



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

2022

Taux de cotisation d'assurance-emploi

Canada

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

<http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/ae/rapports/index.shtml>

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2021

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

Le 20 août 2021

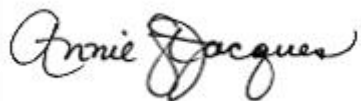
Commissaires de la Commission de l'assurance-emploi du Canada

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 2022 qui fournit les prévisions et estimations actuarielles pour l'application 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 2021. Elles tiennent également compte des informations supplémentaires reçues d'Emploi et Développement social Canada le 12 août 2021 (annoncées par le gouvernement le 30 juillet 2021) concernant une mesure temporaire fixant le taux minimal de prestations hebdomadaires à 300 \$ pour les demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 20 novembre 2021.

Veuillez agréer mes salutations distinguées,

A handwritten signature in black ink that reads "Annie St-Jacques". The signature is written in a cursive, flowing style.

Annie St-Jacques, 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	7
1.1 Principales observations.....	7
1.2 But du rapport.....	8
1.3 Portée du rapport	9
1.4 Tests de sensibilité sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans	9
1.5 Conclusion.....	10
2 Récentes annonces et modifications au régime.....	11
3 Méthodologie.....	14
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.....	26
5.3 Dépenses.....	26
5.4 Réductions et remise des cotisations.....	28
5.5 Taux d'équilibre prévu sur sept ans	28
5.6 Gel du taux de cotisation en 2022	30
5.7 Réduction en raison du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) pour 2022....	31
5.8 Réduction en raison des régimes d'assurance-salaire pour 2022.....	32
6 Sensibilité des projections.....	33
6.1 Tests individuels.....	33
6.2 Scénarios.....	34
7 Conciliation du taux d'équilibre prévu sur sept ans	37
8 Conclusion	39
9 Opinion actuarielle.....	40
Annexe A – Sommaire de la législation de l'AE.....	41
Annexe B – Méthodologie du calcul des cotisations.....	47
Annexe C – Maximum de la rémunération assurable (MRA).....	54
Annexe D – Données, méthodologie et hypothèses	57
Annexe E – Réduction des cotisations patronales en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles.....	97
Annexe F – Remerciements.....	105

Liste des tableaux

	Page
Tableau 1	Sommaire du Compte des opérations de l'assurance-emploi.....8
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 et remise28
Tableau 8	Calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans29
Tableau 9	Projections du Compte des opérations de l'AE en utilisant le taux d'équilibre prévu sur sept ans.....30
Tableau 10	Projection du Compte des opérations de l'AE en utilisant un taux de cotisation de 1,58 %.....31
Tableau 11	Dépenses MP31
Tableau 12	Calcul de la réduction du RQAP.....32
Tableau 13	Réduction des cotisations patronales en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles.....32
Tableau 14	Sensibilité du taux d'équilibre prévu sur sept ans au taux de chômage33
Tableau 15	Sensibilité du taux d'équilibre prévu sur sept ans au taux d'indemnisation33
Tableau 16	Sensibilité du solde du COAE au taux d'équilibre prévu sur sept ans34
Tableau 17	Hypothèses utilisées dans le scénario de base34
Tableau 18	Hypothèses pour le scénario à faible coût35
Tableau 19	Impact du scénario à faible coût35
Tableau 20	Hypothèses pour le scénario à coût élevé36
Tableau 21	Impact du scénario à coût élevé36
Tableau 22	Conciliation du changement dans le taux d'équilibre prévu sur sept ans.....37
Tableau 23	Maximum de la rémunération assurable55
Tableau 24	Informations fournies par le ministre de l'EDS.....58
Tableau 25	Informations fournies par le ministre des Finances62
Tableau 26	Comparaison historique du nombre d'employés et du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi63
Tableau 27	Nombre projeté d'individus ayant un revenu d'emploi64
Tableau 28	Répartition historique des individus ayant un revenu d'emploi par niveau de revenu d'emploi moyen64
Tableau 29	Nombre d'individus ayant un revenu d'emploi inférieur et supérieur au MRA65
Tableau 30	Revenu d'emploi total projeté66
Tableau 31	Répartition historique du revenu d'emploi en pourcentage du revenu d'emploi moyen66
Tableau 32	Ventilation du revenu d'emploi entre les individus ayant un revenu d'emploi inférieur et supérieur au MRA.....67
Tableau 33	Calcul de la rémunération assurable à partir des cotisations traitées68
Tableau 34	Rémunération assurable totale projetée69

Tableau 35	Répartition de la rémunération assurable entre le Québec et les autres provinces, selon la province d'emploi.....	70
Tableau 36	Redressements historiques entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec afin de refléter la province de résidence	71
Tableau 37	Ajustement au fractionnement de la rémunération assurable afin de refléter la province de résidence	72
Tableau 38	Fractionnement de la rémunération assurable des salariés selon la province de résidence.....	73
Tableau 39	Calcul des remboursements ajustés de cotisations salariales.....	75
Tableau 40	Rémunération assurable totale assujettie à un remboursement de cotisations salariales subséquent	75
Tableau 41	Projection du nombre de travailleurs indépendants participant à l'AE	77
Tableau 42	Rémunération admissible projetée des travailleurs indépendants participant à l'AE.....	78
Tableau 43	Pourcentage des semaines de prestations dont la rémunération assurable des demandeurs est au-dessus du MRA.....	80
Tableau 44	Facteurs de croissance des prestations hebdomadaires moyennes.....	80
Tableau 45	Historique du nombre de demandeurs potentiels.....	82
Tableau 46	Projection du nombre de demandeurs potentiels.....	83
Tableau 47	Taux d'indemnisation historique.....	84
Tableau 48	Nombre de semaines	85
Tableau 49	Prestations régulières	87
Tableau 50	Prestations de pêcheurs.....	88
Tableau 51	Prestations pour travail partagé.....	89
Tableau 52	Prestations spéciales.....	92
Tableau 53	Prestations d'AE à rembourser.....	93
Tableau 54	Prestations d'emploi et mesures de soutien.....	93
Tableau 55	Frais administratifs.....	94
Tableau 56	Frais administratifs variables.....	94
Tableau 57	Dépenses pour créances douteuses	95
Tableau 58	Pénalités.....	95
Tableau 59	Intérêt prélevé sur les comptes débiteurs en souffrance	96
Tableau 60	Ratio de coût du premier payeur pour le calcul des taux de réduction pour l'année 2022.....	102
Tableau 61	Prestations de maladie d'AE liées à un emploi par catégorie de RAS	102
Tableau 62	Ventilation de la rémunération assurable pour les employeurs parrainant un RAS.....	103
Tableau 63	Ratio de coût réel.....	103
Tableau 64	Taux de réduction pour l'année 2022	104
Tableau 65	Montant estimatif de la réduction des cotisations pour l'année 2022	104

1 Sommaire

1.1 Principales observations

Principales observations – Rapport actuariel sur le taux de cotisation d'assurance-emploi pour 2022		
	2022	2021
Maximum de la rémunération assurable (MRA)	60 300 \$	56 300 \$
Taux d'équilibre prévu sur sept ans ¹	1,81 %	Rapport actuariel : 1,93 % Note complémentaire : 1,63 % ²
Réduction pour le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)	0,38 %	0,40 %
Régimes d'assurance-salaire (RAS) admissibles : Économies au régime d'AE	1 159 millions de dollars	1,055 millions de dollars ³
Régimes d'assurance-salaire (RAS) admissibles: Réductions de cotisations pour employeurs	Catégorie 1: 0,23 % Catégorie 2: 0,36 % Catégorie 3: 0,36 % Catégorie 4: 0,39 %	Catégorie 1: 0,23 % Catégorie 2: 0,37 % Catégorie 3: 0,37 % Catégorie 4: 0,40 %

Le gouvernement a confirmé un gel du taux de cotisation d'AE pour 2021 et 2022 au taux de cotisation de 2020, soit 1,58 %. Les multiples applicables pour les employeurs qui parrainent un régime d'assurance-salaire admissible sont présentés ci-dessous.

Multiples de l'employeur: Hors Québec Selon un taux de cotisation de 1,58 %	Catégorie 1: 1,257 Catégorie 2: 1,172 Catégorie 3: 1,172 Catégorie 4: 1,151	Catégorie 1: 1,257 Catégorie 2: 1,166 Catégorie 3: 1,166 Catégorie 4: 1,144
Multiples de l'employeur: Québec Selon un taux de cotisation de 1,20 % en 2022 et 1,18 % en 2021	Catégorie 1: 1,211 Catégorie 2: 1,100 Catégorie 3: 1,100 Catégorie 4: 1,072	Catégorie 1: 1,209 Catégorie 2: 1,086 Catégorie 3: 1,086 Catégorie 4: 1,057

Les estimations dans ce rapport sont fondées sur les dispositions du régime d'assurance-emploi (AE) au 22 juillet 2021, sur les renseignements fournis au plus tard le 22 juillet 2021 par le ministre de l'EDS et le ministre des Finances ainsi que sur la méthodologie et les hypothèses développées par l'actuaire. Elles tiennent également compte des informations supplémentaires reçues d'Emploi et Développement social Canada le 12 août 2021 (annoncées par le

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 Le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2021 a été réduit à 1,63 % dans la note complémentaire publiée le 28 septembre 2020, en tenant compte des annonces faites par le gouvernement après la préparation du rapport 2021. https://www.osfi-bsif.gc.ca/Fra/oca-bac/ar-ra/ei-ae/Pages/EI2021_memo.aspx

³ Révisé à 1 093 millions de dollars dans ce rapport en se basant sur les données de gains à jour.

gouvernement le 30 juillet 2021) concernant une mesure temporaire fixant le taux minimal de prestations hebdomadaires à 300 \$ pour les demandes établies en le 26 septembre 2021 et le 20 novembre 2021.

Le tableau 1 présente l'état du Compte des opérations de l'AE en 2020, ainsi que la projection de son évolution pour 2021 et 2022. La projection est basée sur un gel du taux de cotisation pour 2021 et 2022 au même niveau que 2020, soit 1,58 %.

Année civile	Taux d'équilibre	Revenus de cotisations	Dépenses	Excédent (déficit) annuel	Excédent (déficit) cumulatif au 31 décembre
2020					(1 254)
2021	1,58 %	23 591	45 568	(21 977)	(23 231)
2022	1,58 %	25 741	36 394	(10 653)	(33 883)

Un taux de cotisation correspondant au taux d'équilibre prévu sur sept ans (1,81 %) de 2022 à 2028 équilibrerait le compte des opérations de l'AE à la fin de 2028¹.

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 prises en considération 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 neuvième 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 (RAS) 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 en application de l'article 66.1 de la Loi sur l'AE;

¹ Présenté dans le tableau 9 du rapport principal à titre informatif.

- 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. Au plus tard le 14 septembre, la Commission mettra à la disposition du public ce rapport ainsi que leur résumé du rapport. L'annexe A fournit des précisions au sujet du processus de fixation du taux de cotisation et des échéances applicables.

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 (RAS) 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'assurance-emploi, 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 2022 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 2021 et de 2022 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 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 2022-2028 aurait un impact d'environ 0,07 % sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans de l'AE pour 2022;
- une variation de 5 % du taux d'indemnisation sur la période 2022-2028 aurait un impact d'environ 0,05 % sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans de l'AE pour 2022; et
- une variation du taux de cotisation de 0,01 % de la rémunération assurable aurait un impact d'environ 1 413 millions de dollars sur le solde cumulé du Compte des opérations de l'AE à la fin de la période de projection de sept ans.

1.5 Conclusion

Les principaux résultats sont les suivants:

- Le MRA 2022 est de **60 300 \$** basé sur la méthodologie détaillée dans la Loi sur l'AE et les données économiques pertinentes.
- Le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2022 est de **1,81 %** de la rémunération assurable.
- La réduction du RQAP 2022 est de **0,38 %**.
- Le montant de la réduction des cotisations patronales en 2022 en raison des RAS admissibles est estimé à 1 159 millions de dollars.

Une conciliation du taux d'équilibre prévu sur sept ans de 1,93 % dans le rapport actuariel 2021 (réduit à 1,63 % dans la note complémentaire publiée le 28 septembre 2020 à la suite de deux annonces du gouvernement) à 1,81 % dans le présent rapport est présentée à la section 7. L'augmentation entre le taux de 1,63 % et 1,81 % est principalement attribuable à l'augmentation des prestations régulières projetées pour 2021 et aux mesures temporaires et permanentes récemment mises en place.

Le gouvernement a confirmé un gel du taux de cotisation à l'AE pour 2022 au taux de cotisation de 2020. Par conséquent, les taux de cotisation 2022 correspondra à:

- **1,58 % de la rémunération assurable pour les résidents de toutes les provinces à l'exception du Québec;**
- **1,20 % de la rémunération assurable pour les résidents du Québec, compte tenu de la réduction RQAP de 0,38 %.**

2 Récentes annonces et modifications au régime

2.1 Gel du taux de cotisation

Le 20 août 2020, le gouvernement a confirmé un gel du taux de cotisation à l'assurance-emploi pour 2021 et 2022 au même niveau que le taux de cotisation de 2020.

2.2 Mesures temporaires de transition pour faciliter l'accès au régime d'AE

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. Un sommaire des plus récentes 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 %, entraîne une norme d'admissibilité uniforme de 120 heures pour les prestations régulières d'AE.
- Un crédit d'heures unique de 480 heures, entraînant 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 pêcheurs et spéciales d'AE (300 \$ par semaine pour les prestations parentales prolongées).
- Une période maximale de 50 semaines de prestations régulières d'AE.
- Une norme d'admissibilité commune de 2 500 \$ de rémunération pour les pêcheurs pour avoir accès aux prestations de pêcheurs ou spéciales d'AE.
- Une permission de calculer le taux de prestations pour pêcheurs 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 a été prolongée jusqu'au 18 décembre 2021.
- Un prolongement de la période de référence de 28 semaines pour ceux qui ont touché la prestation canadienne d'urgence (PCU) ou la prestation d'assurance-emploi d'urgence (AE-PCU).
- Une suspension des exigences relatives à l'obligation de fournir un certificat médical pour les nouvelles demandes de prestations de maladie de l'AE.

De plus, la période d'attente d'une semaine a été levée temporairement comme suit :

- Pour toutes les prestations d'AE établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 octobre 2020.
- Pour les prestations de maladie de l'AE présentées le 27 septembre 2020 ou après, et ce, pour une période d'un an, afin d'encourager le respect des mesures de santé publique.
- Pour toutes les prestations d'AE établies entre le 31 janvier 2021 et le 25 septembre 2021.

Finalement, pour les demandes de prestations établies entre le 3 janvier 2021 et le 25 septembre 2021, les travailleurs indépendants qui choisissent de cotiser à l'AE peuvent avoir droit aux prestations spéciales avec un seuil de revenu pour 2020 temporairement abaissé à 5 000 \$, comparativement au seuil précédent de 7 555 \$.

2.3 Taux minimum de prestations de 300 \$ par semaine

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, ce qui correspond au taux de la Prestation canadienne de la relance économique (PCRE) pour les nouveaux demandeurs.

2.4 Travail partagé

Plusieurs mesures temporaires spéciales de Travail partagé ont été introduites pour soutenir les employeurs et les travailleurs touchés par la pandémie de la COVID-19. Les changements comprennent l'extension de la durée maximale des ententes, la levée de la période d'attente obligatoire, l'élargissement des critères d'admissibilité et la simplification du processus. Les mesures temporaires étaient en place du 15 mars 2020 au 14 mars 2021.

Le budget de 2021 prévoit le prolongement de ces mesures temporaires jusqu'au 24 septembre 2022.

2.5 Simplification et amélioration de l'accès

Le budget de 2021 prévoit des changements législatifs pour simplifier et faciliter l'accès à l'AE pour les Canadiens au cours de la prochaine année alors que les conditions du marché du travail commencent à s'améliorer. Les mesures temporaires suivantes s'appliqueront aux demandes de prestations admissibles établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022:

- Une norme d'admissibilité commune de 420 heures pour les prestations régulières et spéciales d'AE, donnant droit à un minimum de 14 semaines de prestations régulières. Les seuils de rémunération pour les pêcheurs et les travailleurs indépendants sont également modifiés (2 500 \$ pour les pêcheurs et 5 289 \$ pour les travailleurs indépendants qui ont adhéré aux prestations spéciales d'AE).
- Une aide aux travailleurs occupant plus d'un emploi, de même qu'à ceux qui ont changé d'emploi, afin d'améliorer leur situation à mesure que la relance gagne en vigueur, en s'assurant que toutes les heures assurables et tous les emplois soient considérés pour établir l'admissibilité d'un demandeur, à condition que la dernière cessation d'emploi soit 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.

2.6 Travailleurs saisonniers

Les règlements sur l'AE ont été modifiés pour prolonger la période d'admissibilité dans le cadre du projet pilote pour travailleurs éligibles des industries saisonnières annoncé dans le budget de 2018. Cette mesure prévoit 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. Les cinq semaines supplémentaires de prestations étaient initialement disponibles pour les demandes établies entre le 5 août 2018 et le 30 mai 2020. La période du projet pilote a été prolongée pour inclure les demandes admissibles établies entre le 30 mai 2020 et le 30 octobre 2021. Le budget de 2021 a annoncé un autre prolongement à la période d'admissibilité pour les demandes établies jusqu'au 29 octobre 2022. Toutefois, la période d'admissibilité maximale pour les demandes de prestations régulières établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 est de 50 semaines, comme mentionné dans les mesures temporaires de transition.

2.7 Prestations de maladie

Le budget de 2021 prévoit la bonification des prestations de maladie qui passeraient de 15 à 26 semaines. Cette modification est prévue pour l'été 2022.

2.8 Soutien à la formation

EDSC a indiqué que la nouvelle prestation de soutien à la formation de l'AE (qui fait partie de l'Allocation canadienne pour la formation), initialement annoncée dans le budget de 2019 et dont la mise en œuvre était prévue à la fin de 2020, serait retardée à 2022. Les éléments de cette prestation sont:

- La prestation de soutien à la formation de l'assurance-emploi, conçue pour aider les travailleurs à couvrir leurs frais de subsistance lorsqu'ils ont besoin de s'absenter du travail pour suivre une formation, et
- La remise des cotisations d'assurance-emploi pour les petites entreprises, conçue pour aider à atténuer la hausse des cotisations d'AE en raison de l'introduction de la nouvelle prestation de soutien à la formation.

2.9 PCU / AE-PCU

Le 25 mars 2020, le gouvernement annonçait le Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19 dont les nouvelles prestations d'urgence suivantes : la prestation canadienne d'urgence (PCU) et la prestation d'assurance-emploi d'urgence (AE-PCU). Ces prestations ont soutenu les travailleurs admissibles en leur fournissant 500 \$ par semaine pendant un maximum de 24 semaines pour la période comprise entre le 15 mars 2020 et le 3 octobre 2020. Il était initialement prévu que les dépenses de la PCU soient chargées au Trésor et que les dépenses de l'AE-PCU soient chargées au Compte des opérations de l'AE. À la suite de la mise en place de l'AE-PCU:

- Les nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi régulières et de maladie pendant cette période étaient traitées comme des demandes de prestations d'AE-PCU. Les demandes établies avant le 15 mars 2020 continuaient d'être traitées selon les règles traditionnelles de l'assurance-emploi.

- Les prestations spéciales d'assurance-emploi, à l'exclusion des prestations de maladie de l'assurance-emploi, demeuraient inchangées.

Le 20 août 2020, le gouvernement a annoncé que la PCU et l'AE-PCU seraient prolongées de quatre semaines additionnelles, pour un maximum de 28 semaines au lieu de 24.

Le 14 septembre 2020, le gouvernement a annoncé que le Comptes des opérations de l'AE serait crédité pour les coûts reliés à l'AE-PCU. Ce changement a été inclus dans l'arrêté provisoire no 10.

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. Le rapport actuariel 2021 a établi le taux d'équilibre prévu sur sept ans de 2021 à 1,93 %. La note additionnelle publiée le 28 septembre 2020 a diminué ce taux à 1,63 %. Le paragraphe 66 (7) de la *Loi sur l'assurance-emploi* stipule que le taux de cotisation ne peut être augmenté ou diminué de plus de 0,05 % (cinq cents) d'une année à l'autre. Le paragraphe 66 (8) prévoit que le gouverneur en conseil, s'il l'estime dans l'intérêt public, peut modifier ce pourcentage maximal sur recommandation conjointe du ministre de l'EDS et du ministre des Finances.

Le 20 août 2020, le gouvernement a annoncé que le taux de cotisation n'augmenterait pas en 2021 et 2022 et demeurerait au même niveau que celui de 2020, soit 1,58 %. Ce rapport montrera néanmoins comment le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2022 est déterminé pour que le solde projeté du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2028 soit de 0 \$.

À partir des hypothèses pertinentes, le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2022 est le taux de cotisation qui devrait générer suffisamment de revenus de cotisations pour faire en sorte qu'à la fin de l'année 2028, 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. Le taux est donc basé sur le solde projeté du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2021 et sur la projection, sur une période de sept ans, de la base de rémunération, des dépenses de l'AE et du montant des réductions des cotisations accordé aux employeurs qui parrainent un RAS admissible ainsi qu'aux employés et employeurs d'une province qui a mis en place un régime provincial. Les montants projetés de remise des cotisations pour la prestation de soutien à la formation qui devrait être lancée en 2022 sont également considérés.

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 2019, 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 2020 sont utilisées. Les données complètes pour l'année 2020 seront disponibles en janvier 2022. Les sommes versées pour les prestations d'AE sont connues jusqu'à la fin de l'année 2020. Cependant, les dépenses de l'année 2020 incluent les répercussions de la pandémie de la COVID-19. Ainsi, l'année civile 2019 est l'année de référence utilisée pour projeter les prestations d'AE pour la période de 2021 à

2028.

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 le ministre de l'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);
- 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 RAS ainsi qu'aux employés qui habitent dans une province ayant mis en place un régime provincial et leurs employeurs. De plus, le budget de 2019 a proposé une remise des cotisations pour les petites entreprises (liée à la nouvelle prestation de soutien à la formation de l'AE, qui devait initialement être lancée à la fin de 2020, mais qui est maintenant reportée à 2022). Les montants prévus de ces réductions et remise 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.

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 « multiple de l'employeur ». 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 RAS admissibles qui réduisent les prestations spéciales d'AE payables. La réduction accordée à ces employeurs pour l'année 2022 est déterminée conformément au paragraphe 69(1) de la Loi sur l'AE et son règlement d'application et est basée 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, parentales et d'adoption (MPA) 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 2022 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 2022, cette réduction est appelée la réduction RQAP de 2022.

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 2022.

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. Des renseignements plus détaillés et les données sous-jacentes sont fournis à l'annexe D. Cette section est divisée en deux sous-sections : les hypothèses pour la base de rémunération et les hypothèses pour les dépenses.

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 RAS 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;
- 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

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Augmentation du maximum de la rémunération assurable	2,07 %	3,87 %	7,10 %	3,65 %	3,36 %	3,25 %	2,70 %	2,63 %	2,84 %
Augmentation du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi	(3,70 %)	4,04 %	2,45 %	0,78 %	0,84 %	0,78 %	0,57 %	0,61 %	0,60 %
Augmentation du revenu d'emploi moyen*	3,60 %	2,97 %	3,50 %	3,11 %	2,58 %	2,48 %	2,79 %	2,79 %	2,74 %
Augmentation du revenu d'emploi total	(0,23 %)	7,13 %	6,04 %	3,91 %	3,44 %	3,28 %	3,38 %	3,41 %	3,35 %
Augmentation de la rémunération assurable totale	(2,12 %)	8,25 %	8,53 %	4,21 %	3,87 %	3,69 %	3,33 %	3,33 %	3,41 %
Transfert net de rémunération assurable vers le Québec pour refléter la province de résidence	0,26 %	0,26 %	0,26 %	0,26 %	0,26 %	0,26 %	0,26 %	0,26 %	0,26 %
Ajustement pour le remboursement des cotisations versées par les salariés (% de la rémunération assurable totale)	2,46 %	2,46 %	2,46 %	2,46 %	2,46 %	2,46 %	2,46 %	2,46 %	2,46 %
Augmentation de la rémunération des travailleurs indépendants :									
Total	70 %	18 %	8 %	7 %	7 %	6 %	7 %	7 %	6 %
Résidents hors Québec	69 %	18 %	8 %	8 %	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %
Résidents du Québec	85 %	14 %	6 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %

* 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 2022, le MRA est 60 300 \$, ce qui représente une augmentation de 7,1 % par rapport à son niveau de 56 300 \$ en 2021. Les MRA projetés pour les années 2023 à 2028 sont calculés à partir de l'estimé de rémunération hebdomadaire moyenne fourni par le ministre des Finances. Les explications et calculs détaillés du MRA pour 2022 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 2020 est déterminé de sorte que la rémunération assurable qui en découle soit cohérente avec les cotisations prévues pour 2020, lesquelles sont basées sur les cotisations traitées pour l'année 2020 à ce jour et l'augmentation du revenu moyen fournie par le ministre des Finances. Le nombre projeté d'individus ayant un revenu d'emploi de 2021 à 2028 est obtenu à partir d'une régression basée sur le nombre d'individus ayant un revenu d'emploi¹ et le nombre d'employés².

Le nombre d'individus ayant un revenu d'emploi devrait diminuer de 3,70 % en 2020 et augmenter de 4,04 % en 2021 et de 2,45 % en 2022. L'augmentation annuelle moyenne pour les six années suivantes, de 2023 à 2028, est de 0,69 %. L'expérience passée montre que la répartition des individus ayant un revenu d'emploi par tranche de revenu est stable d'une année à l'autre. Par conséquent, la projection des individus ayant un revenu d'emploi en pourcentage du revenu d'emploi moyen est basée sur la distribution de 2019.

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 2019 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

¹ Le nombre d'individus ayant un revenu d'emploi provient des données T4 fournies par l'ARC.

² Le nombre d'employés est basé sur la plus récente Enquête sur la population active de Statistique Canada.

de 3,60 % et 2,97 % en 2020 et 2021 respectivement. L'augmentation annuelle moyenne pour les sept prochaines années, de 2022 à 2028, est de 2,86 %. D'après ces hausses du revenu d'emploi moyen et les variations prévues du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi, le revenu d'emploi total devrait diminuer de 0,23 % en 2020 et augmenter de 7,13 % en 2021. Ces variations sont dues à la fermeture forcée de l'économie créée par la pandémie de la COVID-19 en 2020 et la réouverture partielle en 2021. L'augmentation annuelle moyenne pour les sept prochaines années, de 2022 à 2028, est de 3,83 %.

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 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 (les cotisations des employeurs étant 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 de l'ensemble des salariés. Ces données sont fournies par l'ARC. 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.

La répartition du revenu d'emploi total et du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi en pourcentage du revenu d'emploi moyen pour l'année 2019, ainsi que les hausses prévues de ces variables, sont utilisées pour projeter le revenu d'emploi total limité au MRA annuel, pour la période 2020 à 2028.

D'après cette méthodologie, il est prévu que la rémunération assurable totale, avant l'ajustement pour les remboursements des cotisations salariales, diminue de 2,12 % en 2020 et augmente de 8,25 % et 8,53 % en 2021 et 2022 respectivement. L'augmentation annuelle moyenne pour les six prochaines années, de 2023 à 2028, est de 3,64 %. La rémunération assurable pour 2020 est cohérente avec l'estimation des cotisations totales pour 2020 à partir des cotisations traitées à ce jour. La diminution en 2020, suivie d'une augmentation significative en 2021, est attribuable à la fermeture forcée de l'économie créée par la pandémie de la COVID-19 en 2020 et la réouverture partielle en 2021. L'augmentation en 2022 est attribuable à l'augmentation du MIE tel que décrit à l'annexe C.

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 généralement diminué jusqu'en 2015. Une légère augmentation a ensuite été observée entre 2015 et 2019. En se basant sur la tendance historique, il est présumé que la proportion de la rémunération assurable liée à l'emploi au Québec atteindra 22,5 % en 2020. Elle diminuera légèrement au cours de la période de projection de sept ans, tout en demeurant près de 22 %.

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 0,26 % de la rémunération assurable totale pour les trois dernières années de données disponibles (2017 à 2019). 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 0,26 % de la rémunération assurable totale jusqu'en 2028.

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 (p. ex. 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, soit de 2015 à 2019, il est présumé que ce pourcentage demeurera

constant, à 2,46 %, de 2020 à 2028.

4.1.7 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 d'adhérer au régime d'AE pour recevoir des prestations spéciales d'AE offertes aux personnes malades, aux femmes enceintes, aux parents prenant soin d'un nouveau-né ou d'un enfant récemment adopté, 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 MPA dans le cadre de leur régime provincial, ils peuvent choisir d'adhérer au régime d'AE pour avoir droit à d'autres prestations spéciales. Par conséquent, la base de rémunération utilisée pour calculer le taux d'équilibre prévu sur sept ans doit 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 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 7 % par année de 2022 à 2028. Il convient de noter que 2020 et 2021 affichent des augmentations de la rémunération totale des travailleurs indépendants couverts de 70 % et 18 % respectivement. Cela peut très probablement être attribué à la pandémie de la COVID-19, car de plus en plus de travailleurs indépendants ont cherché une forme de couverture en cas de maladie.

4.2 Dépenses

Les dépenses d'AE – Partie I sont connues jusqu'à la fin de l'année civile 2020. Cependant, les dépenses pour l'année 2020 incluent l'impact de la pandémie de la COVID-19. Les prestations payées en 2019 deviennent donc le point de référence pour projeter les dépenses d'AE – Partie I de 2021 à 2028 en utilisant plusieurs hypothèses économiques et démographiques.

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 bénéficiaires est présentée à l'annexe D.

Tableau 3 Hypothèses pour les dépenses

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Augmentation de la population active*	(1,1 %)	2,1 %	1,2 %	0,8 %	0,9 %	0,9 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %
Taux de chômage*	9,6 %	7,5 %	6,2 %	6,0 %	5,8 %	5,7 %	5,7 %	5,7 %	5,7 %
Augmentation de la rémunération hebdomadaire moyenne*	6,8 %	4,5 %	3,5 %	3,3 %	2,8 %	2,6 %	2,9 %	2,8 %	2,8 %
Augmentation des prestations hebdomadaires moyennes	1,6 %	2,2 %	6,6 %	5,6 %	4,0 %	3,0 %	2,8 %	2,7 %	2,8 %
Demandeurs potentiels (en % des chômeurs)	69,9 %	58,0 %	58,5 %	57,5 %	56,5 %	55,5 %	55,5 %	55,5 %	55,5 %
Taux d'indemnisation (en % des demandeurs potentiels)	46,0 %	115,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %
Coefficient de pondération-semaines	52,4	52,2	52,0	52,0	52,4	52,2	52,2	52,2	52,0
% des semaines de prestations dont la rémunération assurable des demandeurs est au-dessus du MRA	41,6 %	36,6 %	40,0 %	45,0 %	47,1 %	47,1 %	47,1 %	47,1 %	47,1 %

* 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 19,9 millions en 2020 à 20,3 millions en 2021 (une augmentation de 2,1 %). La population active moyenne entre 2020 et 2028 est de 21,6 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 d'AE en augmentant ou diminuant le nombre de demandeurs potentiels. Le taux de chômage moyen était de 9,6 % en 2020 et est présumé diminuer à 7,5 % en 2021. Alors que le pays devrait continuer à se remettre de la pandémie de la COVID-19, le taux de chômage est présumé diminuer au cours des prochaines années pour atteindre sa valeur ultime de 5,7 % en 2025. 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 4,5 % en 2021 et diminue à 3,5 % en 2022. L'augmentation annuelle moyenne pour les années 2023 à 2028 est 2,9 %. 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 2,2 % en 2021 et 6,6 % en 2022. La croissance annuelle moyenne pour les années 2023 à 2028 est de 3,5 %. Les taux de croissance sont en général les mêmes pour tous les types de prestations. Cependant, après une analyse plus approfondie des données sur les prestations pour les six premiers mois de 2021, les hypothèses de croissance moyenne des prestations hebdomadaires pour les prestations régulières, de maternité et parentales (MP) et de maladie pour l'année 2021 ont été ajustées.

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 de l'AE. Le nombre de demandeurs potentiels en pourcentage des chômeurs a augmenté passant de 55,1 % en 2019 à 69,9 % en 2020. En se basant sur l'expérience des six premiers mois de 2021, ce ratio devrait diminuer à 58,0 % en 2021. En 2022, il devrait augmenter légèrement à 58,5 %, avant de diminuer au cours des prochaines années pour atteindre sa valeur ultime de 55,5 % en 2025. 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 de l'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 de l'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 parce 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 était de 71,1 % en 2019 et a diminué à 46,0 % en 2020 en raison d'une proportion importante de personnes qui ont bénéficié d'une prestation dans le cadre de mesures d'urgence ou de transition temporaires. Les personnes ayant bénéficié de ces 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 2021, le taux est présumé augmenter à 115,0 % pour l'année complète 2021. Un facteur qui pourrait expliquer que le taux d'indemnisation soit exceptionnellement supérieur à 100 % est la prolongation de 28 semaines de la période de référence pour ceux qui avaient demandé l'AE-PCU ou la PCU, leur permettant de recevoir une prestation sans nécessairement avoir reçu de revenus au cours des 52 dernières semaines. Les rapports de données sur le programme d'assurance-emploi identifient ces personnes comme étant inadmissibles aux prestations ou comme étant admissibles pour une période plus courte; par conséquent, le nombre de bénéficiaires est supérieur au nombre de demandeurs admissibles. À partir de 2022, le taux d'indemnisation est fixé à 75,0 %.

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 2020 à 2028 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, 41,6 % des semaines de prestations pour les demandes comptabilisées en 2020 étaient fondées sur une rémunération assurable au-dessus du MRA, comparativement à 47,9 % en 2019. Basé sur les données partielles de 2021, la proportion de semaines de prestations pour les demandeurs avec une rémunération assurable au-dessus du MRA est présumée diminuer à 36,6 % en 2021. Les diminutions en 2020 et 2021 sont principalement dues à la pandémie de la COVID-19 qui a entraîné une plus grande augmentation de chômage chez les Canadiens à faible revenu. À mesure que l'économie se redresse, la part des prestataires dont le revenu est supérieur au MRA devrait à nouveau augmenter pour atteindre une valeur ultime de 47,1 % en 2024.

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 prestations d'emploi et mesures de soutien (prestations d'AE – Partie II) sont fournis par EDSC.

5 Résultats

5.1 Aperçu

Ce rapport fournit les prévisions et estimations actuarielles pour l'application des articles 4, 66 et 69 de la Loi sur l'AE et est basé sur les dispositions du régime d'AE au 22 juillet 2021, sur les renseignements fournis au plus tard le 22 juillet 2021 par le ministre de l'EDS et le ministre des Finances, et sur la méthodologie et les hypothèses non prescrites établies par l'actuaire. Des renseignements supplémentaires reçus d'EDSC le 12 août 2021 (annoncés par le gouvernement le 30 juillet 2021) concernant une mesure temporaire fixant le taux minimal de prestations hebdomadaires à 300 dollars pour les demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 20 novembre 2021 ont également été pris en compte.

Voici les principales observations :

- Le MRA de 2022 correspond à 60 300 \$, ce qui représente une augmentation de 7,1 % comparativement au MRA de 2021 correspondant à 56 300 \$.
- Le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2022 est 1,81 % de la rémunération assurable pour les résidents de toutes les provinces sauf le Québec. Le taux d'équilibre prévu sur sept ans de 2021 était de 1,93 % dans le rapport actuariel précédent (réduit à 1,63 % dans la note complémentaire publiée le 28 septembre 2020 suivant deux annonces du gouvernement). La hausse entre le taux de 1,63 % et de 1,81 % est principalement attribuable aux prestations régulières payées plus élevées que prévu pour l'année 2021, ainsi qu'aux mesures temporaires et permanentes récemment mises en place.
- La réduction de cotisation de 2022 pour les résidents du Québec en raison du régime provincial est de 0,38 %.
- La réduction de cotisation de 2022 pour les employeurs qui parrainent un RAS admissible est estimée à 1 159 millions de dollars. Ce qui correspond à une réduction de cotisation pour les employeurs d'environ 0,23 %, 0,36 %, 0,36 % et 0,39 % de la rémunération assurable pour les catégories 1 à 4 respectivement.
- La base de rémunération totale devrait augmenter à chaque année, passant de 1 533 milliards de dollars en 2020 à 2 232 milliards de dollars en 2028.
- Les dépenses totales devraient augmenter de 28 milliards de dollars en 2020 à 46 milliards de dollars en 2021 en raison de l'augmentation du nombre de bénéficiaires réguliers en 2021 et des mesures temporaires mises en place. Les dépenses annuelles totales devraient ensuite diminuer au cours des deux prochaines années, alors que les mesures temporaires disparaîtront progressivement, avant d'augmenter pour passer de 28 milliards de dollars en 2023 à 31 milliards de dollars en 2028.
- Le déficit cumulatif du Compte des opérations de l'AE est de 1,3 milliards de dollars au 31 décembre 2020. Le déficit cumulatif projeté au 31 décembre 2021 est de 23,2 milliards de dollars.

Le gouvernement a confirmé un gel du taux de cotisation à l'AE pour 2021 et 2022 au niveau du taux de cotisation de 2020. Par conséquent, le taux de cotisation pour 2022 sera égal à :

- 1,58 % de la rémunération assurable pour les résidents de toutes les provinces à l'exception du Québec; et
- 1,20 % de la rémunération assurable pour les résidents du Québec, compte tenu de la réduction RQAP de 0,38 %.

5.2 Base de rémunération

Les cotisations d'AE avant tout ajustement pour tenir compte des RAS sont déterminées par le produit du taux de cotisation et 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.

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	
2019	1 214 318	351 670	1 565 989	19 944
2020	1 183 902	349 398	1 533 300	19 206
2021	1 287 372	372 406	1 659 778	19 982
2022	1 397 356	403 989	1 801 344	20 471
2023	1 456 562	420 618	1 877 181	20 630
2024	1 513 274	436 489	1 949 763	20 803
2025	1 569 310	452 389	2 021 699	20 965
2026	1 621 951	467 021	2 088 972	21 084
2027	1 676 346	482 124	2 158 470	21 212
2028	1 733 725	498 335	2 232 060	21 338

Ces résultats sont utilisés pour calculer le taux d'équilibre prévu sur sept ans de l'AE pour 2022 et la réduction RQAP de 2022. 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 (prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS)), 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 2020 de même que la projection jusqu'en 2028.

**Tableau 5 Dépenses
(millions \$)**

Année civile	Partie I*		Frais administratifs		Remboursements	Créances douteuses	Pénalités	Intérêts	Total
	Partie I*	Partie II							
2020	23 593	2 452	2 306	(198)	153	(13)	(18)	28 275	
2021	40 463	2 970	2 622	(475)	145	(130)	(28)	45 568	
2022	32 074	2 532	2 156	(354)	112	(103)	(23)	36 394	
2023	23 986	2 107	1 912	(354)	89	(77)	(18)	27 644	
2024	24 175	2 107	1 889	(348)	84	(78)	(21)	27 808	
2025	24 431	2 107	1 880	(347)	85	(78)	(24)	28 054	
2026	25 434	2 107	1 878	(363)	88	(82)	(25)	29 038	
2027	26 347	2 107	1 878	(376)	92	(85)	(27)	29 936	
2028	27 222	2 107	1 878	(389)	95	(87)	(28)	30 798	

* Comprend les mesures temporaires visant à alléger les répercussions de la pandémie de la COVID-19 entre 2020 et 2024.

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 pêcheurs	Travail partagé	Prestations spéciales					Sous-total	Total
				Soutien à la formation*	MP	Maladies**	Soignant	Proches aidants		
2020	16 871	344	139	-	4 368	1 724	49	97	6 238	23 593
2021	31 351	359	740	-	5 078	2 762	60	112	8 012	40 463
2022	23 062	406	420	22	5 315	2 671	63	116	8 166	32 074
2023	15 034	393	104	285	5 125	2 880	59	107	8 171	23 986
2024	14 766	411	27	294	5 335	3 168	62	113	8 677	24 175
2025	14 698	422	16	296	5 522	3 297	64	117	8 999	24 431
2026	15 355	433	17	296	5 714	3 432	66	121	9 333	25 434
2027	15 910	445	17	296	5 913	3 571	68	125	9 678	26 347
2028	16 442	456	18	296	6 101	3 709	71	129	10 010	27 222

* Dans le budget de 2019, le gouvernement du Canada a annoncé le lancement d'une nouvelle prestation de soutien à la formation. Elle devrait être lancée en 2022.

** Le coût estimatif de la prolongation du nombre maximal de semaines de 15 à 26 pour les prestations de maladie de l'AE est inclus dans la projection. Ce changement devrait être mis en œuvre à l'été 2022.

5.4 Réductions et remise 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 RAS 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 (MP) 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 budget de 2019 a également annoncé une remise des cotisations d'assurance-emploi pour les petites entreprises afin de compenser la pression à la hausse exercée sur les cotisations découlant directement de la prestation de soutien à la formation (initialement prévue pour la fin de 2020, mais maintenant reportée à 2022). Il est prévu que cette remise soit offerte à toute entreprise qui verse des cotisations d'employeur égales ou inférieures à 20 000 \$ pour l'année civile 2022. En utilisant les dépenses projetées reçues du ministre de l'EDS, le coût de la prestation de soutien à la formation de l'AE en 2022, incluant les frais d'administration liés à cette prestation, devrait représenter 2 cents (1,57 cent non arrondi ou 0,0157 %). Ce coût est inclus dans le taux d'équilibre prévu sur sept ans de 1,81 %. Les détails de la remise n'avaient pas été confirmés ni approuvés au moment de la production du rapport.

Le tableau 7 présente la projection des réductions et remise des cotisations jusqu'en 2028 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	RCPE*
2022	1 159	1 535	26
2023	1 351	1 472	27
2024	1 521	1 528	28
2025	1 739	1 583	29
2026	1 804	1 635	29
2027	1 904	1 687	29
2028	2 005	1 744	29

* Remise des cotisations d'assurance-emploi pour petites entreprises; les détails de la remise n'avaient pas été confirmés au moment de la production du rapport et devront être approuvés en vertu de la loi. Les montants projetés de la remise ont été fournis par le ministre de EDS.

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, générera 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.

Pour 2022, le gouvernement a déjà confirmé que le taux de cotisation demeurerait au même niveau que celui de 2020, soit 1,58 %. À titre informatif, ce rapport montre comment le taux d'équilibre prévu sur sept ans est déterminé pour que le solde projeté du COAE au 31 décembre 2028 soit de 0 \$. Selon les projections, ce taux génèrera suffisamment de revenus de cotisations au cours de la période 2022-2028 pour payer les dépenses d'AE au cours de cette même période et pour éliminer le déficit projeté du COAE au 31 décembre 2021.

La réduction estimée des cotisations au cours des sept prochaines années en raison des RAS admissibles et des régimes provinciaux (RP), de même que la remise des cotisations aux petites entreprises, liée à la prestation de soutien à la formation de l'AE qui devrait être mise en place en 2022, sont considérées comme une dépense du régime pour la détermination du taux d'équilibre prévu sur sept ans. De cette façon, en l'absence des RAS et des RP, et de la remise pour les petites entreprises, 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 par répartition annuel 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 prévu au 31 décembre 2021 est pris en compte.

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

Année civile	Dépenses couvertes par le taux d'équilibre prévu sur sept ans				Dépenses totales avant réductions et remise	Excédent (déficit) dans le COAE au 31 décembre 2021	Base de rémunération	Taux annuel par répartition / taux d'équilibre prévu 7 ans
	Dépenses d'AE	Réduction en raison des RAS	Réduction en raison des RP	RCPE*				
2022	36 394	1 159	1 535	26	39 114		1 801 344	2,17 %
2023	27 644	1 351	1 472	27	30 495		1 877 181	1,62 %
2024	27 808	1 521	1 528	28	30 885		1 949 763	1,58 %
2025	28 054	1 739	1 583	29	31 405		2 021 699	1,55 %
2026	29 038	1 804	1 635	29	32 505		2 088 972	1,56 %
2027	29 936	1 904	1 687	29	33 556		2 158 470	1,55 %
2028	30 798	2 005	1 744	29	34 576		2 232 060	1,55 %
2022-28	209 672	11 482	11 185	198	232 536	(23 231)	14 129 490	1,81%**

* Remise des cotisations d'AE pour petites entreprises (liée à la nouvelle prestation de soutien à la formation de l'AE annoncée dans le budget de 2019 et dont le lancement est proposé en 2022).

** Le déficit du COAE au 31 décembre 2021 est utilisé dans le calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans:
(232 536 + 23 231) / 14 129 490 = 1,81 %.

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 \$)

Année civile	Taux de cotisation (%)	Revenus						Cotisations nettes	Dépenses	Excédent (déficit) annuel	Excédent (déficit) cumulatif au 31 décembre
		Cotisations brutes après remboursements	Réduction en raison des RAS	Réduction en raison des RP	RCPE*	Autres ajustements**					
2020	1,58 %	24 226	(994)	(1 328)	-	(57)	21 847	28 275	(6 428)	(1 254)	
2021	1,58 %	26 224	(1 093)	(1 490)	-	(50)	23 591	45 568	(21 977)	(23 231)	
2022	1,81 %	32 604	(1 159)	(1 535)	(26)	-	29 884	36 394	(6 510)	(29 740)	
2023	1,81 %	33 977	(1 351)	(1 472)	(27)	-	31 126	27 644	3 482	(26 258)	
2024	1,81 %	35 291	(1 521)	(1 528)	(28)	-	32 214	27 808	4 406	(21 852)	
2025	1,81 %	36 593	(1 739)	(1 583)	(29)	-	33 242	28 054	5 188	(16 665)	
2026	1,81 %	37 810	(1 804)	(1 635)	(29)	-	34 343	29 038	5 306	(11 359)	
2027	1,81 %	39 068	(1 904)	(1 687)	(29)	-	35 448	29 936	5 512	(5 847)	
2028	1,81 %	40 400	(2 005)	(1 744)	(29)	-	36 622	30 798	5 825	(22)	

* Remise des cotisations pour petites entreprises.

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

Le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2022 est de 1,81 %. 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 2028. Le solde cumulatif du Compte des opérations de l'AE à la fin de l'année 2028 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 Gel du taux de cotisation en 2022

Le 20 août 2020, le gouvernement a confirmé un gel du taux de cotisation à l'AE pour 2021 et 2022 au niveau du taux de 2020. Par conséquent, le taux de cotisation applicable aux résidents de toutes les provinces sauf le Québec pour 2022 sera de 1,58 %. Le taux de cotisation applicable aux résidents du Québec sera de 1,20 % (1,58 % - 0,38 %).

Le tableau 10 présente la projection des revenus et du solde du Compte pour 2021 et 2022 en utilisant un taux de cotisation de 1,58 %. Les dépenses et les réductions de primes sont les mêmes que celles indiquées dans le tableau 9. Pour les années après 2022, un taux de cotisation serait recalculé chaque année sur la base de la méthodologie du taux d'équilibre prévu sur sept ans en tenant compte de l'environnement économique existant et des hypothèses révisées à ce moment-là. Le déficit attendu à la fin de l'année civile 2021 correspond à 23 milliards de dollars.

Tableau 10 Projection du Compte des opérations de l'AE en utilisant un taux de cotisation de 1,58 % (millions \$)

Année civile	Taux de cotisation (%)	Revenus					Cotisations nettes	Dépenses	Excédent (déficit) annuel	Excédent (déficit) cumulatif au 31 décembre
		Cotisations brutes après remboursements	Réduction en raison des RAS	Réduction en raison des RP	RCPE*	Autres ajustements**				
2020	1,58 %	24 226	(994)	(1 328)	-	(57)	21 847	28 275	(6 428)	(1 254)
2021	1,58 %	26 224	(1 093)	(1 490)	-	(50)	23 591	45 568	(21 977)	(23 231)
2022	1,58 %	28 461	(1 159)	(1 535)	(26)	-	25 741	36 394	(10 653)	(33 883)

* Remise des cotisations pour petites entreprises.

**Ajustements pour le moment du traitement des cotisations.

5.7 Réduction en raison du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) pour 2022

Afin de déterminer la réduction RQAP, les prestations de maternité et parentales (MP) 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 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 de l'AE sont projetées à partir de l'année de référence (2019)¹ et tiennent compte des impacts des récents changements au régime et des mesures spéciales. Les dépenses MP projetées qui sont utilisées pour obtenir la réduction RQAP pour 2022 sont présentées au tableau 11. Elles incluent les coûts estimés par EDSC pour les mesures temporaires.

Tableau 11 Dépenses MP (millions \$)

	Réel	Prévision	
	2020	2021	2022
Prestations MP d'AE	4 368	5 078	5 315
Frais administratifs variables	17	17	17
Dépenses MP	4 385	5 095	5 332

La réduction RQAP correspond au ratio des dépenses pour les prestations de maternité et parentales de l'AE (prestations MP 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 12 présente les variables nécessaires pour calculer la réduction RQAP de 2022 ainsi que la réduction RQAP de 2022.

¹ Comme indiqué à la sous-section 4.2, les dépenses sont projetées en utilisant 2019 comme année de référence plutôt que 2020.

Tableau 12 Calcul de la réduction du RQAP
(millions \$)

	Prévision 2022
Dépenses MP	5 332
Base de rémunération MP (résidents hors Québec)	1 397 356
Réduction du RQAP non-arrondi	0,3816 %
Réduction du RQAP	0,38 %

5.8 Réduction en raison des régimes d'assurance-salaire pour 2022

Basé sur la méthodologie développée à l'annexe B et la rémunération assurable projetée pour 2022 pour les employés couverts par un RAS, la réduction des cotisations patronales pour 2022 est estimée à 1 159 millions de dollars, comparativement à 1 093 millions de dollars en 2021.

Le tableau 13 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 13 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)*	Multiple de l'employeur (Québec)*	Rémunération assurable en 2022 (millions \$)	Réduction de cotisation en 2022 (millions \$)
Catégorie 1	0,2267 %	0,23 %	1,257	1,211	58 173	132
Catégorie 2	0,3619 %	0,36 %	1,172	1,100	28 917	105
Catégorie 3	0,3582 %	0,36 %	1,172	1,100	227 355	814
Catégorie 4	0,3935 %	0,39 %	1,151	1,072	27 370	108
Total	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	341 815	1 159

* Les multiples de l'employeur sont basés sur le taux de cotisation gelé de 2022, soit 1,58 % (1,20 % 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) dépend 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 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 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 2022-2028 augmenterait/diminuerait le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2022 d'environ 0,07 % (en supposant que toutes les autres hypothèses demeurent inchangées).

Tableau 14 Sensibilité du taux d'équilibre prévu sur sept ans au taux de chômage (TC)

Variation du TC moyen (2022-2028)	TC moyen (2022-2028)	Taux d'équilibre prévu sur sept ans
(1,0 %)	4,8 %	1,67 %
(0,5 %)	5,3 %	1,74 %
Base	5,8 %	1,81 %
0,5 %	6,3 %	1,88 %
1,0 %	6,8 %	1,95 %

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 2022-2028 augmenterait/diminuerait le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2022 d'environ 0,05 % (en supposant que toutes les autres hypothèses demeurent inchangées).

Tableau 15 Sensibilité du taux d'équilibre prévu sur sept ans au taux d'indemnisation (TI)

Variation du TI moyen (2022-2028)	TI moyen (2022-2028)	Taux d'équilibre prévu sur sept ans
(10,0 %)	65,0 %	1,71 %
(5,0 %)	70,0 %	1,76 %
Base	75,0 %	1,81 %
5,0 %	80,0 %	1,86 %
10,0 %	85,0 %	1,91 %

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/diminuerait le solde cumulatif du COAE à la fin de la période de projection de sept ans de 1 413 millions de dollars.

Tableau 16 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 cumulatif du COAE au 31 déc. 2028 (millions \$)	Variation du solde cumulatif du COAE au 31 déc. 2028 (millions \$)
(0,05 %)	1,76 %	(7 087)	(7 065)
(0,01 %)	1,80 %	(1 435)	(1 413)
Base	1,81 %	(22)	-
0,01 %	1,82 %	1 391	1 413
0,05 %	1,86 %	7 042	7 065

6.2 Scénarios

La crise sanitaire et économique actuelle attribuable à la pandémie de la COVID-19 a créé un choc sans précédent sur le marché du travail canadien. La situation demeure fluide et continuera probablement d'évoluer pendant un certain temps. Les impacts futurs sur les hypothèses utilisées pour déterminer le taux d'équilibre prévu sur sept ans de l'AE sont très incertains. Cette incertitude, ainsi que le contexte actuel de la main-d'œuvre, rendent le développement de scénarios de rechange très difficile. Par conséquent, les hypothèses utilisées pour développer des scénarios de rechange pourraient ne pas être considérées comme étant entièrement consistantes. Ainsi, les scénarios ci-dessous sont présentés strictement à des fins d'illustration.

Cette section montre l'impact sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans d'une combinaison de modifications apportées à diverses hypothèses. À des fins de comparaison, le tableau 17 présente les hypothèses clés utilisées dans ce rapport qui varient dans les scénarios à faible coût et à coût élevé.

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
2022	1,2 %	6,2 %	3,5 %	75,0 %
2023	0,8 %	6,0 %	3,1 %	75,0 %
2024	0,9 %	5,8 %	2,6 %	75,0 %
2025	0,9 %	5,7 %	2,5 %	75,0 %
2026	0,8 %	5,7 %	2,8 %	75,0 %
2027	0,8 %	5,7 %	2,8 %	75,0 %
2028	0,8 %	5,7 %	2,7 %	75,0 %

6.2.1 Scénario à faible coût

Dans ce scénario, chacune des hypothèses présentées dans le tableau 17 est changée pour créer une pression à la baisse sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans.

Tableau 18 Hypothèses pour le scénario à faible coût

Année civile	Augmentation de la population active	Taux de chômage	Augmentation du revenu d'emploi moyen	Taux d'indemnisation
2022	9,0 %	4,7 %	4,0 %	70,0 %
2023	0,8 %	4,5 %	3,6 %	70,0 %
2024	0,9 %	4,3 %	3,1 %	70,0 %
2025	0,9 %	4,2 %	3,0 %	70,0 %
2026	0,9 %	4,2 %	3,3 %	70,0 %
2027	0,9 %	4,2 %	3,3 %	70,0 %
2028	0,8 %	4,2 %	3,2 %	70,0 %

Les impacts de ce scénario sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans de 2022 sont présentés dans le tableau 19. Le taux d'équilibre prévu sur sept ans calculé pour 2022 diminuerait de 1,81 % dans le scénario de base à 1,52 % dans ce scénario.

Tableau 19 Impact du scénario à faible coût 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.)
2021					(23,2)
2022	1,52 %	27,1	33,7	(6,6)	(29,9)
2023	1,52 %	28,3	24,9	3,4	(26,4)
2024	1,52 %	29,5	25,1	4,4	(22,0)
2025	1,52 %	30,5	25,4	5,1	(16,9)
2026	1,52 %	31,7	26,4	5,3	(11,6)
2027	1,52 %	32,9	27,3	5,6	(6,0)
2028	1,52 %	34,1	28,2	5,9	0,0

6.2.2 Scénario à coût élevé

Dans ce scénario, chacune des hypothèses présentées dans le tableau 17 est changée pour créer une pression à la hausse sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans.

Tableau 20 Hypothèses pour le scénario à coût élevé

Année civile	Augmentation de la population	Taux de chômage	Hausse du revenu d'emploi	Taux d'indemnisation
	active		moyen	
2022	(6,7 %)	7,7 %	3,0 %	80,0 %
2023	0,7 %	7,5 %	2,6 %	80,0 %
2024	0,8 %	7,3 %	2,1 %	80,0 %
2025	0,8 %	7,2 %	2,0 %	80,0 %
2026	0,8 %	7,2 %	2,3 %	80,0 %
2027	0,8 %	7,2 %	2,3 %	80,0 %
2028	0,8 %	7,2 %	2,2 %	80,0 %

Les impacts de ce scénario sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans de 2022 sont présentés dans le tableau 21. Le taux d'équilibre prévu sur sept ans calculé pour 2022 augmenterait de 1,81 % dans le scénario de base à 2,14 % dans ce scénario.

Tableau 21 Impact du scénario à coût 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.)
2021					(23,2)
2022	2,14 %	32,4	38,9	(6,5)	(29,7)
2023	2,14 %	33,7	30,2	3,5	(26,2)
2024	2,14 %	34,7	30,3	4,4	(21,9)
2025	2,14 %	35,6	30,5	5,2	(16,7)
2026	2,14 %	36,6	31,4	5,2	(11,5)
2027	2,14 %	37,6	32,2	5,4	(6,1)
2028	2,14 %	38,6	33,0	5,6	(0,5)

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 2021.

	Taux d'équilibre prévu sur sept ans
Rapport actuariel 2021 - arrondi	1,93
Rapport actuariel 2021 - non arrondi	1,9265
Rapport actuariel 2021 (note complémentaire) - arrondi	1,63 ¹
Rapport actuariel 2021 (note complémentaire) - non arrondi	1,6264
Solde du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2020 plus bas que prévu	0,0249
Changement des hypothèses de taux de chômage	(0,0297)
Changements de l'expérience et des hypothèses - base de rémunération	(0,1178)
Changements de l'expérience et des hypothèses - dépenses	0,1871
Mesures temporaires	0,0995
Mesures permanentes	0,0347
Changements dans la période de sept ans (2021-2027 à 2022-2028)	(0,0142)
Rapport actuariel 2022 - Taux non arrondi	1,8109
Rapport actuariel 2022 - Taux arrondi	1,81

En général, l'expérience de 2020 a été moins bonne que prévu puisque les dépenses ont été plus élevées que celles projetées dans la note complémentaire du rapport actuariel 2021. Cela s'est traduit par une réduction de 3 120 millions de dollars du Compte des opérations d'AE (la balance cumulative du compte au 31 décembre 2020 a changé d'un surplus projeté de 1 866 millions de dollars dans la note complémentaire à un déficit de 1 254 millions de dollars). Cet élément augmente le taux d'équilibre prévu sur sept ans.

Tel que montré dans la section sur les tests de sensibilité, 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 de 2021, l'hypothèse du taux de chômage a été révisée à la baisse, de 6,3 % à 6,1 % en moyenne pour la période 2021-2027. Cet élément diminue le taux d'équilibre prévu sur sept ans.

Le MRA plus élevé que prévu pour l'année civile 2022 ainsi que la croissance des salaires projetée plus élevée comparativement au rapport actuariel 2021 ont un impact sur la projection de la base de rémunération et la projection des dépenses, ce qui est reflété dans les éléments *Changements de l'expérience et des hypothèses* du tableau ci-dessus. De plus, selon le premier semestre de 2021, les demandes de prestations régulières qui devraient être payées en 2021 sont plus élevées que prévu dans le rapport précédent. Dans l'ensemble, l'impact net des

¹ Selon la note complémentaire au rapport actuariel 2021, publiée le 28 septembre 2020, estimant l'impact des annonces récentes (prolongement de la PCU et de la AE-PCU de quatre semaines et le crédit au COAE pour les coûts liés à la PCU et à la AE-PCU) sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2021 et le COAE.

https://www.osfi-bsif.gc.ca/Fra/oca-bac/ar-ra/ei-ae/Pages/EI2021_memo.aspx

éléments *Changements de l'expérience et des hypothèses* augmente le taux d'équilibre prévu sur sept ans.

De nouvelles mesures temporaires et permanentes ont été récemment introduites par le gouvernement (voir la section 2), ce qui a augmenté le taux d'équilibre prévu sur sept ans. Les révisions des estimations de coûts pour les mesures fournies par EDSC l'année précédente ont également été considérées.

Dans l'ensemble, le taux d'équilibre prévu sur sept ans est passé de 1,63 % en 2021 (tel que présenté dans la note complémentaire du rapport actuariel 2021) à 1,81 % en 2022. Cependant, comme déjà mentionné, le gouvernement a confirmé un gel du taux de cotisation à l'AE à 1,58 % en 2022.

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 RAS 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 2022 est de **60 300 \$**. De plus, la réduction des cotisations patronales en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles est estimée à 1 159 millions de dollars en 2022, et la réduction RQAP de 2022 est **0,38 %**.

En se basant sur les variables économiques et démographiques pertinentes fournies par le ministre des Finances, les dépenses prévues fournies par le 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 2022-2028 et d'éliminer le déficit cumulé projeté de 23,2 milliards de dollars du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2021 est **1,81 %** de la rémunération assurable.

Une conciliation du taux d'équilibre prévu sur sept ans, de 1,93 % dans le rapport actuariel 2021 (réduit à 1,63 % dans la note complémentaire publiée le 28 septembre 2020 suivant deux annonces du gouvernement) à 1,81 % dans le rapport actuel, est présentée à la section 7. La hausse entre le taux de 1,63 % et 1,81 % est principalement attribuable à l'augmentation des prestations régulières qui devraient être versées en 2021, ainsi qu'aux mesures temporaires et permanentes récemment mises en place.

Cependant, le gouvernement a déjà confirmé un gel du taux de cotisation à l'AE pour 2022 au niveau du taux de 2020. Par conséquent, le taux de cotisation 2022 sera égal à :

- 1,58 % de la rémunération assurable pour les résidents de toutes les provinces à l'exception du Québec;
- 1,20 % de la rémunération assurable pour les résidents du Québec, compte tenu de la réduction RQAP de 0,38 %.

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;
- 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 2022-2028 et d'éliminer le déficit cumulatif projeté du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2021, est 1,81 % 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 le ministre de l'EDS et le ministre des Finances en date du 22 juillet 2021 conformément à la Loi. Elles tiennent également compte des informations supplémentaires reçues d'EDSC le 12 août 2021 (annoncées par le gouvernement le 30 juillet 2021) concernant une mesure temporaire fixant le taux minimal de prestations hebdomadaires à 300 \$ pour les demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 20 novembre 2021.

À la date de la signature du présent rapport, nous n'avons pris connaissance d'aucuns événements subséquents au 22 juillet 2021 qui auraient une incidence importante sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2022 présenté dans ce rapport.



Annie St-Jacques, FICA, FSA

Actuaire principale, Assurance-emploi fixation de taux de cotisation



Thierry Truong, FICA, FSA



Myriam Demers, AICA, ASA

Ottawa, Canada
20 août 2021

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 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. Plus précisément, diverses mesures visant à faciliter l'accès aux prestations d'AE sont en place pour les demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 24 septembre 2022 (voir la section 2).

A.1 Prestations d'AE – Partie I

Malgré 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 maximum de la rémunération assurable (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 (paiements en trop frauduleux) 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 de l'assurance-emploi du Canada (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 %. 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 viennent d'accoucher. Ces prestations peuvent être payées pour un maximum de 15 semaines. Elles peuvent être versées à partir de la douzième semaine avant la date prévue de l'accouchement et peuvent terminer jusqu'à 17 semaines après la date réelle de celui-ci.
- Les prestations parentales, pour les parents qui s'occupent d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté. 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, une blessure ou quarantaine. Ces prestations peuvent être payées pour un maximum de 15 semaines.
- 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'un enfant gravement malade ou blessé. 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'un adulte gravement malade ou blessé. Cette prestation peut être payée pour un maximum de 15 semaines, pouvant être partagées entre les différents aidants familiaux admissibles.

Depuis 2006, le Québec assume la responsabilité de fournir des prestations de maternité, parentales et d'adoption (MPA) aux résidents du Québec dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale (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 atteint 3 760 \$ 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 la RQAP. Ils peuvent toutefois avoir accès aux prestations de maladie, de compassion et pour proches aidants.

A.2 Prestations d'AE – Partie II

Les prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) sont des prestations versées en vertu de la partie II de la Loi sur l'AE. Les PEMS 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 (EDMT).

A.3 Financement

Le régime d'AE est financé par des cotisations salariales et patronales, sous forme de primes 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 de l'employé. 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.

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 l'information prévue au paragraphe 66.1(1) de la Loi sur l'AE.

Le ministre des Finances fournit 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 pour l'application 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 pour l'application des articles 4 et 69 de la Loi sur l'AE;
- les renseignements communiqués en application de l'article 66.1 de la Loi sur l'AE;
- la source des données, les hypothèses économiques et actuarielles et les méthodes actuarielles utilisées.

31 août

La Commission fournit au 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, le 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 établir un taux de cotisation différent de celui établi par la Commission, basé sur une recommandation conjointe du ministre de l'EDS et du ministre des Finances, s'il l'estime dans l'intérêt public.

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 2022 est le taux de cotisation qui devrait générer suffisamment de revenus de cotisations pour faire en sorte qu'à la fin de 2028 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 2021 et la projection, sur la période de sept ans (2022-2028), 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.

Conformément à l'article 69 de la Loi sur l'AE et son règlement d'application, des réductions des cotisations sont accordées aux employeurs qui parrainent un RAS 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 la réduction applicable pour 2022 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 2019, 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 d'imposition 2020 sont utilisées. Les données complètes pour l'année 2020 ne seront disponibles qu'en janvier 2022. Les dépenses d'AE sont connues jusqu'à la fin de l'année civile 2020. Cependant, les dépenses pour l'année 2020 incluent l'impact de la pandémie de la COVID-19. Les dépenses d'AE pour les années 2021 à 2028 sont donc projetées à partir des prestations versées en 2019, qui est considérée comme l'année de référence.

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);
- 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 2021 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 (RAS) 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 (p. ex. 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 prestations d'emploi et mesures de soutien;
 - les autres prestations versées dans le cadre de divers projets pilotes et mesures spéciales;
 - les frais administratifs;
 - les autres coûts tels que les créances douteuses, nets des pénalités et intérêts recouverts des demandeurs.
- réductions des cotisations accordées aux employeurs qui parrainent un RAS admissible;
- réductions des cotisations accordées aux employés qui résident dans une province qui a établi un régime provincial et à leurs employeurs;
- remise des cotisations d'AE accordée aux petites entreprises en lien avec la nouvelle prestation de soutien à la formation d'AE, qui devait être mise en vigueur à la fin de 2020, mais qui est maintenant reportée à l'année civile 2022. Les détails législatifs de la remise seront confirmés ultérieurement.

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 et remise;

- 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 (p. ex. 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 cumulatif projeté du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2021, le taux d'équilibre prévu sur sept ans peut augmenter ou diminuer. Pour 2022, étant donné que le solde du compte projeté au 31 décembre 2021 est en déficit, l'amortissement du solde du compte 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 (7 prochaines années) = revenus de cotisations (7 prochaines années) + solde du COAE au 31 décembre 2021

Dépenses de programme directes + R_{RAS} + R_{RP} + R_{CPE} = $1.4 \times \text{Taux} \times \text{RAT}$ + $\text{Taux} \times \text{RAT} \times (1 - \text{RC} \%)$ + $\text{Taux} \times \text{RTTI}$ + COAE

Cotisations des employeurs versées au nom des salariés, avant les réductions en raison des RAS et des régimes provinciaux et de la remise aux petites entreprises.

Cotisations des salariés retenues à la source, ajustées pour tenir compte des remboursements aux salariés, avant les réductions en raison des régimes provinciaux.

Cotisations versées par les travailleurs indépendants, avant les réductions en raison des régimes provinciaux.

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

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;

R_{CPE} = remise des cotisations d'AE pour les petites entreprises pour compenser les coûts reliés à la nouvelle prestation de soutien à la formation d'AE proposée dans le budget de 2019 dont la mise en place est prévue en 2022;

COAE = Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2021 (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 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 RAS 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 RAS 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 RAS 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 RAS 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 RAS admissible est contrebalancé par les économies au régime d'AE générées par des prestations de maladie inférieures en raison des RAS 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 2022 pour les employeurs qui parrainent un RAS admissible. Le reste de cette section fournit plus d'informations à ce sujet.

La méthode de calcul des taux de réduction applicables en 2022 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 RAS 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 RAS 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 RAS admissible (1 à 4).

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 emploi¹ 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 en 2022, le ratio de CPP est égal au résultat obtenu en divisant le CPP moyen pour la période de 2018 à 2020 par la rémunération assurable moyenne à l'égard de tous les assurés pour la période de 2018 à 2020. La formule servant à calculer le ratio de CPP est la suivante :

$$\text{Ratio de CPP} = \frac{\text{CPP (2020)} + \text{CPP (2019)} + \text{CPP (2018)}}{\text{RAT (2020)} + \text{RAT (2019)} + \text{RAT (2018)}}$$

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

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, pour calculer les taux de réduction de 2022, le CR de chaque catégorie repose sur les années 2018 à 2020. La formule servant à calculer le ratio de CR d'une catégorie donnée est la suivante :

$$\text{Ratio de CR (x)} = \frac{\text{CR(x) (2020)} + \text{CR (x) (2019)} + \text{CR (x) (2018)}}{\text{RAT (x) (2020)} + \text{RAT (x) (2019)} + \text{RAT (x) (2018)}}$$

Où : x = la catégorie de RAS 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.

¹ 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.

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 obtenus servent à déterminer les taux de réduction de chaque catégorie pour 2022. La rémunération assurable estimative par catégorie pour 2022 est ensuite utilisée pour estimer la réduction des cotisations patronales de 2022 en raison des RAS admissibles. Les réductions des cotisations patronales estimées pour les années 2023 à 2028 reflètent les mesures temporaires et la bonification des prestations de maladie de 15 à 26 semaines à compter de l'été 2022.

L'annexe E fournit un complément d'information sur le calcul de la réduction des cotisations patronales en raison des RAS admissibles en 2022 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 (MP) 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 et leurs employeurs.

Tel que discuté dans la 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 les 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'appliqueront en 2022. 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, parentales et d'adoption (MPA) aux résidents du Québec par le Régime québécois d'assurance parentale (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 2022 en raison du RQAP est égale au ratio des dépenses MP de l'AE pour 2022, 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 2022 des résidents hors de la province du Québec. Ainsi, la formule pour la réduction RQAP est :

$$\text{Réduction RQAP 2022} = \frac{\text{Dépenses MP D'AE en 2022}}{\underbrace{1.4 \times \text{RAT}_{(2022 \text{ HQ})} + \text{RAT}_{(2022 \text{ HQ})} \times (1 - \text{RC}\%) + \text{RTTI}_{(2022 \text{ HQ})}}_{\text{Base de rémunération 2022 pour les résidents hors Québec}}}$$

Où:

$\text{RAT}_{(2022 \text{ HQ})}$ = rémunération assurable totale des salariés qui résident hors Québec en 2022, avant l'ajustement pour le remboursement des cotisations versées par les salariés;

$\text{RC}\%$ = ajustement pour le remboursement des cotisations versées par les salarié en 2022 (en % de la RAT);

$\text{RTTI}_{(2022 \text{ HQ})}$ = rémunération totale des travailleurs indépendants hors Québec 2022 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'assurance-emploi* (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 Canada¹, 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 40 072,92 \$².

Le MRA de 2022 avant arrondissement correspond au MRA de 2007 avant arrondissement (40 072,92 \$) multiplié par la moyenne de la RHM pour chacun des mois de la période de douze mois se terminant le 30 avril 2021 (1 119,2058 \$) divisé par la moyenne de la RHM pour chacun des mois de la période de douze mois se terminant le 30 avril 2006 (743,5792 \$).

$$\begin{aligned}
 \text{MRA}_{2022} &= \text{MRA}_{2007} \times \frac{\text{RHM}_{2021}}{\text{RHM}_{2006}} \\
 &= 40\,072,92 \$ \times \frac{1\,119,2058 \$}{743,5792 \$} = 60\,316,17 \$
 \end{aligned}$$

¹ Statistique Canada a effectué une révision de la série sur la RHM depuis le rapport actuariel 2021.

² $52 \times \text{RHM}_{2006} \times \frac{\text{RHM}_{2006}}{\text{RHM}_{2005}} = 52 \times 743,5792 \$ \times \frac{743,5792 \$}{717,4750 \$}$

Arrondi au multiple inférieur de cent dollars, le MRA de 2022 est égal à **60 300 \$**. Il s'agit d'une augmentation de 4 000 \$, ou 7,1 %, par rapport au MRA de 2021 de 56 300 \$. La pandémie de la COVID-19 a entraîné une augmentation accrue du chômage chez les canadiens à plus faible revenu, entraînant une augmentation globale de la RHM pour la période de 12 mois se terminant en avril 2021 plus élevée que ce qui a pu être observé historiquement.

Tableau 23 Maximum de la rémunération assurable (\$)

Année	Moyenne de la RHM pour la période de 12 mois se terminant le 30 avril	MRA révisé avant arrondissement	MRA applicable	Variation annuelle du MRA applicable
2005	717,4750	39 000,00	39 000	-
2006	743,5792	39 000,00	39 000	-
2007	764,8708	40 072,92	40 000	2,6 %
2008	796,5883	41 220,37	41 100	2,8 %
2009	814,8108	42 929,69	42 300	2,9 %
2010	830,0800	43 911,73	43 200	2,1 %
2011	862,2858	44 734,62	44 200	2,3 %
2012	878,4533	46 470,25	45 900	3,8 %
2013	901,4042	47 341,55	47 400	3,3 %
2014	919,1942	48 578,42	48 600	2,5 %
2015	943,4942	49 537,15	49 500	1,9 %
2016	952,9875	50 846,73	50 800	2,6 %
2017	961,5100	51 358,34	51 300	1,0 %
2018	985,4742	51 817,64	51 700	0,8 %
2019	1 007,0175	53 109,11	53 100	2,7 %
2020	1 045,0292	54 270,12	54 200	2,1 %
2021	1 119,2058	56 318,64	56 300	3,9 %
2022	N/A	60 316,17	60 300	7,1 %

Les MRA pour les années précédant 2022 ne sont pas révisés et sont basés sur la loi en vigueur lors de leur détermination. Cependant, le calcul du MRA de 2022 inclut des ajustements rétroactifs, conformément aux dispositions législatives présentement en vigueur.

Minimum de la rémunération des travailleurs autonomes (MRTA) pour 2022

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 2021, conformément à l'article 11.1 du Règlement sur l'AE, le MRTA de 2021 avant arrondissement était de 7 555,82 \$ de la rémunération des travailleurs autonomes en 2020. Le MRTA doit être ajusté annuellement et de façon composée en utilisant les mêmes paramètres que la hausse du MRA (voir section précédente) et arrondi au dollar inférieur le plus près.

$$MRTA_{2022} = MRTA_{2021} \times \frac{RHM_{2021}}{RHM_{2020}} = 7\,555,82 \$ \times \frac{1\,119,2058 \$}{1\,045,0292 \$} = 8\,092,14 \$$$

Pour les demandes de prestations présentées en 2022 le MRTA est donc égal à 8 092 \$ de la rémunération des travailleurs autonomes en 2021. Cependant, des mesures temporaires spéciales ont été mises en place par le gouvernement pour réduire le montant des revenus des travailleurs indépendants requis pour présenter une demande. Pour les demandes établies entre le 3 janvier 2021 et le 25 septembre 2021, le seuil est abaissé à 5 000 \$; puis pour les demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022, il est abaissé à 5 289 \$.

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'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), le ministre de l'Emploi et du Développement social (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;
- 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 2022 aux termes de l'article 66 de la Loi sur l'AE, le ministre de l'EDS a fourni à l'actuaire les renseignements suivants :

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

Partie I	Réal		Prévision						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Projets pilotes/mesures spéciales temporaires									
Projet pilote - Aide à l'emploi aux travailleurs éligibles des industries saisonnières dans les régions ciblées	102,2	12,6	66,0	42,8	-	-	-	-	-
Prolongation de la durée maximale des accords de travail partagé	7,7	6,4	-	-	-	-	-	-	-
Programme d'accords de travail partagé - COVID-19	7,5	721,3	405,9	89,3	11,3	-	-	-	-
Bénéfices de transition de l'AE									
Prestations régulières									
Taux de chômage de 13,1 %, Crédit de 300 heures & Maximum 50 semaines	1 100,6	4 536,5	5 781,5	35,1	-	-	-	-	-
Taux de prestation minimum de 500 \$	1 015,3	1 399,1	1 061,8	4,2	-	-	-	-	-
Prestations spéciales									
Taux de chômage de 13,1 % & Crédit de 480 heures*	145,0	691,5	524,4	2,1	-	-	-	-	-
Taux de prestation minimum de 500 \$	125,9	555,4	421,4	1,7	-	-	-	-	-
Prestations pour pêcheurs									
Éligibilité à 2 500 \$	-	23,3	17,7	0,1	-	-	-	-	-
Accès amélioré - Gains des années précédentes	20,2	99,4	0,5	-	-	-	-	-	-
Taux de prestation minimum de 500 \$	1,6	19,1	14,5	0,1	-	-	-	-	-
Abandon de la période d'attente									
Prestations régulières	492,2	468,1	-	-	-	-	-	-	-
Prestations spéciales	71,9	124,3	-	-	-	-	-	-	-
Prestations pour pêcheurs	2,5	5,0	-	-	-	-	-	-	-
Taux de prestation minimum de 300 \$									
Prestations régulières	-	37,6	66,9	0,3	-	-	-	-	-
Prestations spéciales	-	4,7	26,6	0,1	-	-	-	-	-
Prestations pour pêcheurs	-	0,1	0,9	0,0	-	-	-	-	-
Simplification de l'AE									
Prestations régulières - 420 heures d'éligibilité requise & Minimum 14 semaines de bénéfices	-	87,9	898,6	210,4	0,4	-	-	-	-
Prestations régulières - Règles simplifiées à la séparation	-	81,7	835,4	195,6	0,4	-	-	-	-
Prestations spéciales - 420 heures d'éligibilité requise**	-	7,4	84,0	24,0	0,1	-	-	-	-
Prestations pour pêcheurs - Éligibilité à 2 500 \$	-	0,1	0,4	0,1	0,0	-	-	-	-
Sous-total	3 092,6	8 881,2	10 206,3	605,9	12,1	-	-	-	-
Modifications proposées et permanentes récentes									
Prolongation de la durée maximale des bénéfices de maladie de 15 à 26 semaines	-	-	79,8	580,8	794,6	841,4	890,4	942,0	996,6
Allocation canadienne pour la formation									
Prestation de soutien à la formation d'AE	-	-	21,6	285,0	294,0	296,3	296,3	296,3	296,3
Remise de cotisations aux petites entreprises	-	-	26,4	27,3	28,2	28,9	29,0	29,0	29,0
Sous-total	-	-	127,8	893,1	1 116,8	1 166,6	1 215,7	1 267,3	1 321,9
Total	3 092,6	8 881,2	10 334,1	1 498,9	1 128,9	1 166,6	1 215,7	1 267,3	1 321,9

* Plutôt que de recevoir un crédit d'heures, les travailleurs autonomes peuvent se qualifier avec un seuil de revenu inférieur de 5 000 \$.

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

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

	Réel		Prévision						
	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26	2026-27	2027-28	2028-29
Partie II									
Prestations d'emploi et mesures de soutien***	2 443,4	2 530,9	2 532,0	2 107,0	2 107,0	2 107,0	2 107,0	2 107,0	2 107,0
Frais administratifs****	2 373,9	2 720,9	1 952,2	1 898,0	1 885,8	1 877,7	1 878,1	1 878,1	1 878,1

*** Comprend un investissement supplémentaire dans l'EDMT annoncé dans le budget de 2017.

**** Comprend les frais d'administration de la nouvelle prestation de soutien à la formation de l'assurance-emploi proposée dans le budget de 2019 et dont le lancement est prévu en 2022.

De plus, le ministre de l'EDS a fourni un sommaire du Compte des opérations de l'AE qui présente un déficit cumulatif préliminaire de 7,7 milliards de dollars au 31 mars 2021, 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.

Projets pilotes et mesures spéciales temporaires

En août 2018, le gouvernement du Canada a annoncé que, suite au budget de 2018, un nouveau projet pilote serait mis en place pour offrir jusqu'à cinq semaines supplémentaires de prestations régulières d'AE aux travailleurs des industries saisonnières admissibles dans 13 régions ciblées. Les cinq semaines supplémentaires de prestations régulières s'appliquent aux prestations qui commencent entre le 5 août 2018 et le 30 mai 2020. En juin 2020, le règlement sur l'AE a été modifié pour prolonger la période d'admissibilité jusqu'en octobre 2021. Le coût révisé prévu par le ministre de l'EDS était de 294 millions de dollars. Le budget de 2021 a prolongé davantage la période d'admissibilité jusqu'au 29 octobre 2022. Le coût révisé était de 224 millions de dollars.

Le budget de 2016 a prolongé la durée maximale des accords de Travail partagé qui commencent ou prennent fin entre le 1^{er} avril 2016 et le 31 mars 2017, de 38 à 76 semaines. Le plan d'action sur le bois d'œuvre annoncé en juin 2017 a également prolongé la durée maximale des accords de Travail partagé qui commencent entre le 30 juillet 2017 et le 28 mars 2020 afin de supporter les travailleurs touchés par la baisse d'activité dans le secteur forestier. En juin 2018, le gouvernement du Canada a aussi annoncé la prolongation de la durée maximale des accords de Travail partagé entre le 19 août 2018 et le 27 mars 2021 pour supporter les travailleurs touchés par les tarifs américains pour le secteur canadien de l'acier et de l'aluminium.

En mars 2020, dans le cadre du Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19, le gouvernement a annoncé des changements temporaires au programme de Travail partagé. Ces changements comprennent l'extension de la durée maximale des ententes, la levée de la période d'attente obligatoire, l'élargissement des critères d'admissibilité et la simplification du processus d'application. Les mesures temporaires étaient initialement en place entre le 15 mars 2020 et le 14 mars 2021. Le budget de 2021 a annoncé qu'elles seraient prolongées jusqu'au 24 septembre 2022.

Mesures de transition pour faciliter l'accès à l'AE

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. Un sommaire des plus récentes 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 %, entraîne une norme d'admissibilité uniforme de 120 heures pour les prestations régulières d'AE.
- Un crédit d'heures unique de 480 heures, entraînant 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 pêcheurs et spéciales d'AE (300 \$ par semaine pour les prestations parentales prolongées).
- Une période maximale de 50 semaines de prestations régulières d'AE.
- Une norme d'admissibilité commune de 2 500 \$ de rémunération pour les pêcheurs pour avoir accès aux prestations de pêcheurs ou spéciales d'AE.
- Une permission de calculer le taux de prestations pour pêcheurs 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 a été prolongée jusqu'au 18 décembre 2021.

De plus, la période d'attente d'une semaine a été levée temporairement comme suit :

- Pour toutes les prestations d'AE établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 octobre 2020.
- Pour les prestations de maladie de l'AE présentées le 27 septembre 2020 ou après, et ce, pour une période d'un an, afin d'encourager le respect des mesures de santé publique.
- Pour toutes les prestations d'AE établies entre le 31 janvier 2021 et le 25 septembre 2021.

Finalement, pour les demandes de prestations établies entre le 3 janvier 2021 et le 25 septembre 2021, les travailleurs indépendants qui choisissent de cotiser à l'AE peuvent 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, ce qui correspond au taux de la Prestation canadienne de la relance économique (PCRE) pour les nouveaux demandeurs.

Mesures temporaires d'accès à l'AE du budget de 2021 (simplification de l'AE)

Le budget de 2021 prévoit des changements législatifs pour simplifier et faciliter l'accès à l'AE pour les Canadiens au cours de la prochaine année alors que les conditions du marché du travail commencent à s'améliorer. Les mesures temporaires suivantes s'appliqueront aux demandes de prestations admissibles établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022:

- Une norme d'admissibilité commune de 420 heures pour les prestations régulières et

spéciales d'AE, donnant droit à un minimum de 14 semaines de prestations régulières. Les seuils de rémunération pour les pêcheurs et les travailleurs indépendants sont également modifiés (2 500 \$ pour les pêcheurs et 5 289 \$ pour les travailleurs indépendants qui ont adhéré aux prestations spéciales d'AE).

- Une aide aux travailleurs occupant plus d'un emploi, de même qu'à ceux qui ont changé d'emploi, afin d'améliorer leur situation à mesure que la relance gagne en vigueur, en s'assurant que toutes les heures assurables et tous les emplois soient considérés pour établir l'admissibilité d'un demandeur, à condition que la dernière cessation d'emploi soit 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.

Changements permanents récemment proposés

Le budget de 2021 prévoit la bonification des prestations de maladie qui passeraient de 15 à 26 semaines. Cette modification est prévue pour l'été 2022.

Le budget 2019 a annoncé une nouvelle prestation de soutien à la formation d'AE afin d'apporter une aide au revenu lorsqu'une personne doit s'absenter du travail pour poursuivre une formation. Cette prestation apportera un soutien au revenu pour une période maximale de quatre semaines à 55 % des gains hebdomadaires moyens sur une période de quatre ans. Elle devait initialement être lancée à la fin de 2020, mais EDSC a indiqué qu'elle serait repoussée à 2022. De plus, le gouvernement a annoncé une mesure de soutien aux petites entreprises sous forme de remise de cotisations d'AE pour aider à contrebalancer la hausse des cotisations liée à l'introduction de la nouvelle prestation de soutien à la formation. Cette remise serait disponible à partir de 2022 pour les employeurs qui paient des cotisations patronales égales ou inférieures à 20 000 \$.

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.

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 2022 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)**

	Réel				Prévision					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	
Population en âge de travailler (15+)	31 053	31 318	31 760	32 211	32 642	33 073	33 494	33 910	34 323	
Population active	19 905	20 324	20 559	20 723	20 906	21 087	21 264	21 439	21 614	
Personnes qui ont un emploi	18 005	18 792	19 290	19 489	19 694	19 889	20 046	20 211	20 375	
Employés	15 233	16 078	16 500	16 640	16 794	16 943	17 060	17 186	17 311	
Travailleurs indépendants	2 771	2 714	2 790	2 849	2 900	2 946	2 986	3 025	3 064	
Chômeurs	1 901	1 532	1 269	1 234	1 212	1 198	1 217	1 228	1 239	
Taux de chômage	9,6 %	7,5 %	6,2 %	6,0 %	5,8 %	5,7 %	5,7 %	5,7 %	5,7 %	
Rémunération hebdomadaire moyenne (\$)	1 098	1 147	1 187	1 226	1 260	1 293	1 330	1 367	1 405	
Croissance du revenu d'emploi moyen	3,6 %	3,0 %	3,5 %	3,1 %	2,6 %	2,5 %	2,8 %	2,8 %	2,7 %	

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 (RAS) admissibles ou de la remise de cotisations visant les petites entreprises;
- 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;
- 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 maximum de la rémunération assurable (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 2020 est établi de sorte que la rémunération assurable pour 2020 soit cohérente avec les cotisations prévues pour cette année qui sont déterminées à partir des cotisations pour l'année 2020 traitées à ce jour et de l'augmentation du revenu moyen pour 2020 fournie par le ministre des Finances.

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 (%)
2014	15 072		18 645		
2015	15 189	0,78 %	18 851	1,11 %	0,33 %
2016	15 314	0,83 %	18 874	0,12 %	(0,71 %)
2017	15 613	1,95 %	19 219	1,83 %	(0,12 %)
2018	15 743	0,83 %	19 620	2,09 %	1,26 %
2019	16 116	2,37 %	19 944	1,65 %	(0,72 %)
2020	15 233	(5,48 %)	19 206	(3,70 %)	1,78 %

Le nombre prévu d'individus ayant un revenu d'emploi est obtenu par régression à partir d'une relation historique corrélée de 1989 à 2019, 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 2021 à 2028.

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
2021	16 078		19 982	
2022	16 500	2,63 %	20 471	2,45 %
2023	16 640	0,85 %	20 630	0,78 %
2024	16 794	0,92 %	20 803	0,84 %
2025	16 943	0,89 %	20 965	0,78 %
2026	17 060	0,69 %	21 084	0,57 %
2027	17 186	0,73 %	21 212	0,61 %
2028	17 311	0,73 %	21 338	0,60 %

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 %
2014	46 415	21,8 %	14,7 %	13,1 %	12,4 %	9,9 %	28,1 %
2015	47 223	22,0 %	14,7 %	13,3 %	12,4 %	9,9 %	27,8 %
2016	46 872	21,4 %	14,6 %	13,2 %	12,4 %	10,0 %	28,4 %
2017	48 200	21,6 %	14,5 %	13,3 %	12,4 %	9,9 %	28,2 %
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 %

La répartition de 2019 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 2020 à 2028.

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 la période 2014 à 2019.

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
2014	48 600	1,0471	64,2 %	18 645	11 962	6 683
2015	49 500	1,0482	64,5 %	18 851	12 168	6 683
2016	50 800	1,0838	65,3 %	18 874	12 327	6 547
2017	51 300	1,0643	64,7 %	19 219	12 425	6 794
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	1,0242	63,0 %	19 206	12 098	7 109
2021	56 300	1,0332	63,4 %	19 982	12 669	7 313
2022	60 300	1,0692	65,0 %	20 471	13 306	7 166
2023	62 500	1,0747	65,2 %	20 630	13 458	7 172
2024	64 600	1,0829	65,6 %	20 803	13 644	7 160
2025	66 700	1,0911	65,9 %	20 965	13 822	7 142
2026	68 500	1,0901	65,9 %	21 084	13 892	7 192
2027	70 300	1,0884	65,8 %	21 212	13 961	7 251
2028	72 300	1,0895	65,9 %	21 338	14 054	7 284

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 pour les années 2020 à 2028. Le tableau 30 présente le calcul du revenu d'emploi total prévu pour les années 2020 à 2028, de même que les données réelles fournies par l'ARC pour les années comprises entre 2014 et 2019.

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)
2014	18 645		46 415			865 389 791
2015	18 851	1,11 %	47 223	1,74 %	2,87 %	890 187 256
2016	18 874	0,12 %	46 872	(0,74 %)	(0,62 %)	884 643 535
2017	19 219	1,83 %	48 200	2,83 %	4,71 %	926 339 401
2018	19 620	2,09 %	49 709	3,13 %	5,28 %	975 279 385
2019	19 944	1,65 %	51 082	2,76 %	4,46 %	1 018 784 902
2020	s. o.	(3,70 %)	s. o.	3,60 %	(0,23 %)	1 016 409 096
2021	s. o.	4,04 %	s. o.	2,97 %	7,13 %	1 088 848 103
2022	s. o.	2,45 %	s. o.	3,50 %	6,04 %	1 154 575 656
2023	s. o.	0,78 %	s. o.	3,11 %	3,91 %	1 199 735 750
2024	s. o.	0,84 %	s. o.	2,58 %	3,44 %	1 241 011 727
2025	s. o.	0,78 %	s. o.	2,48 %	3,28 %	1 281 663 669
2026	s. o.	0,57 %	s. o.	2,79 %	3,38 %	1 324 922 711
2027	s. o.	0,61 %	s. o.	2,79 %	3,41 %	1 370 136 467
2028	s. o.	0,60 %	s. o.	2,74 %	3,35 %	1 416 069 840

Comme indiqué dans le tableau 31, la répartition historique du revenu d'emploi en pourcentage du revenu d'emploi moyen est relativement 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 %
2014	46 415	2,4 %	5,4 %	8,2 %	10,8 %	11,1 %	62,2 %
2015	47 223	2,3 %	5,4 %	8,3 %	10,8 %	11,1 %	62,1 %
2016	46 872	2,3 %	5,4 %	8,2 %	10,8 %	11,2 %	62,1 %
2017	48 200	2,3 %	5,4 %	8,3 %	10,8 %	11,1 %	62,0 %
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 %

La répartition de 2019 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 2020 à 2028. 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 2020 à 2028. Les données réelles sont également présentées pour la période de 2014 à 2019.

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
2014	48 600	1,0471	28,9 %	865 389 791	250 470 009	614 919 782
2015	49 500	1,0482	29,1 %	890 187 256	259 085 340	631 101 916
2016	50 800	1,0838	30,6 %	884 643 535	271 084 982	613 558 553
2017	51 300	1,0643	29,8 %	926 339 401	275 896 851	650 442 550
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	1,0242	28,6 %	1 016 409 096	290 608 497	725 800 599
2021	56 300	1,0332	29,0 %	1 088 848 103	315 953 878	772 894 225
2022	60 300	1,0692	30,7 %	1 154 575 656	354 357 935	800 217 721
2023	62 500	1,0747	30,9 %	1 199 735 750	371 289 467	828 446 283
2024	64 600	1,0829	31,3 %	1 241 011 727	388 713 508	852 298 219
2025	66 700	1,0911	31,7 %	1 281 663 669	406 233 020	875 430 648
2026	68 500	1,0901	31,7 %	1 324 922 711	419 355 262	905 567 449
2027	70 300	1,0884	31,6 %	1 370 136 467	432 584 954	937 551 514
2028	72 300	1,0895	31,6 %	1 416 069 840	447 809 087	968 260 753

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 RAS 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;

- 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 RAS 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 2014 à 2019 à partir du relevé de revenus de cotisations de l'ARC figure au tableau 33. Les cotisations nettes traitées présentées entre 2014 et 2016 dans ce tableau ne tiennent pas compte de la réduction des cotisations en raison du crédit pour l'embauche visant les petites entreprises.

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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Cotisations nettes traitées	22 838,3	23 459,0	23 915,1	21 196,7	22 645,6	23 065,4
Remboursements non-ajustés de cotisations salariales	266,0	254,0	241,1	242,6	266,5	262,4
Excédent	3,0	3,1	2,7	3,2	2,9	2,7
Réduction des cotisations en raison des régimes d'assurance-salaire	854,0	837,4	871,2	922,2	953,1	993,7
Redressements nets (RQAP)	7,4	6,3	7,3	6,6	5,6	6,2
Autres ajustements comptables	5,7	5,0	21,7	7,3	6,3	2,5
Revenus bruts de cotisations d'AE	23 974,3	24 564,7	25 059,2	22 378,6	23 880,0	24 333,0
Répartition de la rémunération assurable (province d'emploi) :						
Hors Québec	78,2 %	78,4 %	78,2 %	78,1 %	78,0 %	77,8 %
Québec	21,8 %	21,6 %	21,8 %	21,9 %	22,0 %	22,2 %
Taux de cotisation d'AE :						
Hors Québec	1,88 %	1,88 %	1,88 %	1,63 %	1,66 %	1,62 %
Québec	1,53 %	1,54 %	1,52 %	1,27 %	1,30 %	1,25 %
Taux de cotisation moyen pondéré	1,80 %	1,81 %	1,80 %	1,55 %	1,58 %	1,54 %
Rémunération assurable totale	553 812	566 606	579 630	601 138	629 386	659 308

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 2019 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 2020 à 2028. 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 2020 et 2021, cet ajustement est présumé se situer à 95,5 % et 96,0 % respectivement. Il devrait atteindre sa valeur ultime de 96,4 % en 2022. Le tableau 34 présente les détails du calcul de la rémunération assurable totale projetée pour la période allant de 2020 à 2028, de même que les données réelles pour les années 2014 à 2019. Pour l'année 2020, 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	Nombre d'individus ayant un revenu d'emploi supérieur au MRA	Revenu d'emploi total pour les individus ayant un revenu d'emploi supérieur au MRA, limité au MRA	Revenu d'emploi total limité au MRA	Rémunération assurable totale	Augmentation de la rémunération assurable totale
	(\$)	(milliers \$)	(milliers)	(milliers \$)	(milliers \$)	(milliers \$)	
2014	48 600	250 470 009	6 683	324 804 152	575 274 161	553 811 508	
2015	49 500	259 085 340	6 683	330 817 311	589 902 651	566 606 136	2,31 %
2016	50 800	271 084 982	6 547	332 577 288	603 662 269	579 630 252	2,30 %
2017	51 300	275 896 851	6 794	348 518 759	624 415 610	601 138 318	3,71 %
2018	51 700	285 255 566	7 107	367 436 863	652 692 429	629 385 708	4,70 %
2019	53 100	298 240 070	7 247	384 804 549	683 044 619	659 308 444	4,75 %
2020	54 200	290 608 497	7 109	385 289 135	675 897 633	645 338 099	(2,12 %)
2021	56 300	315 953 878	7 313	411 708 555	727 662 433	698 555 936	8,25 %
2022	60 300	354 357 935	7 166	432 092 315	786 450 250	758 138 041	8,53 %
2023	62 500	371 289 467	7 172	448 263 862	819 553 329	790 049 409	4,21 %
2024	64 600	388 713 508	7 160	462 522 188	851 235 696	820 591 211	3,87 %
2025	66 700	406 233 020	7 142	476 402 388	882 635 409	850 860 534	3,69 %
2026	68 500	419 355 262	7 192	492 642 358	911 997 620	879 165 706	3,33 %
2027	70 300	432 584 954	7 251	509 745 575	942 330 529	908 406 630	3,33 %
2028	72 300	447 809 087	7 284	526 640 382	974 449 469	939 369 288	3,41 %

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 MPA 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.

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 diminué jusqu'en 2015 et qu'une légère hausse a ensuite été observée entre 2015 et 2020. Selon la tendance historique, 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 tout en restant près de 22 %. Ceci est 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
	Québec	Québec
2014	21,79 %	78,21 %
2015	21,64 %	78,36 %
2016	21,84 %	78,16 %
2017	21,91 %	78,09 %
2018	21,97 %	78,03 %
2019	22,22 %	77,78 %
2020	22,53 %	77,47 %
2021	22,18 %	77,82 %
2022	22,17 %	77,83 %
2023	22,15 %	77,85 %
2024	22,13 %	77,87 %
2025	22,12 %	77,88 %
2026	22,10 %	77,90 %
2027	22,08 %	77,92 %
2028	22,07 %	77,93 %

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.

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 2014 à 2019. Le redressement pour l'année civile 2019 est préliminaire.

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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Redressements du gouvernement du Canada au gouvernement du Québec (c.-à-d. pour les résidents du Québec travaillant hors Québec):						
Part des salariés	12 155	12 241	13 145	13 652	14 238	14 631
Part de l'employeur	15 894	15 920	17 283	17 884	18 620	19 337
Total	28 049	28 161	30 428	31 537	32 858	33 968
Redressements du gouvernement du Québec au gouvernement du Canada (pour les résidents hors Québec travaillant au Québec):						
Part des salariés	12 451	13 285	13 562	14 782	16 078	16 001
Part de l'employeur	8 234	8 581	9 528	10 196	11 179	11 782
Total	20 685	21 866	23 090	24 978	27 257	27 783
Redressements nets du gouvernement du Canada au gouvernement du Québec :						
Part des salariés	(296)	(1 044)	(417)	(1 130)	(1 840)	(1 370)
Part de l'employeur	7 660	7 339	7 755	7 688	7 441	7 555
Total	7 364	6 295	7 338	6 558	5 601	6 185

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 historiques fournies par l'ARC, la rémunération assurable des salariés qui résident au Québec et qui travaillent hors Québec équivaut à 0,63 % de la rémunération assurable totale en moyenne pour les trois dernières années de données disponibles (2017 à 2019). La rémunération assurable des salariés qui résident hors Québec et qui travaillent au Québec représente 0,37 % 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 0,26 % 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 \$)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Rémunération assurable totale	553 811 508	566 606 136	579 630 252	601 138 318	629 385 708	659 308 444
Réduction RQAP	0,35 %	0,34 %	0,36 %	0,36 %	0,36 %	0,37 %
Multiple de l'employeur moyen :						
Employeurs hors Québec	1,31	1,32	1,32	1,30	1,30	1,30
Employeurs du Québec	1,31	1,31	1,31	1,29	1,30	1,30
Redressements de l'employeur :						
Du gouvernement du Canada à celui du Québec	15 894	15 920	17 283	17 884	18 620	19 337
Du gouvernement du Québec à celui du Canada	8 234	8 581	9 528	10 196	11 179	11 782
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	3 460 215	3 550 507	3 644 693	3 820 121	3 970 754	4 022 437
Du gouvernement du Québec à celui du Canada	1 802 579	1 928 919	2 025 281	2 193 687	2 395 209	2 450 805
Transfert net (du gouvernement du Canada à celui Québec)	1 657 636	1 621 588	1 619 412	1 626 434	1 575 544	1 571 631
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	0,62 %	0,63 %	0,63 %	0,64 %	0,63 %	0,61 %
Du gouvernement du Québec à celui du Canada	0,33 %	0,34 %	0,35 %	0,36 %	0,38 %	0,37 %
Transfert net (du gouvernement du Canada à celui Québec)	0,30 %	0,29 %	0,28 %	0,27 %	0,25 %	0,24 %

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 127 000 personnes en 2019) et des résidents hors Québec qui travaillent au Québec (environ 97 000 personnes en 2019) était presque identique à celle calculée en utilisant les données agrégées.

Pour les années 2020 à 2028, 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 2017 à 2019, c'est-à-dire 0,26 %. 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)		Transfert net vers le Québec	Proportion de la rémunération assurable - province de résidence		Rémunération assurable totale - province de résidence (milliers \$)		
	Hors Québec	Québec		Hors Québec	Québec	Canada	Hors Québec	Québec
	2019	77,78 %		22,22 %	0,24 %	77,54 %	22,46 %	659 308 444
2020	77,47 %	22,53 %	0,26 %	77,21 %	22,79 %	645 338 099	498 265 547	147 072 553
2021	77,82 %	22,18 %	0,26 %	77,56 %	22,44 %	698 555 936	541 799 984	156 755 952
2022	77,83 %	22,17 %	0,26 %	77,57 %	22,43 %	758 138 041	588 087 679	170 050 363
2023	77,85 %	22,15 %	0,26 %	77,59 %	22,41 %	790 049 409	612 999 337	177 050 073
2024	77,87 %	22,13 %	0,26 %	77,61 %	22,39 %	820 591 211	636 860 839	183 730 372
2025	77,88 %	22,12 %	0,26 %	77,62 %	22,38 %	850 860 534	660 437 947	190 422 588
2026	77,90 %	22,10 %	0,26 %	77,64 %	22,36 %	879 165 706	682 584 254	196 581 452
2027	77,92 %	22,08 %	0,26 %	77,66 %	22,34 %	908 406 630	705 468 589	202 938 041
2028	77,93 %	22,07 %	0,26 %	77,67 %	22,33 %	939 369 288	729 608 126	209 761 162

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 2014 à 2019. La comparaison de ce tableau et du tableau 33 pour l'année 2019 révèle que les redressements nets de 6,2 millions de dollars sont pris en compte dans le tableau 39 par le biais de revenus bruts de cotisations qui sont 14,1 millions de dollars moins élevés (24 333,0 \$ – 24 319,0 \$) et, dans le tableau 40, par le biais de remboursements de cotisations qui sont 7,9 millions de dollars moins élevés (262,4 \$ – 254,5 \$), sans effet sur les cotisations totales nettes.

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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Rémunération assurable totale	553 812	566 606	579 630	601 138	629 386	659 308
Répartition de la rémunération assurable (province de résidence) :						
Hors Québec	77,9 %	78,1 %	77,9 %	77,8 %	77,8 %	77,5 %
Québec	22,1 %	21,9 %	22,1 %	22,2 %	22,2 %	22,5 %
Taux de cotisation d'AE :						
Hors Québec	1,88 %	1,88 %	1,88 %	1,63 %	1,66 %	1,62 %
Québec	1,53 %	1,54 %	1,52 %	1,27 %	1,30 %	1,25 %
Taux de cotisation moyen pondéré	1,80 %	1,81 %	1,80 %	1,55 %	1,58 %	1,54 %
Revenus bruts de cotisations d'AE	23 960,3	24 551,3	25 045,1	22 364,5	23 866,4	24 319,0
Remboursements ajustés de cotisations salariales	259,4	246,9	234,4	235,2	258,5	254,5
Excédent	3,0	3,1	2,7	3,2	2,9	2,7
Réduction des cotisations en raison des RAS admissibles	854,0	837,4	871,2	922,2	953,1	993,7
Redressements nets (RQAP)	-	-	-	-	-	-
Autres ajustements comptables	5,7	5,0	21,7	7,3	6,3	2,5
Cotisations nettes traitées	22 838,3	23 459,0	23 915,1	21 196,7	22 645,6	23 065,4

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 2,46 % entre 2015 et 2019. Ce pourcentage est présumé demeurer constant à 2,46 %, jusqu'en 2028.

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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Rémunération assurable totale (RAT)	553 812	566 606	579 630	601 138	629 386	659 308
Remboursements ajustés de cotisations salariales	259	247	234	235	259	255
Taux de cotisation moyen	1,80 %	1,81 %	1,80 %	1,55 %	1,58 %	1,54 %
RAT assujettie à un remboursement	14 388	13 674	13 022	15 172	16 363	16 562
RAT assujettie à un remboursement (% de la RAT)	2,60 %	2,41 %	2,25 %	2,52 %	2,60 %	2,51 %

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 de l'assurance-emploi du Canada (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 MPA 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 salarial 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.

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 2021. 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.

L'augmentation plus élevée que d'habitude du nombre de participants en 2020 est fort probablement reliée à la pandémie de la COVID-19, alors que davantage de travailleurs indépendants ont cherché une forme d'assurance maladie. L'hypothèse pour compléter l'année 2021 est basée sur la moyenne des trois dernières années (2018-2020) d'adhésions hebdomadaires durant les six derniers mois de chaque année. Entre 2022 et 2028, le nombre de participants devrait augmenter basé sur les adhésions hebdomadaires moyennes au cours des trois dernières années précédant la pandémie (2017-2019). 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 2021 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 2028.

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

Participants cumulatifs lors de la dernière semaine de:	Résidents hors Québec	Résidents du Québec	Total
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	37 944	8 743	46 688
2022	39 753	8 949	48 702
2023	41 528	9 150	50 679
2024	43 303	9 352	52 656
2025	45 078	9 554	54 632
2026	46 853	9 755	56 609
2027	48 628	9 957	58 586
2028	50 438	10 163	60 600

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 2021 et 2028.

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 2019. 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 2021 à 2028. 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 2020 à 2028.

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
2020				317 614				40 987	358 601
2021	2,97 %	14,8 %	18,2 %	375 377	2,97 %	10,8 %	14,1 %	46 756	422 133
2022	3,50 %	4,8 %	8,4 %	407 039	3,50 %	2,4 %	5,9 %	49 530	456 569
2023	3,11 %	4,5 %	7,7 %	438 438	3,11 %	2,3 %	5,4 %	52 222	490 659
2024	2,58 %	4,3 %	7,0 %	468 972	2,58 %	2,2 %	4,8 %	54 749	523 722
2025	2,48 %	4,1 %	6,7 %	500 303	2,48 %	2,2 %	4,7 %	57 317	557 620
2026	2,79 %	3,9 %	6,8 %	534 510	2,79 %	2,1 %	5,0 %	60 160	594 670
2027	2,79 %	3,8 %	6,7 %	570 238	2,79 %	2,1 %	4,9 %	63 117	633 354
2028	2,74 %	3,7 %	6,6 %	607 658	2,74 %	2,1 %	4,9 %	66 185	673 843

D.3 Dépenses

Les dépenses d'AE comprennent les prestations de la partie I et de la partie II (prestations d'emploi et mesures de soutien), 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;
- les prestations spéciales pour les personnes malades (prestations de maladie), enceintes ou qui prennent soin d'un nouveau-né ou d'un enfant récemment adopté (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);
- la prestation de soutien à la formation (proposée dans le budget de 2019 et qui devrait être lancée en 2022).

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 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 2022, la prestation hebdomadaire maximale représente 55 % du MRA annuel de 60 300 \$ divisé par 52, soit 638 \$.

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

Le pourcentage des semaines de prestations dont la rémunération assurable des demandeurs est au-dessus du MRA a augmenté en 2014 et 2015 suite à la mise en place des meilleures semaines variables, une nouvelle approche pour calculer les prestations d'AE. Une augmentation supplémentaire a été observée en 2016 et s'explique en partie par les prestations régulières temporairement prolongées dans certaines régions touchées par la chute des prix des matières premières, étant donné que cette mesure affecte certaines régions où les employés touchent une rémunération plus élevée que la moyenne.

La proportion des semaines de prestations dont la rémunération des demandeurs est au-dessus du MRA a diminué à 46,5 % en 2017 avant d'augmenter à 47,0 % et à 47,9 % en 2018 et 2019 respectivement. En 2020, cette proportion a diminué à 41,6 % en raison de la forte proportion

de Canadiens à plus faible revenu ayant perdu leur emploi lors de la fermeture forcée de l'économie causée par la pandémie de la COVID-19. Selon les données partielles, cette proportion devrait diminuer davantage et atteindre 36,6 % en 2021. Elle est prévue commencer à augmenter en 2022 pour atteindre une valeur ultime de 47,1 % en 2024.

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

Année	% au-dessus du MRA
2013	41,9 %
2014	44,6 %
2015	47,2 %
2016	48,0 %
2017	46,5 %
2018	47,0 %
2019	47,9 %
2020	41,6 %
2021	36,6 %
2022	40,0 %
2023	45,0 %
2024-2028	47,1 %

En 2020, les PHM pour les demandeurs dont la rémunération assurable est au-dessus et en-dessous du MRA étaient respectivement de 573 \$ et 398 \$; ce dernier représente une valeur estimée sans le taux de prestations minimum de 500 \$.

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 2,2 % et 6,6 % pour 2021 et 2022 respectivement. L'augmentation annuelle moyenne pour les années 2023 à 2028 est de 3,5 %. Ces taux de croissance des PHM s'appliquent, en général, à tous les types de prestations à partir de 2022.

Tableau 44 Facteurs de croissance des prestations hebdomadaires moyennes

	Réel		Prévision						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Rémunération hebdomadaire moyenne (\$)	1 098	1 147	1 187	1 226	1 260	1 293	1 330	1 367	1 405
% de variation	6,8 %	4,5 %	3,5 %	3,3 %	2,8 %	2,6 %	2,9 %	2,8 %	2,8 %
MRA (\$)	54 200	56 300	60 300	62 500	64 600	66 700	68 500	70 300	72 300
% de variation	2,1 %	3,9 %	7,1 %	3,6 %	3,4 %	3,3 %	2,7 %	2,6 %	2,8 %
Proportion supérieure au MRA	41,6 %	36,6 %	40,0 %	45,0 %	47,1 %	47,1 %	47,1 %	47,1 %	47,1 %
Proportion inférieure au MRA	58,4 %	63,4 %	60,0 %	55,0 %	52,9 %	52,9 %	52,9 %	52,9 %	52,9 %
Croissance des PHM	1,6 %	2,2 %	6,6 %	5,6 %	4,0 %	3,0 %	2,8 %	2,7 %	2,8 %

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;
- 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 valable¹; et
- 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.

¹ 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. 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. 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 (<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/prestations-reguliere/demande.html>).

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
2010	1 493	535	35,8 %	176	11,8 %	110	7,3 %	892	59,7 %
2011	1 403	547	39,0 %	179	12,7 %	96	6,9 %	774	55,2 %
2012	1 375	535	38,9 %	188	13,7 %	92	6,7 %	743	54,1 %
2013	1 347	516	38,3 %	201	14,9 %	85	6,3 %	716	53,2 %
2014	1 320	506	38,3 %	197	14,9 %	83	6,3 %	701	53,1 %
2015	1 327	488	36,8 %	164	12,4 %	86	6,5 %	760	57,3 %
2016	1 359	506	37,2 %	162	11,9 %	88	6,5 %	779	57,3 %
2017	1 249	503	40,2 %	150	12,0 %	88	7,1 %	685	54,8 %
2018	1 164	463	39,8 %	183	15,8 %	77	6,6 %	594	51,1 %
2019	1 154	429	37,2 %	163	14,2 %	74	6,4 %	636	55,1 %
2020	1 897	481	25,4 %	171	9,0 %	80	4,2 %	1 326	69,9 %

* La statistique sur le motif de cessation d'emploi non valable pour l'année civile 2020 est estimée.

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 38,2 % 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. Cela s'est traduit par une augmentation du nombre de personnes sans gains assurables au cours des 52 dernières semaines entre 2019 et 2020, de 429 000 à 481 000. Selon l'expérience observée au cours des six premiers mois de 2021, la proportion d'individus sans rémunération assurable au cours des 52 dernières semaines est prévue augmenter à 43,0 % en 2021. Il est présumé que cette proportion diminuera ensuite à 38,0 % de chômeurs en 2022 et restera constante à ce niveau pour les années suivantes.
- Le pourcentage de chômeurs ayant un motif de cessation d'emploi non valable est lié au comportement des individus et varie selon la situation économique. Un pourcentage de 14,2 % a été observé en 2019. Il est présumé que ce pourcentage diminuera à 9,0 % en 2020 et 2021 avant d'augmenter jusqu'à sa valeur ultime de 13,0 % en 2025. La forte baisse en 2020 est attribuable à l'arrêt forcé de l'économie causé par la pandémie de la COVID-19. Selon les données publiées par Statistique Canada pour 2020 et les premiers mois de 2021, une plus faible proportion de personnes ont quitté leur emploi pour retourner à l'école, parce qu'elles sont insatisfaites ou pour partir à la retraite par rapport aux autres années. Cela a créé une pression à la baisse sur le pourcentage de chômeurs ayant un motif de cessation d'emploi non valable.

- Le ratio des bénéficiaires qui travaillent aux chômeurs est normalement relativement stable et peut être projeté en utilisant une moyenne des quelques dernières années. Cependant, compte tenu de la pandémie de la COVID-19, le ratio a diminué considérablement en 2020. Basés sur les premiers mois d'information disponibles pour 2021, il est estimé que le ratio de bénéficiaires qui travaillent par rapport aux chômeurs va augmenter considérablement en 2021 à une proportion de 10,0 % en raison du grand nombre de personnes travaillant à temps partiel pendant la pandémie tout en continuant de recevoir une prestation d'emploi. Il diminuera ensuite à une valeur ultime de 6,5 % en 2022.

La proportion et le nombre projetés de demandeurs potentiels sont présentés dans le tableau 46. Le nombre de demandeurs potentiels, en pourcentage des chômeurs, devrait légèrement augmenter de 58,0 % en 2021 à 58,5 % en 2022, avant de commencer à diminuer pour atteindre une valeur ultime de 55,5 % en 2025.

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 En % des C	Bénéficiaires qui travaillent En % des C	Demandeurs potentiels	
		En % des C	En % des C			En % des C	Nombre (milliers)
2021	1 532	43,0 %	9,0 %	10,0 %	58,0 %	889	
2022	1 269	38,0 %	10,0 %	6,5 %	58,5 %	742	
2023	1 234	38,0 %	11,0 %	6,5 %	57,5 %	710	
2024	1 212	38,0 %	12,0 %	6,5 %	56,5 %	685	
2025	1 198	38,0 %	13,0 %	6,5 %	55,5 %	665	
2026	1 217	38,0 %	13,0 %	6,5 %	55,5 %	676	
2027	1 228	38,0 %	13,0 %	6,5 %	55,5 %	682	
2028	1 239	38,0 %	13,0 %	6,5 %	55,5 %	688	

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 de l'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 de l'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;
- 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
2010	892	718	80,5 %
2011	774	608	78,5 %
2012	743	555	74,8 %
2013	716	523	73,1 %
2014	701	508	72,5 %
2015	760	535	70,3 %
2016	779	564	72,4 %
2017	685	533	77,8 %
2018	594	464	78,0 %
2019	636	452	71,1 %
2020	1 326	610	46,0 %

Entre 2010 et 2019, le taux d'indemnisation a varié entre 70 % et 80 % en fonction des mesures temporaires mises en place. En 2020, il a diminué de manière significative à 46,0 % en raison d'une forte proportion de personnes ayant reçu une prestation dans le cadre des mesures d'urgence ou des mesures de transition temporaires. Les personnes ayant bénéficié de ces mesures ne sont pas prises en compte dans le taux d'indemnisation, puisqu'elles ont été comptabilisées séparément comme bénéficiaires de ces mesures. L'estimation préliminaire du taux d'indemnisation pour 2021 est de 115,0 % et il est supposé diminuer jusqu'à une valeur ultime de 75,0 % en 2022. Un facteur qui pourrait expliquer que le taux d'indemnisation soit exceptionnellement supérieur à 100 % pour 2021 est la prolongation de 28 semaines de la période de référence pour ceux qui avaient demandé l'AE-PCU ou la PCU, leur permettant de recevoir une prestation sans nécessairement avoir reçu des gains au cours des 52 dernières semaines. Les rapports de données sur le programme d'assurance-emploi identifient ces personnes comme étant inadmissibles aux prestations ou comme étant admissibles pour une période plus courte. Par conséquent, le nombre de bénéficiaires dépasse le nombre de demandeurs potentiels.

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 2020, mais ne reçoit sa première prestation qu'en février 2021, la portion de la prestation liée au mois de décembre sera comptabilisée dans le Compte des opérations de l'AE pour l'année 2020.

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.

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.

Année civile	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Nombre de semaines	52,4	52,2	52,0	52,0	52,4	52,2	52,2	52,2	52,0

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;
- 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 l'augmentation.

Le taux de croissance projeté de chaque variable est appliqué aux prestations de 2019, soit la dernière année pour laquelle les prestations régulières réelles d'AE n'ayant pas été touchée par la pandémie de la COVID-19 sont connues. Les prestations régulières sont donc projetées de la manière décrite ci-après, à partir de l'année de référence.

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

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;
- TI = taux d'indemnisation.

Les données sur les prestations régulières (sans les mesures) montrent une PHM inférieure pour les cinq premiers mois de 2021 comparativement à la PHM régulière prévue pour 2021 en utilisant les facteurs de croissance agrégés de la PHM. Par conséquent, la PHM régulière est ajustée à la baisse de 1,2 %¹ en 2021. La réduction de la PHM est principalement attribuable à la pandémie de la COVID-19 qui a entraîné une plus grande augmentation de chômage chez les Canadiens à faible revenu. Comme l'impact de la COVID-19 devrait être temporaire, l'ajustement à la baisse est graduellement supprimé entre 2022 et 2024.

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

¹ En plus des facteurs de croissance agrégés de la PHM indiqués dans le tableau 44.

**Tableau 49 Prestations régulières
(millions \$)**

	Réal		Prévision						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Prestations régulières (de base)	14 161	24 728	14 352	14 545	14 765	14 698	15 355	15 910	16 442
Projets pilote									
Aide à l'emploi aux travailleurs éligibles des industries saisonnières dans les régions ciblées	102	13	66	43	-	-	-	-	-
Mesures temporaires									
Bénéfices de transition de l'AE									
Taux de chômage de 13,1 %, Crédit de 300 heures & Maximum 50 semaines	1 101	4 536	5 781	35	-	-	-	-	-
Taux de prestation minimum de 500 \$	1 015	1 399	1 062	4	-	-	-	-	-
Abandon de la période d'attente	492	468	-	-	-	-	-	-	-
Taux de prestation minimum de 300 \$	-	38	67	0	-	-	-	-	-
Simplification de l'AE									
420 heures d'éligibilité requise & Minimum 14 semaines de bénéfices	-	88	899	210	0	-	-	-	-
Règles simplifiées à la séparation	-	82	835	196	0	-	-	-	-
Total des prestations régulières	16 871	31 351	23 062	15 034	14 766	14 698	15 355	15 910	16 442

D.3.6 Prestations de pêcheurs

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 (2019) à l'aide du changement prévu du nombre de semaines de prestations et des prestations hebdomadaires moyennes. Toutefois, comme le nombre de pêcheurs qui présentent une demande et la durée moyenne des demandes de prestations sont relativement stables, seul le changement prévu des prestations hebdomadaires moyennes est utilisé pour prévoir les prestations de pêcheur.

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

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

Les données sur les prestations de pêcheur (sans les mesures) montrent une diminution du nombre de semaines de prestations de pêcheur pour les six premiers mois de 2021. Pour l'année complète, le nombre de semaines de prestations de pêcheur est ajusté à la baisse par un facteur de 40 %. Cette diminution du nombre de semaines de pêcheur devrait être temporaire en raison de la pandémie de la COVID-19. Le nombre de semaines de prestations de pêcheur devrait revenir à la normale en 2022.

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

**Tableau 50 Prestations de pêcheurs
(millions \$)**

	Réal		Prévision						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Prestations de pêcheurs (de base)	320	212	372	392	411	422	433	445	456
Mesures temporaires									
Bénéfices de transition de l'AE									
Éligibilité à 2 500 \$	-	23	18	0	-	-	-	-	-
Accès amélioré - Gains des années précédentes	20	99	0	-	-	-	-	-	-
Taux de prestation minimum de 500 \$	2	19	15	0	-	-	-	-	-
Abandon de la période d'attente	3	5	-	-	-	-	-	-	-
Taux de prestation minimum de 300 \$	-	0	1	0	-	-	-	-	-
Simplification de l'AE: éligibilité à 2 500 \$	-	0	0	0	0	-	-	-	-
Total des prestations de pêcheurs	344	359	406	393	411	422	433	445	456

D.3.7 Prestations pour travail partagé

Pour éviter les mises à pied temporaires lorsque survient une baisse 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 de revenu 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 de travail lorsqu'il y a une baisse temporaire 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 prestations pour travail partagé sont projetées à partir des dépenses de travail partagé pour l'année 2019. Le nombre de semaines de prestations de travail partagé plus élevé observé au cours des six premiers mois de 2021 est attribuable à l'amélioration du travail partagé en raison de la COVID-19.

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

Où :

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

Le tableau 51 présente les dépenses pour travail partagé de 2020 ainsi que les prévisions jusqu'en 2028. Les prévisions de coûts pour les mesures temporaires sont fournies par le ministre de l'EDS.

Tableau 51 Prestations pour travail partagé
(millions \$)

	Réel		Prévision						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Prestations pour travail partagé (de base)	124	13	14	15	16	16	17	17	18
Prolongation de la durée maximale des accords de travail partagé*	8	6	-	-	-	-	-	-	-
Programme d'accords de travail partagé en réponse à la pandémie de la COVID-19**	8	721	406	89	11	-	-	-	-
Total des prestations pour travail partagé	139	740	420	104	27	16	17	17	18

* La durée maximale pour les accords de Travail partagé a été prolongée pour les accords débutant entre le 30 juillet 2017 et le 28 mars 2020 pour soutenir les travailleurs touchés par le ralentissement du secteur forestier ainsi que pour les accords débutant entre le 19 août 2018 et le 27 mars 2021 pour supporter les travailleurs touchés par les tarifs douaniers américains imposés sur les expéditions canadiennes d'acier et d'aluminium.

** Les changements au programme de Travail partagé mis en place en réponse à la pandémie de la COVID-19 comprennent : l'extension de la durée maximale des ententes, la levée de la période d'attente obligatoire, l'élargissement des critères d'admissibilité et la simplification du processus d'application. Les mesures temporaires spéciales de Travail partagé sont en place jusqu'au 24 septembre 2022.

D.3.8 Prestations spéciales

Les prestations spéciales comprennent plusieurs types de prestations : les prestations MP, pour les personnes enceintes ou prenant soin d'un nouveau-né ou d'un enfant récemment adopté; 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'enfant ou d'adulte).

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 2019.

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

Variation du
nombre d'employés

Croissance annuelle des
prestations moyennes

Prestations de
l'année précédente

Où :

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

Les données sur les prestations de maladie (sans les mesures) montrent un nombre de semaines de prestations de maladie plus élevé que prévu pour les six premiers mois de 2021. Pour l'année complète 2021, le nombre de semaines de prestations de maladie est donc ajusté à la hausse, par un facteur de 6,8 %. L'ajustement est progressivement supprimé en 2022 puisque l'expérience devrait revenir à un nombre de semaines correspondant à l'expérience de 2019 projetée. La PHM de 2021 est également ajustée à la hausse de 6,4 %¹, en se basant sur les six premiers mois de 2021. Cet ajustement est progressivement supprimé entre 2022 et 2024 à mesure que la situation revient à la normale.

Les données sur les prestations de maternité et parentales (sans les mesures) montrent un nombre de semaines de prestations de maternité et parentales (MP) plus bas que prévu pour les six premiers mois de 2021. Pour l'année complète 2021, le nombre de semaines de prestations est ajusté à la baisse, par un facteur de 4,8 %. L'ajustement est progressivement supprimé au cours des deux prochaines années, car l'expérience devrait revenir à un nombre de semaines correspondant à l'expérience de 2019 projetée. La PHM de 2021 est également ajustée à la hausse de 3,7 %¹, en se basant sur les six premiers mois de 2021. Cet ajustement est progressivement supprimé entre 2022 et 2024. Une augmentation supplémentaire de 1 % s'ajoute aux prestations MP projetées entre 2021 et 2028 en raison de l'année de référence utilisée (2019) qui ne reflète pas le plein impact des changements suivants : semaines supplémentaires de prestations parentales lorsque les parents les partagent ainsi que le choix entre les prestations parentales standards et prolongées.

Aux fins des projections, les dépenses relatives aux mesures et changements de programme récents sont exclues des dépenses de l'année de référence. 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.

Travailleurs indépendants

Depuis le 31 janvier 2010, les travailleurs indépendants peuvent conclure des ententes volontaires avec la Commission par l'entremise de Service Canada afin de participer au régime d'AE.

Les prestations pour les travailleurs indépendants sont présumées augmenter au même rythme

¹ En plus des facteurs de croissance agrégés de la PHM indiqués dans le tableau 44.

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 tiennent compte du fait que les travailleurs indépendants doivent attendre 12 mois après leur adhésion pour demander des prestations spéciales d'AE.

Selon les projections, en 2022, les travailleurs indépendants qui participent au régime d'AE recevront un montant de 23,2 millions de dollars en prestations MP, 1,3 million de dollars en prestations de maladie, 38 000 dollars en prestations de compassion et 170 000 dollars en prestations pour proches aidants.

Tableau 52 Prestations spéciales

	Réel		Prévision						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Salariés (millions \$)									
Prestations MP	4 190	4 272	4 656	5 081	5 308	5 493	5 684	5 881	6 067
Prestations de maladie	1 554	2 194	2 195	2 290	2 372	2 454	2 540	2 628	2 711
Prestations de compassion	47	50	55	58	62	64	66	68	71
Prestations pour les proches aidants	92	92	100	106	112	116	120	125	128
Sous-total	5 883	6 608	7 005	7 535	7 854	8 128	8 410	8 702	8 977
Travailleurs indépendants (milliers \$)									
Prestations MP	11 098	19 715	23 174	24 926	26 812	28 439	30 330	32 305	34 217
Prestations de maladie	644	1 070	1 257	1 352	1 455	1 543	1 645	1 752	1 856
Prestations de compassion	13	32	38	41	44	46	50	53	56
Prestations pour les proches aidants	57	144	170	183	196	208	222	237	251
Sous-total	11 812	20 961	24 639	26 502	28 507	30 237	32 247	34 347	36 380
Changements récents permanents (millions \$)									
Prolongation de la durée maximale des bénéfices de maladie de 15 à 26 semaines	-	-	80	581	795	841	890	942	997
Changements récents temporaires (millions \$)									
Bénéfices de transition de l'AE: Taux de chômage de 13,1 % & Crédit de 480 heures*	145	691	524	2	-	-	-	-	-
Bénéfices de transition de l'AE: Taux de prestation minimum de 500 \$	126	555	421	2	-	-	-	-	-
Abandon de la période d'attente	72	124	-	-	-	-	-	-	-
Taux de prestation minimum de 300 \$	-	5	27	0	-	-	-	-	-
Simplification de l'AE: 420 heures d'éligibilité requise	-	7	84	24	0	-	-	-	-
Total (millions \$)									
Prestations MP	4 368	5 078	5 315	5 125	5 335	5 522	5 714	5 913	6 101
Prestations de maladie	1 724	2 762	2 671	2 880	3 168	3 297	3 432	3 571	3 709
Prestations de compassion	49	60	63	59	62	64	66	68	71
Prestations pour les proches aidants	97	112	116	107	113	117	121	125	129
Total des prestations spéciales	6 238	8 012	8 166	8 171	8 677	8 999	9 333	9 678	10 010

* EDSC a fourni le coût estimatif total pour toutes les prestations spéciales. Le coût total a été réparti par type de prestations en fonction des dépenses réelles de 2019.

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 MP réels et estimatifs pour l'année d'imposition précédente.

La prévision pour l'année en cours est projetée à partir des résultats de l'année précédente et de l'augmentation/diminution prévue des prestations régulières et de pêcheur. La prévision en

2021 de l'année précédente est basée sur les six premiers mois d'expérience et les facteurs de complétion historiques après six mois.

Le ratio de remboursements des prestations sur les prestations versées devrait être plus faible à court terme, car une plus petite proportion de bénéficiaires dépassera 1,25 fois le MRA annuel pendant la pandémie de la COVID-19. À partir de 2023, l'expérience de remboursement devrait revenir à la normale.

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

	Réal		Prévision						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Prévisions pour l'année courante	265	481	356	362	356	355	371	384	397
Année précédente									
Montant réel	270	261	481	356	362	356	355	371	384
Prévisions	(335)	(265)	(481)	(356)	(362)	(356)	(355)	(371)	(384)
Sous-total (ajustement pour l'année précédente)	(65)	(4)	-	-	-	-	-	-	-
Remboursements en raison des trop-payés	(2)	(2)	(2)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)
Total	198	475	354	354	348	347	363	376	389

D.3.10 Prestations d'AE (Partie II)

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

Les montants présentés dans le tableau 54 incluent une charge supplémentaire pour les EDMT de 0,85 milliard de dollars pour les années civiles 2021 à 2022 (sur la base d'une dépense initiale de 1,8 milliard de dollars sur cinq ans qui a commencé en 2018, tel qu'annoncé dans le budget de 2017).

**Tableau 54 Prestations d'emploi et mesures de soutien
(millions \$)**

	Réal		Prévision						
	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26	2026-27	2027-28	2028-29
PEMS (exercice)	2 443	2 531	2 532	2 107	2 107	2 107	2 107	2 107	2 107
	Réal		Prévision						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
PEMS (année civile)	2 452	2 970	2 532	2 107	2 107	2 107	2 107	2 107	2 107

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					
	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26	2026-27	2027-28	2028-29	
Frais administratifs (exercice)*	2 374	2 721	1 952	1 898	1 886	1 878	1 878	1 878	1 878	
	Réel				Prévision					
	2020	2021**	2022**	2023	2024	2025	2026	2027	2028	
Frais administratifs (année civile)*	2 306	2 622	2 156	1 912	1 889	1 880	1 878	1 878	1 878	

* Les frais administratifs liés à la nouvelle prestation de soutien à la formation proposée dans le budget de 2019, dont le lancement est prévu en 2022, sont inclus.

** L'année civile est légèrement différente de la valeur calculée en utilisant 75%/25 % des exercices financiers en raison d'un délai dans le coût d'administration de la nouvelle prestation de soutien à la formation de l'assurance-emploi de 15,85 millions de dollars au cours de l'exercice 2021-2022 qui est entièrement pris en compte dans l'année civile 2022.

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 2021 à 2028 sont projetés à partir des frais réels assumés en 2020 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					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	
Frais administratifs variables	17,1	19,9	20,8	20,0	20,9	21,6	22,3	23,1	23,9	

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 2020 équivalaient à 25 % des charges de 2019-2020 et à 75 % des charges de 2020-2021.

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 partir de 2021-2022 sont basés sur l'expérience de 2019-2020.

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.-à-d. 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						
	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26	2026-27	2027-28	2028-29
Provision pour créances douteuses (exercice en cours)	529	574	584	570	560	553	550	551	555
Montant net de la provision (exercice précédent)									
Provision pour créances douteuses (exercice précédent)	399	529	574	584	570	560	553	550	551
Montants radiés	(52)	(88)	(95)	(97)	(95)	(93)	(92)	(91)	(92)
Total	347	441	479	487	476	467	461	459	460
Dépenses pour créances douteuses (exercice)	182	133	104	83	84	86	89	92	96
	Réal		Prévision						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Dépenses pour créances douteuses (année civile)	153	145	112	89	84	85	88	92	95

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'année de référence à l'aide de la variation annuelle prévue des prestations de la partie I.

Tableau 58 Pénalités (millions \$)

	Réal		Prévision						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Pénalités	13	130	103	77	78	78	82	85	87

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 précédent¹.

¹ Les taux d'intérêt figurent à l'adresse <http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/txt/tipp-ppir-fra.html>

Le taux cible du financement pour 2019 était de 1,75 %. Il a été abaissé à 1,25 % le 4 mars 2020, à 0,75 % le 16 mars 2020 et à 0,25 % le 27 mars 2020. Le taux d'actualisation correspondant (taux d'escompte) à partir de mars 2020 est de 0,50 % (0,25 % + 0,25 %). Le taux cible du financement prévu pour 2021 (août à décembre) à 2025 est basé sur la projection des bons du Trésor, rendement moyen à trois mois, de l'enquête du ministère des Finances du secteur privé de mars 2021. Il devrait ensuite augmenter dans les années suivantes pour atteindre une valeur de 2,05 % avec un taux d'actualisation correspondant de 2,30 % en 2028. Le taux d'intérêt facturé sur les comptes en souffrance est ainsi projeté à 5,30 % (2,30 % + 3,00 %) en 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 2021 sont basés sur les intérêts de 2020, augmentés pour les variations des prestations de la partie I et du taux d'intérêt moyen entre 2020 et 2021.

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

	Réel		Prévision						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Taux d'intérêt moyen	3,93 %	3,50 %	3,60 %	3,90 %	4,50 %	5,00 %	5,10 %	5,20 %	5,30 %
Intérêt	18	28	23	18	21	24	25	27	28

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 2022 en raison des régimes d'assurance-salaire (RAS) 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'assurance-emploi* (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 RAS 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 RAS existants expliquent la décision qui a été prise de compléter ces régimes au lieu de les remplacer. Par conséquent, les prestations payables par les RAS sont déduites des prestations de maladie d'AE, à l'exception des prestations versées par un régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC)¹ enregistré. Autrement dit, le régime d'AE assume le rôle de deuxième payeur par rapport aux RAS 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 RAS ou s'il a épuisé les prestations offertes par le régime de son employeur.

Par l'entremise du PRC, les employeurs parrainant un RAS et répondant aux critères d'admissibilité applicables peuvent faire une demande de réduction de leurs cotisations d'AE. En

¹ 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, blessure ou 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'assurance-emploi ne sont pas déduits des prestations d'AE de l'employé.

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'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE), il existe quatre catégories de RAS admissibles qui correspondent aux principaux types de RAS 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 RAS 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 RAS admissibles dans chaque catégorie. Puisque les prestations de maladie d'AE versées aux employés couverts par un RAS 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 d'une catégorie de RAS 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 RAS 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 2022, le ratio de coût du premier payeur et le ratio de coût réel sont basés sur les années 2018, 2019 et 2020. 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 2022 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 emploi¹ 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 2022 le ratio de coût du premier payeur est égal au résultat obtenu en divisant la moyenne des coûts du premier payeur pour les années 2018 à 2020, par la moyenne de la rémunération assurable moyenne de toutes les personnes assurées pour les années 2018 à 2020.

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.-à-d. 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.-à-d. 2018 et 2019). Les renseignements sur le coût du premier payeur pour 2018 et 2019 sont fournis dans le rapport actuariel 2021.

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 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

¹ 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.

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 RAS admissible (c.-à-d. 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 RAS 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 RAS 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 RAS 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 RAS 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 RAS 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 RAS des individus a été prise en considération puisque, basé sur les données administratives des demandes de prestations, les employés admissibles à un RAS 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.

En raison de la pandémie de la COVID-19, moins de demandes de prestations de maladie liées à un emploi ainsi qu'une durée moyenne plus courte de celles-ci ont été observées en 2020 par rapport aux années précédentes, ce qui a entraîné une diminution du nombre de semaines de prestations de maladie de l'assurance-emploi. Par conséquent, pour 2020 le nombre de

demandes de prestations de maladie d'AE liées à un emploi selon une situation théorique du premier payeur est de 646 868 et la durée moyenne attendue de ces demandes est de 7,7 semaines. Le nombre résultant de semaines de prestations de maladie d'AE liées à un emploi selon une situation théorique du premier payeur pour 2020 est de 4 992 379.

Le nombre de semaines de prestations de maladie d'AE liées à un emploi selon une situation théorique du premier payeur pour 2018 et 2019 est de 5 990 174 et 6 195 852 respectivement. Le rapport actuariel 2021 fournit plus d'informations.

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;
- 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 RAS 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 478,55 \$ pour 2020. Les prestations de maladie hebdomadaires moyennes selon une situation théorique du premier payeur pour 2018 et 2019 sont respectivement de 443,12 \$ et 454,02 \$, tel que calculé dans le rapport actuariel 2021.

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 2022 est de 0,4059 %. 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 2022

	2018*	2019*	2020	Moyenne pour les taux de réduction pour l'année 2022
Semaines de maladie d'AE en situation de premier payeur (A)	5 990 174	6 195 852	4 992 379	s. o.
Moyenne prévue des prestations de maladie d'AE en situation de premier payeur (B) (\$)	443,12	454,02	478,55	s. o.
Coût du premier payeur (A x B) (\$)	2 654 347 000	2 813 033 000	2 389 085 000	2 618 821 667
Rémunération assurable totale (RAT) (\$)	629 771 993 554	660 523 389 608	645 338 099 370	645 211 160 844
Ratio de coût du premier payeur (% RAT)	0,4215 %	0,4259 %	0,3702 %	0,4059 %

* Plus de détails sur les montants pour 2018 et 2019 sont disponibles dans le rapport actuariel 2021.

E.3 Ratio de coût réel

Dans certaines situations, des prestations de maladie d'AE sont versées aux personnes couvertes par un RAS 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 2018, 2019 et 2020, 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 2020 reposent sur les données disponibles et reflètent un ratio de coût réel inférieur en raison des mesures d'urgence mises en place pendant la pandémie de la COVID-19.

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

	2018	2019	2020	Moyenne pour les taux de réduction pour l'année 2022
Catégorie 1	91 297 594	101 420 377	75 684 132	89 467 368
Catégorie 2	11 262 658	12 847 740	8 497 202	10 869 200
Catégorie 3	93 045 944	105 041 667	82 884 473	93 657 361
Catégorie 4	2 769 051	3 485 271	2 405 472	2 886 598
Total	198 375 247	222 795 054	169 471 279	196 880 527

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

	2018	2019	2020	Moyenne pour les taux de réduction pour l'année 2022
Catégorie 1	49 122 215 497	51 190 562 695	49 497 432 222	49 936 736 805
Catégorie 2	24 057 290 154	25 496 202 839	24 587 381 586	24 713 624 860
Catégorie 3	194 914 432 005	200 204 639 390	193 536 896 001	196 218 655 799
Catégorie 4	22 797 746 167	23 778 842 026	23 296 705 387	23 291 097 860
Total	290 891 683 823	300 670 246 949	290 918 415 196	294 160 115 323

Le ratio de coût réel servant à calculer les taux de réduction de 2022 pour chaque catégorie est indiqué au tableau 63.

Tableau 63 Ratio de coût réel

	Moyenne des prestations de maladie d'AE (A) (\$)	Moyenne de la rémunération assurable (B) (\$)	Ratio de coût réel (A/B)
Catégorie 1	89 467 368	49 936 736 805	0,1792 %
Catégorie 2	10 869 200	24 713 624 860	0,0440 %
Catégorie 3	93 657 361	196 218 655 799	0,0477 %
Catégorie 4	2 886 598	23 291 097 860	0,0124 %

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 RAS 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 RAS 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 2022 applicables à chaque catégorie de RAS admissible, 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 gelé de 1,58 % pour les résidents de toutes les provinces à l'exception du Québec. Le taux de cotisation correspondant pour les résidents du Québec est de 1,20 %. 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 arrondis¹ et les taux de réduction arrondis sont présentés pour fins d'illustration seulement.

¹ En raison des limites du système administratif, les multiples de l'employeur des catégories 2 et 3 de ce rapport (1,172 et 1,100 pour les employeurs hors Québec et au Québec respectivement) sont basés sur les taux de réduction arrondis, puisque le multiple de l'employeur ne peut pas être différent pour un même taux de réduction arrondi. Sur la base des taux non arrondis, les multiples de l'employeur pour la catégorie 2 auraient été légèrement plus bas (1,171 et 1,098), tandis que les multiples d'employeurs pour la catégorie 3 auraient été légèrement plus élevés (1,173 et 1,102).

Tableau 64 Taux de réduction pour l'année 2022

	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)
Catégorie 1	0,4059 %	0,1792 %	0,2267 %	0,23 %	1,257	1,211
Catégorie 2	0,4059 %	0,0440 %	0,3619 %	0,36 %	1,172	1,100
Catégorie 3	0,4059 %	0,0477 %	0,3582 %	0,36 %	1,172	1,100
Catégorie 4	0,4059 %	0,0124 %	0,3935 %	0,39 %	1,151	1,072

La Commission communiquera à chaque employeur admissible le taux de réduction et le multiple de l'employeur réduit applicable pour 2022. 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 Régime québécois d'assurance parentale 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 2022. 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 2022

	Nombre projeté d'employeurs admissibles	Rémunération assurable en 2022 (millions \$)	Taux de réduction	Réduction de cotisation (millions \$)
Catégorie 1	2 400	58 173	0,2267 %	132
Catégorie 2	600	28 917	0,3619 %	105
Catégorie 3	24 800	227 355	0,3582 %	814
Catégorie 4	200	27 370	0,3935 %	108
Total	28 000	341 815	s. o.	1 159

Annexe F – Remerciements

Nous souhaitons remercier le personnel d'Emploi et Développement social Canada, de l'Agence du revenu du Canada, de Finances Canada et de Service Canada qui ont fourni les données pertinentes utilisées dans ce rapport. Sans leur aide précieuse, nous n'aurions pas été en mesure de produire ce rapport.

Les personnes dont les noms suivent ont participé à la préparation du présent rapport :

Assia Billig, FICA, FSA

Alice Chiu, AICA, ASA

Pascale Jomphe, AICA, ASA

Maxime L. Delisle, FICA, FSA, CERA

Kelly Moore