



BIBLIOTHÈQUE *du* PARLEMENT

LIBRARY *of* PARLIAMENT

## ÉTUDE GÉNÉRALE



# Le fonctionnement du programme d'assurance-emploi au Canada

Publication n° 2010-52-F  
*Révisée le 1<sup>er</sup> août 2013*

**André Léonard**

Division des affaires juridiques et sociales  
Service d'information et de recherche parlementaires

Les **études générales** de la Bibliothèque du Parlement sont des analyses approfondies de questions stratégiques. Elles présentent notamment le contexte historique, des informations à jour et des références, et abordent souvent les questions avant même qu'elles deviennent actuelles. Les études générales sont préparées par le Service d'information et de recherche parlementaires de la Bibliothèque, qui effectue des recherches et fournit des informations et des analyses aux parlementaires ainsi qu'aux comités du Sénat et de la Chambre des communes et aux associations parlementaires, et ce, de façon objective et impartiale.

© Bibliothèque du Parlement, Ottawa, Canada, 2013

*Le fonctionnement du programme d'assurance-emploi au Canada*  
(Étude générale)

Publication n° 2010-52-F

This publication is also available in English.

# TABLE DES MATIÈRES

1	INTRODUCTION.....	1
2	PRESTATIONS DE CHÔMAGE ET D'EMPLOI.....	1
2.1	Emploi assurable, gains assurables et taux de prestations.....	2
2.1.1	Emploi assurable.....	2
2.1.2	Maximum de la rémunération annuelle assurable.....	2
2.1.3	Taux de prestations.....	2
2.2	Prestations régulières.....	4
2.2.1	Conditions requises.....	4
2.2.2	Personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active.....	5
2.2.2.1	Toutes les autres personnes.....	6
2.2.2.2	Pénalités en cas de violation.....	6
2.2.3	Période de prestations.....	6
2.2.4	Déductions.....	7
2.2.5	Statistiques sur les prestations régulières.....	8
2.3	Prestations spéciales.....	9
2.3.1	Prestations de maternité.....	10
2.3.2	Prestations parentales.....	10
2.3.3	Prestations de maladie.....	11
2.3.4	Prestations de soignant.....	11
2.3.5	Prestations pour parents d'enfants gravement malades.....	11
2.3.6	Statistiques sur les prestations spéciales.....	12
2.4	Prestations de pêche.....	12
2.5	Travail partagé.....	13
2.6	Autres détails concernant les prestations de chômage.....	14
2.6.1	Combinaison de prestations.....	14
2.6.2	Dispositions concernant les enseignants.....	14
2.6.3	Projets pilotes.....	14
2.6.4	Recours en cas de litige sur les décisions.....	15
2.7	Prestations d'emploi.....	15

3	FINANCEMENT DU PROGRAMME D'ASSURANCE-EMPLOI .....	16
3.1	Cotisations .....	16
3.2	Établissement du taux de cotisation .....	17
ANNEXE – NOMBRE MAXIMAL DE SEMAINES DE PRESTATIONS SELON LE NOMBRE D'HEURES D'EMPLOI ASSURABLE ET LE TAUX DE CHÔMAGE RÉGIONAL		

# LE FONCTIONNEMENT DU PROGRAMME D'ASSURANCE-EMPLOI AU CANADA

---

## 1 INTRODUCTION

Le programme d'assurance-emploi (a.-e.), anciennement appelé assurance-chômage, offre des prestations en cas de perte d'emploi, de maladie, à l'occasion de la naissance d'un enfant ou lorsqu'un membre de la famille risque de mourir ou qu'un enfant est gravement malade. Le programme comprend également des mesures favorisant l'emploi, c'est-à-dire les prestations d'emploi et les mesures de soutien. Le mécanisme de financement du programme a subi des modifications au fil du temps; certaines sont en vigueur depuis peu. Au cours de la 41<sup>e</sup> législature, un projet de loi gouvernemental concernant ce programme a été adopté, sans compter les mesures du budget s'y rapportant, et un projet de loi (C-316) émanant d'un député a reçu la sanction royale. L'a.-e. est donc un programme complexe qui fait l'objet de modifications assez fréquentes.

Les paramètres du programme sont précisés dans la *Loi sur l'assurance-emploi* (LAE)<sup>1</sup>, le *Règlement sur l'assurance-emploi* (RAE)<sup>2</sup>, le *Règlement sur l'assurance-emploi (pêche)* (RAEP)<sup>3</sup> et le *Règlement sur la rémunération assurable et la perception des cotisations*<sup>4</sup>.

La Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) est chargée de l'application de la LAE et des règlements. Elle est composée de quatre membres, soit le sous-ministre et le sous-ministre délégué de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), et deux commissaires, l'un représentant les travailleurs et l'autre, les employeurs. Les employés de RHDC ont le pouvoir d'agir au nom de la CAEC<sup>5</sup>.

Le présent document donne un aperçu des prestations offertes et du mode de financement du programme. Les lecteurs qui désirent en savoir plus sont invités à consulter le *Guide de détermination de l'admissibilité*<sup>6</sup>; il présente d'une manière plus précise les différentes règles du programme. L'*Index jurisprudentiel*<sup>7</sup> renferme des jugements rendus concernant l'a.-e., notamment 15 jugements de la Cour suprême du Canada, 35 jugements de la Cour fédérale, 1 200 de la Cour d'appel fédérale et 7 000 décisions de juges-arbitres.

La prochaine section examine les prestations de chômage et d'emploi et la dernière traite du financement du programme. L'annexe présente un tableau montrant le nombre maximal de semaines de prestations régulières selon les heures d'emploi assurable et le taux de chômage régional.

## 2 PRESTATIONS DE CHÔMAGE ET D'EMPLOI

Les prestations de chômage et d'emploi sont définies dans les parties I et II de la LAE. Les définitions concernant l'emploi assurable, le maximum de la rémunération annuelle assurable et le taux des prestations s'appliquent à toutes les prestations de chômage, soit les prestations régulières (en cas de perte d'emploi) et spéciales (de maladie, de maternité, parentales, de soignant).

## 2.1 EMPLOI ASSURABLE, GAINS ASSURABLES ET TAUX DE PRESTATIONS

### 2.1.1 EMPLOI ASSURABLE

Des prestations sont offertes sous certaines conditions aux personnes dont l'emploi est assurable<sup>8</sup>. Un emploi est assurable lorsqu'il est exercé pour un ou plusieurs employeurs, y compris le gouvernement et les Forces canadiennes. De plus, depuis 2010, les prestations spéciales sont accessibles aux travailleurs indépendants qui s'inscrivent au programme.

Certains emplois ne sont pas assurables, par exemple des emplois temporaires dans les secteurs de l'agriculture, du spectacle ou du sauvetage, l'emploi d'un membre d'un organisme religieux ayant fait vœu de pauvreté et, sous certaines conditions, l'emploi exercé à l'étranger<sup>9</sup>.

### 2.1.2 MAXIMUM DE LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE ASSURABLE

Les prestations sont versées en fonction des gains assurables pour l'année jusqu'à un maximum annuel. La réforme de l'a.-e. de 1996 avait ramené ce maximum de 42 380 \$ en 1995 à 39 000 \$ en 1996 et gelé ce montant pour cinq ans<sup>10</sup>. En 2001, une nouvelle formule d'indexation a été mise en place<sup>11</sup>; toutefois, elle n'a pas pris effet avant que la rémunération annuelle moyenne au Canada dépasse 39 000 \$, en 2007. Le tableau 1 montre ce maximum au cours des dernières années.

**Tableau 1 – Maximum de la rémunération annuelle assurable, 2005-2013**

Année	Maximum
2005	39 000 \$
2006	39 000 \$
2007	40 000 \$
2008	41 100 \$
2009	42 300 \$
2010	43 200 \$
2011	44 200 \$
2012	45 900 \$
2013	47 400 \$

Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada, [Maximum de la rémunération assurable pour 2013](#).

### 2.1.3 TAUX DE PRESTATIONS

Les prestations de chômage sont imposables. Le taux de prestations hebdomadaires atteint 55 % de la rémunération assurable hebdomadaire moyenne du prestataire. Au maximum, la prestation hebdomadaire atteint le montant maximal de la rémunération annuelle assurable, divisé par 52, multiplié par 55 %, soit 501 \$ en 2013.

Pour bien comprendre comment est calculée la rémunération assurable hebdomadaire moyenne du prestataire, il importe de définir deux périodes<sup>12</sup> :

- La *période de prestations* est la période pendant laquelle des prestations peuvent être versées si l'on établit que la personne y a droit. En règle générale, cette période dure 52 semaines; cela ne signifie pas que des prestations seront versées à chacune des 52 semaines, mais plutôt que les prestations auxquelles la personne a droit doivent être versées durant cette période.
- La *période de référence* correspond dans la plupart des cas aux 52 semaines précédant le début d'une *période de prestations*. Il s'agit de la période au cours de laquelle une personne doit avoir travaillé un certain nombre d'heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations. Si une autre *période de prestations* a commencé dans les 52 semaines précédentes, la *période de référence* est plus courte et commence au début de la dernière *période de prestations*.

Depuis le 7 avril 2013, une nouvelle méthode de calcul est en vigueur. Les prestations sont calculées en fonction des 14 à 22 semaines (selon le taux de chômage régional), consécutives ou non, pendant lesquelles les gains d'emploi ont été les plus élevés au cours de la *période de référence*. On additionne donc la rémunération reçue pendant ces 14 à 22 semaines, et on divise le total par ce dénominateur (14 à 22). Celui-ci correspond essentiellement aux exigences d'admissibilité en heures, converties en semaines, selon une semaine de travail de 35 heures, auquel on ajoute deux semaines.

Par exemple, si le taux de chômage régional est en deçà de 6 %, il faudra avoir accumulé 700 heures d'emploi assurable pour avoir droit à des prestations. Le dénominateur correspondant est 22, soit  $700/35+2$ . Par conséquent, plus le taux de chômage régional est élevé, plus le nombre de semaines qui entrent en compte dans le calcul est faible. On prend en compte moins de semaines où la rémunération a été faible, ce qui a tendance à augmenter le montant des prestations. Par contre, ceci contrebalance le fait que les régions où le taux de chômage est plus élevé ont souvent des salaires moyens plus faibles.

Les prestations sont majorées d'un supplément au revenu familial pour les familles qui reçoivent la Prestation fiscale canadienne pour enfants et qui ont un revenu familial net de 25 921 \$ ou moins. Le supplément est établi en fonction du revenu familial net et du nombre d'enfants de moins de 18 ans et de moins de sept ans<sup>13</sup>. Par exemple, une famille ayant trois enfants de moins de sept ans et un revenu de moins de 20 921 \$ reçoit un supplément de 98,55 \$ par semaine. Lorsque les deux parents reçoivent des prestations d'a.-e., un seul a droit au supplément. Le supplément ne peut excéder 25 % de la rémunération hebdomadaire assurable, portant ainsi le taux de prestations à un maximum de 80 % de la rémunération hebdomadaire assurable, sans dépasser toutefois 501 \$, soit le maximum hebdomadaire. Les montants du supplément et les seuils de revenu qui y donnent accès ne sont pas indexés selon la variation du salaire moyen ou de l'indice des prix. En 2011-2012, 5,4 % de toutes les prestations régulières, spéciales et de pêcheur versées comprenaient un supplément. La valeur moyenne du supplément s'élevait à 43 \$ par semaine<sup>14</sup>.

## 2.2 PRESTATIONS RÉGULIÈRES

### 2.2.1 CONDITIONS REQUISES

Une personne qui occupe un emploi assurable peut recevoir des prestations régulières sous certaines conditions si une perte d'emploi ou la fin d'un contrat lui impose un arrêt de rémunération pendant au moins sept jours consécutifs.

Cette personne doit avoir travaillé un certain nombre d'heures d'emploi assurable au cours de sa *période de référence* (dans la plupart des cas, les 52 semaines précédant le début d'une *période de prestations*). Le nombre d'heures requis dépend du statut de la personne (voir la section suivante).

La *période de référence* peut être prolongée du nombre de semaines pendant cette période durant lesquelles la personne était incapable de travailler en raison d'une maladie, d'une grossesse, d'une aide reçue en vertu d'une prestation d'emploi ou des indemnités provinciales pour raisons de maladie, ou encore de son incapacité à établir un arrêt de rémunération parce qu'elle recevait une rémunération en raison de sa séparation d'un employeur. Cette prolongation est d'une durée maximale de 52 semaines, c'est-à-dire un total possible de 104 semaines<sup>15</sup>.

La personne n'a pas droit aux prestations si elle perd son emploi en raison d'inconduite ou de départ volontaire<sup>16</sup>, sauf dans les cas où il serait raisonnable de le faire – harcèlement sexuel, pratiques de l'employeur contraires au droit ou conditions de travail dangereuses<sup>17</sup>. Une personne qui est en chômage en raison d'un conflit de travail n'a pas droit à des prestations pendant le conflit<sup>18</sup>. L'assuré n'a pas droit aux prestations s'il reçoit des prestations d'assurance-chômage des États-Unis (et vice-versa), en vertu d'un accord entre les deux pays<sup>19</sup>.

Enfin, le prestataire doit être en mesure de travailler et disponible, sauf lorsqu'il occupe une fonction de juré, est malade ou blessé, auquel cas il pourrait avoir droit à des prestations de maladie. Une personne n'a pas droit aux prestations lorsqu'elle est en prison ou à l'étranger, à quelques exceptions près<sup>20</sup>. La disponibilité exclut en général les étudiants à temps plein; toutefois, certains étudiants à temps partiel pourraient avoir droit à des prestations<sup>21</sup>. La plupart de ces exigences sont vérifiées à l'aide de la déclaration que doivent remplir les prestataires toutes les deux semaines.

Le prestataire doit également entreprendre des démarches habituelles et raisonnables de recherche d'un emploi convenable. Depuis le 6 janvier 2013, les démarches habituelles et convenables sont définies par règlement et comprennent la participation à des entrevues, le réseautage, la rédaction d'un curriculum vitae, etc.<sup>22</sup>

Le type d'emploi considéré comme convenable et la rémunération offerte doivent répondre à des barèmes qui dépendent de l'utilisation passée du programme d'a.-e. par le prestataire<sup>23</sup> :

- Pour quelqu'un qui a eu recours plus fréquemment à l'a.-e., c'est-à-dire qui a eu au moins trois périodes de prestations et qui a reçu des prestations régulières d'a.-e. pendant au moins 60 semaines au cours des cinq années qui précèdent une nouvelle demande d'a.-e., un emploi convenable signifie :
  - pendant les six premières semaines de la période de prestations – toute occupation semblable à celle exercée dans l'emploi précédent et une rémunération d'au moins 80 % de la rémunération de l'emploi précédent;
  - après six semaines – tout emploi pour lequel le prestataire a les compétences nécessaires, ce qui comprend un emploi pour lequel les compétences peuvent s'acquérir au moyen d'une formation en cours d'emploi, et une rémunération d'au moins 70 % de la rémunération de l'emploi précédent.
- À l'opposé, pour quelqu'un qui a reçu des prestations régulières d'a.-e. pendant moins de 36 semaines au cours des cinq dernières années et qui a versé des cotisations égales à au moins 30 % de la cotisation ouvrière maximale pendant sept des dix dernières années, un emploi convenable signifie :
  - pendant les 18 premières semaines de la période de prestations – la même occupation que celle exercée dans l'emploi précédent (et non simplement une occupation semblable) et une rémunération d'au moins 90 % de celle de l'emploi précédent;
  - après 18 semaines – toute occupation semblable à celle exercée dans l'emploi précédent et une rémunération d'au moins 80 % de celle de l'emploi précédent.
- Pour un prestataire qui ne correspond pas aux deux premières catégories, un emploi convenable signifie :
  - pendant les six premières semaines de la période de prestations – la même occupation que celle exercée dans l'emploi précédent et une rémunération d'au moins 90 % de celle de l'emploi précédent;
  - entre 7 et 18 semaines – toute occupation semblable à celle exercée dans l'emploi précédent et une rémunération d'au moins 80 % de celle de l'emploi précédent;
  - après 18 semaines – toute occupation pour laquelle le prestataire a les compétences nécessaires, ce qui comprend un emploi pour lequel les compétences peuvent s'acquérir au moyen d'une formation en cours d'emploi, et une rémunération d'au moins 70 % de la rémunération de l'emploi précédent.

#### 2.2.1.1 PERSONNES QUI DEVIENNENT OU REDEVIENNENT MEMBRES DE LA POPULATION ACTIVE

Pour avoir droit à des prestations, les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active doivent accumuler 910 heures d'emploi assurable au cours de la *période de référence*<sup>24</sup>.

Pour faire partie de cette catégorie de prestataires, une personne doit, au cours des 52 semaines précédant sa *période de référence*, ne pas avoir accumulé plus de 490 heures dans le cadre de l'un ou l'autre des éléments suivants (ou une combinaison des trois éléments) :

- un emploi assurable;
- une période au cours de laquelle des prestations ou indemnités lui ont été payées ou lui étaient payables (chaque semaine de prestations comptant pour 35 heures);
- un emploi sur le marché du travail<sup>25</sup>.

Les personnes qui ont reçu des prestations de maternité ou parentales durant la période allant de deux à cinq années avant le début de la *période de référence* n'entrent pas dans cette catégorie<sup>26</sup>.

#### 2.2.1.2 TOUTES LES AUTRES PERSONNES

Les personnes autres que celles qui deviennent ou redeviennent membres de la population active doivent avoir à leur actif de 420 à 700 heures d'emploi assurable au cours de la *période de référence* en fonction du taux de chômage dans la région économique de résidence. Il existe 58 régions économiques au Canada, et leur taux de chômage variait de 3,7 % à 25 % en juillet 2013<sup>27</sup>. Au moins tous les cinq ans, la Commission doit examiner les limites des régions pour déterminer s'il y a lieu de les modifier<sup>28</sup>. Il faut compter 700 heures lorsque le taux de chômage régional est de 6 % ou moins, 665 heures lorsqu'il est de plus de 6 %, mais au maximum de 7 %, le nombre d'heures requis diminue ainsi de 35 par point de pourcentage supplémentaire du taux de chômage pour atteindre un minimum de 420 lorsque le taux de chômage excède 13 %<sup>29</sup>.

#### 2.2.1.3 PÉNALITÉS EN CAS DE VIOLATION

Le nombre d'heures requis est majoré respectivement de 25, 50, 75 ou 100 % si l'assuré a commis une violation mineure, grave, très grave ou subséquente à la LAE au cours des cinq années précédant sa demande de prestations. Pour ce qui est des personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active, la majoration du nombre d'heures requis est presque la même en pourcentage<sup>30</sup>. La gravité de l'infraction est fonction de sa valeur financière : mineure lorsque sa valeur est de moins de 1 000 \$, grave si sa valeur est comprise entre 1 000 et 5 000 \$ et très grave si sa valeur est de 5 000 \$ ou plus. Elle est subséquente si elle a été commise moins de cinq ans après une autre violation. Enfin, une violation n'a aucune conséquence sur le nombre d'heures requis pour plus de deux demandes de prestations pour lesquelles la personne remplit les conditions requises.

#### 2.2.2 PÉRIODE DE PRESTATIONS

L'employeur doit remettre un relevé d'emploi à une personne assurée ou transmettre ce relevé à Service Canada par voie électronique dans les cinq jours suivant la cessation d'emploi<sup>31</sup>. La personne visée dispose de quatre semaines après la cessation

d'emploi pour présenter une demande, sans quoi la durée de ses prestations pourrait être abrégée. Si une personne présente sa demande après le premier jour où elle remplit les conditions requises pour le faire, la demande peut être considérée comme ayant été faite dès ce premier jour si un motif valable explique le retard.

La *période de prestations* commence à la date la plus tardive entre le dimanche de la semaine où survient l'arrêt de la rémunération et le dimanche de la semaine où la demande de prestations est formulée. Dans la plupart des cas, cette période est d'une durée maximale de 52 semaines; elle prend fin lorsque la personne n'est plus en chômage, a atteint le nombre maximal de semaines de prestations ou en fait la demande. Elle peut être prolongée de 52 semaines, pour un total de 104 semaines, dans les mêmes motifs que pour une prolongation de la période de référence, en plus du cas où un prestataire militaire était en service à l'étranger et ne pouvait profiter du congé parental<sup>32</sup>.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles une personne peut recevoir des prestations au cours de sa *période de prestations* pour chaque semaine de chômage varie en fonction du taux de chômage régional et du nombre d'heures d'emploi assurable, soit de 14 à 45 semaines : plus le taux de chômage régional est bas, plus le nombre maximal de semaines de prestations est faible. L'annexe montre le nombre maximal de semaines de prestations en détail.

Enfin, il existe un délai de carence de deux semaines au début d'une *période de prestations* au cours duquel aucune prestation n'est versée. Cela ne touche pas la durée maximale des prestations décrite plus haut, mais simplement le moment où le premier versement est fait.

### 2.2.3 DÉDUCTIONS

Toute rémunération versée par l'employeur et touchée pendant les semaines de chômage est déduite des prestations<sup>33</sup>. Le versement d'indemnités de congé et de primes de départ après une cessation d'emploi peut simplement repousser le moment où les prestations seront versées, plutôt que les diminuer.

La plupart des revenus de pension sont considérés comme une rémunération, y compris les revenus provenant du Régime de pensions du Canada ou de la Régie des rentes du Québec (sauf les pensions d'invalidité ou de survivant). Il existe certaines exceptions, comme les revenus provenant d'un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) ou d'un fonds enregistré d'épargne-retraite (FEER). La pension d'une personne qui se requalifie aux prestations d'a.-e. après la date de début du versement de sa pension n'est pas considérée comme une rémunération<sup>34</sup>.

Les déductions ne sont pas les mêmes selon que la rémunération a été reçue pendant le délai de carence ou les semaines suivantes. Pendant le délai de carence, aucun gain n'est permis : la totalité des gains est soustraite du montant des prestations. Les journées pendant lesquelles le prestataire n'a pas droit aux prestations durant cette période (p. ex. s'il n'est pas disponible pour travailler) sont également déduites au taux d'un cinquième du taux hebdomadaire de prestation par journée d'inadmissibilité. Les déductions liées à des gains ou des journées d'inadmissibilité

durant le délai de carence se font pendant les trois premières semaines où les prestations sont versées seulement. Les déductions non remboursées subsistant après ces trois premières semaines de prestations sont ignorées.

Dans le cadre d'un projet-pilote en vigueur dans l'ensemble du Canada qui prendra fin le 1<sup>er</sup> août 2015, les prestataires ont le choix entre deux méthodes pour calculer la rémunération permise après le délai de carence. Ce choix est irréversible pendant la période de prestations où il est fait et ne s'applique pas aux prestations de travailleurs indépendants.

Selon la première méthode, les personnes qui reçoivent des prestations régulières, parentales, de pêcheur ou de compassion ont le droit de toucher une rémunération correspondant au plus élevé des montants suivants : 75 \$, ou l'équivalent de 40 % du montant des prestations hebdomadaires. Les gains excédant cette limite sont déduits en totalité. Selon la seconde méthode, tous les gains (à partir du premier dollar gagné) réduisent les prestations de 50 % de la valeur de ces gains. Les gains dépassant 90 % des gains hebdomadaires assurables<sup>35</sup> sont entièrement déduits des prestations. Le fait de permettre de recevoir certains gains d'emploi a pour but de faire travailler davantage les prestataires pendant qu'ils reçoivent des prestations<sup>36</sup>.

Les journées d'inadmissibilité entraînent aussi une réduction du taux de prestations. Toutes les déductions se font au cours de la semaine où les gains sont enregistrés ou lorsque surviennent les journées d'inadmissibilité, sans qu'elles soient reportées à une semaine subséquente.

Enfin, certaines prestations régulières d'a.-e. doivent être remboursées. Lorsque le revenu d'un prestataire pour une année d'imposition donnée dépasse 1,25 fois le maximum de la rémunération annuelle assurable (soit un seuil de 59 250 \$ en 2013)<sup>37</sup>, le prestataire devra rembourser avant le 30 avril de l'année suivante (et inclure dans sa déclaration de revenus) l'équivalent de 30 % du plus petit des montants suivants : a) le montant des prestations régulières ou de pêcheur reçues pendant l'année; b) le montant de revenu qui dépasse le seuil. Les prestataires qui n'ont pas reçu de prestations régulières ou de pêche au cours des dix années précédentes ne doivent pas rembourser cette somme. Le remboursement ne s'applique pas aux prestations spéciales<sup>38</sup>.

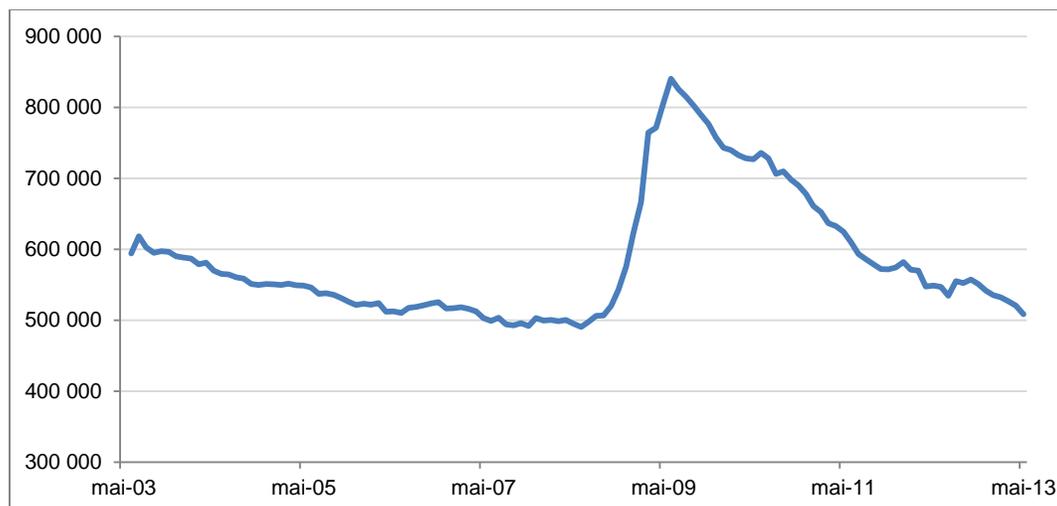
#### 2.2.4 STATISTIQUES SUR LES PRESTATIONS RÉGULIÈRES

La figure 1 montre le nombre de personnes recevant des prestations régulières, de mai 2003 à mai 2013 (dernières données disponibles). Ces données sont désaisonnalisées. On remarque qu'après avoir atteint un minimum depuis l'existence de ces données (en 1997) en juin 2008, avec 490 540 prestataires, ce nombre a atteint un sommet de 840 320 en juin 2009 suite à la récession de 2008-2009. Par la suite, le nombre de prestataires a graduellement diminué pour atteindre 508 510 en mai 2013.

Le tableau 2 fait état de certaines statistiques sur les prestations régulières d'a.-e. pour 2009-2010, 2010-2011 et 2011-2012. Autant la durée des prestations que la

valeur des prestations régulières ont diminué au cours de ces années, alors que les prestations moyennes hebdomadaires ont augmenté. Selon des estimations de l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada, le total des prestations régulières devrait se chiffrer à environ 11,9 milliards de dollars en 2013<sup>39</sup>.

**Figure 1 – Nombre de personnes ayant reçu des prestations régulières d'assurance-emploi, mai 2003 à mai 2013**



Source : Figure préparée par l'auteur au moyen de données de Statistique Canada, « [Tableau 276-0022 : Programme d'assurance-emploi \(AE\), prestataires touchant des prestations de revenu régulières selon la province, les gains déclarés, le sexe et l'âge, désaisonnalisées](#) », Cansim (base de données).

**Tableau 2 – Statistiques sur les prestations régulières d'assurance-emploi**

	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Durée moyenne (semaines)	n.d.	21,5	23,8
Prestations hebdomadaires moyennes	384 \$	371 \$	367 \$
Total des prestations versées (milliards de \$)	10,7	12,3	14,0

Source : Commission de l'assurance-emploi du Canada, « [Annexe 2.2 : Prestations régulières](#) », *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012*.

### 2.3 PRESTATIONS SPÉCIALES

Outre les prestations régulières, le programme d'a.-e. offre aussi des prestations spéciales (de maternité, parentales, de maladie et de soignant, aussi appelées prestations de compassion). En juin 2013 s'est ajoutée une prestation pour les parents d'enfants gravement malades. Ces cinq types de prestations ont en commun certaines caractéristiques.

Un arrêt de rémunération se produit lorsque la personne assurée subit une réduction d'au moins 40 % de sa rémunération hebdomadaire normale par suite d'un arrêt de travail pour l'une des cinq raisons associées aux prestations spéciales<sup>40</sup>. À l'opposé des prestations régulières, les prestations spéciales sont accessibles aux personnes congédiées pour inconduite<sup>41</sup>, de même que pour celles qui ne peuvent travailler en raison d'un conflit collectif<sup>42</sup>. La personne assurée doit aussi être un

« prestataire de la première catégorie », c'est-à-dire compter au moins 600 heures d'emploi assurable au cours de sa *période de référence*<sup>43</sup>.

Les prestations de maternité, parentales, de soignant et pour les parents d'enfants gravement malades sont payables à l'étranger, à l'inverse des prestations de maladie, sauf dans le cas où la personne malade doit suivre un traitement non disponible au Canada.

Depuis 2010, les travailleurs indépendants sont admissibles à toutes les prestations spéciales<sup>44</sup>. Cette admissibilité dépend de leur adhésion (volontaire) au régime d'a.-e. Ils doivent cotiser au régime pendant une période d'au moins une année avant de pouvoir réclamer des prestations. Pour avoir accès aux prestations spéciales d'a.-e., les travailleurs indépendants doivent avoir gagné un minimum de 6 342 \$ en revenus de travailleur indépendant au cours de la dernière année civile (ce montant est indexé chaque année). Ils peuvent se retirer du régime à la fin de toute année d'imposition pourvu qu'ils n'aient jamais touché de prestations. Le cas échéant, ils devront continuer à contribuer au régime aussi longtemps qu'ils seront des travailleurs indépendants.

Enfin, les déductions applicables aux prestations spéciales divergent des prestations régulières. En effet, la totalité des gains reçus pendant les semaines où l'assuré reçoit des prestations de maternité ou de maladie sont déduits, plutôt que la partie qui excède le maximum permis. Ce dernier s'applique néanmoins aux prestations parentales, de soignant, et pour les parents d'un enfant gravement malade.

### 2.3.1 PRESTATIONS DE MATERNITÉ

Des prestations sont payables à une prestataire de la première catégorie (comptant au moins 600 heures d'emploi assurable durant sa *période de référence*) pendant une période pouvant commencer soit huit semaines avant la semaine prévue de son accouchement, soit la semaine de son accouchement, s'il survient plus de huit semaines avant la date prévue. La période se termine 17 semaines après la date la plus tardive entre la date prévue et la date réelle de son accouchement. La *période de prestations* peut donc s'étendre sur 25 semaines ou plus. Elle peut être prolongée si l'enfant est hospitalisé au cours des semaines normales de la *période de prestations*; en ce cas, la période est prolongée du nombre de semaines pendant lesquelles l'enfant est hospitalisé, sans que la *période de prestations* dépasse les 52 semaines suivant la semaine de l'accouchement. En dépit de la durée de la *période de prestations*, la durée maximale des prestations de maternité s'étale sur 15 semaines.

### 2.3.2 PRESTATIONS PARENTALES

Des prestations sont payables à un prestataire de la première catégorie pour prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant placé chez lui en vue de son adoption. La *période de prestations* commence la semaine de la naissance de l'enfant ou au moment où l'enfant est placé chez le prestataire en vue de son adoption; elle se termine 52 semaines plus tard. Dans le cas des prestations parentales, la *période de prestations* peut être prolongée si l'enfant est hospitalisé au cours des 52 semaines

normales de la *période de prestations*; le cas échéant, la période est prolongée du nombre de semaines pendant lesquelles l'enfant est hospitalisé, sans que la *période de prestations* dépasse 104 semaines. Depuis 2010, la *période de prestations* peut aussi être prolongée jusqu'à 104 semaines pour les membres des Forces armées rappelés en service pendant cette période.

Malgré la longueur de la *période de prestations*, des prestations parentales peuvent être versées pendant un maximum de 35 semaines, consécutives ou non. Deux personnes qui s'occupent du même enfant peuvent partager les semaines et les prendre simultanément ou non. Enfin, le délai de carence ne doit pas être suivi deux fois si le prestataire ou sa conjointe a déjà purgé un délai de carence pour des prestations de maternité ou parentales pour le même enfant.

### 2.3.3 PRESTATIONS DE MALADIE

Un prestataire de première catégorie incapable de travailler pour cause de maladie, blessure ou mise en quarantaine, mais qui aurait été disponible pour travailler a droit à des prestations de maladie. Un certificat médical est requis<sup>45</sup>. La durée maximale des prestations de maladie est de 15 semaines<sup>46</sup>.

### 2.3.4 PRESTATIONS DE SOIGNANT

Si un membre de la famille d'un prestataire de première catégorie est gravement malade et que le risque de décès au cours des 26 prochaines semaines est important, le prestataire a droit à des prestations de soignant (aussi appelées prestations de compassion). Un certificat médical et une autorisation de délivrer un certificat médical (remplie par la personne malade) sont requis<sup>47</sup>. La définition de membre de la famille est assez large et peut comprendre en plus du conjoint, les parents et enfants, les grands-parents, oncles, tantes, neveux, nièces ou petits-enfants<sup>48</sup>. Un bénéficiaire peut percevoir des prestations de soignant pour une période maximale de six semaines, quoique la *période de prestations* puisse s'étendre sur 26 semaines. La *période de prestations* commence le jour où le médecin signe le certificat médical ou celui où la personne est devenue malade, si la demande est présentée avant la délivrance du certificat. Elle se termine lorsque les dernières prestations payables sont versées, lorsque la personne décède ou au plus tard 26 semaines après le début de la *période de prestations*. Plusieurs personnes peuvent partager les semaines de prestation; en ce cas, un seul des prestataires doit purger le délai de carence.

### 2.3.5 PRESTATIONS POUR PARENTS D'ENFANTS GRAVEMENT MALADES

Depuis le 9 juin 2013, des prestations sont offertes aux parents qui doivent donner des soins ou du soutien à un enfant qui est gravement malade. Ils doivent être des prestataires de la première catégorie, ou être travailleurs indépendants inscrits au programme d'a.-e. Un certificat médical rempli par un médecin spécialiste doit attester la maladie de l'enfant et préciser la période pendant laquelle des soins seront requis. La durée maximale de ces prestations est de 35 semaines, qui peuvent être partagées entre les parents et prises à l'intérieur d'une période de prestations de 52 semaines<sup>49</sup>.

### 2.3.6 STATISTIQUES SUR LES PRESTATIONS SPÉCIALES

Le tableau 3 présente certaines statistiques sur les prestations spéciales. Il ne comprend pas d'informations sur la prestation pour parents d'enfants gravement malades, étant donné sa nouveauté. La conjoncture économique touche beaucoup moins le nombre de bénéficiaires pour les prestations spéciales que pour les prestations régulières. Pour l'ensemble de l'année 2011-2012, la valeur totale des prestations spéciales était de 4,3 milliards de dollars, soit nettement moins que la valeur des prestations régulières, qui était de 10,7 milliards de dollars. Alors que les prestations de maladie, de maternité et parentales (y compris l'adoption) se situaient entre un et deux milliards de dollars dans chaque cas, la valeur des prestations de soignant n'atteignait que 11 millions de dollars<sup>50</sup>. Les prestations d'adoption ne sont pas une catégorie additionnelle de prestations; elles font partie des prestations parentales. Les statistiques sur les prestations parentales présentées ici sont pour les parents biologiques. Aucune prestation de maternité n'est offerte à la suite de l'adoption d'un enfant.

**Tableau 3 – Statistiques sur les prestations spéciales d'assurance-emploi, 2011-2012**

Type de prestations	Nouvelles demandes acceptées	Nombre moyen de semaines	Prestation hebdomadaire moyenne (\$)	Total des prestations versées (millions de \$)
Prestations de maladie	331 220	9,4	353	1 117,3
Prestations de maternité	167 540	14,6	380	933,6
Prestations parentales	187 090	29,6	388	2 203,3
Prestations d'adoption	1 840	25,1	437	18,7
Prestations de soignant	5 975	4,7	376	11,0

Source : Commission de l'assurance-emploi du Canada, « [Annexe 2](#) », *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012*.

### 2.4 PRESTATIONS DE PÊCHE

Les pêcheurs sont les seuls travailleurs indépendants admissibles à des prestations qui s'apparentent aux prestations régulières. Toutefois, les règles d'admissibilité, le taux de prestations et la durée des prestations diffèrent des prestations régulières<sup>51</sup>.

La *période de référence* commence la semaine du 1<sup>er</sup> mars ou du 1<sup>er</sup> septembre, selon la saison de pêche. Sa durée maximale est de 31 semaines précédant la semaine de la demande de prestations. Au cours de cette période, un nouveau pêcheur ou un individu qui redevient pêcheur après une absence d'au moins une année avant sa *période de référence* doit avoir accumulé des gains de 5 500 \$ dans la pêche au cours de sa *période de référence*. Les gains minimums varient de 2 500 à 4 200 \$ pour les autres pêcheurs, en fonction du taux de chômage régional, selon le tableau figurant à l'annexe du RAEP. Pour avoir droit aux prestations spéciales, les pêcheurs doivent avoir accumulé des gains de 3 760 \$ au moins dans leur *période de référence*<sup>52</sup>. Les critères d'admissibilité sont évalués en gains plutôt qu'en heures de travail puisque les pêcheurs sont payés selon la valeur de leurs prises. Le système d'heures variables pour l'admissibilité des pêcheurs correspond à celui des heures de travail pour les travailleurs salariés, à un taux de conversion

horaire d'environ 6 \$. Les différents barèmes de gains ne sont pas augmentés selon la hausse moyenne des salaires ou du niveau des prix. Les critères d'admissibilité sont rehaussés en cas de violation au cours des cinq dernières années.

Pour les prestations de pêche, les gains dans la *période de référence* sont divisés par le dénominateur (variant de 14 à 22 selon le taux de chômage régional. La durée maximale des prestations est de 26 semaines et n'est pas liée au taux de chômage régional. Les pêcheurs sont assujettis aux mêmes déductions que les autres travailleurs.

Tout comme les prestations régulières (voir la section 2.2.3), les prestations de pêche sont assujetties à un remboursement partiel si le revenu du prestataire dépasse un certain seuil (59 250 \$ en 2013).

## 2.5 TRAVAIL PARTAGÉ

La Commission peut adopter des règlements en vue de verser des prestations pour le travail partagé<sup>53</sup>. Pour ce faire, un accord doit intervenir entre Service Canada, un employeur et ses employés afin de réduire les heures de travail de tous les employés permanents de l'entreprise. Les employés admissibles pourront recevoir des prestations régulières d'a.-e. pour les journées chômées. Ils ne devront pas purger un délai de carence.

Pour avoir accès au programme de travail partagé, les employeurs doivent avoir été dans les affaires au Canada pendant au moins deux ans, affronter un manque de travail inévitable, temporaire et imprévu (non lié à un ralentissement saisonnier), dresser un plan de maintien des activités de l'entreprise pendant la réduction des heures de travail, ne pas être en situation de conflit de travail et avoir l'accord des employés. La réduction des heures de travail peut varier d'une semaine à l'autre, mais doit se situer entre 20 et 60 % en moyenne pour la durée de l'accord, soit d'une à trois journées par semaine. L'accord peut durer de 6 à 38 semaines en temps normal<sup>54</sup>.

Le tableau 4 présente des statistiques sur les prestations de pêche et pour le travail partagé. La valeur des prestations de pêche s'élevait à 259,2 millions de dollars en 2011-2012, soit une hausse de 7,2 % par rapport à l'année précédente. La valeur des prestations de travail partagé s'élevait à 31,7 millions de dollars en 2011-2012, soit une baisse de 67,7 % par rapport à l'année précédente. La prestation hebdomadaire moyenne est beaucoup plus faible que celle des prestations régulières ou de pêche, car les prestations de travail partagé n'équivalent qu'à une certaine partie de la semaine (celle qui est chômée).

**Tableau 4 – Statistiques sur les prestations d'assurance-emploi de pêche et pour le travail partagé, 2011-2012**

Type de prestations	Nouvelles demandes acceptées	Nombre moyen de semaines	Prestation hebdomadaire moyenne (\$)	Total des prestations versées (millions de \$)
Prestations de pêche	29 506	20,3	439	259,2
Prestations pour le travail partagé	23 755	13,3	97	31,7

Source : Commission de l'assurance-emploi du Canada, « [Annexe 2](#) », *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012*.

## 2.6 AUTRES DÉTAILS CONCERNANT LES PRESTATIONS DE CHÔMAGE

### 2.6.1 COMBINAISON DE PRESTATIONS

Les prestations de différents types peuvent être combinées. Par exemple, une personne qui perd son emploi peut aussi devenir malade, une personne en congé parental peut perdre son emploi et recevoir deux types de prestations (successivement et non simultanément). Quand on combine des prestations régulières et spéciales, le nombre maximal de semaines de prestations est fixé à 50. Lorsque seules des prestations spéciales sont versées, le nombre maximal de semaines s'établit à 106, si les cinq types de prestations spéciales sont versées l'une à la suite de l'autre<sup>55</sup>.

### 2.6.2 DISPOSITIONS CONCERNANT LES ENSEIGNANTS

Des dispositions spéciales s'appliquent aux enseignants. En effet, ceux-ci travaillent de septembre à juin dans la plupart des cas. Un enseignant n'aura pas droit à des prestations régulières en juillet et août, sauf dans certaines circonstances particulières. Par exemple, s'il avait un contrat à terme et s'il n'existe aucune entente verbale ou écrite voulant qu'il enseigne à nouveau en septembre<sup>56</sup>.

### 2.6.3 PROJETS PILOTES

La Commission peut mettre en route des projets pilotes, d'une durée habituelle de trois ans, afin d'évaluer l'impact des changements au programme. Ces projets sont souvent limités à quelques régions spécifiques et concernent habituellement les prestations de chômage.

En août 2013, le seul projet pilote en vigueur est le projet pilote n° 18, qui permet de choisir la méthode de calcul utilisée pour établir les déductions lorsqu'une personne reçoit des gains d'emploi tout en recevant des prestations d'a.-e. Ce projet pilote se terminera le 1<sup>er</sup> août 2015.

#### 2.6.4 RECOURS EN CAS DE LITIGE SUR LES DÉCISIONS

Le nouveau Tribunal de la sécurité sociale, qui a commencé ses activités le 1<sup>er</sup> avril 2013, s'occupera dorénavant de toutes les plaintes concernant les décisions du programme d'a.-e., de même que de celles relatives au Régime de pensions du Canada (RPC) et au programme de la Sécurité de la vieillesse (SV).

Le Tribunal est composé de deux divisions : la division générale et la division des appels. La division générale comprend deux sections : la section de la sécurité du revenu (qui s'occupe du RPC et de la SV) et la section de l'a.-e.

Auparavant, les décisions contestées de la CAEC étaient d'abord revues par le Conseil arbitral. En cas d'appel, elles pouvaient ensuite l'être par un juge-arbitre. Le nouveau Tribunal comporte également deux niveaux de révision des décisions de la CAEC.

#### 2.7 PRESTATIONS D'EMPLOI

Les prestations d'emploi et les mesures de soutien (PEMS) visent à aider les participants à améliorer leur employabilité. Selon des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), les provinces et territoires offrent la plupart des PEMS. Les fonds des EDMT sont transférés aux provinces et territoires pour offrir des programmes. Toutes les provinces et tous les territoires ont maintenant des ententes de transfert.

Les prestations d'emploi peuvent comprendre une aide financière ou une subvention salariale et sont offertes par l'entremise de cinq programmes : le Développement des compétences, les Subventions salariales ciblées, l'Aide au travail indépendant, les Partenariats pour la création d'emplois et les Suppléments de rémunération ciblés.

Les mesures de soutien comprennent les services d'emploi, les partenariats du marché du travail et Recherche et Innovation. En collaboration avec les provinces et territoires, RHDC assure le maintien du Service national de placement (Guichet emplois et information sur le marché du travail) et des activités pancanadiennes. Parmi celles-ci, on retrouve la Stratégie pour les compétences et l'emploi des Autochtones, le Programme des conseils sectoriels, le programme Sensibilisation jeunesse, l'Initiative nationale sur les compétences essentielles, l'Initiative sur la mobilité de la main-d'œuvre et l'Initiative de transition sur le marché du travail<sup>57</sup>.

Les personnes qui ont une demande active de prestations de chômage et celles qui ont eu une *période de prestations* dans les trois dernières années (ou dans les cinq dernières années pour celles qui ont reçu des prestations de maternité ou parentales) ont accès à toutes les PEMS. Les autres n'ont droit qu'aux services d'emploi.

Par ailleurs, des ententes sur le marché du travail (EMT) ont été conclues avec toutes les provinces et tous les territoires afin de venir en aide aux personnes inadmissibles aux programmes de la partie II de la LAE. Ces ententes doivent toutes se terminer le 31 mars 2014. Lors du budget de 2013, le gouvernement a annoncé son intention de négocier avec les provinces et territoires dans le but de créer la Subvention canadienne pour l'emploi dans le cadre des ententes sur le marché du

travail. Un total de 300 millions de dollars (sur les 500 millions de dollars consacrés à ces ententes) reviendra à cette nouvelle subvention, d'une valeur maximale de 5 000 \$ par personne, à laquelle devrait s'ajouter une contribution équivalente du gouvernement provincial ou territorial et de l'employeur<sup>58</sup>.

En 2011-2012, les dépenses financées en vertu de la partie II de la LAE ont totalisé 2,08 milliards de dollars, une baisse de 21,9 % par rapport à l'année précédente<sup>59</sup>. Certains programmes de prestations d'emploi engagent des dépenses à la fois selon la partie I (prestations de chômage versées aux utilisateurs de ces programmes) et la partie II (autres dépenses liées à ce programme). Les prestations versées aux participants à des PEMS en vertu de la partie I représentaient 413,7 millions de dollars en 2011-2012<sup>60</sup>. Par exemple, les apprentis peuvent recevoir des prestations de chômage selon la partie I et tirer avantage de PEMS de la partie II<sup>61</sup>. De plus, les apprentis ne purgent qu'un seul délai de carence s'ils alternent plusieurs périodes de formation et de travail.

### 3 FINANCEMENT DU PROGRAMME D'ASSURANCE-EMPLOI

#### 3.1 COTISATIONS

Les parties III et IV de la LAE renferment les règles concernant le financement du programme et la perception des cotisations. Les prestations de chômage et d'emploi, les mesures de soutien et les frais d'administration du programme sont financés par les cotisations des employés et des employeurs.

Les employés doivent payer des cotisations correspondant au taux de cotisation multiplié par leur rémunération assurable, jusqu'à concurrence du maximum de la rémunération assurable. Les employés du Québec ont droit à une réduction de taux, car ils n'ont pas accès aux prestations de maternité et parentales, offertes par un régime provincial.

Les employeurs paient aussi des cotisations sur les gains assurables de leurs employés, à un taux 1,4 fois plus élevé que celui des employés; ils financent donc les 7/12 des coûts du programme, contre 5/12 pour les employés. Ainsi, en 2013, le taux des employés est de 1,88 % (1,52 % au Québec); le taux des employeurs est de 2,63 % (2,13 % au Québec).

Les travailleurs indépendants de l'extérieur du Québec qui choisissent de participer au programme pour avoir droit aux prestations spéciales paient également le taux de 1,88 % (sans avoir droit aux prestations régulières). Les travailleurs indépendants du Québec paient le même taux que les employés québécois (1,52 %), pour avoir droit aux prestations de maladie, de soignant et pour les parents d'enfants gravement malades<sup>62</sup>.

Les employés qui ont payé un montant supérieur à la cotisation annuelle maximale (p. ex. s'ils ont changé d'employeur en cours d'année) ont droit au remboursement du trop-perçu<sup>63</sup>. Lorsque la rémunération assurable d'un employé ne dépasse pas 2 000 \$ au cours d'une année, les cotisations d'a.-e. qu'il a payées lui seront remboursées<sup>64</sup>.

Les cotisations patronales peuvent être diminuées lorsque les employés sont couverts par un régime d'assurance-salaire qui pourrait entraîner une réduction des prestations spéciales payables par la Commission et que le montant des indemnités que recevront les employés assurés équivaut au moins à 5/12 de la réduction de la cotisation patronale<sup>65</sup>.

### 3.2 ÉTABLISSEMENT DU TAUX DE COTISATION

Le taux de cotisation était jusqu'à récemment déterminé par l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada (OFAEC). Il devait être annoncé au plus tard le 14 novembre de chaque année et générer des revenus suffisants pour couvrir les prestations prévues pour l'année suivante et résorber le déficit accumulé du Compte des opérations de l'assurance-emploi (le Compte) depuis sa création, le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Le Compte est un compte consolidé à fins déterminées, c'est-à-dire que les revenus et dépenses du programme d'a.-e. y sont portés et que ses opérations font partie des Comptes publics du Canada. Le 31 mars 2012, la dette nette du Compte était de 7,9 milliards de dollars<sup>66</sup>.

La variation annuelle du taux de cotisation des employés était limitée à 0,15 \$ par 100 \$ de rémunération assurable, sans quoi l'OFAEC aurait pu recommander une hausse nettement supérieure en raison des déficits du Compte de 2009 à 2011. Le gouverneur en conseil pouvait aussi, sur recommandation conjointe du ministre des Finances et du ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences, établir un taux de cotisation différent de celui fixé par l'OFAEC.

Enfin, il était prévu que le Trésor verserait une somme de deux milliards de dollars au Compte, dans le but de constituer une réserve.

Des changements ont été apportés à ce régime de financement en 2012 par le projet de loi C-45 (*Loi de 2012 sur l'emploi et la croissance*)<sup>67</sup>. L'OFAEC a été dissous temporairement jusqu'à ce que le déficit accumulé du Compte soit résorbé. Entre temps, c'est la CAEC qui calculera le taux de cotisation, et ce, de la même manière que l'OFAEC, mais les variations de taux seront limitées à 0,05 \$ par 100 \$ de rémunération assurable. L'annonce du taux de cotisation de l'année suivante se fera au plus tard le 14 septembre de chaque année<sup>68</sup>.

Par la suite, l'OFAEC sera reconstitué et choisira chaque année un taux qui, selon ses prévisions, devrait faire en sorte que la somme des dépenses du programme des sept années suivantes corresponde au total des revenus de la même période. L'article de la LAE prévoyant la possibilité de verser une réserve de deux milliards de dollars au Compte a été abrogé. Cette réserve n'est probablement plus jugée nécessaire en raison de la période plus longue utilisée pour calculer le taux de cotisation.

## NOTES

1. [Loi sur l'assurance-emploi](#), L.C. 1996, ch. 23.
2. [Règlement sur l'assurance-emploi](#), DORS/96-332.
3. [Règlement sur l'assurance-emploi \(pêche\)](#), DORS/96-445.
4. [Règlement sur la rémunération assurable et la perception des cotisations](#), DORS/97-33.
5. Service Canada, [Guide à l'intention des conseils arbitraux de l'assurance-emploi](#). Au moment de la rédaction de cette mise à jour, il semble que Ressources humaines et Développement des compétences Canada portera dorénavant le nom d'Emploi et Développement social Canada. Comme ce changement n'a pas encore été officialisé par un projet de loi modifiant la *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences*, le présent texte conserve l'ancienne appellation.
6. Service Canada, [Assurance-emploi – Guide de la détermination de l'admissibilité](#).
7. Service Canada, [L'index jurisprudentiel : Un supplément au guide de la détermination de l'admissibilité](#).
8. L'emploi assurable est défini à l'art. 4 de la LAE et à l'art. 5 du RAE.
9. D'autres emplois sont exclus, spécifiés au par. 5(2) de la LAE et aux art. 7, 8 et 9 du RAE.
10. Ressources humaines et Développement des compétences Canada, « [Le taux de cotisation à l'assurance-emploi est fixé à 2,25 \\$ pour 2001 et le niveau maximum de la rémunération assurable demeure à 39 000 \\$](#) », communiqué, 1<sup>er</sup> décembre 2000.
11. On obtient le nouveau maximum en augmentant ou diminuant le maximum de l'année précédente (avant son arrondissement) selon le taux de variation de la rémunération hebdomadaire moyenne (y compris les heures supplémentaires) au Canada au cours de la période de 12 mois se terminant le 30 avril, par rapport aux 12 mois précédents, le résultat étant arrondi à la centaine inférieure.
12. Les deux périodes sont signalées en italique tout au long du texte pour bien les distinguer.
13. La valeur du supplément est décrite au tableau du par. 34(5) du RAE.
14. Commission de l'assurance-emploi du Canada, « [Annexe 2.15 : Supplément familial](#) », *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012*.
15. Les circonstances pouvant donner lieu à la prolongation de la période de référence sont définies à l'art. 8 de la LAE.
16. LAE, art. 33.
17. Les différentes circonstances sont énumérées à l'al. 29c) de la LAE.
18. LAE, art. 36.
19. LAE, par. 7(6).
20. LAE, art. 37. Les exceptions pour le séjour à l'étranger sont décrites au par. 55(1) du RAE et comprennent le séjour à l'étranger pour suivre un traitement médical non disponible au Canada ou pour assister aux funérailles d'un proche parent.
21. La notion de disponibilité à travailler est complexe et est étudiée au cas par cas. Pour plus de détails, voir Service Canada, « [Disponibilité](#) », ch. 10 dans [Le guide de la détermination de l'admissibilité](#).

## LE FONCTIONNEMENT DU PROGRAMME D'ASSURANCE-EMPLOI AU CANADA

22. La définition complète des démarches habituelles et convenables de recherche d'emploi est décrite à l'art. 9.001 du RAE.
23. La définition d'un emploi convenable est décrite aux art. 9.002 à 9.004 du RAE.
24. La méthode d'établissement du nombre d'heures est spécifiée aux art. 9 à 11 du RAE.
25. Les heures reliées à un emploi sur le marché du travail peuvent comprendre par exemple des heures passées à suivre un cours ou un programme de création d'emploi autorisé.
26. LAE, art. 7; RAE, art. 12.
27. Ressources humaines et Développement des compétences Canada, [Taux de chômage des régions économiques de l'a.-e.](#)
28. RAE, par. 18(2).
29. Le taux de chômage utilisé est la moyenne du taux de chômage désaisonnalisé de la région économique au cours des trois derniers mois, publié par Statistique Canada.
30. La majoration du nombre d'heures est de 25 % pour une violation mineure, de 50 % pour une violation grave, mais de 54 % pour une violation très grave, portant le nombre d'heures requis à 1 400.
31. RAE, par. 19(3).
32. LAE, par. 10(12.1).
33. La rémunération provenant des indemnités de congé est répartie de manière différente selon le moment où elle est payée, la raison pour laquelle elle est payée, et selon qu'elle est accumulée dans un fonds de fiducie ou non. Pour plus de détails, voir Service Canada, [Assurance-emploi \(a.-e.\) et les différents genres de rémunération.](#)
34. La rémunération est décrite en détail à l'art. 35 du RAE.
35. Les gains hebdomadaires assurables sont ceux qui servent au calcul de la prestation de base (avant les déductions). Par exemple, si ces gains sont de 800 \$, la prestation sera de 440 \$ (55 % x 800 \$, soit le taux de base pour le calcul des prestations multiplié par les gains assurables).
36. RAE, par. 77.96(1).
37. Il s'agit du revenu total, duquel on soustrait la Prestation universelle pour la garde d'enfants (sauf la portion versée en trop, s'il y a lieu), le revenu provenant d'un Régime enregistré d'épargne-invalidité et d'autres déductions (lignes 207 à 232 de la déclaration de revenus).
38. Le remboursement des prestations est défini à la partie VII de la LAE.
39. Office de financement de l'assurance-emploi du Canada, [Rapport actuariel sur le taux de cotisation d'assurance-emploi 2013](#), présenté au Conseil d'administration de l'OFAEC le 31 août 2012.
40. RAE, par. 14(2).
41. LAE, art. 34.
42. L'absence de l'emploi devait avoir été prévue avant le début du conflit de travail (LAE, art. 36).
43. LAE, par. 6(1).
44. Les travailleurs indépendants du Québec ont accès depuis 2006 au Régime québécois d'assurance parentale pour les prestations de maternité et parentales. Depuis 2010, ils ont la possibilité d'avoir accès aux prestations de maladie et de soignant de l'a.-e. Depuis juin 2013, ils peuvent également avoir accès aux prestations pour parents d'enfants gravement malades.

45. RAE, art. 40.
46. LAE, par. 12(3).
47. LAE, par. 23.1(2).
48. La liste complète se retrouve au par. 41.11(1) du RAE.
49. Service Canada, « [Prestations pour parents d'enfants gravement malades \(PEGM\)](#) », ch. 22 dans *Le guide de la détermination de l'admissibilité*.
50. Commission de l'assurance-emploi du Canada, « [Annexe 2](#) », *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012*.
51. La partie VIII de la LAE permet à la Commission d'établir des règlements instaurant un régime d'a.-e. pour les travailleurs indépendants qui se livrent à la pêche.
52. RAEP, art. 12.
53. LAE, art. 24.
54. La durée maximale normale est de 26 semaines, mais peut être prolongée jusqu'à 38 semaines dans des circonstances exceptionnelles. De plus, la durée maximale des accords a été augmentée jusqu'à 52 semaines pour les accords commençant avant le 4 avril 2010. (Voir Service Canada, [Programme de Travail Partagé \(TP\) : Guide du demandeur](#), avril 2013.)
55. LAE, par. 10(15) et 12(5).
56. Les modalités pour les enseignants sont contenues à l'art. 33 du RAE.
57. Pour plus de détails, voir Commission de l'assurance-emploi du Canada (2012), chap. 3.
58. Gouvernement du Canada, « [Subvention canadienne pour l'emploi](#) », *Plan d'action économique du Canada*.
59. Commission de l'assurance-emploi du Canada (2012), « [Annexe 3](#) », *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012*; Commission de l'assurance-emploi du Canada, « [Annexe 4 : Tableaux des données sur les Prestations d'emploi et les mesures de soutien](#) », *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2011*.
60. Commission de l'assurance-emploi du Canada (2012), « [Annexe 3](#) ».
61. En vertu de l'art. 25 de la LAE, les apprentis peuvent recevoir des prestations d'emploi pendant leur formation.
62. Dans son [Quatorzième rapport](#) de la 2<sup>e</sup> session de la 40<sup>e</sup> législature, portant sur le projet de loi C-56, le Comité sénatorial permanent des finances nationales notait :

Le comité a entendu un témoin expert dire que le taux de prime proposé (1,36/100 \$ contre 1,73/100 \$ pour le reste du Canada) prévu dans le projet de loi C-56 pour les travailleurs indépendants du Québec pourrait être trop élevé par rapport au coût prévu des prestations auxquelles ils ont droit.

Le comité estime donc que le gouvernement devrait former le plus tôt possible un groupe de travail indépendant qui examinerait plus à fond la question du taux de prime applicable aux travailleurs indépendants du Québec afin de déterminer s'il est fixé à un niveau équitable.
63. LAE, par. 96(1).
64. LAE, par. 96(4) et 96(5). Si la rémunération assurable ne dépasse 2 000 \$ que d'un montant égal ou inférieur au montant des cotisations payées, le prestataire est remboursé partiellement : on soustrait du remboursement complet des prestations la partie de la rémunération assurable dépassant 2 000 \$.

## LE FONCTIONNEMENT DU PROGRAMME D'ASSURANCE-EMPLOI AU CANADA

65. LAE, art. 69 et RAE, art. 68 à 76. La fraction de 5/12 correspond à la part du total des cotisations des employés et des employeurs qui est payée par les employés.
66. Receveur général du Canada, *Comptes publics du Canada 2012*, vol. 1 : *Revue et États financiers consolidés*, p. 4.18.
67. Ce projet de loi a reçu la sanction royale le 14 décembre 2012.
68. Les dates limites pour l'échange d'information entre le ministère des Finances et Ressources humaines et Développement des compétences Canada, de même que la période utilisée pour calculer la hausse du maximum de la rémunération assurable, sont également avancées de deux mois pour permettre la diffusion du taux de cotisation en septembre.



## ANNEXE – NOMBRE MAXIMAL DE SEMAINES DE PRESTATIONS SELON LE NOMBRE D’HEURES D’EMPLOI ASSURABLE ET LE TAUX DE CHÔMAGE RÉGIONAL

Tableau A.1 – Taux de chômage régional (%)<sup>a</sup>

Nombre d'heures d'emploi assurable	Taux de chômage régional (%) <sup>a</sup>											
	6 et moins	Plus de 6, mais au plus 7	Plus de 7, mais au plus 8	Plus de 8, mais au plus 9	Plus de 9, mais au plus 10	Plus de 10, mais au plus 11	Plus de 11, mais au plus 12	Plus de 12, mais au plus 13	Plus de 13, mais au plus 14	Plus de 14, mais au plus 15	Plus de 15, mais au plus 16	Plus de 16
420-454								26	28	30	32	
455-489							24	26	28	30	32	
490-524							23	25	27	29	31	33
525-559						21	23	25	27	29	31	33
560-594					20	22	24	26	28	30	32	34
595-629				18	20	22	24	26	28	30	32	34
630-664			17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
665-699		15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
700-769	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
770-839	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37
840-909	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
910-979	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39
980-1 049	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1 050-1 119	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1 120-1 189	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
1 190-1 259	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1 260-1 329	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1 330-1 399	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1 400-1 434	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45
1 435-1 469	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45
1 470-1 504	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45
1 505-1 539	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45
1 540-1 574	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45
1 575-1 609	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45
1 610-1 644	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45
1 645-1 679	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45
1 680-1 714	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45
1 715-1 749	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45
1 750-1 784	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45
1 785-1 819	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45	45
1 820 et +	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45	45

Source : [Loi sur l'assurance-emploi](#), L.C. 1996, ch. 23, annexe 1.