du Compte des opérations de l'AE (COAE) après le 31 décembre 2008 soit égal au total des sommes portées au débit de ce compte après cette date.

Selon les projections, ce taux génèrera suffisamment de revenus de cotisations au cours de la période 2026-2032 pour payer les dépenses d'AE au cours de cette même période et pour éliminer le déficit projeté du COAE au 31 décembre 2025.

La réduction estimée des cotisations au cours des sept prochaines années en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles (RAS) et des régimes provinciaux (RP) est considérée comme une dépense d'AE pour la détermination du taux d'équilibre prévu sur sept ans. De cette façon, en l'absence des RAS et des RP, un taux de cotisation correspondant au taux d'équilibre prévu sur sept ans génèrerait suffisamment de revenus pour payer toutes les dépenses d'AE pour les employés de tous les employeurs et de toutes les provinces.

Le tableau 8 montre la projection des variables utilisées pour déterminer le taux d'équilibre prévu sur sept ans. Le taux annuel par répartition est le taux requis dans une année donnée pour payer les dépenses prévues dans cette année. Le taux d'équilibre prévu sur sept ans est supérieur à la moyenne des taux annuels par répartition, car le déficit projeté au 31 décembre 2025 est pris en compte.

Tableau 8 Calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans
(millions \$)

Dépenses couvertes par le taux d'équilibre prévu sur sept ans							Taux annuel par répartition / taux d'équilibre prévu 7 ans
Année civile	Dépenses d'AE	Réduction en raison des RAS	Réduction en raison des RP	Dépenses totales avant réductions	Excédent (déficit) dans le COAE au 31 décembre 2025	Base de rémunération	
2026	33 220	1 457	1 623	36 299		2 243 331	1,62 %
2027	33 325	1 711	1 670	36 707		2 324 041	1,58 %
2028	32 996	1 960	1 784	36 740		2 419 660	1,52 %
2029	33 769	2 067	1 844	37 680		2 511 215	1,50 %
2030	34 706	2 138	1 906	38 750		2 604 665	1,49 %
2031	35 805	2 222	1 974	40 001		2 705 347	1,48 %
2032	37 119	2 299	2 041	41 459		2 806 976	1,48 %
2026-32	240 941	13 854	12 842	267 636	(16 670)	17 615 235	1,61 %^a

a. Le déficit du COAE au 31 décembre 2025 est utilisé dans le calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans :
(267 636 + 16 670) / 17 615 235 = 1,61 %.

Le tableau 9 présente la projection des revenus, des dépenses d'AE et le solde du Compte des opérations de l'AE en utilisant le taux d'équilibre prévu sur sept ans et les réductions des cotisations.

Tableau 9 Projections du Compte des opérations de l'AE en utilisant le taux d'équilibre prévu sur sept ans
(millions \$)

Revenus									
Année civile	Taux de cotisation	Cotisations brutes après remboursements	Réduction en raison des RAS	Réduction en raison des RP	Autres ajustements ^a	Cotisations nettes	Dépenses	Excédent (déficit) annuel	Excédent (déficit) cumulatif au 31 décembre
2024	1,66 %	34 367	(1 330)	(1 583)	167	31 620	27 642	3 979	(16 921)
2025	1,64 %	35 364	(1 383)	(1 570)	(250)	32 161	31 911	250	(16 670)
2026	1,61 %	36 118	(1 457)	(1 623)	-	33 038	33 220	(182)	(16 852)
2027	1,61 %	37 417	(1 711)	(1 670)	-	34 036	33 325	710	(16 142)
2028	1,61 %	38 957	(1 960)	(1 784)	-	35 212	32 996	2 216	(13 926)
2029	1,61 %	40 431	(2 067)	(1 844)	-	36 520	33 769	2 750	(11 175)
2030	1,61 %	41 935	(2 138)	(1 906)	-	37 891	34 706	3 185	(7 990)
2031	1,61 %	43 556	(2 222)	(1 974)	-	39 361	35 805	3 555	(4 435)
2032	1,61 %	45 192	(2 299)	(2 041)	-	40 852	37 119	3 734	(701)

a. Ajustements pour tenir compte du moment du traitement des cotisations.

Le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2026 est de 1,61 %. Ce taux devrait générer juste assez de revenus pour que le solde du Compte des opérations de l'AE soit nul à la fin de 2032. Le solde cumulatif du Compte des opérations de l'AE à la fin de l'année 2032 n'est pas exactement 0 \$ puisque le taux d'équilibre prévu sur sept ans est arrondi au centième de point de pourcentage le plus près.

5.6 Réduction en raison du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) pour 2026

Afin de déterminer la réduction RQAP, les prestations de maternité et parentales (MP) d'AE

incluses dans les prestations spéciales de la partie I, ainsi que les frais administratifs directs de l'AE encourus pour le versement des prestations MP (frais administratifs variables (FAV)), sont requis. Les FAV représentent les frais de fonctionnement directs assumés par le régime d'AE pour administrer les prestations MP d'AE à l'extérieur du Québec. Ils sont déterminés à chaque année par EDSC conformément à l'entente finale Canada-Québec qui stipule le montant minimal pour les FAV.

Les prestations MP d'AE sont projetées à partir de l'année de référence (2024) et tiennent compte des impacts des changements au régime et des mesures spéciales. Les dépenses MP projetées qui sont utilisées pour obtenir la réduction RQAP pour 2026 sont présentées au tableau 10.

	Réel	Prévision	
	2024	2025	2026
Prestations MP d'AE	5 340	5 580	5 774
Frais administratifs variables	32	33	35
Dépenses MP	5 372	5 613	5 809

La réduction RQAP correspond au ratio des dépenses MP d'AE (prestations MP d'AE et FAV) sur la base de rémunération des résidents de toutes les provinces sans régime provincial, c'est-à-dire les résidents de toutes les provinces à l'exception du Québec. Il s'agit de la réduction des cotisations pour les résidents du Québec puisque cette réduction est liée aux économies du régime d'AE qui découlent du RQAP.

Le tableau 11 présente les variables nécessaires pour calculer la réduction RQAP de 2026 ainsi que la réduction RQAP de 2026.

	Prévision 2026
Dépenses MP	5 809
Base de rémunération MP (résidents hors Québec)	1 751 647
Réduction du RQAP non-arrondi	0,3316 %
Réduction du RQAP	0,33 %

Par conséquent, le taux de cotisation applicable aux résidents de toutes les provinces à l'exception du Québec pour 2026 serait de 1,61 %⁸. Le taux de cotisation applicable aux résidents du Québec serait de 1,28 % (1,61 % moins 0,33 %).

5.7 Réduction en raison des régimes d'assurance-salaire pour 2026

Basé sur la méthodologie développée à l'annexe B et la rémunération assurable projetée pour 2026 pour les employés couverts par un régime d'assurance-salaire admissible, la réduction des cotisations patronales pour 2026 est estimée à 1 457 millions de dollars, comparativement à

⁸ La Commission est chargée de fixer le taux de cotisation. Plus d'informations sur le processus de fixation du taux ainsi que les échéances applicables se trouvent à l'annexe A.

1 383 millions de dollars en 2025.

Les cotisations d'AE versées par l'employeur sont égales au multiple de l'employeur multiplié par les cotisations retenues par l'employeur pour le compte de ses salariés. En général, le multiple de l'employeur est égal à 1,4. Toutefois, les cotisations de l'employeur peuvent être réduites grâce à un multiple de l'employeur inférieur lorsque ses employés sont couverts par l'un des quatre types de régimes d'assurance-salaire admissibles.

Le tableau 12 présente les principaux résultats. Une explication détaillée des données et de la méthodologie utilisée pour obtenir ces résultats est disponible à l'annexe E.

Tableau 12 Réduction des cotisations patronales en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles

Catégorie de régimes d'assurance-salaire	Taux de réduction non arrondis	Taux de réduction arrondis	Multiple de l'employeur (hors Québec) ^a	Multiple de l'employeur (Québec) ^a	Rémunération assurable estimée en 2026 (millions \$)	Réduction de cotisation estimée en 2026 (millions \$)
Catégorie 1	0,2056 %	0,21 %	1,272	1,239	73 594	151
Catégorie 2	0,3804 %	0,38 %	1,164	1,103	31 890	121
Catégorie 3	0,3798 %	0,38 %	1,164	1,103	273 800	1 040
Catégorie 4	0,4182 %	0,42 %	1,140	1,073	34 548	144
Total	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	413 831	1 457

a. Les multiples de l'employeur sont basés sur le taux de cotisation de 2026, soit 1,61 % (1,28 % pour les résidents du Québec).

6 Sensibilité des projections

Le taux d'équilibre prévu sur sept ans et l'impact subséquent sur le Compte des opérations de l'AE (COAE) dépendent de différents facteurs démographiques et économiques. Étant donné que l'expérience réelle au cours des sept prochaines années va probablement dévier des hypothèses présentées tout au long de ce rapport, cette section présente des tests individuels, des tests combinés et des scénarios alternatifs à des fins d'illustration.

6.1 Tests individuels

Les tests individuels illustrent la sensibilité du taux d'équilibre prévu sur sept ans de l'AE pour 2026 aux changements des hypothèses du taux de chômage et du taux d'indemnisation. Par la suite, l'effet d'une variation du taux de cotisation sur le COAE est examiné.

6.1.1 Taux de chômage

Le taux de chômage est étroitement lié à la situation économique et l'offre de la main d'œuvre. Le tableau suivant illustre qu'une variation du taux de chômage moyen de 0,5 % sur la période 2026-2032 augmenterait ou diminuerait le taux d'équilibre prévu sur sept ans d'environ 0,05 % à 0,06 % (en supposant que toutes les autres hypothèses demeurent inchangées).

Tableau 13 Sensibilité du taux d'équilibre prévu sur sept ans au taux de chômage (TC)

Variation du TC moyen (2026-2032)	TC moyen (2026-2032)	Taux d'équilibre prévu sur sept ans
(1,0 %)	5,2 %	1,50 %
(0,5 %)	5,7 %	1,56 %
Base	6,2 %	1,61 %
0,5 %	6,7 %	1,67 %
1,0 %	7,2 %	1,73 %

6.1.2 Taux d'indemnisation

La volatilité du taux d'indemnisation dans le passé peut être attribuée à un nombre de facteurs, tels que la décision des personnes admissibles à l'assurance-emploi de demander, ou non, les prestations. Le tableau suivant illustre qu'une variation du taux d'indemnisation moyen de 5 % sur la période 2026-2032 augmenterait ou diminuerait le taux d'équilibre prévu sur sept ans d'environ 0,05 % à 0,06 % (en supposant que toutes les autres hypothèses demeurent inchangées).

Tableau 14 Sensibilité du taux d'équilibre prévu sur sept ans au taux d'indemnisation (TI)

Variation du TI moyen (2026-2032)	TI moyen (2026-2032)	Taux d'équilibre prévu sur sept ans
(10,0 %)	60,8 %	1,51 %
(5,0 %)	65,8 %	1,56 %
Base	70,8 %	1,61 %
5,0 %	75,8 %	1,67 %
10,0 %	80,8 %	1,72 %

6.1.3 Taux de cotisation

Le tableau suivant illustre qu'une variation du taux de cotisation d'un centième de point de pourcentage (0,01 % de la rémunération assurable) comparativement au taux d'équilibre prévu sur sept ans augmenterait ou diminuerait le solde cumulé du COAE à la fin de la période de projection de sept ans de 1 762 millions de dollars.

Tableau 15 Sensibilité du solde du COAE au taux d'équilibre prévu sur sept ans

Variation du taux d'équilibre prévu sur sept ans	Taux d'équilibre prévu sur sept ans	Solde cumulé du COAE au 31 déc. 2032 (millions \$)	Variation du solde cumulé du COAE au 31 déc. 2032 (millions \$)
(0,05 %)	1,56 %	(9 509)	(8 808)
(0,01 %)	1,60 %	(2 463)	(1 762)
Base	1,61 %	(701)	-
0,01 %	1,62 %	1 060	1 762
0,05 %	1,66 %	8 106	8 808

6.2 Tests combinés

Les tests combinés illustrent la sensibilité du taux d'équilibre prévu sur sept ans aux variations simultanées du taux de chômage et du taux d'indemnisation. Des augmentations ou des diminutions du taux de chômage moyen et du taux d'indemnisation moyen, de 0,5 % et de 5 % respectivement au cours de la période 2026-2032, entraîneraient une augmentation ou une diminution de 0,11 % à 0,13 % du taux d'équilibre prévu sur sept ans (en supposant que toutes les autres hypothèses demeurent inchangées). Si le taux de chômage augmente de 0,5 % alors que le taux d'indemnisation diminue de 5 % (ou vice-versa), il en résulte une variation de 0,01 % du taux d'équilibre prévu sur sept ans.

Tableau 16 Sensibilité du taux d'équilibre prévu sur sept ans au taux de chômage (TC) et au taux d'indemnisation (TI)

Variation du TC moyen (2026-2032)	TC moyen (2026-2032)	Variation du TI moyen (2026-2032)	TI moyen (2026-2032)	Taux d'équilibre prévu sur sept ans
(0,5 %)	5,7 %	(5,0 %)	65,8 %	1,50 %
(0,5 %)	5,7 %	5,0 %	75,8 %	1,60 %
Base	6,2 %	Base	70,8 %	1,61 %
0,5 %	6,7 %	(5,0 %)	65,8 %	1,62 %
0,5 %	6,7 %	5,0 %	75,8 %	1,74 %

6.3 Scénarios

Compte tenu du contexte mondial actuel, les perspectives macroéconomiques du Canada demeurent incertaines et pourraient entraîner des résultats différents des hypothèses du scénario de base qui ont été utilisées pour déterminer le taux d'équilibre prévu sur sept ans de l'AE pour 2026.

Deux scénarios alternatifs sont présentés dans cette section pour démontrer certains impacts possibles de différents environnements économiques par rapport au scénario de base. Ces scénarios de rechange sont à des fins d'illustration seulement et pourraient ne pas être

considérées comme étant entièrement cohérents. Par conséquent, la probabilité que ces scénarios se réalisent n'a pas été prise en compte.

Ces scénarios sont créés en modifiant diverses hypothèses. À des fins de comparaison, le tableau 17 présente les hypothèses clés qui varient dans les scénarios alternatifs.

Tableau 17 Hypothèses utilisées dans le scénario de base

Année civile	Augmentation de la population active	Taux de chômage	Augmentation du revenu d'emploi moyen	Taux d'indemnisation
2026	0,1 %	7,0 %	3,4 %	68,0 %
2027	0,0 %	6,6 %	3,3 %	70,0 %
2028	0,5 %	6,0 %	2,9 %	71,5 %
2029	0,8 %	5,9 %	2,6 %	71,5 %
2030	0,9 %	5,9 %	2,9 %	71,5 %
2031	0,9 %	5,9 %	2,8 %	71,5 %
2032	1,0 %	5,9 %	2,8 %	71,5 %

6.3.1 Scénario de choc modéré

Dans ce scénario, chacune des hypothèses présentées dans le tableau 17 est changée pour créer une pression à court terme sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2026. Cela représenterait un scénario hypothétique de choc économique modéré à compter de l'année 2026 (quelle que soit la raison du changement économique). Comme le montre le tableau 18, les hypothèses alternatives sont présumées revenir progressivement au scénario de base.

Tableau 18 Hypothèses pour le scénario de choc modéré

Année civile	Augmentation de la population active	Taux de chômage	Augmentation du revenu d'emploi moyen	Taux d'indemnisation
2026	(3,0 %)	8,0 %	2,7 %	75,0 %
2027	0,0 %	7,5 %	2,8 %	75,0 %
2028	0,5 %	7,0 %	2,7 %	74,0 %
2029	0,8 %	6,5 %	2,4 %	73,0 %
2030	0,9 %	5,9 %	2,9 %	72,0 %
2031	0,9 %	5,9 %	2,8 %	71,5 %
2032	1,0 %	5,9 %	2,8 %	71,5 %

Les impacts de ce scénario sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans de 2026 sont présentés dans le tableau 19. Le taux d'équilibre prévu sur sept ans calculé pour 2026 augmenterait de 1,61 % dans le scénario de base à 1,72 % dans ce scénario.

Tableau 19 Impact du scénario de choc modéré sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans
(milliards \$)

Année civile	Taux d'équilibre prévu sur sept ans	Cotisations nettes	Dépenses	Surplus / déficit annuel du COAE	Surplus / déficit cumulé du COAE (31 déc.)
2025					(16,7)
2026	1,72 %	33,9	36,7	(2,8)	(19,5)
2027	1,72 %	34,8	35,9	(1,1)	(20,5)
2028	1,72 %	36,0	35,2	0,8	(19,8)
2029	1,72 %	37,3	34,5	2,8	(17,0)
2030	1,72 %	39,0	33,6	5,4	(11,6)
2031	1,72 %	40,5	34,5	6,0	(5,6)
2032	1,72 %	42,0	35,7	6,3	0,7

6.3.2 Scénario de choc élevé

Dans ce scénario, chacune des hypothèses présentées dans le tableau 17 est changée pour créer une pression à court terme sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2026. Cela représenterait un scénario hypothétique de ralentissement économique sévère à compter de l'année 2026 (quelle que soit la raison du changement économique). Comme le montre le tableau 20, la plupart des hypothèses alternatives sont présumées revenir progressivement au scénario de base.

Tableau 20 Hypothèses pour le scénario de choc élevé

Année civile	Augmentation de la population active	Taux de chômage	Augmentation du revenu d'emploi moyen	Taux d'indemnisation
2026	(7,6 %)	10,0 %	1,9 %	77,5 %
2027	0,0 %	9,0 %	2,3 %	77,5 %
2028	0,4 %	8,0 %	2,4 %	76,5 %
2029	0,8 %	7,5 %	2,1 %	75,5 %
2030	0,9 %	7,0 %	2,9 %	74,5 %
2031	0,9 %	6,5 %	2,8 %	73,5 %
2032	1,0 %	5,9 %	2,8 %	72,5 %

Les impacts de ce scénario sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans de 2026 sont présentés dans le tableau 21. Le taux d'équilibre prévu sur sept ans calculé pour 2026 augmenterait de 1,61 % dans le scénario de base à 1,90 % dans ce scénario.

Tableau 21 Impact du scénario de choc élevé sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans
(milliards \$)

Année civile	Taux d'équilibre prévu sur sept ans	Cotisations nettes	Dépenses	Surplus / déficit annuel du COAE	Surplus / déficit cumulatif du COAE (31 déc.)
2025					(16,7)
2026	1,90 %	35,1	41,1	(5,9)	(22,6)
2027	1,90 %	36,0	38,9	(2,9)	(25,5)
2028	1,90 %	37,4	36,9	0,4	(25,0)
2029	1,90 %	38,7	36,3	2,4	(22,7)
2030	1,90 %	40,4	35,6	4,8	(17,9)
2031	1,90 %	42,1	35,0	7,2	(10,7)
2032	1,90 %	44,0	34,2	9,9	(0,8)

7 Conciliation du taux d'équilibre prévu sur sept ans

Le tableau 22 présente les principaux éléments expliquant le changement du taux d'équilibre prévu sur sept ans depuis le rapport actuariel 2025.

	Taux d'équilibre prévu sur sept ans (%)
Rapport actuariel 2025 - arrondi	1,64
Rapport actuariel 2025 - non arrondi	1,6406
Solde du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2024 plus haut que prévu	(0,0079)
Changement de l'hypothèse de taux de chômage	0,0607
Changement des hypothèses économiques :	(0,0499)
Mise à jour de la rémunération selon l'expérience de 2024	0,0085
Mise à jour des prestations selon l'expérience de 2024	(0,0308)
Augmentation des revenus	(0,0102)
Nombre d'individus ayant un revenu d'emploi et de prestataires	(0,0325)
Frais administratifs	0,0127
Autres hypothèses économiques	0,0025
Retrait de la prestation de soutien à la formation de l'AE	(0,0131)
Mise à jour des coûts pour les modifications au programme	0,0080
Changements dans la période de sept ans (2025-2031 à 2026-2032)	(0,0246)
Rapport actuariel 2026 - non arrondi	1,6138
Rapport actuariel 2026 - arrondi	1,61

Les dépenses actuelles en 2024 ont été inférieures à celles projetées dans le rapport actuariel 2025. Cela s'est traduit par une baisse du déficit cumulatif dans le Compte des opérations de l'AE, c'est-à-dire 16 921 millions de dollars par rapport au déficit prévu de 18 229 millions de dollars. Ceci a diminué le taux d'équilibre prévu sur sept ans de près d'un cent.

Tel que montré dans la section 6, l'hypothèse du taux de chômage a un impact significatif sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans. En comparaison avec le rapport actuariel 2025, l'hypothèse du taux de chômage a été révisée à la hausse, de 5,9 % à 6,4 % en moyenne pour la période 2025-2031. Ceci a augmenté le taux d'équilibre prévu sur sept ans d'environ six cents.

Les changements des hypothèses économiques entraînent une diminution d'environ cinq cents. Cette baisse est principalement attribuable aux facteurs clés suivants :

- Mise à jour de la rémunération selon l'expérience de 2024 : La projection de la rémunération de 2025 à 2032 a été mise à jour en fonction de la rémunération révisée de 2024. Cela entraîne une diminution du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi, mais cette baisse est plus que compensée par une augmentation de la rémunération assurable moyenne en 2024.

- Mise à jour des prestations selon l'expérience de 2024 : La projection des prestations de 2025 à 2032 a été mise à jour en fonction des données réelles de 2024. La diminution est principalement attribuable à des prestations hebdomadaires moyennes plus basses que prévu pour les prestations régulières de l'AE en 2024, comparativement aux projections antérieures.
- Augmentation des revenus : Les projections de la rémunération et des dépenses tiennent compte des taux d'augmentation mis à jour pour la rémunération hebdomadaire moyenne et le revenu d'emploi moyen. Bien que cette hypothèse économique augmente à la fois la rémunération et les prestations, l'effet net est une réduction du taux d'équilibre prévu sur 7 ans.
- Nombre d'individus ayant un revenu d'emploi et de prestataires (excluant l'impact du taux de chômage révisé) : Le nombre projeté d'individus ayant un revenu d'emploi a augmenté (suivant la baisse liée à la mise à jour de la rémunération selon l'expérience de 2024), principalement en raison d'une hausse de la population active. Le nombre prévu de prestataires réguliers a diminué, car l'augmentation de la population active est plus que compensée par un ajustement à la baisse du nombre de demandeurs potentiels et du taux d'indemnisation. Cet effet combiné contribue à une réduction du taux d'équilibre prévu sur 7 ans.
- Frais administratifs : Les dépenses projetées tiennent compte de frais administratifs plus élevés, ce qui contribue au changement global.

Le retrait de la prestation de soutien à la formation de l'AE et de la remise des cotisations d'AE pour les petites entreprises a diminué le taux d'équilibre prévu sur sept ans d'environ un cent.

Enfin, la mise à jour des coûts pour les modifications au programme, telles que les nouvelles mesures temporaires pour réduire l'impact des feux de forêts de 2024 et pour soutenir les travailleurs touchés par les droits de douane, ont augmenté le taux d'équilibre prévu sur sept ans de près d'un cent.

En général, le taux d'équilibre prévu sur sept ans est passé de 1,64 % en 2025 à 1,61 % en 2026.

8 Conclusion

Ce rapport, préparé par l'actuaire conformément aux lois applicables, fournit à la Commission les prévisions et estimations aux fins des articles 4 (MRA), 66 (taux de cotisation d'AE) et 69 (employeurs qui parrainent un régime d'assurance-salaire admissible et réductions de cotisation accordées aux résidents du Québec et à leurs employeurs) de la Loi sur l'AE.

Selon la méthodologie décrite dans la Loi sur l'AE et les données économiques pertinentes, le MRA en 2026 est de **68 900 \$**. De plus, la réduction des cotisations patronales en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles est estimée à **1 457 millions de dollars** en 2026 et la réduction RQAP pour 2026 est de **0,33 %**.

En se basant sur les variables économiques et démographiques pertinentes fournies par le ministre des Finances, les dépenses prévues fournies par la ministre de l'EDS, et la méthodologie et les autres hypothèses développées par l'actuaire, le taux d'équilibre prévu sur sept ans qui permettrait de générer suffisamment de revenus de cotisations pour couvrir les dépenses prévues du régime d'AE pour la période 2026-2032 et d'éliminer le déficit cumulé projeté de 16,7 milliards de dollars du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2025 est de **1,61 %** de la rémunération assurable.

Si la Commission fixait le taux de cotisation pour 2026 au taux d'équilibre prévu sur sept ans, le taux de cotisation pour 2026 serait égal à :

- **1,61 %** de la rémunération assurable pour les résidents de toutes les provinces à l'exception du Québec (2,25 % pour les employeurs qui versent 1,4 fois le taux de l'employé), pour une cotisation maximale de l'employé de 1 109,29 \$; et
- **1,28 %** de la rémunération assurable pour les résidents du Québec, compte tenu de la réduction RQAP de **0,33 %** (1,79 % pour les employeurs qui versent 1,4 fois le taux de l'employé), pour une contribution maximale de l'employé de 881,92 \$.

9 Opinion actuarielle

À notre avis, considérant que le présent rapport a été préparé conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* :

- les données sur lesquelles repose le présent rapport sont suffisantes et fiables aux fins de ce rapport;
- les hypothèses utilisées sont appropriées aux fins de ce rapport; et
- la méthodologie utilisée est appropriée aux fins de ce rapport.

Sur la base des résultats de cette évaluation, nous certifions que le taux d'équilibre prévu sur sept ans, qui générerait suffisamment de revenus provenant des cotisations afin de payer les coûts prévus du régime d'AE au cours de la période 2026-2032 et d'éliminer le déficit cumulé projeté du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2025, est de 1,61 % de la rémunération assurable.

Le présent rapport et l'opinion qu'il contient sont conformes aux normes actuarielles reconnues au Canada.

Les estimations présentées dans ce rapport sont basées sur les renseignements fournis par la ministre de l'EDS et le ministre des Finances.

À la date de la signature du présent rapport, nous n'avons pris connaissance d'aucuns événements subséquents qui auraient une incidence importante sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2026 présenté dans ce rapport.

Laurence Frappier, FICA, FSA
Actuaire principale, Assurance-emploi fixation de taux de cotisation

Marie-Pier Bernier, FICA, FSA

Thierry Truong, FICA, FSA

Ottawa, Canada
22 août 2025

Annexe - A Sommaire de la législation de l'AE

Le régime d'assurance-chômage a vu le jour en 1940 et sa dernière grande réforme a eu lieu en 1996. À ce moment, l'appellation du régime a été modifiée et est passée de « assurance-chômage » à « assurance-emploi » pour tenir compte de l'objectif premier du régime, soit promouvoir l'emploi sur le marché du travail et mettre en évidence le fait que l'accès au régime pour les particuliers est lié à un attachement significatif au travail.

Le régime d'AE fournit un soutien financier temporaire aux personnes ayant perdu leur emploi sans en être responsables ou qui sont incapables de travailler en raison de certains événements de la vie. La présente annexe procure un aperçu du régime d'AE.

Les mesures temporaires, ainsi que les changements permanents, le cas échéant, qui ne sont pas encore en vigueur, ne sont pas montrés dans cette annexe. Ils sont plutôt résumés à la section 2 et ils sont pris en compte dans les résultats présentés dans ce rapport. Il est important de noter que les mesures temporaires actuellement en place ont priorité sur certaines des dispositions normales du programme décrites ci-dessous.

A.1 Prestations d'AE – Partie I

Bien que l'accès et l'admissibilité aux prestations varient selon chaque type de prestation, le calcul des prestations hebdomadaires est le même pour la plupart des prestations. Les prestations hebdomadaires sont généralement égales à 55 % de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne du demandeur au cours des meilleures semaines variables pendant la période admissible (habituellement 52 semaines), jusqu'à un certain montant maximum. Le nombre de meilleures semaines prises en considération dans le calcul est établi selon le taux de chômage régional et oscille entre 14 et 22 semaines de rémunération assurable. La limite des prestations payables est déterminée par le MRA.

Le supplément familial d'AE offre des prestations additionnelles aux familles à faible revenu ayant des enfants. Le supplément familial est basé sur le revenu familial net (jusqu'à un maximum de 25 921 \$ par année), le nombre d'enfants et leur âge. Le supplément au revenu familial peut augmenter le taux de prestations jusqu'à un maximum de 80 % de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne.

Les prestations ne sont pas payées avant que les demandeurs aient servi un délai de carence d'une semaine de chômage.

Pour demeurer attaché au marché de l'emploi et obtenir un revenu additionnel, les demandeurs d'AE peuvent travailler pendant une période de prestations. Cette mesure est disponible pour ceux qui reçoivent des prestations régulières, de pêcheur, de maternité, parentales, de maladie, de compassion ou de proches aidants. Les demandeurs peuvent conserver 50 cents de leurs prestations d'AE pour chaque dollar gagné, jusqu'à concurrence de 90 % de leur rémunération hebdomadaire utilisée pour calculer le montant de leurs prestations d'AE.

A.1.1 Prestations régulières

Les prestations régulières d'AE sont offertes aux personnes assurées admissibles ayant perdu leur emploi sans en être responsables, notamment en raison d'une pénurie de travail ou de mises à pied massives ou saisonnières, et qui sont disponibles pour travailler et qui ont la capacité de le faire, mais qui ne peuvent pas trouver de travail.

Pour avoir droit à des prestations régulières, une personne ne doit pas avoir travaillé ni reçu de rémunération pour une période minimale de sept jours consécutifs. Un demandeur doit avoir accumulé le nombre minimal requis d'heures assurables, qui varie entre 420 et 700 heures en fonction du taux de chômage régional, au cours de la période d'admissibilité de 52 semaines, ou depuis la réclamation la plus récente, selon la période la plus courte. Le nombre d'heures requis pour avoir droit aux prestations est augmenté en cas d'infraction lors d'une demande de prestations antérieure. Les demandeurs doivent également être disponibles et rechercher activement du travail afin de conserver leur admissibilité.

Le nombre maximal de semaines de prestations régulières varie entre 14 et 45 semaines, selon le nombre d'heures assurables accumulées pendant la période d'admissibilité et le taux de chômage régional. Dans certaines circonstances, le nombre maximal de semaines de prestations peut être prolongé par le biais de mesures spéciales temporaires.

A.1.2 Prestations de pêcheur

L'AE verse des prestations de pêcheur aux pêcheurs indépendants admissibles qui recherchent activement du travail. Contrairement aux prestations régulières d'AE, l'admissibilité à ces prestations est déterminée par la rémunération assurable provenant de la pêche accumulée au cours de la période d'admissibilité, plutôt que par le nombre d'heures travaillées. Un travailleur indépendant qui pratique la pêche et qui a gagné au minimum entre 2 500 \$ et 4 200 \$ (selon le taux de chômage régional) au cours de la période d'admissibilité maximale de 31 semaines peut recevoir jusqu'à 26 semaines de prestations de pêcheur.

A.1.3 Prestations pour travail partagé

Pour éviter les mises à pied lorsque survient une baisse temporaire du niveau d'activité habituel qui échappe au contrôle de l'employeur, les employeurs et les employés peuvent conclure un accord de Travail partagé avec la Commission par l'entremise de Service Canada afin d'offrir des prestations d'AE à des travailleurs admissibles intéressés à réduire temporairement leur semaine de travail. Ce type de prestations permet aux employeurs de maintenir leurs employés en poste et d'ajuster leurs activités lorsqu'il y a une baisse du niveau d'activité habituel de l'entreprise afin d'éviter les démarches coûteuses rattachées au recrutement et à la formation de nouveaux employés lorsque le niveau d'activité revient à la normale. Les employés peuvent maintenir leurs compétences et conserver leur emploi tout en touchant des prestations d'AE pour les journées non travaillées.

Les accords de Travail partagé sont d'une durée minimale de six semaines et maximale de 26 semaines. Elles peuvent être prolongées d'au plus 12 semaines, pour une durée maximale de 38 semaines. De temps à autre, la durée maximale des accords de travail partagé peut être prolongée par le biais de mesures spéciales temporaires.

A.1.4 Prestations spéciales

Pour avoir accès à des prestations spéciales, la rémunération hebdomadaire habituelle des personnes doit être réduite de plus de 40 % pendant au moins une semaine. De plus, les personnes doivent avoir au moins 600 heures de rémunération assurable au cours de la période d'admissibilité de 52 semaines. Les prestations spéciales incluent :

- Les prestations de maternité, pour les personnes qui s'absentent du travail et qui sont enceintes ou qui ont récemment donné naissance. Ces prestations peuvent être payées pour un maximum de 15 semaines. Elles peuvent être versées à compter de la douzième semaine avant la date prévue de l'accouchement et peuvent se terminer jusqu'à 17 semaines après la date réelle de celui-ci.
- Les prestations parentales, pour les parents qui prennent soin de leur nouveau-né ou de leur(s) enfant(s) récemment adopté(s). Les parents peuvent partager les semaines de prestations parentales. Deux options sont disponibles :
 - Les prestations parentales standards peuvent être versées pour un maximum de 40 semaines à 55 % de la rémunération moyenne hebdomadaire assurable du demandeur (jusqu'à un certain maximum) et doivent être demandées dans une période de 52 semaines (12 mois) suivant la semaine durant laquelle l'enfant est né(e) ou a été confié(e) en vue de son adoption. Comme aucun parent ne peut recevoir plus de 35 semaines, le partage des prestations parentales est requis pour obtenir les semaines additionnelles.
 - Les prestations parentales prolongées peuvent être versées pour un maximum de 69 semaines à 33 % de la rémunération moyenne hebdomadaire assurable du demandeur (jusqu'à un certain maximum) et doivent être demandées dans une période de 78 semaines (18 mois) suivant la semaine durant laquelle l'enfant est né(e) ou a été confié(e) en vue de son adoption. Comme aucun parent ne peut recevoir plus de 61 semaines, le partage des prestations parentales est requis pour obtenir les semaines additionnelles.
- Les prestations de maladie, pour les gens incapables de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une quarantaine. Ces prestations peuvent être payées pour un maximum de 26 semaines (à compter du 18 décembre 2022).
- Les prestations de compassion, pour ceux qui s'absentent de leur travail pour prendre soin d'un membre de leur famille ayant un risque significatif de décès dans les prochains six mois. Ces prestations peuvent être payées pour un maximum de 26 semaines et peuvent être partagées entre les différents aidants familiaux admissibles.
- Les prestations pour proches aidants d'enfants, pour les membres de la famille qui s'absentent de leur travail pour prendre soin d'une personne âgée de moins de 18 ans gravement malade ou blessée. Cette prestation peut être payée pour un maximum de 35 semaines, et peut être partagée entre les différents aidants familiaux admissibles.
- Les prestations pour proches aidants d'adultes, pour les membres de la famille qui s'absentent de leur travail pour prendre soin d'une personne âgée de 18 ans ou plus

gravement malade ou blessée. Cette prestation peut être payée pour un maximum de 15 semaines, et peut être partagées entre les différents aidants familiaux admissibles.

Depuis 2006, le Québec assume la responsabilité de fournir des prestations de maternité et parentales aux résidents du Québec dans le cadre du RQAP. Tous les autres types de prestations d'AE demeurent disponibles pour les résidents du Québec.

Les pêcheurs indépendants sont également admissibles à des prestations spéciales si leur rémunération tirée de la pêche s'élève à 3 760 \$ ou plus durant les 31 semaines de référence.

Les travailleurs indépendants peuvent conclure volontairement une entente avec la Commission par l'entremise de Service Canada afin de cotiser au régime d'AE et d'avoir accès à des prestations spéciales. Les travailleurs indépendants doivent participer au régime au moins un an avant de pouvoir présenter une demande de prestations et leur rémunération provenant de travail indépendant doit respecter le seuil minimal d'admissibilité au cours de l'année précédant la demande.

Les travailleurs indépendants du Québec qui concluent une entente avec la Commission ne peuvent pas accéder aux prestations de maternité et parentales, car ces prestations (incluant l'adoption) sont déjà payables par le RQAP. Ils peuvent toutefois avoir accès aux prestations de maladie, de compassion et pour proches aidants.

A.2 Prestations d'AE – Partie II

Les mesures de soutien à l'emploi sont des prestations versées en vertu de la partie II de la Loi sur l'AE. Elles sont des programmes et services relatifs au marché du travail qui ont été mis sur pied pour aider les Canadiens à trouver et conserver un travail et pour constituer une main-d'œuvre qui répond aux besoins actuels et futurs des employeurs. En règle générale, ces programmes sont mis en œuvre par les gouvernements provinciaux et territoriaux dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail.

A.3 Financement

Le régime d'AE est financé par des cotisations salariales et patronales, sous forme de cotisations payées à partir de la rémunération assurable, jusqu'à concurrence du MRA. Les cotisations salariales s'appliquent sur la rémunération assurable, jusqu'à concurrence du MRA. Toutefois, le régime d'AE comporte des dispositions précises pour les cotisants qui sont peu susceptibles d'être admissibles aux prestations. Par exemple, les salariés dont la rémunération assurable est inférieure à 2 000 \$ ont droit au remboursement de leurs cotisations à l'AE lorsqu'ils produisent leur déclaration de revenus.

De plus, conformément au paragraphe 69(2) de la Loi sur l'AE et son règlement d'application, un mécanisme de réduction des cotisations d'AE versées par les résidents de la province de Québec et leurs employeurs a été mis en place. Le taux de cotisation réduit tient compte des économies réalisées par le régime d'AE en raison de l'existence du RQAP.

Depuis le 31 janvier 2010, chaque travailleur indépendant peut volontairement décider d'adhérer au régime d'AE pour recevoir des prestations spéciales d'AE. Ces travailleurs sont assujettis au même taux de cotisation que les salariés, mais ne sont pas tenus de verser la cotisation de

l'employeur, car ils n'ont pas accès aux prestations régulières d'AE.

L'employeur paie des cotisations au taux de 1,4 fois celui des employés. L'employeur assume une part globale des coûts du régime plus élevée que les employés en se basant sur le principe qu'il a davantage de contrôle sur les mises à pied. Cependant, en vertu du paragraphe 69(1) de la Loi sur l'AE, les employeurs parrainant un régime d'assurance-salaire admissible qui diminue les prestations spéciales d'AE autrement payables profitent d'une réduction de cotisations s'ils respectent les exigences établies par la Commission. Dans ce cas, les employeurs versent des cotisations à un taux inférieur à 1,4 fois celui des employés et doivent ensuite remettre à ces derniers la part de la réduction qui leur revient.

A.4 Taux de cotisation

Conformément au paragraphe 66(1) de la Loi sur l'AE, pour chaque année, la Commission fixe le taux de cotisation de manière à ce que le montant des cotisations à verser soit juste suffisant pour faire en sorte que, à la fin de la période de sept ans commençant au début de cette année, le total des sommes portées au crédit du Compte des opérations de l'assurance-emploi après le 31 décembre 2008 soit égal au total des sommes portées au débit de ce compte après cette date. Le taux de cotisation ainsi calculé est le taux d'équilibre prévu sur sept ans. En vertu du paragraphe 66(7), le taux de cotisation est limité à une augmentation ou à une diminution annuelle de 0,05 %.

A.4.1 Cadre législatif

La Loi sur l'AE énonce les échéances à respecter pour les diverses obligations se rapportant à la fixation du taux de cotisation d'AE.

22 juillet

Le ministre de l'Emploi et du Développement social (EDS) fournit à l'actuaire et à la Commission l'information prévue au paragraphe 66.1(1) de la Loi sur l'AE.

Le ministre des Finances fournit à l'actuaire et à la Commission l'information prévue au paragraphe 66.2(1) de la Loi sur l'AE.

22 août

Conformément à l'article 66.3 de la Loi sur l'AE, l'actuaire établit des prévisions et des estimations actuarielles aux fins des articles 4, 66 et 69 de la Loi sur l'AE et transmet à la Commission un rapport comprenant les renseignements suivants :

- le taux de cotisation projeté pour l'année suivante, analyse détaillée à l'appui;
- les calculs faits aux fins des articles 4 et 69 de la Loi sur l'AE;
- les renseignements communiqués aux fins de l'article 66.1 de la Loi sur l'AE; et
- la source des données, les hypothèses économiques et actuarielles et les méthodes actuarielles utilisées.

31 août

La Commission fournit à la ministre de l'EDS et au ministre des Finances le rapport prévu à l'article 66.3 ainsi que le résumé de ce rapport.

14 septembre

La Commission établit le taux de cotisation pour l'année suivante et met à la disposition du public le rapport prévu à l'article 66.3 de la Loi sur l'AE ainsi qu'un résumé de ce rapport. Après que le taux de cotisation soit établi et que le rapport et le résumé soient rendus publics, la ministre de l'EDS doit les déposer devant chaque chambre du Parlement dans les dix jours de séance suivants.

30 septembre

Le gouverneur en conseil peut substituer, pour l'année suivante, un taux de cotisation différent de celui établi par la Commission, s'il estime que cela est dans l'intérêt public. De plus, il peut fixer le taux de cotisation pour l'année suivante si la Commission ne l'a pas fait avant le 14 septembre. Le gouverneur en conseil doit fixer le taux de cotisation basé sur une recommandation conjointe de la ministre de l'EDS et du ministre des Finances.

Annexe - B Méthodologie du calcul des cotisations

B.1 Taux de cotisation

À partir des hypothèses pertinentes et avant l'application de toute limite à la variation annuelle du taux de cotisation, le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2026 est le taux de cotisation qui devrait générer suffisamment de revenus de cotisations pour faire en sorte qu'à la fin de 2032 le total des sommes portées au crédit du Compte des opérations de l'AE après le 31 décembre 2008 soit égal au total des sommes portées au débit de ce compte après cette date. Ainsi, il est basé sur la projection du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2025 et la projection, sur la période de sept ans (2026-2032), de la base de rémunération et des dépenses de l'AE.

La base de rémunération représente la rémunération assurable totale à l'égard de laquelle les salariés et leurs employeurs versent des cotisations d'AE ainsi que la rémunération au titre de laquelle les travailleurs indépendants qui ont choisi de participer au régime d'AE versent des cotisations d'AE. Avant l'ajustement pour le remboursement des cotisations salariales, la base de rémunération des employeurs pour le compte des salariés équivaut à 1,4 fois celle des salariés.

Des réductions des cotisations sont accordées aux employeurs qui parrainent un régime d'assurance-salaire admissible ainsi qu'aux employés qui résident dans une province qui a établi un régime provincial et à leurs employeurs. Les coûts attendus de ces réductions au cours des sept prochaines années sont inclus dans les dépenses de l'AE aux fins de la détermination du taux d'équilibre prévu sur sept ans. Plus d'informations sur ces réductions des cotisations et sur la méthodologie utilisée pour calculer les réductions applicables pour 2026 sont fournies dans la sous-section B.2 (assurance-salaire) et B.3 (régime provincial).

Aux fins de la détermination du taux d'équilibre prévu sur sept ans, la base de rémunération et les dépenses d'AE sont projetées sur une période de sept ans à l'aide des taux de croissance prévus des variables économiques et démographiques pertinentes, appliqués à l'année de référence, c'est-à-dire la dernière année pour laquelle des données complètes sont disponibles. L'année de référence pour la base de rémunération est 2023, soit l'année la plus récente pour laquelle des données complètes sur les T4 sont disponibles. Cependant, pour certaines hypothèses, les données partiellement traitées pour l'année 2024 sont utilisées. Les données complètes pour l'année 2024 seront disponibles en janvier 2026. Les prestations d'assurance-emploi sont projetées à partir des prestations réelles versées en 2024 (année de référence) et ajustées, si nécessaire, en fonction des six premiers mois de données connues pour 2025.

La base de rémunération et les dépenses d'AE sont projetées à partir de l'année de référence, à l'aide :

- des données et hypothèses fournies par le ministre de l'EDS, y compris les renseignements prescrits, tel qu'indiqué à l'article 66.1 de la Loi sur l'AE;
- des hypothèses et prévisions fournies par le ministre des Finances, conformément à l'article 66.2 de la Loi sur l'AE;
- des données supplémentaires fournies par Service Canada, EDSC et l'Agence du revenu du

Canada (ARC); et

- de la méthodologie et de certaines hypothèses élaborées par l'actuaire.

Le taux d'équilibre prévu sur sept ans est calculé tel que la somme des revenus prévus, provenant de la rémunération assurable et de la rémunération des travailleurs indépendants participants au cours des sept prochaines années, et du solde du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2025 soit égale aux dépenses prévues d'AE sur la même période. À cet effet, les dépenses prévues de l'AE comprennent le montant prévu des réductions de cotisations accordées aux employeurs qui parrainent un régime d'assurance-salaire admissible, ainsi qu'aux employés qui résident dans une province qui a mis en place un régime provincial et à leurs employeurs.

Les dépenses d'AE prévues se composent des :

- dépenses de programme directes, y compris
 - les prestations d'AE – Partie I, réduites du remboursement de prestations qui s'applique à certaines situations (par exemple, si le revenu du demandeur au cours d'une année d'imposition est supérieur à 1,25 fois le MRA annuel, le demandeur pourrait devoir rembourser une partie des prestations reçues);
 - les prestations d'AE – Partie II, c'est-à-dire les mesures de soutien à l'emploi;
 - les autres prestations versées dans le cadre de divers projets pilotes et mesures spéciales;
 - les frais administratifs; et
 - les autres coûts tels que les créances douteuses, nets des pénalités et intérêts recouvrés des demandeurs.
- réductions des cotisations accordées aux employeurs qui parrainent un régime d'assurance-salaire admissible; et
- réductions des cotisations accordées aux employés qui résident dans une province qui a établi un régime provincial et à leurs employeurs.

Les revenus de cotisations d'AE prévus proviennent des :

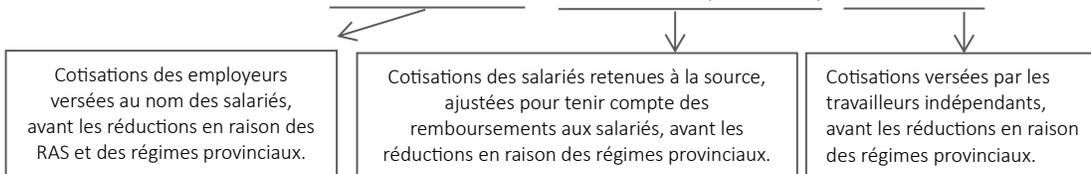
- cotisations des employeurs payées au nom des employés salariés au cours des sept prochaines années avant les réductions;
- cotisations des salariés retenues à la source sur la rémunération provenant d'un emploi assuré au cours des sept prochaines années, moins les remboursements qui s'appliquent à certaines situations (par exemple, rémunération assurable inférieure à 2 000 \$, cotisations excédentaires découlant d'emplois multiples au cours de l'année), avant les réductions des cotisations pour les régimes provinciaux; et
- cotisations versées par les travailleurs indépendants qui participent volontairement au régime d'AE au cours des sept prochaines années, avant les réductions des cotisations pour les régimes provinciaux.

Selon le solde cumulé projeté du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2025, le taux d'équilibre prévu sur sept ans peut augmenter ou diminuer. Pour 2026, étant donné que le solde du compte projeté au 31 décembre 2025 est en déficit, l'amortissement du solde du Compte des opérations de l'AE augmente le taux d'équilibre prévu sur sept ans.

La formule pour calculer le taux d'équilibre prévu sur sept ans est développée comme suit :

Dépenses d'AE (7 prochaines années) = revenus de cotisations (7 prochaines années) + solde du COAE au 31 décembre 2025

Dépenses de programme directes + R_{RAS} + R_{RP} = $1,4 \times \text{Taux} \times \text{RAT}$ + $\text{Taux} \times \text{RAT} \times (1 - \text{RC} \%)$ + $\text{Taux} \times \text{RTTI}$ + COAE



Taux d'équilibre prévu sur sept ans = $\frac{\text{Dépenses de programme directes} + R_{RAS} + R_{RP} - \text{COAE}}{1,4 \times \text{RAT} + \text{RAT} \times (1 - \text{RC} \%) + \text{RTTI}}$

$1,4 \times \text{RAT} + \text{RAT} \times (1 - \text{RC} \%) + \text{RTTI}$

Base de rémunération pour les résidents de toutes les provinces au cours des sept prochaines années

Où:

R_{RAS} = réduction des cotisations patronales en raison des RAS admissibles au cours des sept prochaines années;

R_{RP} = réduction des cotisations salariales et patronales en raison des régimes provinciaux au cours des sept prochaines années;

COAE = Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2025 (surplus/(déficit));

RAT = rémunération assurable totale des salariés au cours des sept prochaines années, avant l'ajustement pour le remboursement des cotisations versées par les salariés;

RC % = ajustement moyen au cours des sept prochaines années pour le remboursement des cotisations versées par les salariés (en pourcentage de la RAT);

RTTI = rémunération totale des travailleurs indépendants qui ont décidé de participer au régime d'AE au cours des sept prochaines années.

Une description des hypothèses utilisées pour projeter les variables comprises dans les formules présentées ci-dessus figure à la section 4 du rapport principal. Des renseignements complémentaires sont fournis dans l'annexe D.

B.2 Réduction des cotisations patronales en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles

De façon générale, les cotisations d'AE versées par l'employeur sont égales à 1,4 fois les cotisations retenues par l'employeur pour le compte de ses salariés. Ce multiplicateur est appelé le multiple de l'employeur. Toutefois, en vertu du paragraphe 69(1) de la Loi sur l'AE, les cotisations d'un employeur peuvent être réduites par l'entremise d'un multiple de l'employeur plus petit lorsque ses salariés participent à un régime d'assurance-salaire admissible qui réduit les prestations spéciales d'AE payables, pourvu que les employés bénéficient d'au moins les 5/12 de la réduction.

Conformément aux articles 63, 64, 65 et 66 du Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement sur l'AE), il y a quatre catégories différentes de régimes d'assurance-salaire admissibles. Chacune des catégories a un taux de réduction distinct calculé annuellement et exprimé en pourcentage de la rémunération assurable. Ces taux de réduction sont ensuite convertis en multiples de l'employeur réduits applicables pour chaque catégorie et chaque taux de cotisation. Les taux de réduction sont déterminés en vertu du principe que le régime d'AE verse des prestations de maladie moindres en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles, et que ces économies devraient revenir aux employeurs qui parrainent ces régimes et à leurs employés. Afin de simplifier l'administration, le montant intégral de la réduction de cotisation est accordé à l'employeur, qui doit ensuite remettre à ses employés la part de la réduction qui leur revient.

Tel que discuté dans la section précédente, la projection sur sept années de la réduction des cotisations de l'employeur due au régime d'assurance-salaire est prise en considération lors de la détermination du taux d'équilibre prévu sur sept ans. Ainsi, elle est considérée comme un coût au régime d'AE et est incluse dans le numérateur du calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans. Cependant, le coût au régime d'AE d'octroyer une réduction des cotisations aux employeurs avec un régime d'assurance-salaire admissible est contrebalancé par les économies au régime d'AE générées par des prestations de maladie inférieures en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles. En plus de déterminer le taux d'équilibre prévu sur sept ans, un des objectifs de ce rapport est de déterminer la réduction de cotisations qui s'appliquera en 2026 pour les employeurs qui parrainent un régime d'assurance-salaire admissible. Le reste de cette section fournit plus d'informations à ce sujet.

La méthode de calcul des taux de réduction applicables en 2026 est prévue à l'article 62 du Règlement sur l'AE. En vertu de cet article, le taux de la cotisation patronale pour un employeur d'une catégorie de régimes d'assurance-salaire donnée est réduit du pourcentage par lequel le ratio de coût du premier payeur à l'égard de tous les assurés excède le ratio de coût réel à l'égard des assurés couverts par un régime d'assurance-salaire admissible de cette catégorie. La formule servant à calculer le taux de réduction de chaque catégorie est la suivante :

$$\text{Taux de réduction (x)} = \text{Ratio de coût du premier payeur} - \text{Ratio de coût réel (x)}$$

Où : x = la catégorie de régime d'assurance-salaire admissible (1 à 4).

B.2.1 Ratio de coût du premier payeur (CPP)

Le ratio de CPP est le même pour tous les assurés et pour toutes les catégories. Il représente le montant moyen des prestations de maladie d'AE liées à un emploi⁹ qui aurait été payé si les prestations payables dans le cadre d'un régime collectif d'assurance-salaire en cas de maladie ou d'invalidité ou d'un régime de congés de maladie payés n'étaient pas prises en compte pour déterminer les prestations autrement payables en vertu de la Loi sur l'AE. Ce ratio est exprimé en pourcentage de la rémunération assurable moyenne pour tous les assurés. Le CPP de chaque année est calculé en multipliant le nombre de semaines de prestations de maladie d'AE liées à un emploi selon une situation théorique du premier payeur par les prestations de maladie hebdomadaires moyennes qui s'appliqueraient dans cette situation.

Aux fins du calcul des taux de réduction pour 2026, le ratio de CPP est égal au résultat obtenu en divisant le CPP moyen pour la période de 2022 à 2024 par la rémunération assurable moyenne à l'égard de tous les assurés pour la période de 2022 à 2024. La formule servant à calculer le ratio de CPP est la suivante :

$$\text{Ratio de CPP} = \frac{\text{CPP (2024)} + \text{CPP (2023)} + \text{CPP (2022)}}{\text{RAT (2024)} + \text{RAT (2023)} + \text{RAT (2022)}}$$

Où : RAT = rémunération assurable totale des salariés, avant l'ajustement pour le remboursement des cotisations versées par les salariés.

B.2.2 Ratio de coût réel (CR)

Le ratio de CR est différent pour chaque catégorie et représente le montant réel moyen des prestations de maladie d'AE liées à un emploi versé pour chacune des catégories. Il est exprimé en pourcentage de la rémunération assurable moyenne des personnes assurées dans une catégorie donnée.

Le CR de chaque année et catégorie, ainsi que la répartition de la rémunération assurable entre les catégories, reposent sur une analyse des données administratives et des rapports fournis par Service Canada et EDSC.

Comme pour le calcul du ratio de CPP, le CR de chaque catégorie repose sur les années 2022 à 2024 pour calculer les taux de réduction de 2026. La formule servant à calculer le ratio de CR d'une catégorie donnée est la suivante :

$$\text{Ratio de CR (x)} = \frac{\text{CR (x) (2024)} + \text{CR (x) (2023)} + \text{CR (x) (2022)}}{\text{RAT (x) (2024)} + \text{RAT (x) (2023)} + \text{RAT (x) (2022)}}$$

Où : x = la catégorie de régime d'assurance-salaire admissible (1 à 4);
RAT(x) = rémunération assurable totale des salariés de la catégorie x, avant l'ajustement pour le remboursement des cotisations versées par ces salariés.

⁹ Une demande de prestations de maladie est considérée comme liée à un emploi si l'arrêt de rémunération est le résultat d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine.

B.2.3 Taux de réduction et montant de la réduction des cotisations

Le ratio de CPP uniforme applicable à toutes les catégories et le ratio de CR de chaque catégorie ainsi obtenue servent à déterminer les taux de réduction de chaque catégorie pour 2026. La rémunération assurable estimative par catégorie pour 2026 est ensuite utilisée pour estimer la réduction des cotisations patronales de 2026 en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles. Les réductions des cotisations patronales estimées pour les années 2026 à 2032 reflètent une augmentation due à la bonification des prestations de maladie de 15 à 26 semaines qui a débuté le 18 décembre 2022.

L'annexe E fournit un complément d'informations sur le calcul de la réduction des cotisations patronales en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles en 2026 ainsi que sur chaque composante.

B.3 Réduction des cotisations en raison de régimes provinciaux

Conformément au paragraphe 69(2) de la Loi sur l'AE et son règlement d'application, les cotisations payées par les employés et leurs employeurs peuvent être réduites lorsque les employés sont couverts par un régime établi selon une loi provinciale qui réduit les prestations de maternité et parentales de l'AE habituellement payables. Un accord doit être conclu entre le gouvernement du Canada et la province pour établir un mécanisme de réduction des cotisations payées par les résidents de cette province et leurs employeurs.

Tel que discuté dans la sous-section précédente, la projection sur sept ans de la réduction des cotisations en raison des régimes provinciaux est prise en considération lors de la détermination du taux d'équilibre prévu sur sept ans. Dans ce but, elle est considérée comme un coût au régime d'AE et est incluse dans le numérateur du calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans. Cependant, le coût au régime d'AE d'octroyer ces réductions de cotisations est compensé par les économies au régime d'AE réalisées par des prestations MP inférieures en raison de l'existence de régimes provinciaux. En plus de déterminer le taux d'équilibre prévu sur sept ans, l'un des objectifs de ce rapport est de déterminer la réduction des cotisations en raison des régimes provinciaux qui s'appliquera en 2026. Le reste de cette section fournit plus d'informations à ce sujet.

Depuis le 1^{er} janvier 2006, la province de Québec est responsable de fournir les prestations de maternité et parentales aux résidents du Québec par le RQAP. Conformément au paragraphe 69(2) de la Loi sur l'AE et son règlement d'application, un mécanisme visant à réduire les cotisations d'AE payées par les résidents du Québec et leurs employeurs a été introduit. Le taux de cotisation réduit reflète les économies au régime d'AE en raison de l'existence du RQAP. À ce jour, le RQAP est le seul régime provincial établi au Canada.

Conformément à l'accord signé entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec et conformément à la partie III.1 du Règlement sur l'AE, la réduction des cotisations pour 2026 en raison du RQAP est égale au ratio des dépenses MP de l'AE pour 2026, incluant les prestations MP de l'AE et les frais administratifs variables reliés à l'administration des prestations MP de l'AE, sur la base de rémunération pour 2026 des résidents hors de la province du Québec.

Ainsi, la formule pour la réduction RQAP est :

$$\text{Réduction RQAP 2026} = \frac{\text{Dépenses MP de l'AE en 2026}}{\underbrace{1,4 \times \text{RAT}_{(2026 \text{ HQ})} + \text{RAT}_{(2026 \text{ HQ})} \times (1 - \text{RC } \%)}_{\text{Base de rémunération 2026 pour les résidents hors Québec}} + \text{RTTI}_{(2026 \text{ HQ})}$$

Où:

$\text{RAT}_{(2026 \text{ HQ})}$ = rémunération assurable totale des salariés qui résident hors Québec en 2026, avant l'ajustement pour le remboursement des cotisations versées par les salariés;

$\text{RC } \%$ = ajustement pour le remboursement des cotisations versées par les salariés en 2026 (en % de la RAT);

$\text{RTTI}_{(2026 \text{ HQ})}$ = rémunération totale des travailleurs indépendants hors Québec 2026 qui ont décidé de participer au régime d'AE.

Annexe - C Maximum de la rémunération assurable (MRA)

L'article 4 de la Loi sur l'AE énonce la méthodologie à utiliser pour le calcul du MRA annuel, soit la rémunération maximale sur laquelle les cotisations d'AE sont versées et les prestations d'AE sont calculées.

Selon la Loi sur l'AE, le MRA annuel est établi à 39 000 \$ à compter de 1996, jusqu'à ce que ce seuil soit excédé par 52 fois le produit des éléments suivants :

- a. la moyenne, pour la période de douze mois se terminant le 30 avril de l'année précédente, de la rémunération hebdomadaire moyenne (RHM), selon la dernière révision effectuée par Statistique Canada¹⁰, pour chacun des mois de cette période

et

- b. le rapport entre la moyenne, pour la période de douze mois se terminant le 30 avril de cette année précédente, de la RHM pour chacun des mois de cette période et la moyenne, pour la période de douze mois se terminant douze mois avant le 30 avril de cette année précédente, de la RHM pour chacun des mois de cette période de douze mois se terminant douze mois avant le 30 avril de cette année précédente.

Le MRA pour l'année durant laquelle le seuil est excédé est égale au montant calculé selon les dispositions ci-dessus, arrondi au multiple inférieur de cent dollars.

Pour les années subséquentes, le MRA avant arrondissement est égal au MRA de l'année précédente avant arrondissement, multiplié par la moyenne de la RHM pour chacun des mois de la période de douze mois se terminant le 30 avril de cette année précédente, divisé par la moyenne de la RHM de chacun des mois de la période de douze mois se terminant douze mois avant le 30 avril de cette année précédente. Ce MRA avant arrondissement est ensuite arrondi au multiple inférieur de cent dollars.

Selon la Loi sur l'AE, le seuil de 39 000 \$ était excédé pour la première fois en 2007. Le montant révisé du MRA de 2007 avant arrondissement est de 40 060,56 \$¹¹.

Le MRA de 2026 avant arrondissement correspond au MRA de 2007 avant arrondissement (40 060,56 \$) multiplié par la moyenne de la RHM pour chacun des mois de la période de douze mois se terminant le 30 avril 2025 (1 279,7783 \$) divisé par la moyenne de la RHM pour chacun des mois de la période de douze mois se terminant le 30 avril 2006 (743,3842 \$).

$$\begin{aligned} \text{MRA}_{2026} &= \text{MRA}_{2007} \times \frac{\text{RHM}_{2025}}{\text{RHM}_{2006}} \\ &= 40\,060,56 \$ \times \frac{1\,279,7783 \$}{743,3842 \$} = 68\,966,54 \$ \end{aligned}$$

Arrondi au multiple inférieur de cent dollars, le MRA de 2026 est égal à **68 900 \$**. Il s'agit d'une augmentation de 3 200 \$, ou 4,9 %, par rapport au MRA de 2025 de 65 700 \$.

¹⁰ Statistique Canada a effectué une révision de la série sur la RHM depuis le rapport actuariel 2025.

¹¹ $52 \times \text{RHM}_{2006} \times \frac{\text{RHM}_{2006}}{\text{RHM}_{2005}} = 52 \times 743,3842 \$ \times \frac{743,3842 \$}{717,3200 \$}$

Tableau 23 Maximum de la rémunération assurable
(\$)

Année	Moyenne de la RHM pour la période de 12 mois se terminant le	MRA révisé avant arrondissement	MRA applicable	Variation annuelle du MRA applicable
	30 avril			
2006	743,3842	39 000,00	39 000	-
2007	764,6867	40 060,56	40 000	2,6 %
2008	796,3442	41 208,54	41 100	2,8 %
2009	814,6158	42 914,55	42 300	2,9 %
2010	829,9317	43 899,20	43 200	2,1 %
2011	862,2108	44 724,56	44 200	2,3 %
2012	878,3525	46 464,06	45 900	3,8 %
2013	901,1442	47 333,93	47 400	3,3 %
2014	919,1008	48 562,16	48 600	2,5 %
2015	943,3808	49 529,83	49 500	1,9 %
2016	952,7125	50 838,27	50 800	2,6 %
2017	961,3967	51 341,15	51 300	1,0 %
2018	985,3917	51 809,13	51 700	0,8 %
2019	1 007,1117	53 102,21	53 100	2,7 %
2020	1 045,1475	54 272,69	54 200	2,1 %
2021	1 119,0842	56 322,42	56 300	3,9 %
2022	1 141,2958	60 306,82	60 300	7,1 %
2023	1 174,4733	61 503,80	61 500	2,0 %
2024	1 220,6508	63 291,72	63 200	2,8 %
2025	1 279,7783	65 780,20	65 700	4,0 %
2026	s. o.	68 966,54	68 900	4,9 %

Les MRA pour les années précédant 2026 ne sont pas révisés et sont basés sur la loi en vigueur lors de leur détermination. Cependant, le calcul du MRA de 2026 inclut des ajustements rétroactifs, conformément aux dispositions législatives présentement en vigueur.

C.1 Minimum de la rémunération des travailleurs autonomes (MRTA) pour 2026

Un travailleur indépendant qui a volontairement choisi d'adhérer au régime d'AE doit avoir gagné au moins le MRTA au cours de l'année civile précédant l'année où une demande de prestations d'AE est présentée afin d'être admissible à recevoir ces prestations. Pour les demandes présentées en 2025, conformément à l'article 11.1 du Règlement sur l'AE, le MRTA de 2025 avant arrondissement était de 8 826,77 \$ de la rémunération des travailleurs autonomes en 2024. Le MRTA doit être ajusté annuellement et de façon composée en utilisant le même ratio que la hausse du MRA (voir section précédente) et arrondi au dollar inférieur le plus près.

$$\text{MRTA}_{2026} = \text{MRTA}_{2025} \times \frac{\text{RHM}_{2025}}{\text{RHM}_{2024}} = 8\,826,77 \$ \times \frac{1\,279,7783 \$}{1\,220,6508 \$} = 9\,254,33 \$$$

Pour les demandes de prestations présentées en 2026, le MRTA est donc égal à 9 254 \$ de la rémunération des travailleurs autonomes en 2025.

Annexe - D Données, méthodologie et hypothèses

La présente annexe décrit les données, la méthodologie et les hypothèses qui sous-tendent les projections de la base de rémunération et des dépenses comprises dans le présent rapport. Même si les hypothèses ont été établies à l'aide des renseignements disponibles les plus récents, les estimations qui en découlent doivent être interprétées avec prudence. Ces estimations sont des projections et les divergences éventuelles entre l'expérience future et ces projections seront analysées et prises en compte dans les rapports subséquents.

D.1 Données obtenues en vertu de la loi

D.1.1 Ministre de l'Emploi et du Développement social

En vertu du paragraphe 66.1(1) de la Loi sur l'AE, la ministre de l'EDS communique à l'actuaire, au plus tard le 22 juillet de chaque année, les informations suivantes :

- la variation estimative des sommes à verser au cours de chacune des sept années suivantes au titre des alinéas 77(1)a), b) ou c) de la Loi sur l'AE, selon le cas, si des changements au titre desdites sommes sont annoncés;
- le montant estimatif des frais administratifs à verser au titre des alinéas 77(1)d), d.1) et g) de la Loi sur l'AE au cours de chacune des sept années suivantes, y compris le montant estimatif des frais afférents à tout changement visé aux alinéas 77(1)a), b) ou c) de la Loi sur l'AE; et
- le total des sommes portées au débit du Compte des opérations de l'AE en date du dernier jour du mois le plus récent à l'égard duquel ce total est connu.

Aux fins du calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2026 aux termes de l'article 66 de la Loi sur l'AE, la ministre de l'EDS a fourni à l'actuaire les renseignements suivants :

Tableau 24 Informations fournies par la ministre de l'EDS
(millions \$)

Partie I	Réel	Prévision							
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Projets pilotes/mesures spéciales temporaires									
Travailleurs saisonniers									
Aide à l'emploi aux travailleurs éligibles des industries saisonnières dans les régions ciblées	167,0	171,4	175,7	77,7	-	-	-	-	-
Mesure d'un an pour quatre semaines supplémentaires	74,2	22,6	-	-	-	-	-	-	-
Faciliter l'accès à l'AE									
Soutenir les travailleurs touchés par les droits de douane									
Ajustement du taux de chômage dans certaines régions	-	146,3	83,5	-	-	-	-	-	-
Ajustement du taux de chômage dans certaines régions - Prolongation	-	119,8	110,0	-	-	-	-	-	-
Annulation de la période d'attente									
Prestations régulières	-	277,8	-	-	-	-	-	-	-
Prestations spéciales	-	88,0	-	-	-	-	-	-	-
Prestations de pêcheur	-	5,6	-	-	-	-	-	-	-
Suspension du traitement des sommes versées au moment de la cessation d'emploi	-	222,8	131,0	-	-	-	-	-	-
Crédit d'heures pour les feux de forêt de 2024	-	1,0	0,5	-	-	-	-	-	-
Programme de Travail partagé									
Soutenir les travailleurs et les employeurs touchés par les droits de douane	-	67,8	137,7	10,1	-	-	-	-	-
Soutenir les entreprises touchées par les feux de forêt de 2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Simplification de l'AE									
Prestations régulières - 420 heures d'éligibilité requises & minimum 14 semaines de bénéfices	0,2	-	-	-	-	-	-	-	-
Prestations régulières - règles simplifiées à la séparation	0,4	-	-	-	-	-	-	-	-
Prestations spéciales - 420 heures d'éligibilité requises ^a	0,1	-	-	-	-	-	-	-	-
Sous-total	241,8	1 123,1	638,4	87,8	-	-	-	-	-
Modifications proposées et permanentes récentes									
Prestation partageable de 15 semaines pour les parents ayant recours à l'adoption ou à la maternité de substitution	-	-	2,1	12,2	13,2	13,4	13,6	13,9	14,1
Prolongation de la durée maximale des bénéfices de maladie de 15 à 26 semaines	686,5	711,4	729,9	748,8	768,3	788,3	808,8	829,8	851,4
Sous-total	686,5	711,4	732,0	761,0	781,5	801,7	822,4	843,7	865,5
Total	928,3	1 834,5	1 370,4	848,8	781,5	801,7	822,4	843,7	865,5
	Réel	Prévision							
Partie II	2024-25	2025-26	2026-27	2027-28	2028-29	2029-30	2030-31	2031-32	2032-33
Mesures de soutien à l'emploi ^b	2 101,4	2 118,9	2 136,4	2 118,9	2 101,4	2 101,4	2 101,4	2 101,4	2 101,4
Frais administratifs	2 846,1	3 469,2	3 336,7	3 329,9	2 764,8	2 151,7	2 151,7	2 151,7	2 151,7

a. Plutôt que de recevoir un crédit d'heures, les travailleurs autonomes peuvent se qualifier avec un seuil de revenu inférieur de 5 289 \$.

b. Comprend un investissement supplémentaire dans l'EDMT annoncé dans le budget de 2023 et en réponse aux droits de douane.

De plus, la ministre de l'EDS a fourni un sommaire du Compte des opérations de l'AE qui présente un déficit cumulatif préliminaire de 14,8 milliards de dollars au 31 mars 2025, soit le mois le plus récent à l'égard duquel ce total est connu.

Des informations supplémentaires sur les projets pilotes, les mesures spéciales et les nouvelles modifications permanentes présentées dans le tableau 24 sont décrites ci-dessous.

D.1.1.1 Projets pilotes et mesures spéciales temporaires

D.1.1.1.1 Travailleurs saisonniers

Le budget de 2018 a d'abord introduit un projet pilote pour travailleurs des industries saisonnières visant à offrir jusqu'à cinq semaines supplémentaires (pour un maximum de 45 semaines) de prestations régulières d'assurance-emploi aux prestataires saisonniers admissibles dans 13 régions économiques de l'AE ciblées. Le budget de 2024 a prolongé ces règles jusqu'en octobre 2026. L'Énoncé économique de l'automne de 2023 a annoncé l'introduction d'une mesure temporaire de septembre 2023 à septembre 2024. Cette mesure prévoit jusqu'à quatre semaines supplémentaires (en plus des cinq semaines décrites dans la mesure ci-haut) de prestations régulières d'AE aux prestataires saisonniers admissibles dans 13 régions économiques de l'AE ciblées. Le maximum de 45 semaines de prestations régulières d'AE demeure en vigueur.

D.1.1.1.2 Faciliter l'accès à l'AE

En mars 2025, trois mesures temporaires ont été mises en place pour améliorer l'accès aux prestations d'AE afin de soutenir les travailleurs touchés par les droits de douane :

- Ajuster à la hausse les taux de chômage régionaux utilisés aux fins de l'assurance-emploi d'un point de pourcentage dans toutes les régions de l'assurance-emploi, jusqu'à un maximum de 13,1 %, aucune région ne pouvant être inférieure à 7,1 %;
- Annulation de la période d'attente d'une semaine; et
- Suspension du traitement des sommes versées au moment de la cessation d'emploi.

Ces mesures sont en vigueur jusqu'au 11 octobre 2025.

De plus, en réponse aux feux de forêt de 2024, un projet pilote de l'AE a été introduit. Il consiste en un crédit unique de 300 heures d'emploi assurable accordé aux travailleurs de Jasper en Alberta, et de la Nation crie de Bunibonibee au Manitoba, pour une durée d'un an (jusqu'au 19 juillet 2025).

D.1.1.1.3 Programme de Travail partagé

Dans le cadre des mesures visant à soutenir les travailleurs et les employeurs touchés par les droits de douane, des mesures spéciales temporaires pour le programme de Travail partagé sont en vigueur jusqu'au 6 mars 2026. Ces nouvelles mesures élargissent l'admissibilité et prolongent la durée des ententes afin d'aider un plus grand nombre de travailleurs et d'employeurs à accéder au programme.

De plus, des mesures spéciales temporaires de Travail partagé ont été mises en place pour soutenir les entreprises touchées par les feux de forêt de Jasper et de la Nation crie de Bunibonibee en 2024, pour une durée de 8 mois (jusqu'au 3 août 2025).

D.1.1.1.4 En réponse à la pandémie de la COVID-19

En raison de la pandémie de la COVID-19, plusieurs arrêtés provisoires ont été pris dans le but de faciliter l'accès à l'AE (mesures de transition pour faciliter l'accès à l'AE). Un sommaire des dispositions modifiant les prestations d'AE établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 est présenté ci-dessous :

- Un taux de chômage minimum de 13,1 % pour toutes les régions économiques de l'AE, se traduisant pour une norme d'admissibilité uniforme aux prestations régulières d'AE de 420 heures (avant le crédit d'heures).
- Un crédit d'heures unique de 300 heures qui, combiné au taux de chômage minimum de 13,1 %, entraînait une norme d'admissibilité uniforme de 120 heures pour les prestations régulières d'AE.
- Un crédit d'heures unique de 480 heures qui entraînait une norme d'admissibilité uniforme de 120 heures pour les prestations spéciales d'AE.
- Un taux de prestation minimum de 500 \$ par semaine pour les prestations régulières, de pêcheur et spéciales d'AE (300 \$ par semaine pour les prestations parentales prolongées).
- Une période maximale de 50 semaines de prestations régulières d'AE.
- Une permission de calculer le taux de prestations de pêcheur en utilisant soit la rémunération servant à établir leur demande en cours soit la rémunération ayant servi à établir leur demande pour la même saison au cours des deux années précédentes, selon le montant le plus élevé. Cette mesure fut prolongée jusqu'au 18 décembre 2021.

De plus, des mesures temporaires ont été annoncées dans le budget de 2021 pour faciliter l'accès à l'AE, en réponse à la pandémie de la COVID-19 et sont résumées ci-dessous. Ces mesures étaient en vigueur du 26 septembre 2021 au 24 septembre 2022.

- Une norme d'admissibilité uniforme de 420 heures assurables pour les prestations régulières et spéciales d'AE.
- Une norme d'admissibilité commune de 2 500 \$ de rémunération pour les pêcheurs pour avoir accès aux prestations de pêcheur.
- Une norme d'admissibilité abaissée à 5 289 \$ de revenus pour les travailleurs indépendants qui ont choisi d'adhérer au régime d'AE pour avoir accès aux prestations spéciales.
- S'assurer que toutes les heures assurables et tous les emplois étaient considérés pour établir l'admissibilité d'un demandeur, à condition que la dernière cessation d'emploi était jugée valide.
- Une permission de commencer à recevoir des prestations d'AE plus tôt en simplifiant les règles concernant le traitement des indemnités de départ, des indemnités de vacances et des autres sommes versées au moment de la cessation d'emploi.

Pour les demandes de prestations établies entre le 3 janvier 2021 et le 25 septembre 2021, les travailleurs indépendants qui ont choisi d'adhérer au régime d'AE pouvaient avoir droit aux

prestations spéciales avec un seuil de revenu pour 2020 temporairement abaissé à 5 000 \$, comparativement au seuil précédent de 7 555 \$.

Le 30 juillet 2021, le gouvernement a annoncé un taux minimal de prestations hebdomadaires de 300 \$ pour les demandes d'AE établies entre le 26 septembre 2021 et le 20 novembre 2021, afin de garantir que les demandeurs d'AE recevaient un traitement similaire à celui des demandeurs de la Prestation canadienne de la relance économique (PCRE).

D.1.1.2 Changements permanents récemment proposés

Une décision a été prise par le gouvernement dans l'Énoncé économique de l'automne de 2024 afin de demander à l'ancienne ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles de mettre fin aux travaux liés à la prestation de soutien à la formation de l'AE et à la remise des cotisations d'AE pour les petites entreprises.

L'Énoncé économique de l'automne de 2023 a annoncé une prestation d'AE partageable de 15 semaines pour les parents ayant recours à l'adoption ou à la maternité de substitution. Cette prestation est actuellement mise en œuvre.

Le budget de 2023 a confirmé l'engagement du gouvernement dans la création du Conseil d'appel en assurance-emploi, initialement annoncé en 2019, pour remplacer la procédure d'appel de l'AE actuelle sous l'égide de la division générale du Tribunal de la sécurité sociale.

Le budget de 2022 a annoncé des modifications à la partie II de la Loi sur l'AE afin d'élargir l'admissibilité des travailleurs et des programmes ainsi que les types d'interventions financées dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail conclues avec les provinces et les territoires.

Le budget de 2021 a annoncé la bonification des prestations de maladie de 15 à 26 semaines. Cette modification est entrée en vigueur le 18 décembre 2022.

D.1.1.3 Partie II

Le budget de 2017 a annoncé des investissements additionnels pour les ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) pour une période de six ans à partir de 2017-2018 afin de donner aux Canadiens la possibilité d'améliorer leurs compétences, d'acquérir de l'expérience ou d'obtenir de l'aide pour démarrer leur propre entreprise. Le budget de 2023 a annoncé un financement supplémentaire pour les EDMT pour l'exercice financier 2023-2024.

Un financement supplémentaire de l'AE – Partie II, fourni dans le cadre des EDMT, a été annoncé le 16 juillet 2025 afin d'offrir un soutien accru en matière de formation et d'emploi aux travailleurs de l'acier touchés.

D.1.2 Ministre des Finances

En vertu du paragraphe 66.2(1) de la Loi sur l'AE, le ministre des Finances communique à l'actuaire, au plus tard le 22 juillet de chaque année :

- les plus récentes données estimatives liées aux variables économiques qui sont utiles pour la fixation du taux d'équilibre prévu sur sept ans pour l'année suivante;
- les montants estimatifs portés au crédit et au débit du Compte des opérations de l'AE de

l'année en cours et une estimation du montant total porté au crédit du compte au 31 décembre de l'année précédente.

Aux fins du calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2026 aux termes de l'article 66 de la Loi sur l'AE, le ministre des Finances a fourni à l'actuaire les renseignements suivants :

Tableau 25 Informations fournies par le ministre des Finances
(milliers)

Variables économiques	Réel	Prévision							
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Population en âge de travailler (15+)	33 819	34 543	34 623	34 757	35 100	35 472	35 835	36 198	36 555
Population active	22 133	22 537	22 561	22 572	22 682	22 859	23 063	23 281	23 504
Personnes qui ont un emploi	20 722	20 971	20 982	21 075	21 311	21 499	21 691	21 902	22 112
Employés	18 048	18 212	18 149	18 216	18 397	18 537	18 697	18 876	19 055
Travailleurs indépendants	2 675	2 759	2 832	2 858	2 914	2 961	2 994	3 025	3 057
Chômeurs	1 412	1 566	1 579	1 497	1 371	1 360	1 372	1 380	1 392
Taux de chômage	6,4 %	6,9 %	7,0 %	6,6 %	6,0 %	5,9 %	5,9 %	5,9 %	5,9 %
Rémunération hebdomadaire moyenne (\$)	1 260	1 304	1 346	1 392	1 432	1 472	1 515	1 559	1 604
Croissance du revenu d'emploi moyen	3,7 %	2,5 %	3,4 %	3,3 %	2,9 %	2,6 %	2,9 %	2,8 %	2,8 %

D.2 Base de rémunération

La base de rémunération représente la rémunération totale assurable sur laquelle les employés et employeurs versent des cotisations d'AE, et la rémunération sur laquelle les travailleurs indépendants qui ont choisi de participer au régime d'AE versent des cotisations d'AE. La base de rémunération se compose de :

- la rémunération assurable totale à l'égard de laquelle les employeurs versent des cotisations d'AE avant tout ajustement pour tenir compte des régimes d'assurance-salaire admissibles;
- la rémunération assurable totale à l'égard de laquelle les salariés versent des cotisations d'AE, ajustée pour tenir compte du remboursement des cotisations salariales; et
- la rémunération à l'égard de laquelle les travailleurs indépendants qui ont choisi de participer au régime d'AE versent des cotisations d'AE.

La section 4 du rapport présente un aperçu des hypothèses utilisées pour déterminer la base de rémunération. Les sous-sections suivantes fournissent des informations additionnelles et les données à l'appui de l'établissement de ces hypothèses.

D.2.1 Nombre d'individus ayant un revenu d'emploi

Afin de calculer la base de rémunération, il faut développer une hypothèse concernant le nombre d'individus ayant un revenu d'emploi, de même que la répartition de ces individus entre ceux qui ont une rémunération inférieure et supérieure au MRA.

La statistique portant sur le nombre d'employés par année, fournie par le ministre des Finances, représente la moyenne du nombre de personnes ayant travaillées pour un employeur public ou

privé au cours d'un mois. Le nombre réel d'individus ayant un revenu d'emploi fourni par l'ARC dépasse toujours celui de la statistique mensuelle sur le nombre d'employés, car il représente l'ensemble des personnes qui ont reçu au moins un feuillet T4 et qui ont eu un revenu d'emploi et/ou de la rémunération assurable au cours de l'année. Cette situation est principalement attribuable au fait que le nombre d'individus ayant un revenu d'emploi comprend toutes les personnes qui ont eu une rémunération à un moment donné au cours de l'année, tandis que la statistique sur le nombre d'employés n'indique que la moyenne mensuelle.

Une comparaison historique du nombre d'employés et du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi est présentée au tableau 26. Le nombre préliminaire d'individus ayant un revenu d'emploi pour l'année 2024 est établi de sorte que la rémunération assurable pour 2024 soit cohérente avec les cotisations prévues pour cette année qui sont déterminées à partir des cotisations pour l'année 2024 traitées à ce jour et de l'augmentation du revenu moyen pour 2024 fournie par le ministre des Finances. Les nombres historiques peuvent changer en raison de révisions des données.

Tableau 26 Comparaison historique du nombre d'employés et du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi (milliers)

Année	Nombre d'employés	Augmentation du nombre d'employés	Nombre d'individus ayant un revenu d'emploi (Données des T4 de l'ARC)	Augmentation du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi	Différence entre les augmentations annuelles (%)
2018	15 908		19 620		
2019	16 286	2,37 %	19 944	1,65 %	(0,72 %)
2020	15 310	(5,99 %)	19 600	(1,73 %)	4,26 %
2021	16 301	6,47 %	20 066	2,38 %	(4,10 %)
2022	17 050	4,60 %	20 941	4,36 %	(0,23 %)
2023	17 692	3,76 %	21 351	1,96 %	(1,81 %)
2024	18 048	2,01 %	21 770	1,96 %	(0,05 %)

Le nombre prévu d'individus ayant un revenu d'emploi est obtenu par régression à partir d'une relation historique corrélée de 1995 à 2024, entre le nombre d'individus ayant un revenu d'emploi et le nombre d'employés. Le tableau 27 présente le nombre d'individus ayant un revenu d'emploi tel que fourni par le ministre des Finances ainsi que le nombre prévu pour les années 2025 à 2032.

Tableau 27 Nombre projeté d'individus ayant un revenu d'emploi
(milliers)

Année	Nombre projeté d'employés	Augmentation du nombre d'employés	Nombre projeté d'individus ayant un revenu d'emploi	Augmentation du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi
2025	18 212		21 964	
2026	18 149	(0,35 %)	21 923	(0,19 %)
2027	18 216	0,37 %	22 020	0,44 %
2028	18 397	0,99 %	22 236	0,98 %
2029	18 537	0,76 %	22 408	0,77 %
2030	18 697	0,86 %	22 604	0,87 %
2031	18 876	0,96 %	22 817	0,94 %
2032	19 055	0,95 %	23 018	0,88 %

Comme indiqué dans le tableau 28, d'après les données historiques portant sur le nombre d'individus ayant un revenu d'emploi et leur répartition dans les diverses catégories de revenu, la répartition des individus ayant un revenu d'emploi par rapport au niveau du revenu d'emploi moyen est relativement stable d'une année à l'autre.

Tableau 28 Répartition historique des individus ayant un revenu d'emploi par niveau de revenu d'emploi moyen

Année	Revenu d'emploi moyen (\$)	Catégorie de revenu en % du revenu d'emploi moyen					
		0- 25 %	25- 50 %	50- 75 %	75- 100 %	100- 125 %	> 125 %
2018	49 709	20,9 %	14,4 %	13,8 %	12,7 %	10,2 %	28,0 %
2019	51 082	20,8 %	14,4 %	13,8 %	12,8 %	10,2 %	27,9 %
2020	51 422	23,1 %	13,8 %	12,3 %	12,0 %	10,1 %	28,7 %
2021	54 958	22,2 %	13,4 %	13,2 %	12,8 %	10,3 %	28,1 %
2022	57 682	21,3 %	13,9 %	13,5 %	12,9 %	10,6 %	27,7 %
2023	60 354	20,6 %	14,0 %	13,9 %	13,2 %	10,5 %	27,9 %

La répartition de 2023 du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi par niveau de revenu d'emploi moyen est utilisée pour calculer le pourcentage d'individus dont le revenu d'emploi est inférieur ou supérieur au MRA pour les années 2024 à 2032.

Le tableau 29 présente la répartition du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi entre ceux dont le revenu d'emploi est inférieur au MRA et ceux dont le revenu d'emploi est supérieur au MRA. Les données réelles sont également présentées pour les années 2018 à 2023.

Tableau 29 Nombre d'individus ayant un revenu d'emploi inférieur et supérieur au MRA

Année	MRA (\$)	MRA en proportion du revenu d'emploi moyen	Proportion d'individus ayant un revenu d'emploi inférieur au MRA	Milliers		
				Nombre total d'individus ayant un revenu d'emploi	Nombre d'individus ayant un revenu d'emploi inférieur au MRA	Nombre d'individus ayant un revenu d'emploi supérieur au MRA
2018	51 700	1,0400	63,8 %	19 620	12 513	7 107
2019	53 100	1,0395	63,7 %	19 944	12 697	7 247
2020	54 200	1,0540	63,7 %	19 600	12 478	7 121
2021	56 300	1,0244	62,8 %	20 066	12 611	7 455
2022	60 300	1,0454	64,0 %	20 941	13 397	7 544
2023	61 500	1,0190	62,5 %	21 351	13 351	8 000
2024	63 200	1,0094	62,1 %	21 770	13 516	8 253
2025	65 700	1,0234	62,8 %	21 964	13 786	8 179
2026	68 900	1,0379	63,5 %	21 923	13 914	8 009
2027	71 000	1,0357	63,4 %	22 020	13 952	8 067
2028	73 300	1,0389	63,5 %	22 236	14 123	8 113
2029	75 700	1,0453	63,8 %	22 408	14 302	8 106
2030	77 800	1,0443	63,8 %	22 604	14 416	8 188
2031	80 100	1,0457	63,8 %	22 817	14 568	8 249
2032	82 400	1,0462	63,9 %	23 018	14 702	8 316

D.2.2 Revenu d'emploi moyen et total

L'augmentation prévue du revenu d'emploi moyen, fournie par le ministre des Finances, jumelée à la hausse du nombre prévu d'individus ayant un revenu d'emploi, est utilisée pour déterminer le revenu d'emploi total. Le tableau 30 présente le calcul du revenu d'emploi total prévu pour les années 2024 à 2032, de même que les données réelles fournies par l'ARC pour les années comprises entre 2018 et 2023.

Tableau 30 Revenu d'emploi total projeté

Année	Nombre d'individus ayant un revenu d'emploi provenant des données T4 de l'ARC (milliers)	Augmentation du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi	Revenu d'emploi moyen provenant des données T4 de l'ARC (\$)	Augmentation du revenu d'emploi moyen	Augmentation du revenu d'emploi total	Revenu d'emploi total (milliers)
2018	19 620		49 709			975 279 385
2019	19 944	1,65 %	51 082	2,76 %	4,46 %	1 018 784 902
2020	19 600	(1,73 %)	51 422	0,67 %	(1,07 %)	1 007 872 380
2021	20 066	2,38 %	54 958	6,87 %	9,41 %	1 102 762 945
2022	20 941	4,36 %	57 682	4,96 %	9,54 %	1 207 919 600
2023	21 351	1,96 %	60 354	4,63 %	6,68 %	1 288 629 153
2024	s. o.	1,96 %	s. o.	3,74 %	5,77 %	1 362 986 215
2025	s. o.	0,89 %	s. o.	2,54 %	3,46 %	1 410 089 494
2026	s. o.	(0,19 %)	s. o.	3,41 %	3,21 %	1 455 382 731
2027	s. o.	0,44 %	s. o.	3,26 %	3,71 %	1 509 440 095
2028	s. o.	0,98 %	s. o.	2,93 %	3,94 %	1 568 882 340
2029	s. o.	0,77 %	s. o.	2,64 %	3,43 %	1 622 720 487
2030	s. o.	0,87 %	s. o.	2,88 %	3,77 %	1 683 975 370
2031	s. o.	0,94 %	s. o.	2,82 %	3,79 %	1 747 743 315
2032	s. o.	0,88 %	s. o.	2,82 %	3,73 %	1 812 886 789

Comme indiqué dans le tableau 31, la répartition historique du revenu d'emploi en pourcentage du revenu d'emploi moyen est généralement stable d'une année à l'autre.

Tableau 31 Répartition historique du revenu d'emploi en pourcentage du revenu d'emploi moyen

Année	Revenu d'emploi moyen (\$)	Catégorie de revenu en % du revenu d'emploi moyen					
		0- 25 %	25- 50 %	50- 75 %	75- 100 %	100- 125 %	> 125 %
2018	49 709	2,3 %	5,4 %	8,6 %	11,0 %	11,4 %	61,3 %
2019	51 082	2,3 %	5,4 %	8,6 %	11,2 %	11,4 %	61,2 %
2020	51 422	2,5 %	5,1 %	7,7 %	10,4 %	11,3 %	63,0 %
2021	54 958	2,3 %	5,0 %	8,3 %	11,1 %	11,5 %	61,8 %
2022	57 682	2,3 %	5,1 %	8,5 %	11,3 %	11,8 %	61,0 %
2023	60 354	2,2 %	5,2 %	8,7 %	11,5 %	11,7 %	60,6 %

La répartition de 2023 du revenu d'emploi total en pourcentage du revenu d'emploi moyen est utilisée pour calculer la proportion du revenu d'emploi qui est attribuable aux individus dont le revenu d'emploi est inférieur et supérieur au MRA pour les années 2024 à 2032. Le tableau 32 présente le revenu d'emploi total divisé entre les individus dont le revenu d'emploi est inférieur au MRA et ceux dont le revenu d'emploi est supérieur au MRA de 2024 à 2032. Les données réelles sont également présentées pour les années 2018 à 2023.

Tableau 32 Ventilation du revenu d'emploi entre les individus ayant un revenu d'emploi inférieur et supérieur au MRA

Année	MRA (\$)	MRA en proportion du revenu d'emploi moyen	Proportion du revenu d'emploi attribuable aux individus ayant un revenu d'emploi inférieur au MRA	(milliers \$)		
				Revenu d'emploi total	Revenu d'emploi total des individus ayant un revenu d'emploi inférieur au MRA	Revenu d'emploi total des individus ayant un revenu d'emploi supérieur au MRA
2018	51 700	1,0400	29,2 %	975 279 385	285 255 566	690 023 819
2019	53 100	1,0395	29,3 %	1 018 784 902	298 240 070	720 544 832
2020	54 200	1,0540	28,3 %	1 007 872 380	285 174 882	722 697 498
2021	56 300	1,0244	28,0 %	1 102 762 945	308 372 705	794 390 240
2022	60 300	1,0454	29,5 %	1 207 919 600	356 640 097	851 279 503
2023	61 500	1,0190	28,5 %	1 288 629 153	367 611 181	921 017 972
2024	63 200	1,0094	28,1 %	1 362 986 215	382 871 382	980 114 833
2025	65 700	1,0234	28,8 %	1 410 089 494	405 860 039	1 004 229 455
2026	68 900	1,0379	29,5 %	1 455 382 731	429 370 335	1 026 012 396
2027	71 000	1,0357	29,4 %	1 509 440 095	443 714 375	1 065 725 720
2028	73 300	1,0389	29,6 %	1 568 882 340	463 635 260	1 105 247 080
2029	75 700	1,0453	29,9 %	1 622 720 487	484 730 073	1 137 990 414
2030	77 800	1,0443	29,8 %	1 683 975 370	502 171 268	1 181 804 102
2031	80 100	1,0457	29,9 %	1 747 743 315	522 422 908	1 225 320 407
2032	82 400	1,0462	29,9 %	1 812 886 789	542 356 272	1 270 530 517

D.2.3 Rémunération assurable totale

La rémunération assurable totale des salariés équivaut au revenu d'emploi total, jusqu'à concurrence du MRA annuel, gagné par une personne qui occupe un emploi assuré. Elle est utilisée pour déterminer la base de rémunération des salariés. Avant tout ajustement pour tenir compte du remboursement de cotisations salariales, la base de rémunération des salariés équivaut à 2,4 fois la rémunération assurable totale.

Le calcul de la rémunération assurable totale historique est basé sur les données fournies par l'ARC quant aux cotisations d'AE traitées figurant sur les feuillets T4 de tous les salariés. La rémunération assurable peut être calculée en divisant les revenus bruts de cotisations d'AE par 2,4 fois le taux de cotisation moyen pondéré. Les revenus bruts de cotisations d'AE sont obtenus en additionnant les composantes suivantes aux cotisations nettes traitées :

- les remboursements non-ajustés de cotisations salariales (emplois multiples, rémunération assurable de moins de 2 000 \$ et ajustements nets pour les résidents du Québec travaillant à l'extérieur du Québec et vice-versa);
- l'excédent (correction des cotisations d'AE en raison d'erreurs administratives de l'employeur);
- les réductions de cotisations de l'employeur en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles;

- les redressements nets entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec pour les résidents du Québec travaillant hors Québec et vice-versa; et
- d'autres ajustements comptables.

Les revenus bruts de cotisations d'AE représentent les cotisations salariales retenues à la source et les cotisations correspondantes des employeurs avant tout ajustement pour les régimes d'assurance-salaire admissibles, et tiennent compte de la province d'emploi de chaque salarié. Par conséquent, le taux de cotisation moyen pondéré pour chaque année est calculé à partir de la répartition de la rémunération assurable entre le Québec et les autres provinces, selon les données T4 fournies par l'ARC (c'est-à-dire selon la province d'emploi et non la province de résidence). Le calcul de la rémunération assurable pour les années 2018 à 2023 à partir du relevé de revenus de cotisations de l'ARC figure au tableau 33.

Tableau 33 Calcul de la rémunération assurable à partir des cotisations traitées
(millions \$)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Cotisations nettes traitées	22 645,6	23 069,0	21 910,7	23 790,6	26 693,7	29 301,1
Remboursements non-ajustés de cotisations salariales	266,5	266,1	219,8	309,1	373,9	376,4
Excédent	2,9	2,7	2,5	2,7	2,6	2,9
Réduction des cotisations en raison des régimes d'assurance-salaire	953,1	992,3	1 023,0	1 086,4	1 171,9	1 333,3
Redressements nets (RQAP)	5,6	6,1	7,3	6,1	3,6	0,4
Autres ajustements comptables	6,3	2,5	1,4	2,6	3,9	5,1
Revenus bruts de cotisations d'AE	23 880,0	24 338,7	23 164,6	25 197,5	28 249,7	31 019,2
Répartition de la rémunération assurable (province d'emploi) :						
Hors Québec	78,0 %	77,8 %	77,5 %	77,3 %	77,3 %	77,6 %
Québec	22,0 %	22,2 %	22,5 %	22,7 %	22,7 %	22,4 %
Taux de cotisation d'AE :						
Hors Québec	1,66 %	1,62 %	1,58 %	1,58 %	1,58 %	1,63 %
Québec	1,30 %	1,25 %	1,20 %	1,18 %	1,20 %	1,27 %
Taux de cotisation moyen pondéré	1,58 %	1,54 %	1,49 %	1,49 %	1,49 %	1,55 %
Rémunération assurable totale	629 386	659 464	645 880	705 026	787 921	834 194

Dans le cas des salariés qui ont plusieurs emplois au cours de l'année, ces renseignements reposent sur les cotisations totales combinées d'AE, c'est-à-dire que, même si la rémunération assurable liée à chaque emploi est limitée au MRA, la rémunération assurable totale combinée peut dépasser le MRA. L'ajustement à la rémunération assurable et à la base de rémunération pour tenir compte des emplois multiples est présenté à la section sur le remboursement des cotisations versées par les salariés.

Les répartitions de 2023 du nombre total d'individus ayant un revenu d'emploi et du revenu d'emploi total en pourcentage du revenu d'emploi moyen sont utilisées pour calculer la rémunération assurable de 2024 à 2032. Le revenu d'emploi total limité au MRA est calculé à partir de ces répartitions. Ce revenu d'emploi limité est ensuite ajusté afin d'être cohérent avec la

rémunération assurable totale, qui tient compte des emplois multiples et des emplois exclus.

L'ajustement varie en fonction des changements attendus du taux de chômage. Pour 2024, cet ajustement est présumé se situer à 96,4 % et ensuite diminuer à sa valeur ultime de 96,3 % en 2025.

Le tableau 34 présente les détails du calcul de la rémunération assurable totale projetée pour la période allant de 2024 à 2032, de même que les données réelles pour les années 2018 à 2023. Pour l'année 2024, la rémunération assurable tient compte des cotisations traitées jusqu'à présent et est cohérente avec les cotisations prévues pour cette même année.

Tableau 34 Rémunération assurable totale projetée

Année	MRA (\$)	Revenu d'emploi total des individus ayant un revenu d'emploi inférieur au MRA (milliers \$)	Nombre d'individus ayant un revenu d'emploi supérieur au MRA (milliers)	Revenu d'emploi total pour les individus ayant un revenu d'emploi supérieur au MRA, limité au MRA (milliers \$)	Revenu d'emploi total limité au MRA (milliers \$)	Rémunération assurable totale (milliers \$)	Augmentation de la rémunération assurable totale
2018	51 700	285 255 566	7 107	367 436 863	652 692 429	629 385 708	
2019	53 100	298 240 070	7 247	384 804 549	683 044 619	659 463 657	4,78 %
2020	54 200	285 174 882	7 121	385 979 175	671 154 057	645 879 678	(2,06 %)
2021	56 300	308 372 705	7 455	419 724 776	728 097 481	705 026 063	9,16 %
2022	60 300	356 640 097	7 544	454 922 978	811 563 075	787 921 272	11,76 %
2023	61 500	367 611 181	8 000	492 025 707	859 636 888	834 194 330	5,87 %
2024	63 200	382 871 382	8 253	521 602 897	904 474 279	872 213 355	4,56 %
2025	65 700	405 860 039	8 179	537 339 854	943 199 892	908 467 451	4,16 %
2026	68 900	429 370 335	8 009	551 851 643	981 221 977	945 089 409	4,03 %
2027	71 000	443 714 375	8 067	572 789 320	1 016 503 695	979 071 911	3,60 %
2028	73 300	463 635 260	8 113	594 671 938	1 058 307 198	1 019 336 039	4,11 %
2029	75 700	484 730 073	8 106	613 602 440	1 098 332 513	1 057 887 460	3,78 %
2030	77 800	502 171 268	8 188	637 013 304	1 139 184 572	1 097 235 181	3,72 %
2031	80 100	522 422 908	8 249	660 776 519	1 183 199 426	1 139 629 230	3,86 %
2032	82 400	542 356 272	8 316	685 270 773	1 227 627 045	1 182 420 843	3,75 %

D.2.4 Fractionnement de la rémunération assurable totale en raison d'un régime provincial

Le 1^{er} mars 2005, le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec ont conclu une entente qui confère à ce dernier les moyens nécessaires pour établir, à compter du 1^{er} janvier 2006, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). En vertu de ce régime, le Québec assume la charge des prestations de maternité et parentales (MP) demandées par les résidents du Québec. La version finale de l'entente entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec contient un mécanisme financier en vertu duquel le gouvernement du Canada réduit les cotisations d'AE versées par les résidents du Québec et leurs employeurs, de sorte que le gouvernement du Québec puisse percevoir les cotisations pour son propre régime. La réduction de cotisation tient compte des économies au Compte des opérations de l'AE suite à l'établissement du régime québécois, notamment les économies liées aux prestations MP qui ne

sont plus versées par l'AE et aux frais administratifs qui s'y rattachent.

Aux fins du calcul de la réduction RQAP, la rémunération assurable doit être fractionnée entre le Québec et toutes les autres provinces selon la province de résidence étant donné que l'admissibilité au RQAP repose sur la province de résidence. L'information historique fournie par l'ARC au sujet de la rémunération assurable (selon les feuillets T4) repose sur la province d'emploi. Par conséquent, un ajustement est nécessaire pour transférer la rémunération assurable du Québec au reste du Canada, et vice-versa, afin de tenir compte de la province de résidence.

D.2.4.1 Fractionnement basé sur la province d'emploi (T4)

Les cotisations sont versées par les employeurs et les salariés selon la province d'emploi, donc sur la base des feuillets T4. L'information historique fournie par l'ARC au sujet de la rémunération assurable repose également sur les feuillets T4 et est donc basée sur la province d'emploi. La répartition historique de la rémunération assurable selon les feuillets T4 indique que la proportion de la rémunération assurable pour l'emploi au Québec a généralement augmenté entre 2018 et 2021, suivie par de légères diminutions entre 2022 et 2024. Il est attendu que la proportion de la rémunération assurable pour l'emploi au Québec diminuera légèrement au cours de la période de projection de sept ans tel que présenté au tableau 35.

Tableau 35 Répartition de la rémunération assurable entre le Québec et les autres provinces, selon la province d'emploi (données des T4)

Année	Proportion de la rémunération assurable pour l'emploi au Québec	Proportion de la rémunération assurable pour l'emploi hors Québec
2018	21,97 %	78,03 %
2019	22,22 %	77,78 %
2020	22,53 %	77,47 %
2021	22,71 %	77,29 %
2022	22,66 %	77,34 %
2023	22,40 %	77,60 %
2024	22,31 %	77,69 %
2025	21,89 %	78,11 %
2026	21,74 %	78,26 %
2027	21,60 %	78,40 %
2028	21,51 %	78,49 %
2029	21,42 %	78,58 %
2030	21,35 %	78,65 %
2031	21,28 %	78,72 %
2032	21,21 %	78,79 %

Les proportions indiquées dans le tableau ci-haut sont utilisées pour fractionner la rémunération assurable entre le Québec et le reste du Canada, selon la province d'emploi. Il est nécessaire d'ajuster ces proportions pour tenir compte de la province de résidence.

D.2.4.2 Fractionnement basé sur la province de résidence (T1)

Les cotisations sont versées selon la province d'emploi, conformément à l'entente Canada-Québec et afin de faciliter la mobilité interprovinciale. Lorsqu'une cotisation salariale, de même que la cotisation patronale qui se rapporte à cette cotisation salariale, a été prélevée en vertu de l'AE ou du RQAP, et que la personne pour qui cette cotisation a été prélevée n'est pas couverte par le régime en vertu duquel elle a été prélevée à cause de son lieu de résidence, des paiements de redressement entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec sont effectués, dans la mesure où cette personne est couverte par l'autre régime. Ces redressements reposent sur l'information comprise dans les déclarations de revenus individuelles et ils tiennent compte de la province de résidence au 31 décembre.

L'information historique des cotisations traitées fournie par l'ARC comprend les redressements annuels entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec. Ces renseignements incluent le fractionnement entre les redressements des salariés et ceux des employeurs, et le fractionnement entre le transfert du gouvernement du Canada au gouvernement du Québec et vice-versa. Le tableau 36 présente les redressements détaillés entre les deux parties pour les années civiles 2018 à 2023. Le redressement pour l'année civile 2023 est préliminaire.

Tableau 36 Redressements historiques entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec afin de refléter la province de résidence
(milliers \$)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Redressements du gouvernement du Canada au gouvernement du Québec (c.-à-d. pour les résidents du Québec travaillant hors Québec) :						
Part des salariés	14 238	15 164	15 511	18 537	20 255	19 934
Part de l'employeur	18 620	19 949	20 445	24 644	26 723	26 108
Total	32 858	35 112	35 956	43 181	46 978	46 042
Redressements du gouvernement du Québec au gouvernement du Canada (pour les résidents hors Québec travaillant au Québec) :						
Part des salariés	16 078	16 681	16 011	19 931	23 640	25 643
Part de l'employeur	11 179	12 292	12 639	17 117	19 743	19 959
Total	27 257	28 972	28 650	37 047	43 384	45 602
Redressements nets du gouvernement du Canada au gouvernement du Québec :						
Part des salariés	(1 840)	(1 517)	(500)	(1 394)	(3 385)	(5 709)
Part de l'employeur	7 441	7 657	7 806	7 528	6 980	6 149
Total	5 601	6 140	7 306	6 134	3 594	441

Les règles sur le mode de calcul de ces redressements sont décrites à la Section 4 du *Règlement sur l'assurance-emploi* et à la Section 5 de la *Loi sur l'assurance parentale* (RQAP). En vertu de ces règles, de façon générale, le redressement de l'employeur pour chaque feuillet T4 d'un salarié est le produit de la rémunération assurable de ce salarié, de la réduction RQAP et du multiple de l'employeur. Par conséquent, en utilisant les redressements agrégés de l'employeur fournis par l'ARC et un multiple de l'employeur moyen, il est possible de calculer la rémunération assurable des résidents du Québec qui travaillent à l'extérieur du Québec, et vice-versa. En raison de différentes règles qui s'appliquent à diverses situations individuelles, il n'est pas possible d'exécuter un exercice semblable à l'aide des redressements agrégés des salariés. Les

redressements de l'employeur sont donc utilisés pour calculer le transfert de la rémunération assurable selon la province d'emploi entre le Québec et les autres provinces, et vice-versa, pour obtenir la rémunération assurable selon la province de résidence.

D'après les données fournies par l'ARC, la rémunération assurable des salariés qui résident au Québec et qui travaillent hors Québec équivaut à 0,68 % de la rémunération assurable totale en moyenne pour les trois dernières années de données disponibles (2021 à 2023). La rémunération assurable des salariés qui résident hors Québec et qui travaillent au Québec représente 0,49 % de la rémunération assurable totale en moyenne pour la même période. En partant du fractionnement basé sur la province d'emploi, un transfert annuel net moyen, à la province de Québec, correspondant à 0,18 % de la rémunération assurable totale, a donc lieu pour tenir compte de la province de résidence, tel que présenté au tableau 37.

Tableau 37 Ajustement au fractionnement de la rémunération assurable afin de refléter la province de résidence (milliers \$)

	2020	2021	2022	2023
Rémunération assurable totale (\$)	645 879 678	705 026 063	787 921 272	834 194 330
Réduction RQAP	0,38 %	0,40 %	0,38 %	0,36 %
Multiple de l'employeur moyen :				
Employeurs hors Québec	1,29	1,29	1,30	1,29
Employeurs du Québec	1,29	1,30	1,30	1,30
Redressements de l'employeur :				
Du gouvernement du Canada à celui du Québec	20 445	24 644	26 723	26 108
Du gouvernement du Québec à celui du Canada	12 639	17 117	19 743	19 959
Transfert de la rémunération assurable estimatif afin de refléter la province de résidence (Redressements de l'employeur / (Réduction RQAP x multiple de l'employeur moyen))				
Du gouvernement du Canada à celui du Québec (\$)	4 166 407	4 758 375	5 427 378	5 619 380
Du gouvernement du Québec à celui du Canada (\$)	2 569 908	3 291 616	3 986 494	4 252 799
Transfert net (du gouvernement du Canada à celui du Québec) (\$)	1 596 499	1 466 759	1 440 884	1 366 581
Transfert de la rémunération assurable estimatif afin de refléter la province de résidence en % de la rémunération assurable				
Du gouvernement du Canada à celui du Québec	0,65 %	0,67 %	0,69 %	0,67 %
Du gouvernement du Québec à celui du Canada	0,40 %	0,47 %	0,51 %	0,51 %
Transfert net (du gouvernement du Canada à celui du Québec)	0,25 %	0,21 %	0,18 %	0,16 %

La méthodologie utilisée pour ajuster la répartition de la rémunération assurable selon les redressements agrégés a été vérifiée avec les données administratives qui font partie de l'échange d'information entre le gouvernement du Canada et celui du Québec. Ces données administratives comprennent de l'information pour tous les résidents du Québec ayant soumis une déclaration de revenus et qui travaillent hors Québec, et vice-versa. La rémunération assurable réelle des résidents du Québec qui travaillent hors Québec (environ 143 000 personnes en 2023) et des résidents hors Québec qui travaillent au Québec (environ 135 000 personnes en 2023) était presque identique à celle calculée en utilisant les données agrégées.

Pour les années 2024 à 2032, il est supposé que le transfert de rémunération assurable selon les feuillets T4 pour tenir compte de la province de résidence sera égal au transfert moyen pour la période 2021 à 2023, c'est-à-dire 0,18 %. La rémunération assurable qui en découle, selon la

province de résidence, est présentée au tableau 38.

Tableau 38 Fractionnement de la rémunération assurable des salariés selon la province de résidence

Année	Proportion de la rémunération assurable- province d'emploi (données T4)			Proportion de la rémunération assurable- province de résidence		Rémunération assurable totale- province de résidence (milliers \$)		
	Hors Québec		Transfert net vers le Québec	Hors Québec		Canada	Hors Québec	Québec
	Québec	Québec		Québec	Québec			
2023	77,60 %	22,40 %	0,16 %	77,44 %	22,56 %	834 194 330	645 968 218	188 226 111
2024	77,69 %	22,31 %	0,18 %	77,51 %	22,49 %	872 213 355	676 052 572	196 160 784
2025	78,11 %	21,89 %	0,18 %	77,93 %	22,07 %	908 467 451	707 968 685	200 498 766
2026	78,26 %	21,74 %	0,18 %	78,08 %	21,92 %	945 089 409	737 925 810	207 163 598
2027	78,40 %	21,60 %	0,18 %	78,22 %	21,78 %	979 071 911	765 830 048	213 241 862
2028	78,49 %	21,51 %	0,18 %	78,31 %	21,69 %	1 019 336 039	798 242 052	221 093 987
2029	78,58 %	21,42 %	0,18 %	78,40 %	21,60 %	1 057 887 460	829 383 769	228 503 691
2030	78,65 %	21,35 %	0,18 %	78,47 %	21,53 %	1 097 235 181	861 000 446	236 234 734
2031	78,72 %	21,28 %	0,18 %	78,54 %	21,46 %	1 139 629 230	895 064 797	244 564 433
2032	78,79 %	21,21 %	0,18 %	78,61 %	21,39 %	1 182 420 843	929 501 025	252 919 818

D.2.5 Remboursement des cotisations versées par les salariés

De façon générale, les salariés versent des cotisations d'AE en fonction de leur rémunération assurable totale au cours d'une année d'imposition, à concurrence de la limite annuelle du MRA. Toutefois, lorsqu'ils produisent leurs déclarations de revenus, ils reçoivent un remboursement s'ils ont dépassé le plafond des cotisations en raison d'emplois multiples au cours de la même année ou si leur rémunération assurable est inférieure à 2 000 \$. La rémunération assurable propre à tout remboursement de cotisations subséquent doit être exclue de la base de rémunération. Compte tenu du fait que les données figurant sur les feuillets T4 qui sont utilisées aux fins de projection comprennent la rémunération assurable pour laquelle des cotisations pourraient par la suite être remboursées, un ajustement doit être effectué pour réduire la base de rémunération. Étant donné que l'employeur ne reçoit pas de remboursement, seule la partie salariale de la base de rémunération est ajustée.

Les remboursements annuels de cotisations salariales fournis par l'ARC reflètent l'effet net des cotisations totales d'AE versées et des redressements des cotisations salariales entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec afin de tenir compte des salariés qui résident au Québec et qui travaillent hors Québec et vice-versa.

Par exemple, l'information fournie pour un résident hors Québec qui travaille au Québec pour le même employeur pendant toute l'année comprend un remboursement équivalant à la différence entre les cotisations payées au RQAP et la cotisation due pour l'admissibilité aux prestations MP d'AE. Toutefois, la rémunération assurable totale ne devrait pas être ajustée pour tenir compte de ce remboursement.

Un autre exemple porte sur le cas d'un résident du Québec qui travaille hors Québec et qui a dépassé la cotisation maximale d'AE en raison d'emplois multiples au cours de l'année. Dans ce cas, le remboursement fourni par l'ARC est net des cotisations dues au RQAP. La base de rémunération assurable doit être ajustée pour tenir compte du remboursement de cotisations

d'AE payées en trop plutôt que des cotisations d'AE payées en trop réduites des cotisations dues au RQAP.

Les remboursements fournis par l'ARC doivent donc être ajustés pour ne tenir compte que des remboursements qui ont trait à l'emploi multiple et à la rémunération assurable inférieure à 2 000 \$. Ils doivent être diminués du remboursement relatif aux cotisations au RQAP payées par des résidents hors Québec qui ont travaillé au Québec, puis majorés des cotisations dues au RQAP par les résidents du Québec qui avaient des emplois multiples et qui ont travaillé à l'extérieur du Québec. Compte tenu du fait que cette dernière situation n'est pas aussi courante, les remboursements de cotisations ajustés seront inférieurs à ceux fournis par l'ARC.

Les remboursements ajustés de cotisations sont estimés de manière que les cotisations nettes traitées qui figurent au tableau 33 demeurent les mêmes après la prise en compte du fractionnement de la rémunération assurable selon la province de résidence. Dans la conciliation des cotisations nettes traitées selon la province de résidence (tableau 39), les redressements nets (RQAP) qui figurent au tableau 33 sont réaffectés entre deux éléments : les revenus bruts de cotisations d'AE et les remboursements de cotisations. Par conséquent, les redressements nets (RQAP) qui figurent au tableau 39 deviennent nuls.

La portion des redressements nets qui est réaffectée aux revenus bruts de cotisations d'AE représente la différence entre les revenus bruts de cotisations calculés à l'aide du taux de cotisation moyen pondéré selon la province de résidence et les revenus bruts de cotisations calculés à l'aide du taux de cotisation moyen pondéré selon la province d'emploi. Puisque le pourcentage de la rémunération assurable du Québec est plus élevé en vertu de la province de résidence et que les résidents du Québec ont un taux de cotisation moins élevé, les revenus bruts de cotisations selon la province de résidence sont moins élevés que d'après la province d'emploi.

La portion des redressements nets qui n'a pas été affectée à la variation des revenus bruts de cotisations pour tenir compte de la province de résidence est affectée aux remboursements de cotisations. Les remboursements ajustés de cotisations qui en découlent n'ont trait qu'à l'emploi multiple et à la rémunération assurable inférieure à 2 000 \$, et ils ne reflètent pas d'autres ajustements imputables à la province d'emploi qui est différente de la province de résidence.

Le tableau 39 présente la conciliation des cotisations nettes traitées et du calcul implicite des remboursements ajustés de cotisations salariales pour la période comprise entre 2018 à 2023. La comparaison de ce tableau et du tableau 33 pour l'année 2023 révèle que les redressements nets de 0,4 millions de dollars sont pris en compte dans le tableau 39 par le biais de revenus bruts de cotisations qui sont 11,5 millions de dollars moins élevés (31 019,2 \$ – 31 007,7 \$) et, dans le tableau 40, par le biais de remboursements de cotisations qui sont 11,1 millions de dollars moins élevés (376,4 \$ – 365,3 \$), sans effet sur les cotisations totales nettes.

Tableau 39 Calcul des remboursements ajustés de cotisations salariales
(millions \$)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Rémunération assurable totale	629 386	659 464	645 880	705 026	787 921	834 194
Répartition de la rémunération assurable (province de résidence) :						
Hors Québec	77,8 %	77,5 %	77,2 %	77,1 %	77,2 %	77,4 %
Québec	22,2 %	22,5 %	22,8 %	22,9 %	22,8 %	22,6 %
Taux de cotisation d'AE :						
Hors Québec	1,66 %	1,62 %	1,58 %	1,58 %	1,58 %	1,63 %
Québec	1,30 %	1,25 %	1,20 %	1,18 %	1,20 %	1,27 %
Taux de cotisation moyen pondéré	1,58 %	1,54 %	1,49 %	1,49 %	1,49 %	1,55 %
Revenus bruts de cotisations d'AE	23 866,4	24 324,7	23 149,9	25 183,3	28 236,7	31 007,7
Remboursements ajustés de cotisations salariales	258,5	258,2	212,4	301,0	364,5	365,3
Excédent	2,9	2,7	2,5	2,7	2,6	2,9
Réduction des cotisations en raison des RAS admissibles	953,1	992,3	1 023,0	1 086,4	1 171,9	1 333,3
Redressements nets (RQAP)	-	-	-	-	-	-
Autres ajustements comptables	6,3	2,5	1,4	2,6	3,9	5,1
Cotisations nettes traitées	22 645,6	23 069,0	21 910,7	23 790,6	26 693,7	29 301,1

Les remboursements ajustés de cotisations salariales, divisés par le taux de cotisation moyen, servent à établir l'estimation de la rémunération assurable totale faisant l'objet d'un remboursement de cotisations salariales subséquent. Les calculs sont basés sur les données historiques fournies par l'ARC. Tel que présenté au tableau 40, la rémunération assurable totale assujettie à un remboursement de cotisations salariales subséquent, en pourcentage de la rémunération assurable totale, est en moyenne 2,71 % entre 2019 et 2023. Ce pourcentage est présumé demeurer constant à 2,71 %, jusqu'en 2032.

Tableau 40 Rémunération assurable totale assujettie à un remboursement de cotisations salariales subséquent
(millions \$)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Rémunération assurable totale (RAT)	629 386	659 464	645 880	705 026	787 921	834 194
Remboursements ajustés de cotisations salariales	258,5	258,2	212,4	301,0	364,5	365,3
Taux de cotisation moyen	1,58 %	1,54 %	1,49 %	1,49 %	1,49 %	1,55 %
RAT assujettie à un remboursement	16 363	16 799	14 220	20 224	24 412	23 586
RAT assujettie à un remboursement	2,60 %	2,55 %	2,20 %	2,87 %	3,10 %	2,83 %

D.2.6 Rémunération des travailleurs indépendants

Depuis le 31 janvier 2010, en vertu de la *Loi sur l'équité pour les travailleurs indépendants*, les travailleurs indépendants peuvent volontairement choisir de conclure une entente avec la Commission par l'entremise de Service Canada pour adhérer au régime d'AE, verser des cotisations d'AE au taux de cotisation des salariés et être admissibles aux prestations spéciales. Les travailleurs indépendants qui résident au Québec continueront de demander des prestations de maternité et parentales par le biais du RQAP; toutefois, ils peuvent avoir accès aux prestations de maladie, de compassion et de proches aidants d'enfants ou d'adultes de l'AE. La base de rémunération utilisée pour calculer le taux d'équilibre prévu sur sept ans doit donc tenir compte de la rémunération admissible des travailleurs indépendants qui choisissent d'adhérer au régime d'AE.

Les travailleurs indépendants qui adhèrent au régime d'AE versent des cotisations sur leur rémunération admissible (c'est-à-dire leur rémunération de travailleur indépendant à concurrence du MRA annuel), au taux de cotisation salariale qui correspond à leur province de résidence. Il n'y a pas de cotisations patronales. Par conséquent, à l'instar de la rémunération assurable des salariés, la rémunération admissible des travailleurs indépendants doit être fractionnée entre la rémunération admissible des résidents du Québec et des résidents hors Québec.

La hausse prévue de la rémunération admissible des travailleurs indépendants tient compte de l'augmentation prévue du nombre de participants et de la hausse prévue de la rémunération moyenne des travailleurs indépendants.

D.2.6.1 Nombre prévu de participants

EDSC assure le suivi du nombre d'adhésions hebdomadaires de travailleurs indépendants au régime d'AE par province et a fourni des données sur les adhésions des travailleurs indépendants pour chaque semaine jusqu'en juin 2025. Les données sur l'adhésion comprennent des ajustements pour les particuliers qui ont quitté le régime au courant de chaque semaine. Le tableau 41 présente l'évolution du nombre net d'adhésions débutant avec le nombre cumulatif au 31 décembre 2010, avec un fractionnement entre les résidents du Québec et les résidents des autres provinces.

Après une forte augmentation des adhésions en 2020, probablement due à la pandémie de la COVID-19, l'augmentation annuelle du nombre de participants a continué à dépasser les adhésions annuelles historiques observées entre 2010 et 2019. Néanmoins, la croissance du nombre de participants a légèrement ralenti. Par conséquent, entre 2026 et 2032, l'hypothèse d'augmentation du nombre de participants est basée sur les adhésions hebdomadaires moyennes entre 2022 et 2024.

L'hypothèse pour compléter l'année 2025 est basée sur la moyenne des trois dernières années (2022-2024) des adhésions hebdomadaires pour les six derniers mois de chaque année. Le nombre d'adhésions est projeté indépendamment pour les résidents du Québec et hors Québec et reflète le rythme plus lent d'adhésion pour les résidents du Québec.

En utilisant le nombre cumulatif de participants jusqu'en juin 2025 et le nombre d'adhésions

projeté, le tableau 41 présente le nombre historique et projeté de travailleurs indépendants participant à l'AE de 2010 à 2032.

Tableau 41 Projection du nombre de travailleurs indépendants participant à l'AE

Participants cumulatifs lors de la dernière semaine de :	Résidents hors	Résidents du	Total
	Québec	Québec	
2010	4 443	1 367	5 810
2011	7 114	2 482	9 596
2012	9 059	3 092	12 151
2013	10 574	3 358	13 932
2014	11 893	3 482	15 375
2015	13 422	3 656	17 078
2016	14 997	3 824	18 821
2017	16 708	3 978	20 686
2018	18 483	4 198	22 681
2019	20 322	4 429	24 751
2020	33 059	7 892	40 951
2021	37 734	8 701	46 435
2022	41 766	9 448	51 214
2023	45 749	10 223	55 972
2024	49 400	10 879	60 279
2025	52 234	11 355	63 589
2026	56 097	12 076	68 173
2027	59 960	12 797	72 758
2028	63 898	13 533	77 431
2029	67 761	14 254	82 015
2030	71 625	14 975	86 600
2031	75 488	15 697	91 184
2032	79 351	16 418	95 769

D.2.6.2 Augmentation de la rémunération moyenne

Les données historiques sur l'évolution de la rémunération moyenne des travailleurs indépendants qui ont choisi d'adhérer au régime d'AE comparativement à la rémunération moyenne de tous les travailleurs indépendants ou des salariés ne sont pas disponibles ou sont incomplètes. Par conséquent, il est supposé que la rémunération moyenne des travailleurs indépendants qui ont choisi d'adhérer au régime d'AE augmentera au même rythme que la rémunération moyenne des travailleurs salariés entre 2025 et 2032.

L'année la plus récente de données complètes pour les cotisations d'AE et la rémunération admissible inhérente des travailleurs indépendants est l'année d'imposition 2023. La hausse prévue de la rémunération moyenne d'emploi, jumelée à l'augmentation du nombre de participants indépendants, est utilisée pour déterminer la rémunération admissible des travailleurs indépendants de 2025 à 2032. Il est important de noter que peu importe le moment de l'adhésion au cours de l'année, les cotisations sont versées sur la rémunération admissible totale de l'année visée. Le tableau 42 indique la rémunération admissible prévue des travailleurs indépendants qui résident au Québec et hors Québec pour les années 2024 à 2032.

Tableau 42 Rémunération admissible projetée des travailleurs indépendants participant à l'AE
(milliers \$)

Année	Résidents hors Québec				Résidents du Québec				Canada
	Hausse de la rémunération moyenne	Hausse du nombre de participants	Hausse de la rémunération admissible	Rémunération admissible totale	Hausse de la rémunération moyenne	Hausse du nombre de participants	Hausse de la rémunération admissible	Rémunération admissible totale	Rémunération admissible totale
2024				509 323				86 712	596 034
2025	2,54 %	5,7 %	8,4 %	552 213	2,54 %	4,4 %	7,0 %	92 802	645 015
2026	3,41 %	7,4 %	11,1 %	613 249	3,41 %	6,4 %	10,0 %	102 058	715 307
2027	3,26 %	6,9 %	10,4 %	676 858	3,26 %	6,0 %	9,4 %	111 681	788 538
2028	2,93 %	6,6 %	9,7 %	742 420	2,93 %	5,7 %	8,8 %	121 553	863 973
2029	2,64 %	6,0 %	8,8 %	808 076	2,64 %	5,3 %	8,1 %	131 409	939 485
2030	2,88 %	5,7 %	8,7 %	878 704	2,88 %	5,1 %	8,1 %	142 028	1 020 732
2031	2,82 %	5,4 %	8,4 %	952 179	2,82 %	4,8 %	7,8 %	153 062	1 105 240
2032	2,82 %	5,1 %	8,1 %	1 029 145	2,82 %	4,6 %	7,5 %	164 611	1 193 756

D.3 Dépenses

Les dépenses d'AE comprennent les prestations de la partie I et de la partie II (mesures de soutien à l'emploi), les frais administratifs et les créances douteuses. Les prestations d'AE incluent également des initiatives de dépenses temporaires, notamment des projets pilotes ou toute mesure spéciale annoncée par le gouvernement du Canada.

Les prestations versées en vertu de la partie I de la Loi sur l'AE incluent :

- les prestations régulières, qui procurent un soutien de revenu temporaire aux chômeurs;
- les prestations de pêcheur pour les pêcheurs indépendants;
- les prestations pour travail partagé à l'intention des travailleurs acceptant de travailler temporairement selon un horaire réduit pour éviter d'être mis à pied; et
- les prestations spéciales pour les personnes malades (prestations de maladie), enceintes ou qui ont récemment donné naissance, ou aux parents qui prennent soin de leur nouveau-né ou de leur(s) enfant(s) récemment adopté(s) (prestations de maternité ou parentales), les personnes qui s'occupent d'un membre de la famille atteint d'une maladie grave nécessitant des soins de fin de vie (prestations de compassion), ou qui s'absentent du travail pour fournir des soins ou un soutien à un membre de la famille gravement malade ou blessé (prestations pour proches aidants).

Pour projeter les dépenses du régime d'AE, plusieurs hypothèses sont requises, en plus des prévisions démographiques et économiques, dont les prestations hebdomadaires moyennes, le nombre de demandeurs potentiels et le taux d'indemnisation. Ces trois hypothèses sont abordées ci-après, suivies des formules pour la projection des prestations régulières, de pêcheur, pour travail partagé et spéciales. Les remboursements, les prestations versées en vertu de la partie II, les frais administratifs, les créances douteuses et les pénalités et intérêts sont aussi traités dans cette section.

D.3.1 Prestations hebdomadaires moyennes

Les prestations hebdomadaires moyennes (PHM) sont égales aux prestations versées, divisées par le nombre de semaines pendant lesquelles des prestations ont été versées en vertu de la partie I.

Les prestations hebdomadaires sont généralement égales à 55 % de la moyenne des meilleures semaines variables au cours de la période admissible (habituellement 52 semaines). Le nombre de meilleures semaines prises en considération dans le calcul est établi selon le taux de chômage régional et il oscille entre 14 et 22 semaines de rémunération assurable.

La limite des prestations payables est déterminée par le MRA. En 2026, la prestation hebdomadaire maximale représente 55 % du MRA annuel de 68 900 \$ divisé par 52, soit 729 \$.

Les PHM sont déterminées par la somme de la variation de MRA et de la rémunération hebdomadaire moyenne, pondérée par le pourcentage des semaines de prestations dont la rémunération assurable des demandeurs est au-dessus et en-dessous du MRA annuel et par les PHM durant l'année précédente pour les demandeurs dont la rémunération assurable est au-dessus et en-dessous du MRA annuel.

$$PHM_T = PHM_{\text{au-dessus}(T-1)} \times (\%_{\text{au-dessus}(T)}) \times \frac{MRA_T}{MRA_{T-1}} + PHM_{\text{en-dessous}(T-1)} \times (\%_{\text{en-dessous}(T)}) \times \frac{RHM_T}{RHM_{T-1}}$$

$$\text{Croissance des PHM} = PHM_T / PHM_{T-1} - 1$$

Où :

- PHM = prestations hebdomadaires moyennes;
- PHM_{au-dessus} = PHM pour les demandeurs dont la rémunération est au-dessus du MRA;
- PHM_{en-dessous} = PHM pour les demandeurs dont la rémunération est en-dessous du MRA;
- MRA = maximum de la rémunération assurable;
- RHM = rémunération hebdomadaire moyenne;
- %_{au-dessus} = % des semaines dont la rémunération des demandeurs est au-dessus du MRA;
- %_{en-dessous} = % des semaines dont la rémunération des demandeurs est en-dessous du MRA.

Le pourcentage des semaines de prestations dont la rémunération des demandeurs est au-dessus du MRA annuel est basé sur une analyse des données administratives fournies par EDSC.

La proportion a augmenté de 37,9 % en 2021 à 50,2 % en 2024, principalement due à la reprise économique après la pandémie de la COVID-19. Selon les données partielles, cette proportion devrait augmenter à 50,6 % en 2025. Elle est ensuite prévue de diminuer en 2026 pour atteindre une valeur ultime de 49,5 % (moyenne de 2023, 2024 et 2025).

Tableau 43 Pourcentage des semaines de prestations dont la rémunération assurable des demandeurs est au-dessus du MRA

Année	% au-dessus du MRA
2017	46,5 %
2018	47,0 %
2019	48,0 %
2020	41,8 %
2021	37,9 %
2022	45,1 %
2023	47,9 %
2024	50,2 %
2025	50,6 %
2026-2032	49,5 %

En 2024, les PHM pour les demandeurs dont la rémunération assurable est au-dessus et en-dessous du MRA étaient respectivement de 668 \$ et 452 \$.

Basé sur la croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne et du MRA, et sur le pourcentage des semaines de prestations dont la rémunération des demandeurs est au-dessus du MRA, la croissance annuelle prévue des PHM est de 3,9 % et 3,8 % pour 2025 et 2026 respectivement. L'augmentation annuelle moyenne pour les années 2027 à 2032 est de 3,0 %. Ces taux de croissance des PHM s'appliquent à tous les types de prestations à compter de 2026.

Tableau 44 Facteurs de croissance des prestations hebdomadaires moyennes

	Réal		Prévision						
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Rémunération hebdomadaire moyenne (\$)	1 260	1 304	1 346	1 392	1 432	1 472	1 515	1 559	1 604
% de variation	4,6 %	3,5 %	3,2 %	3,4 %	2,9 %	2,8 %	3,0 %	2,9 %	2,9 %
MRA (\$)	63 200	65 700	68 900	71 000	73 300	75 700	77 800	80 100	82 400
% de variation	2,8 %	4,0 %	4,9 %	3,0 %	3,2 %	3,3 %	2,8 %	3,0 %	2,9 %
Proportion supérieure au MRA	50,2 %	50,6 %	49,5 %	49,5 %	49,5 %	49,5 %	49,5 %	49,5 %	49,5 %
Proportion inférieure au MRA	49,8 %	49,4 %	50,5 %	50,5 %	50,5 %	50,5 %	50,5 %	50,5 %	50,5 %
Croissance des PHM	4,5 %	3,9 %	3,8 %	3,2 %	3,1 %	3,1 %	2,8 %	2,9 %	2,9 %

D.3.2 Demandeurs potentiels

Le régime d'AE est conçu pour offrir un soutien financier temporaire aux personnes assurées admissibles ayant perdu leur emploi sans en être responsables, notamment en raison d'une pénurie de travail ou de mises à pied massives ou saisonnières, et qui sont disponibles pour occuper un emploi.

Ainsi, pour pouvoir toucher ces prestations régulières, une personne doit :

- être assurée, c'est-à-dire avoir versé des primes d'AE au cours de la période de qualification, habituellement les 52 semaines précédant la demande de prestations;
- avoir perdu son emploi;
- avoir un motif valable de cessation d'emploi; et
- être disponible pour occuper un emploi.

Le nombre de demandeurs potentiels est donc estimé en additionnant :

- Le nombre de personnes sans emploi fourni par le ministre des Finances, duquel est soustrait :
 - le nombre de chômeurs sans gains assurables au cours des 52 dernières semaines, c'est-à-dire, travailleurs autonomes, travailleurs familiaux non rémunérés et personnes qui n'ont pas travaillé au cours des 52 dernières semaines;
 - le nombre de chômeurs dont le motif de cessation d'emploi est non valable¹²;
- Le nombre moyen de prestataires réguliers d'AE qui ont actuellement un emploi, c'est-à-dire, les personnes qui touchent des prestations régulières, mais qui sont exclues des statistiques sur les chômeurs (prestataires qui travaillent pendant une période de prestations d'AE). Il faut ajouter ces personnes puisqu'elles ne sont pas prises en compte dans la définition de chômeur.

Le tableau suivant présente l'évolution historique des demandeurs potentiels.

¹² Le nombre de chômeurs dont le motif de cessation d'emploi est non valable est obtenu en multipliant le nombre de chômeurs par le pourcentage de chômeurs ayant un motif de cessation d'emploi non valable. Pour les années 2019 et avant, ce pourcentage est déterminé en utilisant le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'AE, qui est basé sur l'Enquête sur la couverture de l'AE menée par Statistique Canada. À compter de l'année 2020, ce pourcentage est déterminé en utilisant le tableau de Statistique Canada 14-10-0125-01 (Raison pour avoir quitté l'emploi durant l'année précédente, données mensuelles non désaisonnalisées). Les motifs de cessation d'emploi non valables comprennent les suivants : départ volontaire sans juste cause ou pour aller à l'école, être congédié pour mauvaise conduite ou être au chômage pour avoir participé directement à un conflit de travail.

Tableau 45 Historique du nombre de demandeurs potentiels
(milliers)

Année civile	Nombre de chômeurs (C)	Sans rémunération assurable au cours des 52 dernières semaines		Motif de cessation d'emploi non valable		Bénéficiaires qui travaillent		Demandeurs potentiels	
		Nombre	En % des C	Nombre	En % des C	Nombre	En % des C	Nombre	En % des C
2014	1 345	484	35,9 %	200	14,9 %	83	6,2 %	744	55,3 %
2015	1 341	465	34,7 %	166	12,4 %	89	6,6 %	800	59,6 %
2016	1 366	475	34,7 %	163	11,9 %	87	6,4 %	816	59,7 %
2017	1 266	475	37,6 %	152	12,0 %	88	6,9 %	726	57,4 %
2018	1 161	427	36,8 %	183	15,8 %	77	6,6 %	628	54,1 %
2019	1 150	412	35,8 %	163	14,2 %	74	6,5 %	650	56,5 %
2020	1 931	468	24,2 %	154	8,0 %	86	4,4 %	1 394	72,2 %
2021	1 541	678	44,0 %	107	7,0 %	253	16,4 %	1 009	65,4 %
2022	1 099	461	41,9 %	131	12,0 %	81	7,3 %	587	53,5 %
2023	1 158	446	38,5 %	143	12,3 %	59	5,1 %	629	54,3 %
2024	1 404	578	41,2 %	161	11,5 %	65	4,6 %	730	52,0 %

La projection du nombre de chômeurs est fournie par le ministre des Finances. Les hypothèses relatives à l'évolution du nombre de chômeurs sans gains assurables au cours des 52 dernières semaines, du nombre de chômeurs sans motif de cessation valable et du nombre de bénéficiaires qui travaillent sont formulées comme suit :

- Le pourcentage de chômeurs sans gains assurables au cours des 52 dernières semaines était en moyenne de 35,9 % pour la période de 10 ans se terminant en 2019. Ce pourcentage a considérablement diminué en 2020 en raison de l'arrêt forcé de l'économie causé par la pandémie de la COVID-19. Comparativement aux autres années, plus d'employés ayant des gains assurables au cours des 52 dernières semaines ont perdu leur emploi, exerçant une pression à la baisse sur le pourcentage de chômeurs sans gains assurables au cours des 52 dernières semaines. De 2021 jusqu'à 2024, le pourcentage de chômeurs sans gains assurables au cours des 52 dernières semaines s'élevait en moyenne à 41,4 %. Selon l'expérience observée au cours des six premiers mois de 2025, la proportion d'individus sans rémunération assurable au cours des 52 dernières semaines est prévue être égale à 42,0 % en 2025. Il est présumé ensuite que cette proportion diminuera progressivement à 36,0 % d'ici 2029, à mesure que le taux de chômage prévu diminuera.
- Le pourcentage de chômeurs ayant un motif de cessation d'emploi non valable est fortement lié au comportement des individus et varie selon la situation économique. Un pourcentage de 12,3 % a été observé en 2023 et de 11,5 % en 2024. Il est présumé que ce pourcentage diminuera à 10,0 % en 2025 pour ensuite graduellement augmenter jusqu'à sa valeur ultime de 13,5 % en 2029. La forte baisse observée en 2020 et 2021 est attribuable à l'arrêt forcé de l'économie causé par la pandémie de la COVID-19.
- Le ratio des bénéficiaires qui travaillent aux chômeurs est normalement relativement stable et peut être projeté en utilisant une moyenne des quelques dernières années. Basés sur les premiers mois d'information disponibles pour 2025, il est estimé que le ratio de

bénéficiaires qui travaillent par rapport aux chômeurs sera de 5,0 %, puis augmentera graduellement à une proportion de 6,5 % en 2028 et demeurera constant par la suite. La forte augmentation observée en 2021 est attribuable à l'arrêt forcé de l'économie causé par la pandémie de COVID-19.

Les proportions et les nombres projetés de demandeurs potentiels sont présentés dans le tableau 46. Le nombre de demandeurs potentiels, en pourcentage des chômeurs, devrait augmenter graduellement jusqu'à 57,0 % en 2029 et demeurer constant par la suite.

Tableau 46 Projection du nombre de demandeurs potentiels

Année civile	Nombre de chômeurs (C) (milliers)	Sans rémunération assurable au cours des 52 dernières semaines	Motif de cessation d'emploi non valable	Bénéficiaires qui travaillent	Demandeurs potentiels	
		En % des C	En % des C	En % des C	En % des C	Nombre (milliers)
2025	1 566	42,0 %	10,0 %	5,0 %	53,0 %	830
2026	1 579	41,0 %	11,0 %	5,5 %	53,5 %	845
2027	1 497	40,0 %	12,0 %	6,0 %	54,0 %	808
2028	1 371	38,0 %	13,0 %	6,5 %	55,5 %	761
2029	1 360	36,0 %	13,5 %	6,5 %	57,0 %	775
2030	1 372	36,0 %	13,5 %	6,5 %	57,0 %	782
2031	1 380	36,0 %	13,5 %	6,5 %	57,0 %	787
2032	1 392	36,0 %	13,5 %	6,5 %	57,0 %	794

D.3.3 Taux d'indemnisation (part des demandeurs potentiels qui reçoivent des prestations)

L'expression « prestataires », au sens que lui donne Statistique Canada, a trait au nombre de personnes qui, au cours d'un mois, ont reçu des prestations régulières d'AE pendant la semaine de référence de l'Enquête sur la population active, habituellement la semaine comprenant le 15^e jour du mois. Le taux d'indemnisation représente la proportion de demandeurs potentiels dans une certaine période qui reçoivent des prestations régulières d'AE et ne tient pas compte des personnes qui ne sont pas dans la population ciblée par le régime d'AE, comme les chômeurs de longue durée et ceux qui n'ont pas cotisé au régime au cours de l'année précédente. Le taux d'indemnisation est directement lié à la population ciblée par le régime d'AE, soit les demandeurs potentiels.

Le taux d'indemnisation est normalement inférieur à 100 % pour diverses raisons, dont les suivantes :

- Certains demandeurs potentiels n'ont pas accumulé le nombre d'heures d'emploi assurable requis, lequel varie entre 420 et 700 heures (sans les mesures temporaires) selon la région économique dans laquelle ils habitent;
- Certains demandeurs potentiels ne présentent pas de demande de prestations; et
- Certains demandeurs potentiels sont en attente de recevoir des prestations ou ont déjà touché des prestations et ont épuisé le nombre de semaines pendant lesquelles ils avaient droit de recevoir des prestations régulières et sont toujours sans emploi.

Pour projeter les versements des prestations régulières, les taux d'indemnisation historiques indiqués dans le tableau suivant sont calculés à l'aide du nombre de prestataires publié par Statistique Canada et du nombre de demandeurs potentiels établi conformément à la section précédente.

Tableau 47 Taux d'indemnisation historique

Année civile	Nombre de demandeurs potentiels (milliers)	Bénéficiaires de prestations régulières (milliers)	Taux d'indemnisation ^a
2014	744	508	68,3 %
2015	800	535	66,9 %
2016	816	564	69,1 %
2017	726	533	73,4 %
2018	628	464	73,8 %
2019	650	452	69,5 %
2020	1 394	649	46,6 %
2021	1 009	1 328	131,7 %
2022	587	501	85,4 %
2023	629	429	68,2 %
2024	730	483	66,2 %

a. Taux d'indemnisation réel, y compris les bénéficiaires supplémentaires dus à des mesures temporaires.

Entre 2014 et 2019, le taux d'indemnisation a varié entre 66 % et 74 % en fonction des mesures temporaires mises en place. Entre 2020 et 2022, le taux d'indemnisation a été impacté par l'AE-PCU/PCU ainsi que par les mesures spéciales temporaires mises en place en réponse à la pandémie de COVID. À partir de 2023, le taux d'indemnisation est revenu à son niveau d'avant la pandémie. L'estimation¹³ préliminaire du taux d'indemnisation prévu pour 2025 est de 66,0 % et il est supposé graduellement augmenter à une valeur ultime de 71,5 % en 2028.

D.3.4 Nombre de semaines

Les dépenses d'AE sont comptabilisées selon la comptabilité d'exercice dans le Compte des opérations de l'AE, c'est-à-dire qu'elles sont comptabilisées à la période où elles auraient dû être payées, sans égard au retard de traitement des paiements. Par exemple, si un demandeur a droit à des prestations à compter de la première semaine de décembre 2024, mais ne reçoit sa première prestation qu'en février 2025, la portion de la prestation liée au mois de décembre sera comptabilisée dans le Compte des opérations de l'AE pour l'année 2024.

De plus, les prestations d'AE sont payables sur une base hebdomadaire, mais seuls les jours de semaine qui appartiennent à une période particulière sont comptabilisés dans cette période. Par exemple, si le 31 décembre est un jeudi, pour chaque prestation payable pour la semaine du 31 décembre, quatre jours seront comptabilisés dans l'année civile courante et un le sera dans l'année civile suivante.

¹³ Les taux d'indemnisation projetés, pour 2025 et après, excluent les bénéficiaires supplémentaires dus aux mesures temporaires. Les personnes ayant bénéficié de ces mesures ne sont pas prises en compte dans le taux d'indemnisation projeté car elles ont été comptabilisées séparément en tant que bénéficiaires de ces mesures (tel que fournies par EDSC).

Le nombre de semaines influe sur les dépenses de la partie I, car les prestations doivent être versées à chaque jour de la semaine pendant l'année, sans égard aux jours fériés. Le nombre de jours de travail dans une année varie entre 260 et 262 jours, d'où un nombre de semaines entre 52,0 et 52,4 tel que présenté dans le tableau suivant.

Tableau 48 Nombre de semaines

Année civile	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Nombre de semaines	52,4	52,2	52,2	52,2	52,0	52,2	52,2	52,2	52,4

D.3.5 Prestations régulières

Les prestations régulières d'AE offrent un soutien financier temporaire aux personnes assurées admissibles ayant perdu leur emploi sans en être responsables, notamment en raison d'une pénurie de travail ou de mises à pied massives ou saisonnières, et qui sont disponibles pour occuper un emploi.

Les prestations régulières correspondent au produit des prestations hebdomadaires moyennes et du nombre de semaines de prestations; ce dernier étant déterminé par le nombre de demandeurs potentiels multiplié par le taux d'indemnisation et le nombre de semaines dans une année.

$$\text{Prestations régulières} = \underbrace{\text{DP} \times \text{TI} \times \text{NS}}_{\text{Nombre de semaines payées}} \times \underbrace{\text{PHM}}_{\text{Prestations hebdomadaires moyennes}}$$

Où :

- DP = nombre de demandeurs potentiels;
- TI = taux d'indemnisation;
- NS = nombre de semaines dans une année; et
- PHM = prestations hebdomadaires moyennes.

Aux fins des projections, la formule ci-dessus est modifiée de sorte que l'augmentation de chaque variable est appliquée aux prestations régulières d'AE versées l'année précédente. Comme les dépenses réelles concernant les prestations régulières de l'année de référence comprennent les dépenses relatives à un projet pilote, celles-ci sont d'abord soustraites avant d'appliquer le taux de croissance.

Le taux de croissance projeté de chaque variable est appliqué aux prestations de 2024. Les prestations régulières sont donc projetées de la manière décrite ci-après, à partir de l'année de référence.

$$\text{Prestations régulières}_T = \frac{DP_T}{DP_{T-1}} \times \frac{NS_T}{NS_{T-1}} \times \frac{PHM_T}{PHM_{T-1}} \times \frac{TI_T}{TI_{T-1}} \times \text{Prestations régulières}_{T-1}$$

Croissance annuelle des demandeurs potentiels

Croissance annuelle des prestations moyennes

Croissance annuelle du ratio des demandeurs potentiels qui touchent des prestations

Où : DP = nombre de demandeurs potentiels;
NS = nombre de semaines dans une année;
PHM = prestations hebdomadaires moyennes; et
TI = taux d'indemnisation.

L'expérience de 2025 est ajustée en fonction des données connues jusqu'en juin 2025.

Le projet pilote et les mesures spéciales sont ensuite ajoutés aux prévisions des prestations régulières de base, comme le montre le tableau 49.

Tableau 49 Prestations régulières
(million \$)

Prestations	Réal		Prévision						
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Prestations régulières (de base)	13 705	16 311	17 756	18 048	17 817	18 783	19 490	20 173	21 020
Projets pilotes/mesures spéciales temporaires									
Travailleurs saisonniers									
Aide à l'emploi aux travailleurs éligibles des industries saisonnières dans les régions ciblées	167	171	176	78	-	-	-	-	-
Mesure d'un an pour quatre semaines supplémentaires	74	23	-	-	-	-	-	-	-
Faciliter l'accès à l'AE									
Soutenir les travailleurs touchés par les droits de douanes									
Ajustement du taux de chômage dans certaines régions	-	146	84	-	-	-	-	-	-
Ajustement du taux de chômage dans certaines régions - Prolongation	-	120	110	-	-	-	-	-	-
Annulation de la période d'attente	-	278	-	-	-	-	-	-	-
Suspension du traitement des sommes versées au moment de la cessation d'emploi	-	223	131	-	-	-	-	-	-
Crédit d'heures pour les feux de forêt de 2024	-	1	1	-	-	-	-	-	-
Simplification de l'AE									
420 heures d'éligibilité requises & minimum 14 semaines de bénéfices	0	-	-	-	-	-	-	-	-
Règles simplifiées à la séparation	0	-	-	-	-	-	-	-	-
Total des prestations régulières	13 946	17 272	18 256	18 125	17 817	18 783	19 490	20 173	21 020

D.3.6 Prestations de pêcheur

À l'instar des prestations régulières, les prestations de pêcheur sont égales au nombre de semaines de prestations multiplié par les prestations hebdomadaires moyennes. Ces prestations peuvent être projetées à partir de l'année de référence (2024) à l'aide du changement prévu du nombre de semaines de prestations et des prestations hebdomadaires moyennes.

$$PP_T = \underbrace{(NS_T/NS_{T-1}) \times (PHM_T/PHM_{T-1})}_{\text{Croissance annuelle des prestations moyennes}} \times \underbrace{PP_{T-1}}_{\text{Prestations de l'année précédente}}$$

Où : PP = prestations de pêcheur;
NS = nombre de semaines dans une année; et
PHM = prestations hebdomadaires moyennes.

La projection des prestations de pêcheur de base est présentée dans le tableau suivant. Les projections des prestations pour les mesures temporaires sont fournies par la ministre de l'EDS.

Tableau 50 Prestations de pêcheur
(millions \$)

Prestations	Réal		Prévision						
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Prestations de pêcheur (de base)	380	393	408	421	432	448	460	474	489
Mesures temporaires spéciales									
Faciliter l'accès à l'AE									
Soutenir les travailleurs touchés par les droits de douane									
Annulation de la période d'attente	-	6	-	-	-	-	-	-	-
Total des prestations de pêcheur	380	399	408	421	432	448	460	474	489

D.3.7 Prestations pour travail partagé

Les prestations pour travail partagé sont projetées à partir des dépenses pour travail partagé de 2024, multipliées par la variation attendue du nombre d'employés et du taux de prestations hebdomadaires moyen.

$$PTP_T = \underbrace{(EE_T/EE_{T-1})}_\text{Variation du nombre d'employés} \times \underbrace{(NS_T/NS_{T-1})}_\text{Croissance annuelle des prestations moyennes} \times \underbrace{(PHM_T/PHM_{T-1})}_\text{Prestations de l'année précédente} \times PTP_{T-1}$$

Où : PTP = prestations pour travail partagé;
EE = nombre d'employés;
NS = nombre de semaines dans une année; et
PHM = prestations hebdomadaires moyennes.

Le tableau 51 présente les dépenses pour travail partagé de 2024 ainsi que les prévisions jusqu'en 2032. La prévision pour 2025 comprend un ajustement à la hausse de 70 % pour tenir compte des données connues jusqu'en juin 2025. Les prévisions de coûts pour la mesure temporaire sont fournies par la ministre de l'EDS.

Tableau 51 Prestations pour travail partagé
(millions \$)

Prestations	Réal		Prévision						
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Prestations pour travail partagé (de base)	52	92	95	99	102	107	111	115	120
Projets pilotes/mesures temporaires spéciales									
Soutenir les travailleurs et les employeurs touchés par les droits de douane	-	68	138	10	-	-	-	-	-
Soutenir les entreprises touchées par les feux de forêt de 2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total des prestations pour travail partagé	52	160	233	109	102	107	111	115	120

D.3.8 Prestations spéciales

Les prestations spéciales comprennent plusieurs types de prestations : les prestations MP pour les personnes enceintes ou qui ont récemment donné naissance, ou aux parents qui prennent soin de leur nouveau-né ou de leur(s) enfant(s) récemment adopté(s), les prestations de maladie pour les personnes incapables de travailler en raison de maladie, de blessure ou de quarantaine, les prestations de compassion destinées aux personnes qui s'absentent du travail pour donner des soins ou s'occuper d'un membre de la famille atteint d'une maladie grave pouvant entraîner le décès dans les 26 semaines, et les prestations pour les personnes qui s'absentent du travail pour fournir des soins ou un soutien à un membre de la famille gravement malade ou blessé (prestation pour proches aidants d'enfants ou d'adultes).

D.3.8.1 Travailleurs salariés

Les prestations spéciales pour les travailleurs salariés sont projetées à partir de la variation annuelle attendue du nombre d'employés et des prestations hebdomadaires moyennes, appliquée à l'année de référence 2024.

$$PS_T = (EE_T/EE_{T-1}) \times (NS_T/NS_{T-1}) \times (PHM_T/PHM_{T-1}) \times PS_{T-1}$$

Où :

- PS = prestations spéciales;
- EE = nombre d'employés;
- NS = nombre de semaines dans une année; et
- PHM = prestations hebdomadaires moyennes.

Les prestations de maternité et parentales ont été ajustées à la hausse de 1,0 % en 2027 et de 1,0 % en 2028 afin de refléter l'augmentation prévue du nombre de naissances par rapport aux taux de natalité récemment plus faibles.

Aux fins des projections, les dépenses relatives aux mesures et changements de programme récents sont exclues des dépenses de l'année de référence. Ainsi, les facteurs d'accroissement sont appliqués aux dépenses réduites. Les dépenses relatives aux changements récents sont ensuite additionnées pour obtenir le total des prestations spéciales.

D.3.8.2 Travailleurs indépendants

Les prestations pour les travailleurs indépendants sont présumées augmenter au même rythme que leur rémunération admissible, c'est-à-dire au même rythme que la population de travailleurs indépendants couverts et de leurs revenus assurables. Les projections considèrent le fait que les travailleurs indépendants doivent attendre 12 mois après leur adhésion pour demander des prestations spéciales d'AE.

Tableau 52 Prestations spéciales

Prestations	Réel		Prévision						
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Salariés (millions \$)									
Prestations MP	5 322	5 560	5 751	6 016	6 301	6 571	6 816	7 082	7 384
Prestations de maladie	2 314	2 418	2 501	2 590	2 686	2 801	2 905	3 019	3 148
Prestations de compassion	57	59	61	63	66	69	71	74	77
Prestations pour les proches aidants	142	148	153	159	165	172	178	185	193
Sous-total	7 835	8 186	8 467	8 829	9 218	9 612	9 971	10 361	10 801
Travailleurs indépendants (milliers \$)									
Prestations MP	17 582	19 342	21 098	23 357	25 559	28 026	30 539	33 154	36 031
Prestations de maladie	1 702	1 872	2 042	2 261	2 474	2 713	2 956	3 209	3 487
Prestations de compassion	30	33	36	40	44	48	52	56	61
Prestations pour les proches aidants	131	145	158	175	191	210	228	248	269
Sous-total	19 445	21 391	23 334	25 832	28 268	30 996	33 775	36 667	39 849
Changements récents permanents (millions \$)									
Prestation partageable de 15 semaines pour les parents ayant recours à l'adoption ou à la maternité de substitution	-	-	2	12	13	13	14	14	14
Prolongation de la durée maximale des bénéficiaires de maladie de 15 à 26 semaines	687	711	730	749	768	788	809	830	851
Changements récents temporaires (millions \$)^a									
Faciliter l'accès à l'AE									
Soutenir les travailleurs touchés par les droits de douane									
Annulation de la période d'attente	-	88	-	-	-	-	-	-	-
Simplification de l'AE									
420 heures d'éligibilité requises	0	-	-	-	-	-	-	-	-
Total (millions \$)									
Prestations MP	5 340	5 580	5 774	6 052	6 340	6 612	6 860	7 129	7 434
Prestations de maladie	3 003	3 219	3 233	3 341	3 457	3 592	3 717	3 852	4 002
Prestations de compassion	57	59	61	63	66	69	71	74	77
Prestations pour les proches aidants	142	148	154	159	165	172	178	185	193
Total des prestations spéciales	8 541	9 007	9 222	9 615	10 028	10 445	10 827	11 241	11 707

a. EDSC a fourni le coût estimatif total pour toutes les prestations spéciales. La mesure « Annulation de la période d'attente » a été attribuée à la prestation de maladie, tandis que la « Simplification de l'AE » a été attribuée à la prestation parentale.

D.3.9 Remboursement de prestations

Lorsque le revenu d'un prestataire au cours d'une année d'imposition est supérieur à 1,25 fois le MRA annuel, le prestataire peut devoir rembourser une partie des prestations régulières et de pêcheur reçues. Les remboursements de prestations qui figurent au Compte des opérations de l'AE incluent une estimation pour l'année d'imposition en cours, selon les remboursements de prestations régulières et de pêcheur, ainsi qu'une conciliation entre les remboursements de prestations réels et estimatifs pour l'année d'imposition précédente.

La prévision pour l'année en cours de 2025 est basée sur les données fournies par l'EDSC et est projetée pour 2026 et après, en fonction de l'augmentation ou diminution prévue des prestations régulières et de pêcheur. La prévision en 2025 pour le montant réel de l'année précédente, telle qu'indiquée au tableau 53, est basée sur les six premiers mois de remboursement des prestations fournies par l'EDSC et les facteurs de complétion historiques après six mois.

Tableau 53 Prestations d'AE à rembourser
(millions \$)

	Réel	Prévision							
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Prévisions pour l'année courante	378	397	419	416	410	432	448	463	483
Année précédente									
Montant réel	309	358	397	419	416	410	432	448	463
Prévisions	(343)	(378)	(397)	(419)	(416)	(410)	(432)	(448)	(463)
Sous-total (ajustement pour l'année précédente)	(34)	(20)	-	-	-	-	-	-	-
Remboursements en raison des trop-payés	(15)	(11)	(11)	(11)	(11)	(11)	(11)	(11)	(11)
Total	328	365	408	405	398	420	436	452	471

D.3.10 Prestations d'AE (Partie II)

Les programmes offerts sous la partie II de la Loi sur l'AE sont appelés mesures de soutien à l'emploi (MSE). Les estimations annuelles prévues pour les MSE sont fournies par EDSC selon l'année d'exercice.

Les montants présentés dans le tableau 54 incluent une charge supplémentaire pour les EDMT de 106 millions de dollars pour 2024 ainsi que 13 millions de dollars en 2025, 31 millions de dollars en 2026, 22 millions de dollars en 2027 et 4 millions de dollars en 2028. Ceci reflète les dépenses supplémentaires pour les EDMT annoncées dans le budget de 2023 et en réponse aux droits de douane.

Tableau 54 Mesures de soutien à l'emploi
(millions \$)

	Réel	Prévision							
	2024-25	2025-26	2026-27	2027-28	2028-29	2029-30	2030-31	2031-32	2032-33
MSE (exercice)	2 101	2 119	2 136	2 119	2 101	2 101	2 101	2 101	2 101
	Réel	Prévision							
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
MSE (année civile)	2 199	2 123	2 132	2 123	2 106	2 101	2 101	2 101	2 101

D.3.11 Frais administratifs

À l'instar des prestations de la partie II, les estimations annuelles prévues des frais administratifs d'AE sont fournies par EDSC selon l'année d'exercice. Les frais selon l'année civile présentés dans le tableau 55 sont basés sur 25 % de l'exercice en vigueur et 75 % de l'exercice suivant.

Tableau 55 Frais administratifs
(millions \$)

	Réel				Prévision				
	2024-25	2025-26	2026-27	2027-28	2028-29	2029-30	2030-31	2031-32	2032-33
Frais administratifs (exercice)	2 846	3 469	3 337	3 330	2 765	2 152	2 152	2 152	2 152

	Réel				Prévision				
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Frais administratifs (année civile)	2 857	3 313	3 370	3 332	2 906	2 305	2 152	2 152	2 152

Comme mentionné précédemment, le calcul de la réduction se rapportant aux économies au régime d'AE en raison du Régime québécois d'assurance parentale comprend les frais administratifs variables (FAV). Les FAV représentent les frais de fonctionnement directs assumés par le régime d'AE pour l'administration des prestations MP à l'extérieur du Québec.

Ces frais représentent les économies dont bénéficierait le régime d'AE s'il cessait de verser des prestations MP. Il incombe à EDSC de déterminer les FAV à chaque année. Il convient de noter qu'en vertu de l'entente finale Canada-Québec, le gouvernement du Canada a donné l'assurance que les FAV multipliés par le ratio de la rémunération assurable au Québec à la rémunération assurable hors Québec ne seraient pas inférieurs à 5 millions de dollars. Les FAV de 2025 à 2032 sont projetés à partir des frais réels assumés en 2024 en pourcentage constant des prestations MP. Ces frais sont ajustés à la hausse pour refléter l'entente finale Canada-Québec, s'il y a lieu.

Tableau 56 Frais administratifs variables
(millions \$)

	Réel				Prévision				
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Frais administratifs variables	31,9	33,3	34,5	36,2	37,9	39,5	41,0	42,6	44,4

D.3.12 Créances douteuses

Les dépenses relatives aux créances douteuses sont liées aux trop-payés à rembourser ainsi qu'aux pénalités dues et correspondent au montant radié au cours de l'année et à la variation de la provision annuelle pour créances douteuses. La provision annuelle pour créances douteuses est établie sur le solde des comptes à la fin de l'exercice, en fonction de la politique de recouvrement, de l'âge des comptes et des montants radiés.

Les dépenses de l'année civile pour créances douteuses comprises dans le solde de clôture du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2024 équivalaient à 25 % des charges de 2023-2024 et à 75 % des charges de 2024-2025.

La provision pour créances douteuses est projetée sur la base de l'expérience historique et des prestations projetées pour la partie I. Les montants radiés projetés pour les années à compter de 2025-2026 sont basés sur l'expérience moyenne des années fiscales 2022-2023, 2023-2024 et 2024-2025.

La dépense pour créances douteuses pour une année correspond à la différence entre la provision calculée pour cette année donnée et le solde de la provision de l'année précédente (c'est-à-dire la provision à la fin de l'année précédente réduite par les montants radiés au cours de l'année).

Tableau 57 Dépenses pour créances douteuses
(millions \$)

	Réal				Prévision					
	2024-25	2025-26	2026-27	2027-28	2028-29	2029-30	2030-31	2031-32	2032-33	
Provision pour créances douteuses (exercice en cours)	568	605	641	671	699	728	758	788	820	
Montant net de la provision (exercice précédent)										
Provision pour créances douteuses (exercice précédent)	524	568	605	641	671	699	728	758	788	
Montants radiés	(86)	(95)	(102)	(108)	(113)	(117)	(122)	(127)	(133)	
Total	438	472	503	533	558	581	606	630	656	
Dépenses pour créances douteuses (exercice)	129	133	138	138	140	147	152	158	164	
	Réal				Prévision					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	
Dépenses pour créances douteuses (année civile)	129	132	136	138	140	145	151	156	162	

D.3.13 Pénalités

La Commission peut imposer une pénalité à un demandeur, à une personne qui agit en son nom ou à un employeur en vertu des articles 38 et 39 de la Loi sur l'AE si elle apprend que ces personnes ont fourni des renseignements faux ou trompeurs.

Les pénalités sont corrélées aux prestations versées en trop et sont projetées à partir de l'expérience moyenne de l'année 2023 et l'année 2024, à l'aide de la variation annuelle prévue des prestations de la partie I.

Tableau 58 Pénalités
(millions \$)

	Réal				Prévision					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	
Pénalités	81	81	85	86	86	90	94	97	101	

D.3.14 Intérêt

L'intérêt est imputé sur le solde des créances de l'AE attribuables à de fausses déclarations, y compris les trop-payés et les pénalités. Conformément au *Règlement sur les intérêts et les frais administratifs*, le taux d'intérêt facturé aux prestataires d'AE, aux employeurs ou aux tiers sur les dettes impayées est égal à 3 % plus le taux d'escompte moyen de la Banque du Canada (taux cible du financement plus 0,25 %) du mois précédent¹⁴.

Le taux cible du financement a diminué, passant de 4,50 % en juillet 2024 à 2,75 % en mars 2025, niveau auquel il est demeuré jusqu'en juillet 2025. Le taux d'actualisation correspondant (taux d'escompte) à partir de juillet 2025 est de 3,00 % (2,75 % + 0,25 %). Les prévisions de l'Enquête auprès des participants au marché de la Banque du Canada¹⁵ ont été considérées lors de la

¹⁴ <https://www.canada.ca/fr/services-publics-approvisionnement/services/paiements-vers-depuis-gouvernement/taux-interets.html>

¹⁵ <https://www.banqueducanada.ca/2025/04/enquete-aupres-des-participants-au-marche-premier-trimestre-de-2025/>

détermination de la projection du taux cible du financement jusqu'à la fin de l'année civile 2027. Par la suite, il est prévu atteindre un niveau ultime de 2,80 % au cours de l'année civile 2028. Le taux d'actualisation correspondant est alors égal à 3,05 % à partir de l'année civile 2028. Enfin, le taux d'intérêt projeté facturé sur les comptes en souffrance est projeté à 6,05 % (3,05 % + 3,00 %) à partir de 2028.

Puisque l'intérêt accumulé est lié aux prestations versées en trop, il est projeté en utilisant la variation annuelle prévue des prestations de la partie I et de la moyenne sur douze mois du taux d'intérêt. Les intérêts projetés pour 2025 sont basés sur les intérêts de 2024, augmentés pour les variations des prestations de la partie I et du taux d'intérêt moyen entre 2024 et 2025.

Tableau 59 Intérêt prélevé sur les comptes débiteurs en souffrance
(millions \$)

	Réel		Prévision						
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Taux d'intérêt moyen	7,93 %	6,13 %	5,35 %	5,69 %	6,05 %	6,05 %	6,05 %	6,05 %	6,05 %
Intérêt	54	49	45	48	51	54	56	58	60

Annexe - E Réduction des cotisations patronales en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles

La présente annexe décrit les données, la méthodologie et les hypothèses qui sous-tendent le calcul de la réduction des cotisations patronales en 2026 en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles. Ce calcul est inclus dans le présent rapport. Les données et hypothèses ont été mises à jour pour refléter l'expérience la plus récente, mais la méthodologie utilisée est la même que le rapport actuariel précédent.

E.1 Contexte et cadre législatif du programme de réduction des cotisations

En vertu du paragraphe 69(1) de la Loi sur l'AE, la Commission prend, avec l'agrément du gouverneur en conseil, des règlements prévoyant un mode de réduction de la cotisation patronale lorsque les employés sont couverts par un régime d'assurance-salaire admissible qui réduit les prestations spéciales d'AE payables, pourvu que les employés bénéficient d'au moins les 5/12 de la réduction.

En application du paragraphe 69(3) de la Loi sur l'AE, la Commission prend des règlements prévoyant le fonctionnement d'un mode de réduction des cotisations, incluant la méthode de détermination du montant de la réduction, l'utilisation qui doit être faite des calculs et estimations actuariels, ainsi que les modalités précises d'administration du programme, dont les critères d'admissibilité et d'autres conditions d'agrément.

Le programme de réduction des cotisations (PRC) a été établi en 1971, en même temps que les prestations de maladie du régime d'assurance-chômage. À cette époque, de nombreux travailleurs bénéficiaient déjà d'une protection, parrainée par l'employeur, contre la perte de salaire attribuable à une maladie. Il a été convenu que l'instauration de prestations de maladie d'AE pourrait engendrer un dédoublement des coûts pour les employeurs et les employés. Comme l'indique le *Livre blanc sur l'assurance-chômage* de 1970, des préoccupations au sujet des coûts et la volonté de reconnaître le rôle des régimes d'assurance-salaire existants expliquent la décision qui a été prise de compléter ces régimes au lieu de les remplacer. Par conséquent, les prestations payables par les régimes d'assurance-salaire sont déduites des prestations de maladie d'AE, à l'exception des prestations versées par un régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC)¹⁶ enregistré. Autrement dit, le régime d'AE assume le rôle de deuxième payeur par rapport aux régimes d'assurance-salaire parrainés par les employeurs qui ne sont pas des régimes de PSC enregistrés. Cela signifie que l'employé qui est malade et qui n'est pas couvert par un régime de PSC enregistré fait d'abord appel au régime de son employeur et ne touche des prestations de maladie d'AE que si son employeur n'offre pas de régimes d'assurance-salaire ou s'il a épuisé les prestations offertes par le régime de son employeur.

Par l'entremise du PRC, les employeurs parrainant un régime d'assurance-salaire qui répond aux critères d'admissibilité applicables peuvent faire une demande de réduction de leurs cotisations

¹⁶ Les PSC sont des prestations supplémentaires qui sont versées à un employé qui reçoit des prestations d'AE durant une période de chômage attribuable à un arrêt temporaire de travail, à une formation, à une maladie, une blessure ou une mise en quarantaine. Ces prestations sont versées selon les clauses du régime de PSC financé par l'employeur. Les versements provenant d'un régime de PSC enregistré qui satisfait aux exigences de l'article 37 du Règlement sur l'AE ne sont pas déduits des prestations d'AE de l'employé.

d'AE. En plus du respect des critères d'admissibilité, la participation au PRC est conditionnelle à ce que les employés bénéficient d'au moins les 5/12 de la réduction des cotisations. Afin de simplifier l'administration, le montant intégral de la réduction de cotisation est accordé à l'employeur, qui doit ensuite remettre à ses employés la part de la réduction qui leur revient en espèces ou sous forme d'avantages sociaux.

Conformément aux articles 63, 64, 65 et 66 du Règlement sur l'AE, il existe quatre catégories de régimes d'assurance-salaire admissibles qui correspondent aux principaux types de régimes d'assurance-salaire offerts aux employés. Un sommaire de chaque catégorie est présenté ci-après :

- Catégorie 1:** Régimes de congés de maladie cumulatifs qui permettent d'accumuler au moins une journée de maladie par mois et dont l'accumulation totale maximale est d'au moins 75 jours.
- Catégorie 2:** Régimes améliorés de congés de maladie cumulatifs qui permettent d'accumuler au moins 1 2/3 jour de maladie par mois et dont l'accumulation totale maximale est d'au moins 125 jours.
- Catégorie 3:** Régimes d'indemnités hebdomadaires dont la période maximale de prestations est d'au moins 15 semaines.
- Catégorie 4:** Régimes spéciaux d'indemnités hebdomadaires fournis par certains employeurs publics et parapublics d'une province dont la période maximale de prestations est d'au moins 52 semaines.

Un taux de réduction, exprimé en pourcentage de la rémunération assurable, est calculé chaque année pour chaque catégorie. Ces taux de réduction sont ensuite convertis en multiples de l'employeur réduits applicables pour chaque catégorie et en taux de cotisation.

Le principe servant à déterminer les taux de réduction est que le régime d'AE verse des prestations de maladie moindres en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles, et que ces économies devraient revenir aux employeurs qui parrainent ces régimes et à leurs employés. Étant donné qu'il ne serait pas commode d'établir un taux pour chaque employeur et qu'il ne serait pas possible d'effectuer les calculs liés aux nouveaux employeurs et aux petites entreprises, les taux de réduction compensent les employeurs (et leurs employés) à l'égard des économies moyennes à l'AE que produisent les régimes d'assurance-salaire admissibles dans chaque catégorie. Puisque les prestations de maladie d'AE versées aux employés couverts par un régime d'assurance-salaire admissible dépendent de la catégorie, les économies générées, et donc les taux de réduction, varient selon la catégorie.

La méthode de calcul des taux de réduction est prévue à l'article 62 du Règlement sur l'AE. En vertu de cet article, le taux de la cotisation patronale pour un employeur est réduit du pourcentage par lequel le ratio de coût du premier payeur à l'égard de tous les assurés excède le ratio de coût réel à l'égard des assurés couverts par un régime d'assurance-salaire admissible de cette catégorie.

Le ratio de coût du premier payeur et le ratio de coût réel reposent sur des moyennes triennales pour la période se terminant deux ans avant l'année pour laquelle le calcul est fait. Par conséquent, pour 2026, le ratio de coût du premier payeur et le ratio de coût réel sont basés sur

les années 2022, 2023 et 2024. La formule détaillée servant au calcul des taux de réduction figure à l'annexe B du présent rapport.

Les sous-sections qui suivent fournissent de plus amples renseignements à propos du ratio de coût du premier payeur et du ratio de coût réel, de même que les taux de réduction, les multiples de l'employeur réduits et le montant estimatif de réduction des cotisations en 2026 qui en découlent.

E.2 Ratio de coût du premier payeur

Le ratio de coût du premier payeur représente le montant théorique moyen des prestations de maladie d'AE liées à un emploi¹⁷ qui aurait été payé si les prestations payables dans le cadre d'un régime collectif d'assurance-salaire en cas de maladie ou d'invalidité ou d'un régime de congés de maladie payés n'étaient pas prises en compte pour déterminer les prestations payables en vertu de la Loi sur l'AE. Ce ratio est exprimé en pourcentage de la rémunération assurable moyenne pour tous les assurés. On obtient ainsi un ratio de coût du premier payeur uniforme qui reflète la moyenne nationale pour tous les cotisants d'AE. Cette approche est cohérente avec le fait que les cotisants paient le même taux de cotisation conformément au principe de mise en commun du risque.

Afin de calculer les taux de réduction pour 2026, le ratio de coût du premier payeur est égal au résultat obtenu en divisant la moyenne des coûts du premier payeur pour les années 2022 à 2024, par la moyenne de la rémunération assurable moyenne de toutes les personnes assurées pour les années 2022 à 2024.

Le coût du premier payeur pour chaque année est calculé en multipliant le nombre de semaines de prestations de maladie d'AE liées à un emploi selon une situation théorique du premier payeur (c'est-à-dire celles qui auraient été versées si les prestations payables dans le cadre d'un régime collectif d'assurance-salaire en cas de maladie ou d'invalidité ou d'un régime de congés de maladie payés n'étaient pas prises en compte aux fins de l'AE) par les prestations de maladie hebdomadaires moyennes qui s'appliqueraient dans cette situation.

Le coût du premier payeur n'a pas été révisé pour les années calculées précédemment (c'est-à-dire 2022 et 2023). De plus amples informations sur le coût du premier payeur pour 2022 et 2023 sont disponibles dans les rapports actuariels précédents.

E.2.1 Semaines de prestations de maladie d'AE liées à un emploi selon une situation théorique du premier payeur

Le nombre de semaines de prestations de maladie d'AE liées à un emploi selon une situation théorique du premier payeur est égal au produit du nombre de demandes de prestations de maladie d'AE liées à un emploi selon une situation théorique du premier payeur et de la durée moyenne, mesurée en semaines, de ces demandes. Le nombre de demandes de prestations de maladie d'AE liées à un emploi selon une situation théorique du premier payeur est basé sur le nombre de personnes ayant une rémunération assurable ainsi que sur un taux présumé

¹⁷ Une demande de prestations de maladie d'AE est considérée comme liée à un emploi si l'arrêt de rémunération est le résultat d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine.

d'utilisation de prestations de maladie d'AE liées à un emploi. Ce taux présumé d'utilisation repose sur plusieurs facteurs tels que la probabilité d'être malade pour une durée de plus d'une semaine (le taux d'incidence de maladie d'AE), la probabilité d'être admissible et de présenter une demande de prestations d'AE, ainsi que la probabilité d'être lié à un emploi au moment de la maladie.

Des données se rapportant à l'incidence et à la durée de maladie ne sont pas facilement disponibles, autant au niveau de l'expérience des employeurs que de celle de l'ensemble des employés. L'information disponible qui est la plus exhaustive et complète est obtenue en combinant les fichiers de données administratives d'AE et de données sur les feuillets T4 de l'Agence du Revenu du Canada. L'estimation du taux d'incidence de maladie d'AE repose donc sur une analyse de données administratives d'AE et de données sur les feuillets T4. Puisque les données sur les demandes d'AE sont incomplètes pour les employés couverts par un régime d'assurance-salaire admissible (c'est-à-dire que seules les demandes résiduelles sont versées par le régime d'AE), le taux d'utilisation des prestations de maladie d'AE parmi les personnes qui ne sont pas couvertes par un régime d'assurance-salaire admissible a servi de base pour déterminer le taux global d'incidence de maladie d'AE qui s'applique à l'ensemble de la population assurée.

Ce taux global d'incidence de maladie d'AE est ajusté pour refléter l'effet attendu sur les taux d'incidence des différents profils d'âge, de secteur d'emploi et de salaire entre les individus couverts par un régime d'assurance-salaire admissible et ceux qui ne le sont pas. Le taux d'utilisation de prestations de maladie d'AE liées à un emploi varie en fonction du secteur d'emploi et de la participation à un régime d'assurance-salaire admissible en raison de différents taux de demande et d'admissibilité aux prestations d'AE et de différents niveaux d'attachement au marché du travail. Les personnes participant à un régime d'assurance-salaire admissible ont généralement des emplois plus stables qui sont plus susceptibles d'être à temps plein, ce qui facilite l'admissibilité aux prestations d'AE et augmente la probabilité d'être lié à un emploi au moment de la maladie. De plus, il est plus probable que ces personnes présentent une demande de prestations d'AE étant donné que dans le cadre de la situation théorique du premier payeur, les employeurs parrainant un régime d'assurance-salaire admissible sont présumés prendre un rôle de second payeur plutôt que d'éliminer leur couverture de maladie.

D'après une analyse quantitative et qualitative, des hypothèses ont été développées afin d'estimer le taux d'utilisation de prestations de maladie d'AE liées à un emploi de toutes les personnes assurées selon une situation théorique du premier payeur, ainsi que le nombre résultant de demandes de prestations de maladie d'AE selon une situation théorique du premier payeur. Le nombre de semaines de prestations de maladie d'AE liées à un emploi selon une situation théorique du premier payeur est obtenu en multipliant le nombre de demandes de prestations de maladie d'AE selon une situation théorique du premier payeur par la durée moyenne attendue, mesurée en semaines. Afin d'obtenir la durée moyenne des demandes de prestations, l'admissibilité à un régime d'assurance-salaire des individus a été prise en considération puisque, basé sur les données administratives des demandes de prestations, les employés admissibles à un régime d'assurance-salaire ont tendance à avoir un attachement plus prononcé à leur emploi et que cet attachement se traduit en une durée de demandes de prestations légèrement plus longue.

Pour 2024, le nombre de demandes de prestations de maladie d'AE liées à un emploi selon une situation théorique du premier payeur est de 765 929 et la durée moyenne attendue de ces demandes est de 11,0 semaines. Le nombre résultant de semaines de prestations de maladie d'AE liées à un emploi selon une situation théorique du premier payeur pour 2024 est de 8 410 204.

Le nombre de semaines de prestations de maladie d'AE liées à un emploi selon une situation théorique du premier payeur pour 2022 et 2023 est de 5 903 742 et 6 330 072 respectivement. De plus amples informations sont fournies dans les rapports actuariels précédents.

E.2.2 Prestations de maladie hebdomadaires moyennes

Les prestations hebdomadaires moyennes sont calculées en multipliant les éléments suivants :

- Taux de prestations (55 %);
- La rémunération assurable hebdomadaire de tous les cotisants d'AE; et
- Le ratio de la rémunération assurable servant à calculer les prestations des demandeurs à la rémunération assurable de tous les cotisants d'AE (« ratio »). Ce ratio reflète l'effet de la formule utilisée pour déterminer les prestations hebdomadaires d'AE et toute différence structurelle entre les gains assurables des cotisants et ceux des prestataires.

Les prestations de maladie hebdomadaires moyennes des personnes qui ne sont pas couvertes par un régime d'assurance-salaire admissible ont été analysées et décomposées parmi chacun des éléments ci-dessus. Cette analyse a permis de conclure que le « ratio » pour les personnes ayant un attachement plus fort au marché du travail est beaucoup plus faible que le « ratio » pour toutes les personnes. De plus, le « ratio » pour les individus ayant une rémunération assurable correspondant au maximum de la rémunération assurable se rapproche de 1. D'après cette analyse, une hypothèse a été développée pour le « ratio » qui serait applicable selon une situation théorique du premier payeur. Ce « ratio » a ensuite été appliqué au taux de prestations et à la rémunération assurable hebdomadaire afin de calculer les prestations de maladie hebdomadaires moyennes selon une situation théorique du premier payeur.

Les prestations de maladie hebdomadaires moyennes selon une situation théorique du premier payeur sont donc de 540,87 \$ pour 2024. Les prestations de maladie hebdomadaires moyennes selon une situation théorique du premier payeur pour 2022 et 2023 sont respectivement de 510,55 \$ et 522,64 \$, tel que calculé dans les rapports actuariels précédents.

E.2.3 Coût du premier payeur et ratio de coût du premier payeur

D'après ce qui précède, le ratio de coût du premier payeur servant à calculer les taux de réduction pour 2026 est de 0,4353 %. Le tableau 60 fournit de plus amples renseignements sur la détermination de ce ratio.

Tableau 60 Ratio de coût du premier payeur pour le calcul des taux de réduction pour l'année 2026

	2022 ^a	2023 ^a	2024	Moyenne pour les taux de réduction pour l'année 2026
Semaines de maladie d'AE en situation de premier payeur (A)	5 903 742	6 330 072	8 410 204	s. o.
Moyenne prévue des prestations de maladie d'AE en situation de premier payeur (B) (\$)	510,55	522,64	540,87	s. o.
Coût du premier payeur (A x B) (millions \$)	3 014	3 308	4 549	3 624
Rémunération assurable totale (RAT) (millions \$)	789 328	835 744	872 213	832 428
Ratio de coût du premier payeur (% RAT)	0,3819 %	0,3959 %	0,5215 %	0,4353 %

a. Plus de détails sur les montants pour 2022 et 2023 sont disponibles dans les rapports actuariels précédents.

E.3 Ratio de coût réel

Dans certaines situations, des prestations de maladie d'AE sont versées aux personnes couvertes par un régime d'assurance-salaire admissible. Les coûts de ces prestations au régime d'AE sont déduits de la réduction de cotisation accordée par l'intermédiaire du ratio de coût réel, qui est soustrait du ratio de coût du premier payeur aux fins du calcul des taux de réduction.

Le ratio de coût réel est différent pour chaque catégorie et représente le montant réel moyen des prestations de maladie d'AE liées à un emploi versé pour chaque catégorie. Il est exprimé en pourcentage de la rémunération assurable moyenne des personnes assurées dans une catégorie donnée. Conformément au Règlement sur l'AE, les prestations de maladie d'AE versées aux personnes qui n'étaient pas liées à un emploi au moment de la demande ne sont pas incluses dans le ratio de coût réel.

Les répartitions entre les catégories des prestations annuelles de maladie d'AE liées à un emploi et de la rémunération assurable sont fondées sur une analyse des données administratives et des rapports fournis par Service Canada et EDSC. Pour 2022, 2023 et 2024, le coût total des prestations de maladie d'AE liées à un emploi pour chaque catégorie est indiqué au tableau 61, alors que la rémunération assurable pour chaque catégorie est indiquée au tableau 62. Les montants indiqués pour 2024 reposent sur les données disponibles.

Tableau 61 Prestations de maladie d'AE liées à un emploi par catégorie de RAS (\$)

Catégorie	2022	2023	2024	Moyenne pour les taux de réduction pour l'année 2026
1	125 896 976	137 870 859	185 392 704	149 720 180
2	14 639 944	15 640 934	18 710 603	16 330 494
3	113 152 151	127 389 147	159 580 663	133 373 987
4	4 749 888	5 579 719	5 851 327	5 393 644
Total	258 438 959	286 480 658	369 535 297	304 818 305

Tableau 62 Ventilation de la rémunération assurable pour les employeurs parrainant un RAS
(millions \$)

Catégorie	2022	2023	2024	Moyenne pour les taux de réduction pour l'année 2026
1	62 120	65 439	67 945	65 168
2	29 284	30 505	29 394	29 727
3	228 590	239 106	252 680	240 125
4	30 547	32 260	31 923	31 577
Total	350 541	367 309	381 942	366 597

Le ratio de coût réel servant à calculer les taux de réduction de 2026 pour chaque catégorie est indiqué au tableau 63.

Tableau 63 Ratio de coût réel

Catégorie	Moyenne des prestations de maladie d'AE (A) (\$)	Moyenne de la rémunération assurable (B) (millions \$)	Ratio de coût réel (A/B)
1	149 720 180	65 168	0,2297 %
2	16 330 494	29 727	0,0549 %
3	133 373 987	240 125	0,0555 %
4	5 393 644	31 577	0,0171 %

E.4 Taux de réduction

En vertu de l'article 62 du Règlement sur l'AE et de l'article 68 de la Loi sur l'AE, le taux de la cotisation patronale pour un employeur d'une catégorie de régimes d'assurance-salaire donnée est réduit du pourcentage par lequel le ratio de coût du premier payeur à l'égard de tous les assurés excède le ratio de coût réel à l'égard des assurés couverts par un régime d'assurance-salaire admissible de cette catégorie. La réduction de cotisation est donc accordée en réduisant le multiple de l'employeur sous 1,4 à une valeur arrondie à trois décimales.

Le tableau 64 indique les taux de réduction pour 2026 applicables à chaque catégorie de régimes d'assurance-salaire admissibles, ainsi que les multiples de l'employeur réduits correspondants pour les employeurs hors Québec et pour les employeurs du Québec. Les multiples de l'employeur présentés dans ce tableau sont calculés avec le taux de cotisation de 1,61 % pour les résidents de toutes les provinces à l'exception du Québec. Le taux de cotisation correspondant pour les résidents du Québec serait de 1,28 %. Conformément à l'article 62 du Règlement sur l'AE et l'article 68 de la Loi sur l'AE, le multiple de l'employeur est calculé à partir des taux de réduction non arrondis et les taux de réduction arrondis sont présentés pour fins d'illustration seulement.

Tableau 64 Taux de réduction pour l'année 2026

Catégorie	Ratio de coût du premier payeur	Ratio de coût réel	Taux de réduction non-arrondis	Taux de réduction arrondis	Multiple de l'employeur (hors Québec)	Multiple de l'employeur (Québec)
1	0,4353 %	0,2297 %	0,2056 %	0,21 %	1,272	1,239
2	0,4353 %	0,0549 %	0,3804 %	0,38 %	1,164	1,103
3	0,4353 %	0,0555 %	0,3798 %	0,38 %	1,164	1,103
4	0,4353 %	0,0171 %	0,4182 %	0,42 %	1,140	1,073

La Commission communiquera à chaque employeur admissible le taux de réduction et le multiple de l'employeur réduit applicable pour 2026. Des taux calculés au prorata s'appliquent aux employeurs qui n'ont pas droit à une réduction pour les 12 mois de l'année civile. De plus, des taux ajustés peuvent s'appliquer aux employeurs qui déduisent des cotisations au titre du RQAP pour une partie seulement de leurs employés.

E.5 Montant de réduction des cotisations

Le tableau 65 indique le montant estimatif de la réduction des cotisations à accorder en 2026. Ces estimations reposent sur une ventilation de la rémunération assurable par catégorie, qui est basée sur des données T4 fournies par l'Agence du revenu du Canada.

Tableau 65 Montant estimatif de la réduction des cotisations pour l'année 2026

Catégorie	Nombre projeté d'employeurs admissibles	Rémunération assurable en 2026 (millions \$)	Taux de réduction	Réduction de cotisation (millions \$)
1	2 200	73 594	0,2056 %	151
2	500	31 890	0,3804 %	121
3	21 700	273 800	0,3798 %	1 040
4	200	34 548	0,4182 %	144
Total	24 600	413 831	s. o.	1 457

Le nombre projeté d'employeurs admissibles est de 24 600 en 2026, comme le montre le tableau 65. Le nombre correspondant de salariés couverts par un régime d'assurance-salaire admissible est estimé à 8 133 000 en 2026.