



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 2019

sur le

TAUX DE COTISATION D'ASSURANCE- EMPLOI

Bureau de l'actuaire en chef

Bureau du surintendant des institutions financières Canada

12^e étage, Immeuble Carré Kent

255, rue Albert

Ottawa (Ontario)

K1A 0H2

Télécopieur : **613-990-9900**

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, 2018

N° de cat. CC536-3F-PDF

ISSN 2291-7969

Le 22 août 2018

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

Mesdames et Monsieur 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 2019 qui fournit les prévisions et estimations actuarielles pour l'application des articles 4, 66 et 69 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. À noter que les estimations présentées dans ce rapport sont fondées sur les dispositions du régime d'assurance-emploi au 22 juillet 2018.

Veillez agréer mes salutations distinguées,

A handwritten signature in cursive script, reading "Annie St-Jacques". The signature is written in black ink on a white background.

Annie St-Jacques, F.I.C.A., F.S.A.

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
I. Sommaire.....	7
A. But du rapport.....	7
B. Aperçu de la méthodologie.....	7
C. Principales observations.....	9
D. Tests de sensibilité sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans.....	10
E. Conclusion.....	11
II. Introduction.....	12
A. But du rapport.....	12
B. Changements législatifs récents.....	12
C. Portée du rapport.....	14
III. Méthodologie.....	16
IV. Hypothèses.....	18
A. Base de rémunération.....	18
B. Dépenses.....	23
V. Résultats.....	26
A. Aperçu.....	26
B. Base de rémunération.....	27
C. Dépenses.....	27
D. Réduction des cotisations.....	28
E. Taux d'équilibre prévu sur sept ans.....	29
F. Réduction en raison du Régime québécois d'assurance parentale pour 2019.....	30
G. Réduction en raison des régimes d'assurance-salaire pour 2019.....	31
VI. Sensibilité des projections.....	32
A. Tests individuels.....	32
B. Scénarios.....	33
VII. Conciliation du taux d'équilibre prévu sur sept ans.....	37
VIII. Conclusion.....	38
IX. Opinion actuarielle.....	39
Annexe I – Sommaire de la législation de l'AE.....	40
Annexe II – Méthodologie du calcul des cotisations.....	46
Annexe III – Maximum de la rémunération assurable (MRA).....	53
Annexe IV – Données, méthodologie et hypothèses.....	55
Annexe V – Réduction des cotisations patronales en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles.....	91
Annexe VI – Remerciements.....	99

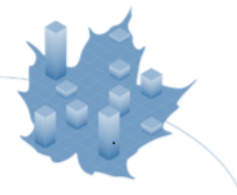


Liste des tableaux

	Page
Tableau 1	Sommaire du Compte des opérations de l'assurance-emploi..... 10
Tableau 2	Hypothèses pour la base de rémunération 18
Tableau 3	Hypothèses pour les dépenses 23
Tableau 4	Base de rémunération et nombre de cotisants..... 27
Tableau 5	Dépenses 28
Tableau 6	Prestations d'AE - Partie I..... 28
Tableau 7	Réduction des cotisations 29
Tableau 8	Calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans 29
Tableau 9	Projections du Compte des opérations de l'AE..... 30
Tableau 10	Dépenses MP 31
Tableau 11	Calcul de la réduction du RQAP 31
Tableau 12	Réduction des cotisations patronales en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles..... 31
Tableau 13	Sensibilité du taux d'équilibre prévu sur sept ans au taux de chômage 32
Tableau 14	Sensibilité du taux d'équilibre prévu sur sept ans au taux d'indemnisation (TI) 33
Tableau 15	Sensibilité du solde du COAE au taux d'équilibre prévu sur sept ans 33
Tableau 16	Hypothèses basées sur la meilleure estimation..... 34
Tableau 17	Hypothèses pour le scénario de croissance économique forte..... 34
Tableau 18	Impact du scénario de croissance économique forte sur le programme d'AE 35
Tableau 19	Hypothèses pour le scénario de croissance économique faible 35
Tableau 20	Impact du scénario de croissance économique faible sur le programme d'AE 36
Tableau 21	Réconciliation du changement dans le taux d'équilibre sept ans 37
Tableau 22	Maximum de la rémunération assurable..... 54
Tableau 23	Informations fournies par le ministre de l'EDS 56
Tableau 24	Informations fournies par le ministre des Finances 57
Tableau 25	Comparaison historique du nombre d'employés et du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi 58
Tableau 26	Nombre projeté d'individus ayant un revenu d'emploi 59
Tableau 27	Répartition historique des individus ayant un revenu d'emploi en pourcentage du revenu d'emploi moyen..... 59
Tableau 28	Nombre d'individus ayant un revenu d'emploi inférieur et supérieur au MRA..... 60
Tableau 29	Revenu d'emploi total projeté 60
Tableau 30	Répartition historique du revenu d'emploi en pourcentage du revenu d'emploi moyen 61
Tableau 31	Ventilation du revenu d'emploi entre les individus ayant un revenu d'emploi inférieur et supérieur au MRA..... 61
Tableau 32	Calcul de la rémunération assurable à partir des cotisations traitées..... 63
Tableau 33	Rémunération assurable totale projetée 64



Tableau 34	Répartition de la rémunération assurable entre le Québec et les autres provinces, selon la province d'emploi.....	65
Tableau 35	Redressements historiques entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec afin de refléter la province de résidence.....	66
Tableau 36	Ajustement au fractionnement de la rémunération assurable afin de refléter la province de résidence.....	67
Tableau 37	Fractionnement de la rémunération assurable des salariés selon la province de résidence.....	68
Tableau 38	Calcul des remboursements ajustés de cotisations salariales.....	70
Tableau 39	Rémunération assurable totale assujettie à un remboursement de cotisations salariales subséquent.....	70
Tableau 40	Projection du nombre de travailleurs indépendants participant à l'AE.....	72
Tableau 41	Rémunération admissible projetée des travailleurs indépendants participant à l'AE.....	73
Tableau 42	Pourcentage des semaines de prestations dont la rémunération assurable des demandeurs est au dessus du MRA.....	75
Tableau 43	Facteurs de croissance des prestations hebdomadaires moyennes.....	75
Tableau 44	Historique du nombre de demandeurs potentiels.....	76
Tableau 45	Projection du nombre de demandeurs potentiels.....	77
Tableau 46	Taux d'indemnisation historique.....	78
Tableau 47	Nombre de semaines.....	79
Tableau 48	Prestations régulières.....	83
Tableau 49	Prestations de pêcheur.....	83
Tableau 50	Prestations pour travail partagé.....	84
Tableau 51	Prestations spéciales.....	86
Tableau 52	Prestations d'AE à rembourser.....	87
Tableau 53	Prestations d'emploi et mesures de soutien.....	87
Tableau 54	Frais administratifs.....	88
Tableau 55	Frais administratifs variables.....	88
Tableau 56	Dépenses pour créances douteuses.....	89
Tableau 57	Pénalités.....	89
Tableau 58	Intérêt prélevé sur les comptes débiteurs en souffrance.....	90
Tableau 59	Ratio de coût du premier payeur pour le calcul des taux de réduction pour l'année 2019.....	96
Tableau 60	Prestations de maladie d'AE liées à un emploi par catégorie de RAS.....	97
Tableau 61	Ventilation de la rémunération assurable pour les employeurs parrainant un RAS.....	97
Tableau 62	Ratio de coût réel pour chaque catégorie.....	97
Tableau 63	Taux de réduction pour l'année 2019.....	98
Tableau 64	Montant estimatif de la réduction des cotisations pour l'année 2019.....	98



I. Sommaire

A. But du rapport

Le présent rapport actuariel préparé par l'actuaire principale, Assurance-emploi fixation du taux de cotisation (l'« actuaire »), est le sixième à être soumis à la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la « Commission ») en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

En vertu de l'article 66.3 de la Loi sur l'AE, le présent rapport a pour but de fournir à la Commission 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. Le rapport fournit également une analyse détaillée appuyant les prévisions, y compris la source des données, la méthodologie et les hypothèses.

Ce rapport reflète les changements annoncés dans le budget 2018, tel que rendre permanentes les nouvelles règles relatives au projet pilote Travail pendant une période de prestations et mettre en place une nouvelle prestation parentale partagée de l'assurance-emploi. Des changements importants introduits dans le cadre du budget 2017 étaient déjà pris en compte dans le rapport précédent, comme prolonger la période de congé parental jusqu'à 18 mois, permettre plus de souplesse sur la date de début du congé et des prestations de maternité et instaurer la nouvelle prestation pour proches aidants d'adultes.

La Commission, au plus tard le 14 septembre, mettra à la disposition du public le présent rapport ainsi que leur résumé du rapport.

B. Aperçu de la méthodologie

Conformément au paragraphe 66(1) de la Loi sur l'AE, la Commission établira 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 paragraphe 66(7) de la Loi sur l'AE précise que le taux de cotisation ne peut varier de plus de cinq cents d'une année à l'autre.

Pour 2019, le taux d'équilibre prévu sur sept ans est déterminé de manière que le solde projeté du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2025 soit de 0 \$. Ce taux devrait générer suffisamment de revenus provenant des cotisations durant la période 2019-2025 pour payer les dépenses prévues d'AE au cours de cette période et éliminer



l'excédent projeté accumulé dans le Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2018.

Le taux d'équilibre prévu sur sept ans est calculé chaque année sur la base d'une projection sur sept ans de la rémunération assurable, des dépenses d'AE, du montant de la réduction des cotisations accordée 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 projections de la rémunération assurable et des dépenses d'AE sont basées sur la croissance attendue des variables économiques et démographiques applicables. La méthodologie et les hypothèses sont développées par l'actuaire et prennent en considération l'information prescrite fournie par le ministère de l'Emploi et du Développement social (EDS) et le ministère des Finances.

En plus du calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans, ce rapport détermine les réductions de cotisations applicables en 2019 pour les employeurs qui parrainent un RAS admissible et pour les employés et employeurs d'une province qui a mis en place un régime provincial.

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 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 des cotisations pour ces employeurs en 2019 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 de 2019 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 2019, cette réduction est appelée la réduction RQAP de 2019.



C. Principales observations

Les estimations qui suivent sont fondées sur les dispositions du régime d'AE au 22 juillet 2018, sur les renseignements fournis au plus tard le 22 juillet 2018 par le ministre de l'EDS et le ministre des Finances ainsi que sur la méthodologie et les hypothèses établies par l'actuaire.

En 2019, les employés assurés et leurs employeurs payeront des cotisations d'AE sur leurs gains jusqu'à concurrence du MRA de 2019 qui correspond à **53 100 \$**, soit une augmentation de 1 400 \$, ou 2,7 %, comparativement au MRA de 2018 qui était 51 700 \$.

Le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2019, qui est le taux nécessaire pour générer juste assez de revenus de cotisations pour équilibrer le solde projeté du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2025, est de **1,62 %**.

La réduction RQAP de 2019 est de **0,37 %** et représente les économies estimées au régime d'AE en raison du Régime québécois d'assurance parentale, qui fournit des prestations MPA aux résidents du Québec.

Si la Commission fixait le taux de cotisation de 2019 au taux d'équilibre prévu sur sept ans, le taux de cotisation applicable aux résidents de toutes les provinces, à l'exception du Québec, serait de **1,62 %** et le taux de cotisation applicable aux résidents du Québec serait de **1,25 %**. À l'exception des employeurs qui parrainent un RAS, les employeurs paient 1,4 fois la cotisation des employés.

Le montant des économies au régime d'AE en 2019 en raison des RAS admissibles parrainés par des employeurs est estimé à 1 009 millions de dollars. Ce qui correspond à une réduction des cotisations pour les employeurs d'environ 0,21 %, 0,36 %, 0,35 % et 0,39 % de la rémunération assurable pour les catégories 1 à 4 respectivement. En supposant un taux de cotisation de 1,62 % en 2019, le multiple de l'employeur pour les employeurs hors Québec est donc réduit de 1,4 à 1,269, 1,177, 1,181 et 1,160 pour les catégories 1 à 4 respectivement (1,230, 1,111, 1,116 et 1,089 pour les employeurs québécois).

Le tableau 1 présente l'état du Compte des opérations de l'AE en 2017, ainsi que la projection de son évolution jusqu'en 2025. En utilisant un taux de cotisation correspondant au taux d'équilibre prévu sur sept ans (1,62 %) de 2019 à 2025, le solde cumulé du Compte devrait être équilibré à la fin de 2025. Le solde cumulé du Compte à la fin de 2025 n'est pas exactement 0 \$ car le taux d'équilibre prévu sur sept ans est arrondi au centième de point de pourcentage le plus près.

Tableau 1 Sommaire du Compte des opérations de l'assurance-emploi (millions \$)

Année civile	Taux d'équilibre	Revenus de cotisations	Dépenses	Excédent (déficit) annuel	Excédent (déficit) cumulatif au 31 décembre
2017					1 602
2018	1,66 %	22 301	21 323	977	2 579
2019	1,62 %	22 442	22 404	37	2 617
2020	1,62 %	23 244	23 528	(285)	2 332
2021	1,62 %	24 048	24 588	(540)	1 792
2022	1,62 %	24 921	25 468	(546)	1 246
2023	1,62 %	25 848	26 175	(327)	918
2024	1,62 %	26 779	27 098	(319)	600
2025	1,62 %	27 736	27 903	(167)	433

Il est important de noter que les résultats présentés 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.

D. 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.

Toutes les autres hypothèses demeurant inchangées :

- une variation de cinq dixièmes de point de pourcentage (0,5 %) du taux moyen de chômage sur la période 2019-2025 aurait un impact d'environ 0,07 % sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans de l'AE pour 2019;
- une variation de cinq points de pourcentage (5 %) du taux d'indemnisation sur la période 2019-2025 aurait un impact d'environ 0,05 % sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans de l'AE pour 2019;
- une variation d'un centième de point de pourcentage du taux de cotisation (0,01 % de la rémunération assurable) aurait un impact d'environ 1 190 millions de dollars sur le solde cumulatif du Compte des opérations de l'AE à la fin de la période de projection de sept ans.



E. Conclusion

Le présent rapport a été préparé par l'actuaire conformément aux textes législatifs pertinents et aux pratiques actuarielles reconnues.

Selon la méthodologie décrite dans la Loi sur l'AE et les données économiques pertinentes, le MRA en 2019 est de **53 100 \$**.

Si la Commission fixait le taux de cotisation de 2019 au taux d'équilibre prévu sur sept ans, le taux de cotisation de 2019 serait égal à :

- **1,62 % de la rémunération assurable pour les résidents de toutes les provinces à l'exception du Québec;**
- **1,25 % de la rémunération assurable pour les résidents du Québec, compte tenu de la réduction RQAP de 0,37 %.**

Le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour les résidents de toutes les provinces, sauf le Québec, fixé à 1,66 % dans le rapport actuariel 2018 diminue à 1,62 % dans le présent rapport. Une conciliation de ce taux est présentée dans la section VII. La diminution est principalement attribuable au changement de l'hypothèse du taux de chômage, découlant de la situation économique actuelle, qui est plus favorable qu'anticipé. Cette diminution est partiellement compensée par le coût des changements introduits dans le budget 2018.

Le montant de la réduction des cotisations patronales en 2019 en raison des RAS admissibles est estimé à 1 009 millions de dollars.



II. Introduction

A. But du rapport

Le présent rapport actuariel préparé par l'actuaire principale, Assurance-emploi fixation du taux de cotisation (l'« actuaire »), est le sixième 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 l'application des articles 4, 66 et 69 de la Loi sur l'AE et, au plus tard le 22 août de chaque année, communique 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;
- la source des données, les hypothèses économiques et actuarielles et les méthodes actuarielles utilisées.

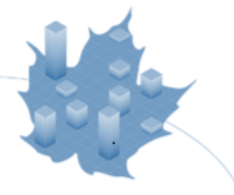
Le présent rapport a pour but de fournir à la Commission toute l'information prévue à l'article 66.3 de la Loi sur l'AE. La Commission mettra à la disposition du public ce rapport ainsi que leur résumé. L'annexe I fournit des précisions au sujet du mécanisme de fixation du taux de cotisation et des échéances applicables.

B. Changements législatifs récents

1. Modifications annoncées en 2018 :

Les modifications suivantes ont été introduites dans la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2018 (Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 février 2018 et mettant en œuvre d'autres mesures)*:

- À compter du 12 août 2018, rendre permanentes les règles du projet pilote Travail pendant une période de prestations. Le projet pilote actuel permet de conserver 50 cents des prestations pour chaque dollar gagné, jusqu'à concurrence de 90% de la rémunération hebdomadaire utilisée pour calculer le montant des prestations d'AE.
- À compter du 12 août 2018, étendre les dispositions de Travail pendant une période de prestations aux prestations de maladie et de maternité afin de donner plus de souplesse aux mères et aux personnes malades ou blessées pour prévoir



leur retour au travail et conserver une plus grande portion de leurs prestations d'AE.

Mesures additionnelles introduites par le budget 2018 :

- Un investissement de 230 millions de dollars en 2018-2019 et 2019-2020, par l'intermédiaire des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) avec les provinces et les territoires pour mieux aider les travailleurs dont l'emploi principal est saisonnier.
- Une nouvelle prestation parentale partagée d'AE pour promouvoir l'égalité des sexes. Cette nouvelle prestation prolongerait de cinq semaines la période de prestations parentales lorsque les parents conviennent de partager le congé parental. Cette nouvelle prestation s'appliquerait également pour les prestations parentales prolongées, en ajoutant huit semaines de prestations. Cette nouvelle prestation, offerte aux familles admissibles comptant deux parents, y compris les couples adoptifs et du même sexe, devrait être disponible en juin 2019.

Le 29 juin 2018, le gouvernement du Canada a fait l'annonce de mesures visant à défendre et protéger les intérêts des travailleurs et des familles pouvant être affectés par les tarifs imposés par les États-Unis sur l'industrie canadienne de l'acier et de l'aluminium :

- Des mesures temporaires liées aux accords de travail partagé pour aider les entreprises touchées, incluant le prolongement de la durée maximale des accords, l'élimination de la période d'attente obligatoire et l'assouplissement des Plans de redressement (25 millions de dollars sur trois ans).
- Un investissement de 50 millions de dollars supplémentaires sur deux ans par l'intermédiaire des EDTM en vue de renforcer la capacité des programmes d'emploi et de formation mis à la disposition des travailleurs et entreprises par les provinces.

2. Modifications annoncées en 2017 :

Les modifications suivantes ont été introduites dans la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017 (Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 22 mars 2017 et mettant en œuvre d'autres mesures)*:

- Permettre aux parents de choisir le niveau et la période de leurs prestations parentales d'AE et ce, depuis le 3 décembre 2017. Les demandeurs peuvent choisir entre 35 semaines à 55 % de leur rémunération moyenne hebdomadaire assurable ou 61 semaines à 33 % de leur rémunération moyenne hebdomadaire assurable.
- Permettre plus de souplesse sur la date de début du congé et des prestations de maternité et ce, depuis le 3 décembre 2017. Les femmes sont autorisées à réclamer des prestations de congé de maternité de l'AE jusqu'à 12 semaines avant leur accouchement (plus tôt que selon l'ancienne disposition de huit semaines). Le total des semaines de prestations est inchangé.
- Une nouvelle prestation pour proches aidants d'adultes, et ce depuis le 3 décembre 2017. Les demandeurs peuvent recevoir jusqu'à 15 semaines pour



aider un membre adulte de la famille à se remettre d'une maladie grave ou d'une blessure. Les prestations pour parents d'enfants gravement malades (PEGM) ont été améliorées et remplacées par la prestation pour proches aidants d'enfants. Cette prestation continue de donner l'accès à un maximum de 35 semaines de prestations et permet désormais de partager les prestations avec d'autres membres de la famille que les parents.

- Améliorer l'accès aux programmes de formation et de soutien à l'emploi financés par l'AE et fournis par les provinces et les territoires selon les EDMT.

Mesures additionnelles introduites par le budget 2017 :

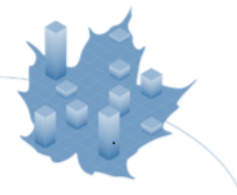
- Un investissement de 1,8 milliard de dollars dans les EDMT sur six ans, à compter de 2017-2018. Pour les canadiens qui cherchent un emploi, cette mesure se traduira par davantage de possibilités de mettre à niveau leurs compétences, d'acquérir de l'expérience ou d'obtenir de l'aide pour démarrer leur propre entreprise. Elle permettra également d'accroître le soutien offert, comme les services d'orientation professionnelle, pour les aider à planifier leur carrière.
- Améliorer l'accès aux mesures actuellement prévues dans le régime d'AE permettant aux demandeurs qui ont perdu leur emploi après plusieurs années sur le marché du travail de suivre une formation autofinancée tout en continuant de recevoir leurs prestations d'assurance-emploi.

En juin 2017, le gouvernement du Canada a aussi annoncé un plan d'action sur le bois d'œuvre. Le plan d'action inclut les mesures suivantes pour soutenir les travailleurs et les collectivités du secteur forestier affectés par les actions des États-Unis qui ciblent le bois d'œuvre résineux :

- Introduire des mesures spéciales temporaires liées aux accords de travail partagé pour aider les employeurs touchés par le ralentissement dans le secteur forestier, incluant le prolongement de la durée maximale des accords, l'élimination de la période d'attente obligatoire et l'assouplissement des Plans de redressement. Cette mesure est en place du 30 juillet 2017 au 28 mars 2020.
- Fournir un soutien à la formation et à l'emploi aux provinces les plus touchées, par l'entremise des EDMT en 2017-18 et 2018-19, pour aider les travailleurs à se tourner vers de nouvelles occasions d'emploi.
- Collaborer avec les provinces touchées qui sont intéressées à offrir des Suppléments de rémunération ciblés ainsi que du soutien complémentaire (p. ex. conseils, aide à la recherche d'emploi) pour aider les travailleurs à faciliter leur transition vers un nouveau domaine d'emploi.

C. Portée du rapport

La méthodologie utilisée pour calculer le taux de cotisation, 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 III.

Les principales variables utilisées pour déterminer le taux de cotisation sont : la base de rémunération prévue, les dépenses d'AE prévues, la réduction des cotisations patronales en raison des RAS admissibles, la réduction des cotisations pour les employés et les employeurs d'une province qui a mis en place un régime provincial et le solde projeté du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2018. Un aperçu des hypothèses clés utilisées pour projeter ces variables est présenté à la section IV.

En se basant sur la méthodologie et les hypothèses des sections précédentes, la section V présente le taux d'équilibre prévu de l'AE sur sept ans pour l'année 2019, la réduction des cotisations patronales en 2019 en raison des RAS admissibles, le taux de réduction RQAP pour l'année 2019, correspondant à la réduction accordée aux résidents du Québec en raison du régime provincial, et la projection du Compte des opérations de l'AE. La sensibilité des résultats aux hypothèses principales est présentée à la section VI ainsi que deux scénarios de croissance économique.

Une conciliation entre le taux d'équilibre prévu sur sept ans de 2018 et de 2019 est présentée dans la section VII.

La conclusion et l'opinion actuarielle sont présentées aux sections VIII et IX, 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 III renferme des renseignements additionnels sur le calcul du MRA.



III. 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 2018 a établi le taux d'équilibre prévu sur sept ans de 2018 à 1,66 %. La variation annuelle du taux est limitée à cinq cents.

À partir des hypothèses pertinentes, le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2019 est le taux de cotisation qui devrait générer suffisamment de revenus de cotisations pour faire en sorte qu'à la fin de l'année 2025, 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 2018 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 ainsi qu'aux employés et employeurs d'une province qui a mis en place un régime provincial.

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

Aux fins de la détermination du taux d'équilibre prévu sur sept ans, la base de rémunération et les dépenses d'AE sont projetées sur une période de sept ans à l'aide des taux de croissance prévus des variables économiques et démographiques pertinentes, appliqués à l'année de référence, soit la dernière année pour laquelle des données complètes sont disponibles. L'année de référence pour la base de rémunération est 2016, 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 2017 sont utilisées. Les données complètes pour l'année 2017 seront disponibles en janvier 2019. L'année de référence pour les prestations d'AE est l'année civile 2017.

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;
- les hypothèses et prévisions fournies par le ministre des Finances, conformément à l'article 66.2 de la Loi sur l'AE;



- les données supplémentaires fournies par Service Canada, Emploi et Développement social Canada (EDSC) et l'Agence du revenu du Canada (ARC);
- la méthodologie et les 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. Les montants prévus de ces réductions au cours des sept prochaines années sont inclus dans les dépenses de l'AE aux fins de la détermination du taux d'équilibre prévu sur sept ans.

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 2019 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 2019 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 2019, cette réduction est appelée la réduction RQAP de 2019.

L'annexe II contient plus d'information sur la méthodologie utilisée pour calculer le taux d'équilibre prévu sur sept ans et les réductions de cotisations pour 2019.



IV. 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 IV. Cette section est divisée en deux sous-sections : les hypothèses pour la base de rémunération et les hypothèses pour les dépenses.

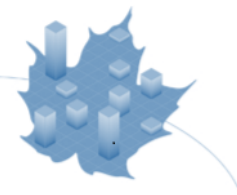
A. Base de rémunération

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 II. 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									
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Augmentation du maximum de la rémunération assurable	0,98 %	0,78 %	2,71 %	3,01 %	2,93 %	2,84 %	3,11 %	3,35 %	3,24 %	
Augmentation du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi	1,85 %	0,81 %	0,37 %	0,44 %	0,39 %	0,51 %	0,46 %	0,53 %	0,57 %	
Augmentation du revenu d'emploi moyen	2,80 %	4,45 %	3,39 %	3,66 %	3,18 %	3,45 %	3,39 %	2,58 %	2,58 %	
Augmentation du revenu d'emploi total	4,70 %	5,30 %	3,77 %	4,11 %	3,59 %	3,97 %	3,87 %	3,12 %	3,16 %	
Augmentation de la rémunération assurable totale	3,80 %	3,18 %	3,38 %	3,73 %	3,43 %	3,61 %	3,70 %	3,58 %	3,55 %	
Transfert net de rémunération assurable vers le Québec pour refléter la province de résidence	0,30 %	0,30 %	0,30 %	0,30 %	0,30 %	0,30 %	0,30 %	0,30 %	0,30 %	
Ajustement pour le remboursement des cotisations versées par les salariés (% de la rémunération assurable totale)	2,50 %	2,50 %	2,50 %	2,50 %	2,50 %	2,50 %	2,50 %	2,50 %	2,50 %	
Augmentation de la rémunération des travailleurs indépendants :										
Total	14 %	15 %	12 %	12 %	10 %	10 %	10 %	9 %	8 %	
Résidents hors Québec	15 %	15 %	12 %	12 %	11 %	11 %	10 %	9 %	8 %	
Résidents du Québec	7 %	10 %	7 %	8 %	7 %	7 %	7 %	6 %	6 %	



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 2019, le MRA est 53 100 \$, ce qui représente une augmentation de 2,7 % par rapport à son niveau de 51 700 \$ en 2018. Les MRA projetés pour les années 2020 à 2025 sont calculés à partir de l'estimé de rémunération hebdomadaire moyenne fourni par le ministre des Finances. Les explications et calculs détaillés du MRA 2019 sont fournis à l'annexe III.

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 2017 est déterminé de sorte que la rémunération assurable qui en découle soit cohérente avec les cotisations prévues pour 2017, lesquelles sont basées sur les cotisations traitées pour l'année 2017 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 2018 à 2025 est obtenu à partir d'une régression basée sur le nombre d'individus ayant un revenu d'emploi¹ et le nombre d'employés².

L'augmentation estimée du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi est de 1,85 % et 0,81 % en 2017 et 2018, respectivement. L'augmentation annuelle moyenne pour les sept années suivantes, de 2019 à 2025, est de 0,47 %. Étant donné qu'historiquement, la répartition des individus ayant un revenu d'emploi par tranche de revenu est stable d'une année à l'autre, la projection des individus ayant un revenu d'emploi en pourcentage du revenu d'emploi moyen est basée sur la répartition de 2016.

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

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.



d'emploi total. La répartition du revenu d'emploi total de 2016 par tranche de revenu sert à déterminer la répartition future du revenu d'emploi total.

La hausse du revenu d'emploi moyen est fournie par le ministre des Finances et est prévue être de 2,80 % et 4,45 % en 2017 et 2018, respectivement. L'augmentation annuelle moyenne pour les sept prochaines années, de 2019 à 2025, est de 3,17 %. D'après ces hausses du revenu d'emploi moyen et les augmentations prévues du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi, le revenu d'emploi total devrait augmenter de 4,70 % et 5,30 % en 2017 et 2018, respectivement. L'augmentation annuelle moyenne pour les sept prochaines années, de 2019 à 2025, est de 3,66 %.

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

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 2016, ainsi que les hausses prévues de ces variables, sont utilisées pour projeter le revenu d'emploi total limité au MRA annuel, pour la période 2017 à 2025. 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.

D'après cette méthodologie, l'augmentation de la rémunération assurable totale, avant tout ajustement pour tenir compte du remboursement de cotisations salariales, est de 3,80 % et 3,18 % en 2017 et 2018, respectivement. L'augmentation annuelle moyenne pour les sept prochaines années, de 2019 à 2025, est de 3,57 %. La rémunération assurable de l'année 2017 est cohérente avec l'estimation des cotisations totales pour 2017 à partir des cotisations traitées à ce jour.



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'information historique provenant des feuillets T4 indique que la répartition de la rémunération assurable au Québec est en baisse. Une légère augmentation est observée en 2016 et 2017. En se basant sur la tendance historique, la proportion de la rémunération assurable au Québec est prévue diminuer de 21,9 % en 2017, à 21,7 % en 2018 et à 21,2 % en 2025.

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 0,30 % de la rémunération assurable totale pour les cinq dernières années de données disponibles, soit 2012 à 2016. 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 0,30 % de la rémunération assurable totale jusqu'en 2025.

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. employés avec plusieurs employeurs pendant l'année, 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 II.

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 2012 à 2016, il est présumé que ce pourcentage demeurera constant, à 2,50 %, de 2017 à 2025.

7. Rémunération des travailleurs indépendants

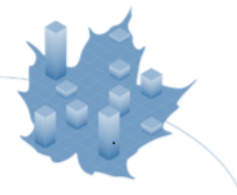
Depuis le 31 janvier 2010, en vertu de la *Loi sur l'équité pour les travailleurs indépendants*, les travailleurs indépendants peuvent volontairement choisir d'adhérer au régime d'AE pour recevoir des prestations spéciales d'AE offertes aux personnes malades, aux femmes enceintes, aux parents prenant 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 d'enfants et d'adultes). 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 10% par année de 2019 à 2025.



B. Dépenses

Les dépenses d'AE – Partie I sont projetées à partir des prestations réelles versées en 2017, et en utilisant plusieurs hypothèses économiques et démographiques.

Le tableau 3 présente un sommaire des plus importantes hypothèses 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 projeter les bénéficiaires est présentée à l'annexe IV.

Tableau 3 Hypothèses pour les dépenses	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Augmentation de la population active	1,1 %	0,4 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,6 %	0,6 %
Taux de chômage	6,3 %	5,8 %	5,8 %	5,9 %	6,0 %	6,0 %	6,0 %	6,0 %	6,0 %
Augmentation de la rémunération hebdomadaire moyenne	2,0 %	3,2 %	2,9 %	2,8 %	3,1 %	3,3 %	3,3 %	3,2 %	3,1 %
Augmentation des prestations hebdomadaires moyennes	1,0 %	2,1 %	2,8 %	2,9 %	3,0 %	3,0 %	3,2 %	3,3 %	3,2 %
Demandeurs potentiels (en % des chômeurs)	54,6 %	54,4 %	55,3 %	56,2 %	57,1 %	58,0 %	59,0 %	59,0 %	59,0 %
Taux d'indemnisation (en % des demandeurs potentiels)	78,5 %	76,8 %	77,0 %	77,0 %	77,0 %	77,0 %	77,0 %	77,0 %	77,0 %
Coefficient de pondération-semaines	52,0	52,2	52,2	52,4	52,2	52,0	52,0	52,4	52,2
% des semaines de prestations dont la rémunération assurée des demandeurs est au-dessus du MRA	46,5 %	47,1 %	47,1 %	47,1 %	47,1 %	47,1 %	47,1 %	47,1 %	47,1 %

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 19,7 millions en 2017 à 20,5 millions en 2025, représentant une augmentation annuelle moyenne de 0,5 %. Cette hypothèse est fournie par le ministre des Finances.

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 6,3 % en 2017, et devrait diminuer à 5,8 % en 2018 et 2019 avant d'augmenter à un taux stable de 6,0 % à compter de 2021. Cette hypothèse est fournie par le ministre des Finances.

3. Rémunération hebdomadaire moyenne

La croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne pour l'année civile est utilisée, de concert avec la hausse du MRA, pour projeter les prestations hebdomadaires moyennes. L'hypothèse de la croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne est de 3,2 % en 2018 et diminue à 2,9 % en 2019. L'augmentation annuelle moyenne pour les années 2020 à 2025 est 3,1 %. Cette hypothèse est fournie par le ministre des Finances.



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 2,1 % en 2018 et 2,8 % en 2019. La croissance annuelle moyenne pour les années 2020 à 2025 est de 3,1 %. Les taux de croissance sont en général les mêmes pour tous les types de prestations. Cependant, suite aux analyses des demandes de prestations reçues pour les six premiers mois de 2018, les croissances projetées pour les prestations de maternité et parentales ont été ajustées.

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 diminué entre 2016 et 2017, passant de 57,3 % à 54,6 %, et est présumé diminuer d'avantage à 54,4 % en 2018, avant d'augmenter pour atteindre 59,0 % en 2023.

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 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 72,4 % en 2016 et a augmenté à 78,5 % en 2017 en raison des prestations régulières d'AE temporairement prolongées dans certaines régions touchées par la chute des prix des matières premières, de l'élargissement de l'accès à l'AE pour les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA) et de la réduction du délai de carence de deux semaines à une semaine. Selon l'expérience des six premiers mois de 2018, le taux est présumé baisser à 76,8 % pour l'année complète 2018. L'hypothèse du taux d'indemnisation est de 77,0 % à partir de 2019.



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 2017 à 2025 se situent entre 52,0 et 52,4.

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, 46,5 % des semaines de prestations pour les demandes comptabilisées en 2017 étaient fondées sur une rémunération assurable au-dessus du MRA, comparativement à 48,0 % en 2016. Cette proportion était particulièrement élevée en 2016 en partie à cause des prestations régulières d'AE temporairement prolongées dans certaines régions touchées par la chute des prix des matières premières, étant donné que cette mesure affectait certaines régions où les employés touchent une rémunération plus élevée que la moyenne. Basé sur les données partielles de 2018, la proportion de semaines de prestations pour les demandeurs avec une rémunération assurable au-dessus du MRA est présumée augmenter légèrement en 2018 à 47,1 % et rester constante par la suite.

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.

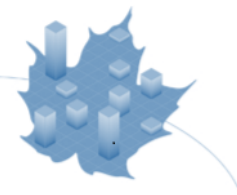


V. Résultats

A. 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 2018, sur les renseignements fournis au plus tard le 22 juillet 2018 par le ministre de l'EDS et le ministre des Finances, et sur la méthodologie et les hypothèses établies par l'actuaire. Voici les principales observations :

- En 2019, le MRA est 53 100 \$, ce qui représente une augmentation de 2,7 % comparativement au MRA de 51 700 \$ en 2018.
- En 2019, le taux d'équilibre prévu sur sept ans est 1,62 % de la rémunération assurable.
- En 2019, la réduction de cotisation pour les résidents du Québec en raison du régime provincial est de 0,37 %.
- Si la Commission établissait le taux de cotisation pour 2019 au taux d'équilibre prévu sur sept ans, le taux de cotisation pour les résidents de toutes les provinces à l'exception du Québec serait 1,62 % et le taux de cotisation pour les résidents du Québec serait 1,25 %. À l'exception des employeurs parrainant des RAS admissibles, les employeurs paient 1,4 fois le taux des travailleurs.
- Le montant des économies au régime d'AE en 2019 en raison des RAS admissibles parrainés par des employeurs est estimé à 1 009 millions de dollars. Ce qui correspond à une réduction des cotisations pour les employeurs d'environ 0,21 %, 0,36 %, 0,35 % et 0,39 % de la rémunération assurable pour les catégories 1 à 4 respectivement. En supposant un taux de cotisation de 1,62 % en 2019, le multiple de l'employeur pour les employeurs hors Québec est donc réduit de 1,4 à 1,269, 1,177, 1,181 et 1,160 pour les catégories 1 à 4 respectivement (1,230, 1,111, 1,116 et 1,089 pour les employeurs québécois).
- La base de rémunération totale devrait passer de 1 429 \$ milliards de dollars en 2017 à 1 884 \$ milliards de dollars en 2025.
- Les dépenses totales devraient augmenter de 22 milliards de dollars en 2017 à 28 milliards de dollars en 2025.
- L'excédent cumulé du Compte des opérations de l'AE est estimé à 2,6 milliards de dollars au 31 décembre 2018.



B. 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 IV, 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.

Année civile	Base de rémunération (millions \$)			Individus ayant un revenu d'emploi (milliers)
	Hors Québec	Québec	Total	
2016	1 073 396	304 818	1 378 214	18 874
2017	1 111 761	317 028	1 428 789	19 223
2018	1 149 458	324 743	1 474 200	19 379
2019	1 189 348	334 641	1 523 989	19 451
2020	1 234 985	345 857	1 580 842	19 535
2021	1 278 718	356 426	1 635 145	19 612
2022	1 326 234	367 934	1 694 168	19 711
2023	1 376 664	380 126	1 756 790	19 802
2024	1 427 456	392 289	1 819 745	19 906
2025	1 479 517	404 911	1 884 428	20 019

Ces résultats sont utilisés pour calculer le taux d'équilibre prévu sur sept ans de l'AE pour 2019 et la réduction RQAP de 2019. Une explication détaillée de la méthodologie et des hypothèses utilisées pour calculer les résultats figure à l'annexe IV.

C. 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 IV.

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 2017, de même que la projection jusqu'en 2025.

Tableau 5 Dépenses (millions \$)

Année civile	Dépenses (millions \$)		Frais administratifs		Créances douteuses	Pénalités	Intérêts	Total
	Partie I	Partie II		Remboursements				
2017	18 269	2 180	1 852	(286)	60	(66)	(15)	21 995
2018	17 547	2 295	1 752	(255)	62	(60)	(18)	21 323
2019	18 539	2 496	1 678	(292)	68	(63)	(21)	22 404
2020	19 751	2 445	1 666	(313)	70	(67)	(24)	23 528
2021	20 801	2 483	1 665	(334)	70	(71)	(26)	24 588
2022	21 682	2 501	1 662	(350)	74	(74)	(28)	25 468
2023	22 731	2 183	1 661	(369)	77	(77)	(30)	26 175
2024	23 785	2 076	1 661	(387)	76	(81)	(33)	27 098
2025	24 605	2 076	1 661	(400)	79	(84)	(34)	27 903

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
				MP*	Maladies	Soignant	Prestations pour proches aidants			
							d'enfants	d'adultes		
2017	12 190	326	19	4 030	1 620	61	23	0	5 734	18 269
2018	11 197	334	8	4 108	1 674	63	24	139	6 007	17 547
2019	11 819	343	15	4 403	1 723	65	24	146	6 361	18 539
2020	12 685	354	16	4 661	1 789	68	25	153	6 696	19 751
2021	13 512	364	8	4 818	1 843	70	26	161	6 918	20 801
2022	14 158	373	5	4 975	1 902	72	27	169	7 145	21 682
2023	14 929	385	5	5 160	1 972	75	28	177	7 412	22 731
2024	15 624	401	6	5 398	2 064	78	29	186	7 755	23 785
2025	16 161	412	6	5 585	2 134	81	30	195	8 026	24 605

* Les prestations de maternité et parentales d'AE; les prestations parentales d'AE sont offertes aux parents qui s'occupent d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté. La nouvelle prestation parentale partagée qui devrait être en vigueur à partir de juin 2019 est incluse dans la projection.

D. Réduction 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, à condition que le gouvernement du Canada et la province aient conclu une entente pour établir un mécanisme réduisant les cotisations payées par les résidents de la province et leurs employeurs.

Le tableau 7 présente la projection des réductions des cotisations jusqu'en 2025 qui sont considérées pour déterminer le taux d'équilibre prévu sur sept ans.



Tableau 7 Réduction des cotisations (millions \$)

Année civile	Régimes d'assurance-salaire admissibles	Régimes provinciaux
2019	1 009	1 238
2020	1 052	1 314
2021	1 087	1 354
2022	1 126	1 398
2023	1 168	1 444
2024	1 210	1 491
2025	1 253	1 539

E. Taux d'équilibre prévu sur sept ans

Le taux d'équilibre prévu sur sept ans est le taux qui, basé sur les hypothèses pertinentes, génèrera suffisamment de revenus provenant des cotisations durant les sept prochaines années de sorte qu'à la fin de cette période, le total des sommes portées au crédit du Compte des opérations de l'AE (COAE) après le 31 décembre 2008 soit égal au total des sommes portées au débit de ce compte après cette date. Le taux d'équilibre prévu sur sept ans est donc basé sur la projection sur une période de sept années des dépenses d'AE et de la base de rémunération et sur la projection du solde du Compte des opérations au 31 décembre 2018.

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

Le tableau 8 présente 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.

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 réduction pour les RAS et les RP	Excédent (déficit) dans le COAE au 31 décembre 2018	Base de rémunération	Taux annuel par répartition / taux d'équilibre projeté 7 ans
	Dépenses d'AE	Réduction en raison des RAS	Réduction en raison des régimes provinciaux (RP)				
2019	22 404	1 009	1 238	24 651		1 523 989	1,62 %
2020	23 528	1 052	1 314	25 894		1 580 842	1,64 %
2021	24 588	1 087	1 354	27 029		1 635 145	1,65 %
2022	25 468	1 126	1 398	27 992		1 694 168	1,65 %
2023	26 175	1 168	1 444	28 787		1 756 790	1,64 %
2024	27 098	1 210	1 491	29 798		1 819 745	1,64 %
2025	27 903	1 253	1 539	30 695		1 884 428	1,63 %
2019-2025	177 165	7 904	9 779	194 847	2 579	11 895 107	1,62 %

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 (millions \$)

Année civile	Taux de cotisation (%)	Revenus					Dépenses	Excédent (déficit) annuel	Excédent (déficit) cumulatif au 31 décembre
		Cotisations brutes après remboursements	Réduction en raison de RAS	Réduction en raison de RP	Autres ajustements*	Cotisations nettes			
2017	1,63 %	23 289	(941)	(1 141)	(124)	21 083	21 995	(912)	1 602
2018	1,66 %	24 472	(973)	(1 169)	(29)	22 301	21 323	977	2 579
2019	1,62 %	24 689	(1 009)	(1 238)	0	22 442	22 404	37	2 617
2020	1,62 %	25 610	(1 052)	(1 314)	0	23 244	23 528	(285)	2 332
2021	1,62 %	26 489	(1 087)	(1 354)	0	24 048	24 588	(540)	1 792
2022	1,62 %	27 446	(1 126)	(1 398)	0	24 921	25 468	(546)	1 246
2023	1,62 %	28 460	(1 168)	(1 444)	0	25 848	26 175	(327)	918
2024	1,62 %	29 480	(1 210)	(1 491)	0	26 779	27 098	(319)	600
2025	1,62 %	30 528	(1 253)	(1 539)	0	27 736	27 903	(167)	433

* Ajustements pour le moment du traitement des cotisations.

Le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2019 est de 1,62 %. Ce taux devrait générer juste assez de revenus pour qu'à la fin de 2025, 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 solde cumulatif du Compte des opérations de l'AE à la fin de l'année 2025 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.

F. Réduction en raison du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) pour 2019

Afin de déterminer la réduction RQAP, les prestations 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 (2017) et tiennent compte des impacts des récents changements au régime et des projets pilotes. Les dépenses MP projetées qui sont utilisées pour obtenir la réduction RQAP sont présentées au tableau 10. Elles incluent le coût de la nouvelle prestation parentale partagée d'AE qui devrait être disponible en juin 2019, tel qu'indiqué par EDSC.

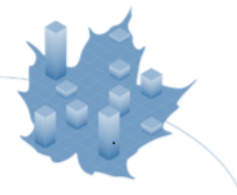


Tableau 10 Dépenses MP (millions \$)

	Réel	Prévision	
	2017	2018	2019
Prestations MP d'AE	4 030	4 108	4 403
Frais administratifs variables	18	18	18
Dépenses MP	4 048	4 125	4 421

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

Le tableau 11 présente les variables nécessaires pour calculer la réduction RQAP de 2019, de même que la réduction RQAP qui en découle.

Tableau 11 Calcul de la réduction du RQAP (millions \$)

	Prévision 2019
Dépenses MP	4 421
Base de rémunération MP (résidents hors Québec)	1 189 348
Réduction du RQAP non-arrondi	0,3717 %
Réduction du RQAP	0,37 %

G. Réduction en raison des régimes d'assurance-salaire pour 2019

Basé sur la méthodologie développée à l'annexe II et la rémunération assurable projetée pour 2019 pour les employés couverts par un RAS, la réduction des cotisations patronales pour 2019 est estimée à 1 009 millions de dollars, comparativement à 973 millions de dollars en 2018. Le tableau 12 présente les principaux résultats. Une explication détaillée des données et de la méthodologie utilisée pour obtenir ces résultats est disponible dans l'annexe V. Conformément à l'article 62 du Règlement sur l'AE et l'article 68 de la Loi sur l'AE, le multiple de l'employeur est calculé à partir des taux de réduction non arrondis et les taux de réduction arrondis sont présentés pour fins d'illustration seulement.

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

Catégorie de régimes d'assurance-salaire	Taux de réduction non arrondis	Taux de réduction arrondis	Multiple de l'employeur (hors Québec)	Multiple de l'employeur (Québec)	Rémunération assurable en 2019 (millions \$)	Réduction de cotisation en 2019 (millions \$)
Catégorie 1	0,2123 %	0,21 %	1,269	1,230	50 814	108
Catégorie 2	0,3610 %	0,36 %	1,177	1,111	25 278	91
Catégorie 3	0,3549 %	0,35 %	1,181	1,116	202 356	718
Catégorie 4	0,3883 %	0,39 %	1,160	1,089	23 546	91
Total	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	301 995	1 009



VI. 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. La répartition selon l'âge de la population canadienne a changé considérablement au cours des dernières décennies; l'âge moyen a augmenté avec le vieillissement des cohortes de baby-boomers, le taux de fécondité est resté faible et la longévité a augmenté. Un plus grand nombre de jeunes ont choisi de poursuivre des études supérieures, ce qui retarde leur entrée à temps plein sur le marché du travail. Ces changements ont eu un impact direct sur la population active. Ils sont toutefois mitigés par des facteurs tels que l'attachement au marché du travail des cohortes plus jeunes en raison de leur niveau d'éducation plus élevé et les travailleurs plus âgés qui retardent leur retraite en raison de leur espérance de vie plus longue.

Les cycles économiques ont également eu un impact sur la population active et le taux de chômage. En périodes de récession, des emplois ont été perdus et des travailleurs se sont involontairement retrouvés au chômage, alors qu'en périodes de croissance, plus de travailleurs étaient nécessaires et les salaires avaient tendance à augmenter avec la concurrence entre les entreprises pour obtenir la main d'œuvre qualifiée.

La détermination du taux d'équilibre prévu sur sept ans est basée sur la meilleure estimation des hypothèses. Cependant, comme les hypothèses ne se réalisent généralement pas exactement tel que prévu, l'objectif de cette section est d'illustrer la sensibilité du taux d'équilibre prévu sur sept ans et du COAE aux changements d'hypothèses.

A. Tests individuels

Les tests individuels se concentrent sur deux hypothèses différentes: le taux de chômage et le taux d'indemnisation. L'impact sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans du changement de chacune de ces deux hypothèses est analysé. L'effet d'une variation du taux de cotisation sur le COAE est ensuite examiné.

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 (TC) moyen de cinq dixièmes de point de pourcentage (0,5 %) sur la période 2019-2025 augmenterait/diminuerait le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2019 d'environ 0,07 % (en supposant que toutes les autres hypothèses demeurent inchangées).

Variation du TC moyen (2019-2025)	TC moyen (2019-2025)	Taux d'équilibre prévu sur sept ans
(1,0 %)	5,0 %	1,47 %
(0,5 %)	5,5 %	1,54 %
Base	6,0 %	1,62 %
0,5 %	6,5 %	1,69 %
1,0 %	7,0 %	1,77 %



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 (TI) moyen de 5 points de pourcentage (5 %) sur la période 2019-2025 augmenterait/diminuerait le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2019 d'environ 0,05 % (en supposant que toutes les autres hypothèses demeurent inchangées).

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

Variation du TI moyen (2019-2025)	TI moyen (2019-2025)	Taux d'équilibre prévu sur sept ans
(10,0 %)	67,0 %	1,52 %
(5,0 %)	72,0 %	1,57 %
Base	77,0 %	1,62 %
5,0 %	82,0 %	1,67 %
10,0 %	87,0 %	1,71 %

3. Taux de cotisation

Le solde du COAE est extrêmement sensible au changement du 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 cumulé du COAE à la fin de la période de projection de sept ans de 1 190 millions de dollars.

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

Variation du taux d'équilibre prévu sur sept ans	Taux d'équilibre prévu sur sept ans	Solde cumulé du COAE au 31 déc. 2025 (millions \$)	Variation du solde cumulé du COAE au 31 déc. 2025 (millions \$)
(0,05 %)	1,57 %	(5 515)	(5 948)
(0,01 %)	1,61 %	(757)	(1 190)
Base	1,62 %	433	-
0,01 %	1,63 %	1 622	1 190
0,05 %	1,67 %	6 380	5 948

B. Scénarios

L'économie canadienne a été relativement forte dernièrement. Cependant, le Canada fait face à des défis pour soutenir cette croissance constante : de faibles taux d'intérêt persistants, la faible croissance de la productivité et le vieillissement de la population pourraient nuire à l'économie canadienne. Cette section combine les modifications apportées à diverses hypothèses pour créer des scénarios de croissance économique forte et faible. Ces scénarios supposent un changement soudain au contexte économique à partir de 2019. En conséquence, le taux d'équilibre de 2019 reste à 1,62 %, tel que déterminé dans ce rapport, tandis que le taux d'équilibre de 2020 (qui s'appliquerait de 2020 à 2026) montre l'impact du changement économique. Il est également intéressant de noter que, compte tenu de la force actuelle de l'économie canadienne, l'impact du scénario de croissance économique forte est plus petit que celui du scénario de



croissance économique faible car le redressement économique est plus limité que le ralentissement.

À des fins de comparaison, le tableau 16 ci-dessous présente les hypothèses basées sur la meilleure estimation utilisées dans ce rapport, qui seront modifiées dans les scénarios de croissance économique forte et faible.

Tableau 16 Hypothèses basées sur la meilleure estimation

Année civile	Augmentation de la population active	Taux de chômage	Augmentation du revenu d'emploi moyen	Taux d'indemnisation
2019	0,5 %	5,8 %	2,9 %	77,0 %
2020	0,5 %	5,9 %	2,8 %	77,0 %
2021	0,5 %	6,0 %	3,1 %	77,0 %
2022	0,5 %	6,0 %	3,3 %	77,0 %
2023	0,5 %	6,0 %	3,3 %	77,0 %
2024	0,6 %	6,0 %	3,2 %	77,0 %
2025	0,6 %	6,0 %	3,1 %	77,0 %

1. Croissance économique forte

Dans ce scénario, l'économie se porte mieux que ce qu'y est anticipé dans le scénario de meilleure estimation. Il est supposé que le vieillissement de la population et la retraite des baby-boomers créent une demande de main-d'œuvre supplémentaire, se traduisent ainsi par une baisse du chômage, tandis que les salaires et la main-d'œuvre augmentent plus rapidement que prévu initialement. Le tableau 17 présente les hypothèses pour le scénario de forte croissance économique.

Tableau 17 Hypothèses pour le scénario de croissance économique forte

Année civile	Augmentation de la population active	Taux de chômage	Augmentation du revenu d'emploi moyen	Taux d'indemnisation
2019	1,0 %	5,5 %	3,4 %	76,0 %
2020	1,1 %	5,5 %	3,3 %	76,0 %
2021	1,1 %	5,5 %	3,6 %	76,0 %
2022	1,1 %	5,5 %	3,8 %	76,0 %
2023	1,0 %	5,5 %	3,8 %	76,0 %
2024	1,1 %	5,5 %	3,7 %	76,0 %
2025	1,2 %	5,5 %	3,6 %	76,0 %
2026*	1,2 %	5,5 %	3,6 %	76,0 %

* Les hypothèses pour l'année 2026 sont nécessaires pour déterminer le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2020. Elles sont les mêmes qu'en 2025.

Les résultats d'un tel développement économique sur le programme d'assurance-emploi sont présentés dans le tableau 18. Le taux d'équilibre prévu sur sept ans diminuerait de 11 cents, de 1,62 % en 2019 à 1,51% en 2020, ce qui entraînerait l'application de la limite de cinq cents pour ajuster le taux de cotisation pendant deux ans. Après cette période (en 2022), à titre d'illustration, le taux de cotisation correspond au taux d'équilibre prévu sur sept ans, soit 1,51%. Pour ce qui est du COAE, il augmenterait dans le court terme à 4,0 milliards de dollars en 2020. En 2026, le compte serait proche de l'équilibre (1,2 milliard de dollars).

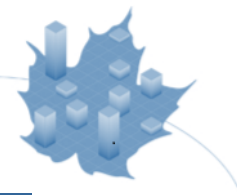


Tableau 18 Impact du scénario de croissance économique forte sur le programme d'AE

Année civile	Taux d'équilibre prévu sur sept ans	Taux de cotisation (diminution limitée à cinq cents)	Surplus / déficit annuel du COAE (milliards \$)	Surplus / déficit cumulatif du COAE (31 déc.) (milliards \$)
2019	1,62 %	1,62 %	1,1	3,7
2020	1,51 %	1,57 %	0,3	4,0
2021	1,51 %	1,52 %	-0,5	3,5
2022	1,51 %	1,51 %	-0,7	2,9
2023	1,51 %	1,51 %	-0,3	2,5
2024	1,51 %	1,51 %	-0,6	2,0
2025	1,51 %	1,51 %	-0,4	1,6
2026*	1,51 %	1,51 %	-0,3	1,2

* L'année 2026 est présentée dans les résultats du scénario de plus forte croissance économique puisque le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2020 s'appliquerait jusqu'en 2026.

2. Croissance économique faible

Dans ce scénario, l'économie se porte moins bien que ce qu'y est anticipé dans le scénario de meilleure estimation. Cette situation est similaire à ce qui s'est passé durant la récession de 2008-2009. Le taux de chômage augmente donc, tandis que la population active subit un choc à la baisse en 2019, les salaires augmentent moins rapidement que prévu initialement et le taux d'indemnisation augmente. En 2025, le taux de chômage est 100 points de base plus élevé que dans le scénario de la meilleure estimation (7% comparativement à 6%). Bien que le marché du travail ait considérablement changé au cours de la dernière décennie, la récession de 2008-2009 sert de base pour déterminer la variation des variables clés suite à un ralentissement économique. Le tableau 19 ci-dessous présente les hypothèses pour le scénario de faible croissance économique.

Tableau 19 Hypothèses pour le scénario de croissance économique faible

Année civile	Augmentation de la population active	Taux de chômage	Hausse du revenu d'emploi moyen	Taux d'indemnisation
2019	-3,4 %	8,5 %	1,9 %	80,0 %
2020	0,5 %	8,3 %	1,9 %	80,0 %
2021	0,5 %	8,0 %	2,3 %	79,0 %
2022	0,5 %	7,8 %	2,6 %	78,0 %
2023	0,5 %	7,5 %	2,7 %	78,0 %
2024	0,6 %	7,3 %	2,7 %	78,0 %
2025	0,6 %	7,0 %	2,6 %	78,0 %
2026*	0,6 %	7,0 %	2,6 %	78,0 %

* Les hypothèses pour l'année 2026 sont nécessaires pour déterminer le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2020. Elles sont les mêmes qu'en 2025.

Les résultats d'un tel développement économique sur le programme d'assurance-emploi sont présentés dans le tableau 20. Le taux d'équilibre prévu sur sept ans augmenterait de 22 cents, de 1,62 % en 2019 à 1,84 % en 2020, ce qui entraînerait l'application de la limite de cinq cents pour ajuster le taux de cotisation pendant quatre ans. Après cette période (en 2024), à titre d'illustration, le taux de cotisation correspond au taux d'équilibre prévu sur sept ans, soit 1,84 %. Pour ce qui est du COAE, il diminuerait à un déficit de 12,2 milliards de dollars en 2022. En 2026, le compte afficherait un déficit



RAPPORT ACTUARIEL 2019

TAUX DE COTISATION D'ASSURANCE-EMPLOI

de 5,6 milliards de dollars. Les résultats présentés ci-dessous ne tiennent compte d'aucune mesure temporaire spéciale que le gouvernement pourrait mettre en place pour stabiliser l'économie, comme le gel du taux de cotisation, l'extension des prestations régulières ou la mise en place de projets pilotes.

Tableau 20 Impact du scénario de croissance économique faible sur le programme d'AE

Année civile	Taux d'équilibre prévu sur sept ans	Taux de cotisation (augmentation limitée à cinq cents)	Surplus / déficit annuel du COAE (milliards \$)	Surplus / déficit cumulatif du COAE (31 déc.) (milliards \$)
2019	1,62 %	1,62 %	-6,9	-4,4
2020	1,84 %	1,67 %	-5,5	-9,9
2021	1,84 %	1,72 %	-1,8	-11,7
2022	1,84 %	1,77 %	0,6	-12,2
2023	1,84 %	1,82 %	1,0	-11,2
2024	1,84 %	1,84 %	1,6	-9,7
2025	1,84 %	1,84 %	2,2	-7,5
2026*	1,84 %	1,84 %	1,9	-5,6

* L'année 2026 est présentée dans les résultats du scénario de plus faible croissance économique puisque le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2020 s'appliquerait jusqu'en 2026.



VII. Conciliation du taux d'équilibre prévu sur sept ans

Le tableau 21 présente les principaux éléments expliquant le changement du taux d'équilibre prévu sur sept ans depuis le rapport actuariel 2018.

Tableau 21 Réconciliation du changement dans le taux d'équilibre sept ans

	Taux d'équilibre prévu sur sept ans
Rapport actuariel 2018 - arrondi	1,66
Rapport actuariel 2018 - non arrondi	1,6608
Variation dans le Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2017	(0,0083)
Changement des hypothèses de taux de chômage sur la période de sept ans	(0,0576)
Changements de l'expérience et des hypothèses - base de rémunération	(0,0041)
Changements de l'expérience et des hypothèses - dépenses	0,0034
Nouvelles mesures - budget 2018	0,0251
Changements dans la période de sept ans (2018-2024 to 2019-2025)	(0,0033)
Rapport actuariel 2019 - non arrondi	1,6160
Rapport actuariel 2019 - arrondi	1,62

L'expérience de 2017 a été meilleure que prévu puisque les revenus ont été légèrement plus élevés que ceux projetés dans le rapport actuariel 2018, tandis que les dépenses ont été moins élevées que prévu. L'effet net se traduit par une augmentation du surplus cumulé du Compte des opérations d'AE au 31 décembre 2017 de 927 millions de dollars (1 602 millions de dollars comparé à 675 millions de dollars estimé dans le rapport actuariel 2018). Cet élément réduit 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 2018, l'hypothèse du taux de chômage a été révisée à la baisse, d'environ 6,4 % à 5,9 % en moyenne pour la période 2018-2024. Cet élément réduit le taux d'équilibre prévu sur sept ans.

Comparativement au rapport actuariel 2018, la progression des salaires au cours de la période de projection est plus rapide. Par conséquent, la base de rémunération sur une période de sept ans (2018 à 2024) est légèrement supérieure à celle estimée dans le rapport précédent. Cet élément réduit également le taux d'équilibre prévu sur sept ans.

Les trois éléments mentionnés ci-dessus diminuent le taux d'équilibre prévu sur sept ans. Cette réduction du taux est partiellement contrebalancée par de légers changements dans les hypothèses (autres que le taux de chômage) ayant une incidence sur les dépenses et notamment par les nouvelles mesures introduites dans le budget 2018, soit la nouvelle prestation parentale partagée et la disposition permanente Travail pendant une période de prestations.

Dans l'ensemble, le taux d'équilibre prévu sur sept ans est passé de 1,66 % en 2018 à 1,62 % en 2019.



VIII. Conclusion

Ce rapport, préparé par l'actuaire conformément aux lois applicables et aux normes actuarielles reconnues, 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 2019 est de **53 100 \$**. De plus, la réduction des cotisations patronales en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles est estimée à 1 009 \$ millions de dollars en 2019 et la réduction RQAP de 2019 est **0,37 %**.

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 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 2019-2025 et d'éliminer l'excédent cumulatif projeté de 2,6 milliards de dollars du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2018 est :

- **1,62 % de la rémunération assurable pour les résidents de toutes les provinces à l'exception du Québec;**
- **1,25 % de la rémunération assurable pour les résidents du Québec, compte tenu de la réduction RQAP.**

Le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour les résidents de toutes les provinces à l'exception du Québec diminue de 1,66 % dans le rapport actuariel 2018 à 1,62 % dans le présent rapport. Cette diminution est principalement attribuable au changement de l'hypothèse du taux de chômage, en lien avec le contexte économique récent qui est meilleur que prévu. Ceci est partiellement compensé par le coût des changements introduits dans le budget 2018.

Il convient de signaler que les résultats présentés dans ce rapport sont des projections et que d'éventuelles divergences entre l'expérience future et ces projections seront analysées et prises en compte dans les rapports subséquents.



IX. Opinion actuarielle

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

- les données sur lesquelles repose le présent rapport sont, suffisantes et fiables;
- les hypothèses actuarielles utilisées sont, individuellement et dans l'ensemble, raisonnables et appropriées;
- la méthodologie utilisée est appropriée aux fins de ce rapport.

En se basant sur les résultats de ce rapport, le taux d'équilibre prévu sur sept ans, qui générerait suffisamment de revenus provenant des cotisations afin de payer les coûts prévus du régime de l'AE au cours de la période 2019-2025 et d'éliminer l'excédent cumulatif projeté du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2018, est 1,62 % de la rémunération assurable.

Le présent rapport et les opinions qu'il contient sont conformes aux normes actuarielles reconnues au Canada, en particulier aux normes de pratique générales de l'Institut canadien des actuaires, ainsi qu'aux normes actuarielles reconnues internationalement, soit les normes internationales de pratique actuarielle pour la Pratique actuarielle générale (NIPA 1) et pour l'analyse financière des programmes de sécurité sociale (NIPA 2) de l'Association Actuarielle Internationale.

Annie St-Jacques, F.I.C.A., F.S.A.
Actuaire principale, Assurance-emploi fixation de taux de cotisation
Bureau de l'actuaire en chef (BAC)
Bureau du surintendant des institutions financières Canada (BSIF)

Maxime L. Delisle, A.I.C.A., C.E.R.A.,
F.S.A.
Actuaire adjoint principal
BAC, BSIF

Thierry Truong, A.I.C.A., F.S.A.
Actuaire adjoint principal
BAC, BSIF

Ottawa, Canada
22 août 2018



Annexe I – 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.

A. Prestations d'AE – Partie I

Les prestations versées en vertu de la partie I sont décrites ci-dessous.

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 % des gains assurables 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 assurable moyenne.

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

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. 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 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. De temps à autre, le nombre maximal de semaines de prestations peut être prolongé par le biais de mesures spéciales temporaires.

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.

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.

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 femmes qui attendent un enfant 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 35 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.
 - *Les prestations parentales prolongées* peuvent être versées pour un maximum de 61 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. Les individus peuvent choisir de recevoir des prestations parentales prolongées seulement si l'enfant est né(e), ou a été confié(e) en vue de son adoption, le 3 décembre 2017 ou après.

Pour appuyer le partage égal du rôle parental et la liberté de retourner au travail plus tôt, le budget 2018 a annoncé une nouvelle prestation pour le partage parental qui pourra être utilisée lorsque les deux parents conviennent de partager le congé parental. Cette prestation ajouterait cinq semaines aux prestations parentales actuelles (huit semaines pour les prestations parentales prolongées). Selon les prestations parentales standards, un des deux parents peut prendre jusqu'à 35 semaines. L'autre parent peut prendre le reste des 40 semaines disponibles. Par conséquent, un minimum de cinq semaines est disponible pour chaque parent.

- 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 souffrant d'une maladie grave qui risque de causer son décès. Ces prestations peuvent être payées pour un maximum de 26 semaines, qui 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, pouvant être partagées 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 civile 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.

B. 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 sans emploi à retourner au 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).

C. 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 basé 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.

D. 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'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 II – Méthodologie du calcul des cotisations

A. 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 2019 est le taux de cotisation qui devrait générer suffisamment de revenus de cotisations pour faire en sorte qu'à la fin de 2025, 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 2018 et la projection, sur la période de sept ans de 2019 à 2025, de la base de rémunération et des dépenses de l'AE.

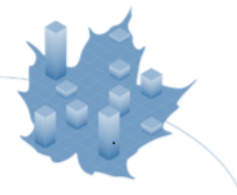
La base de rémunération représente la rémunération assurable totale à l'égard de laquelle les salariés et leurs employeurs versent des cotisations d'AE, et la rémunération au titre de laquelle les travailleurs indépendants qui ont choisi de participer au régime d'AE versent des cotisations d'AE. Avant l'ajustement pour le remboursement des cotisations salariales, la base de rémunération des employeurs 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 2019 sont fournies dans la sous-section B (assurance-salaire) et C (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 2016, 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 2017 sont utilisées. Les données complètes pour l'année 2017 ne seront disponibles qu'en janvier 2019. L'année de référence pour les prestations d'AE est l'année civile 2017.

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 des 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 2018 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 de transition;
 - 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.

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 des cotisations pour les RAS et les régimes provinciaux;
- 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. la rémunération assurable inférieure à 2 000 \$, les cotisations excédentaires découlant d'emplois multiples au cours de l'année), avant les réductions des cotisations pour les régimes provinciaux;



- 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 2018, le taux d'équilibre prévu sur sept ans peut augmenter ou diminuer. Pour 2019, étant donné que le solde du compte projeté au 31 décembre 2018 est en surplus, l'amortissement du solde du compte diminue 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 2018

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

Cotisations des employeurs versées au nom des salariés, avant les réductions en raison des RAS et des régimes provinciaux.

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

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;
COAE = Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2018;
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 IV du rapport principal. Des renseignements complémentaires sont fournis dans l'annexe IV.

B. 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 2019 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 2019 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

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.



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 2019, le ratio de CPP est égal au résultat obtenu en divisant le CPP moyen pour la période de 2015 à 2017 par la rémunération assurable moyenne à l'égard de tous les assurés pour la période de 2015 à 2017. La formule servant à calculer le ratio de CPP est la suivante :

$$\text{Ratio de CPP} = \frac{\text{CPP (2017)} + \text{CPP (2016)} + \text{CPP (2015)}}{\text{RAT (2017)} + \text{RAT (2016)} + \text{RAT (2015)}}$$

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 2019, le CR de chaque catégorie repose sur les années 2015 à 2017. La formule servant à calculer le ratio de CR d'une catégorie donnée est la suivante :

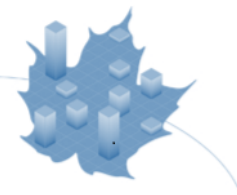
$$\text{Ratio de CR (x)} = \frac{\text{CR(x) (2017)} + \text{CR(x) (2016)} + \text{CR(x) (2015)}}{\text{RAT(x) (2017)} + \text{RAT(x) (2016)} + \text{RAT(x) (2015)}}$$

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.

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 2019. La rémunération assurable estimative par catégorie pour 2019 est ensuite utilisée pour estimer la réduction des cotisations patronales de 2019 en raison des RAS admissibles.



La réduction des cotisations patronales estimée en raison des RAS admissibles pour les années 2020 à 2025 est projetée en supposant que les ratios CPP et CR demeurent à leur niveau de 2017 tout au long de la période de projection. L'expérience de 2017 utilisée pour déterminer le taux de réduction applicable en 2019 tient compte de la réduction de la période d'attente de deux semaines à une semaine à partir de 2017.

L'annexe V fournit un complément d'information sur le calcul de la réduction des cotisations patronales en raison des RAS admissibles en 2019 ainsi que sur chaque composante.

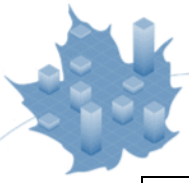
C. Réduction des cotisations en raison de régimes provinciaux

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 d'AE de maternité et parentales (MP) habituellement payables, à condition qu'un accord ait été 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 2019. 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 2019 en raison du RQAP, également appelée réduction RQAP, est égale au ratio des dépenses MP de l'AE pour 2019, 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 2019 des résidents hors de la province du Québec. Ainsi, la formule pour la réduction RQAP est :



$$\text{Réduction RQAP 2019} = \frac{\text{Dépenses MP d'AE en 2019}}{\underbrace{1,4 \times \text{RAT}_{(2019 \text{ HQ})} + \text{RAT}_{(2019 \text{ HQ})} \times (1 - \text{RC}\%) + \text{RTTI}_{(2019 \text{ HQ})}}_{\text{Base de rémunération 2019 pour les résidents hors Québec}}}$$

Où: $\text{RAT}_{(2019 \text{ HQ})}$ = rémunération assurable totale des salariés qui résident hors Québec en 2019, 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 2019 (en % de la RAT);

$\text{RTTI}_{(2019 \text{ HQ})}$ = rémunération totale des travailleurs indépendants hors Québec en 2019 qui ont décidé de participer au régime d'AE.



Annexe III – 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 40 070,97 \$².

Le MRA de 2019 avant arrondissement correspond au MRA de 2007 avant arrondissement (40 070,97 \$), multiplié par la moyenne de la RHM pour chacun des mois de la période de douze mois se terminant le 30 avril 2018 (985,4742 \$), divisé par la moyenne de la RHM pour chacun des mois de la période de douze mois se terminant le 30 avril 2006 (743,5550 \$).

¹ Statistique Canada a effectué une révision de la série sur la RHM depuis le rapport actuariel 2018.

² $52 \times \text{RHM}_{2006} \times \frac{\text{RHM}_{2006}}{\text{RHM}_{2005}} = 52 \times 743,5550 \$ \times \frac{743,5550 \$}{717,4633 \$}$

$$\begin{aligned} \text{MRA}_{2019} &= \text{MRA}_{2007} \times \frac{\text{RHM}_{2018}}{\text{RHM}_{2006}} \\ &= 40\,070,97 \$ \times \frac{985,4742 \$}{743,5550 \$} = 53\,108,25 \$ \end{aligned}$$

Arrondi au multiple inférieur de cent dollars, le MRA de 2019 est égale à **53 100 \$**. Il s'agit d'une augmentation de 1 400 \$, ou 2,7 %, par rapport au MRA de 2018, qui était de 51 700 \$.

Tableau 22 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	717,4633	37 255,53	39 000	
2006	743,5550	38 374,48	39 000	-
2007	764,8367	40 070,97	40 000	2,56 %
2008	796,5900	41 217,86	41 100	2,75 %
2009	814,7983	42 929,08	42 300	2,92 %
2010	830,0725	43 910,35	43 200	2,13 %
2011	862,2567	44 733,49	44 200	2,31 %
2012	878,4383	46 467,93	45 900	3,85 %
2013	901,3425	47 339,97	47 400	3,27 %
2014	919,2200	48 574,30	48 600	2,53 %
2015	943,5183	49 537,74	49 500	1,85 %
2016	952,9192	50 847,20	50 800	2,63 %
2017	961,3792	51 353,82	51 300	0,98 %
2018	985,4742	51 809,74	51 700	0,78 %
2019	N/A	53 108,25	53 100	2,71 %

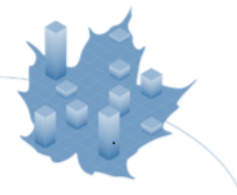
Les MRA pour les années précédant 2019 ne sont pas révisés et sont basés sur la loi en vigueur lors de leur détermination. Cependant, le calcul du MRA de 2019 inclut des ajustements rétroactifs, conformément aux dispositions législatives présentement en vigueur.

Minimum de la rémunération des travailleurs autonomes (MRTA) pour 2019

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 2018, conformément à l'article 11.1 du Règlement sur l'AE, le MRTA de 2018 avant arrondissement était de 6 947,13 \$ de la rémunération des travailleurs autonomes en 2017. 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.

$$\text{MRTA}_{2019} = \text{MRTA}_{2018} \times \frac{\text{RHM}_{2018}}{\text{RHM}_{2017}} = 6\,947,13 \$ \times \frac{985,4742 \$}{961,3792 \$} = 7\,121,25 \$$$

Pour les demandes de prestations présentées en 2019, le MRTA est donc égal à 7 121 \$ de la rémunération des travailleurs autonomes en 2018.



Annexe IV – Données, méthodologie et hypothèses

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

A. Données obtenues en vertu de la loi

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 les 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 2019 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 :



RAPPORT ACTUARIEL 2019

TAUX DE COTISATION D'ASSURANCE-EMPLOI

Tableau 23 Informations fournies par le ministre de l'EDS
(millions \$)

	Réel		Prévision						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Partie I									
Projets pilotes/mesures spéciales									
Travail pendant une période de prestations	78	46	-	-	-	-	-	-	-
Prolongation de la durée des prestations régulières d'AE pour les régions touchées par la baisse des prix des matières premières	1 111	356	-	-	-	-	-	-	-
Prolongation de la durée maximale des accords de travail partagé	4	4	11	11	3	-	-	-	-
Sous-total	1 193	405	11	11	3	-	-	-	-
Nouvelles modifications permanentes									
Travail pendant une période de prestations	-	25	64	65	66	68	69	71	73
Étendre l'application du Travail pendant une période de prestations aux prestations de maladie et de maternité	-	3	7	8	8	8	8	8	9
Prestations parentales partagées d'AE	-	-	168	266	289	301	313	326	339
Prestations pour les proches aidants d'adultes*	0	139	146	153	161	169	177	186	195
Prestations anticipées de maternité*	0	5	5	5	5	5	5	6	6
Prolongation des prestations parentales*	-	24	24	24	24	24	24	24	24
Plus de flexibilité pour soutenir et encourager la formation continue	-	11	34	35	36	37	38	40	41
Sous-total	0	206	447	554	588	611	635	660	686
Total	1 193	611	458	565	591	611	635	660	686
	Réel		Prévision						
	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Partie II									
Prestations d'emploi et mesures de soutien**	2 168	2 481	2 501	2 426	2 501	2 501	2 076	2 076	2 076
Frais administratifs	1 878	1 710	1 667	1 666	1 665	1 661	1 661	1 661	1 661

* Le coût estimatif de ces mesures a été fourni par ESDC pour le rapport actuariel 2018, à l'exception de la prestation pour les proches aidants d'adultes et pour les prestations parentales prolongées qui montrent un montant de 0\$ en 2017 puisque ces changements sont en place seulement depuis le 3 décembre 2017.

** Includ les investissements additionnels de 1,8 milliard de dollars annoncés dans le budget 2017 pour les EDMT, les mesures du plan d'action sur le bois d'œuvre de 80 millions de dollars annoncées en juin 2017, un investissement de 230 millions de dollars annoncé dans le budget 2018 pour aider les travailleurs saisonniers sans emploi, ainsi qu'un investissement de 50 millions de dollars annoncé en juin 2018 pour supporter les travailleurs touchés par les tarifs imposés sur l'acier et l'aluminium.

De plus, le ministre de l'EDS a fourni un sommaire du Compte des opérations de l'AE qui présente un excédent cumulatif préliminaire de 3,0 milliards de dollars au 31 mars 2018, soit le mois le plus récent à l'égard duquel ce total est connu.

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 2019 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 24 Informations fournies par le ministre des Finances (milliers)

	Réel	Prévision							
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Population en âge de travailler (15+)	29 902	30 255	30 538	30 810	31 084	31 364	31 653	31 944	32 234
Population active	19 664	19 750	19 848	19 953	20 053	20 158	20 256	20 374	20 501
Personnes qui ont un emploi	18 421	18 609	18 697	18 776	18 850	18 949	19 041	19 152	19 271
Employés	15 613	15 723	15 786	15 860	15 927	16 014	16 093	16 184	16 282
Travailleurs indépendants	2 808	2 886	2 911	2 916	2 923	2 935	2 948	2 968	2 989
Chômeurs	1 243	1 141	1 151	1 177	1 203	1 209	1 215	1 222	1 230
Taux de chômage	6,0 %	5,8 %	5,8 %	5,9 %	6,0 %	6,0 %	6,0 %	6,0 %	6,0 %
Rémunération hebdomadaire moyenne (\$)	976	1 007	1 036	1 065	1 098	1 134	1 171	1 208	1 246
Croissance du revenu d'emploi moyen	2,8 %	4,5 %	3,4 %	3,7 %	3,2 %	3,5 %	3,4 %	2,6 %	2,6 %

Les renseignements de 2017 sont basés sur les données de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada, alors que les renseignements de 2018 à 2025 sont basés sur les prévisions fournies par le ministre des Finances. Ces prévisions sont conformes aux définitions des estimations trimestrielles désaisonnalisées de l'EPA de Statistique Canada.

B. 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 du crédit pour l'emploi 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 IV 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.

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 25. Le nombre préliminaire d'individus ayant un revenu d'emploi pour l'année 2017 est établi de sorte que la rémunération assurable pour 2017 soit cohérente avec les cotisations prévues pour cette année qui sont déterminées à partir des cotisations pour l'année 2017 traitées à ce jour et de l'augmentation du revenu moyen pour 2017 fournie par le ministre des Finances.

Tableau 25 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 (%)
2011	14 562		18 028		
2012	14 765	1,40 %	18 244	1,19 %	(0,20 %)
2013	14 955	1,28 %	18 424	0,99 %	(0,29 %)
2014	15 072	0,78 %	18 645	1,20 %	0,41 %
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 %	19 223	1,85 %	(0,10 %)

Le nombre prévu d'individus ayant un revenu d'emploi est obtenu par régression à partir d'une relation historique corrélée de 1989 à 2016, entre le nombre d'individus ayant un revenu d'emploi et le nombre d'employés.

Le tableau 26 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 2018 à 2025.

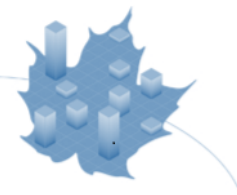


Tableau 26 Nombre projeté d'individus ayant un revenu d'emploi (en milliers)

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
2018	15 723		19 379	
2019	15 786	0,40 %	19 451	0,37 %
2020	15 860	0,47 %	19 535	0,44 %
2021	15 927	0,42 %	19 612	0,39 %
2022	16 014	0,54 %	19 711	0,51 %
2023	16 093	0,49 %	19 802	0,46 %
2024	16 184	0,56 %	19 906	0,53 %
2025	16 282	0,61 %	20 019	0,57 %

Comme indiqué dans le tableau 27, 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 en pourcentage du revenu d'emploi moyen est relativement stable d'une année à l'autre.

Tableau 27 Répartition historique des individus ayant un 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 %
2011	42 784	22,2 %	14,7 %	12,8 %	12,2 %	10,0 %	28,2 %
2012	44 073	21,9 %	14,7 %	12,9 %	12,3 %	10,0 %	28,2 %
2013	45 227	21,9 %	14,7 %	13,0 %	12,4 %	9,9 %	28,2 %
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 %

La répartition de 2016 du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi en pourcentage du 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 2017 à 2025. Le tableau 28 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 2011 à 2016.

Tableau 28 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
2011	44 200	1,0331	63,4 %	18 028	11 422	6 607
2012	45 900	1,0415	63,7 %	18 244	11 621	6 622
2013	47 400	1,0480	64,1 %	18 424	11 803	6 621
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	1,0647	64,4 %	19 223	12 382	6 841
2018	51 700	1,0272	62,8 %	19 379	12 164	7 214
2019	53 100	1,0205	62,5 %	19 451	12 152	7 299
2020	54 700	1,0141	62,2 %	19 535	12 151	7 385
2021	56 300	1,0116	62,1 %	19 612	12 177	7 435
2022	57 900	1,0057	61,8 %	19 711	12 187	7 524
2023	59 700	1,0029	61,7 %	19 802	12 220	7 582
2024	61 700	1,0104	62,0 %	19 906	12 349	7 557
2025	63 700	1,0170	62,3 %	20 019	12 476	7 543

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 2017 à 2025. Le tableau 29 présente le calcul du revenu d'emploi total prévu pour les années 2017 à 2025, de même que les données réelles fournies par l'ARC pour les années comprises entre 2011 et 2016.

Tableau 29 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)
2011	18 028		42 784			771 325 267
2012	18 244	1,19 %	44 073	3,01 %	4,24 %	804 060 540
2013	18 424	0,99 %	45 227	2,62 %	3,63 %	833 270 357
2014	18 645	1,20 %	46 415	2,63 %	3,85 %	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	s. o.	1,85 %	s. o.	2,80 %	4,70 %	926 237 705
2018	s. o.	0,81 %	s. o.	4,45 %	5,30 %	975 306 193
2019	s. o.	0,37 %	s. o.	3,39 %	3,77 %	1 012 112 987
2020	s. o.	0,44 %	s. o.	3,66 %	4,11 %	1 053 725 585
2021	s. o.	0,39 %	s. o.	3,18 %	3,59 %	1 091 508 129
2022	s. o.	0,51 %	s. o.	3,45 %	3,97 %	1 134 882 735
2023	s. o.	0,46 %	s. o.	3,39 %	3,87 %	1 178 749 839
2024	s. o.	0,53 %	s. o.	2,58 %	3,12 %	1 215 520 653
2025	s. o.	0,57 %	s. o.	2,58 %	3,16 %	1 253 939 441



Comme indiqué dans le tableau 30, d'après les données historiques sur le revenu d'emploi selon diverses catégories de revenu, la répartition du revenu d'emploi total en pourcentage du revenu d'emploi moyen est stable d'une année à l'autre.

Tableau 30 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 %
2011	42 784	2,4 %	5,4 %	8,0 %	10,6 %	11,1 %	62,4 %
2012	44 073	2,4 %	5,4 %	8,1 %	10,7 %	11,2 %	62,2 %
2013	45 227	2,4 %	5,4 %	8,1 %	10,8 %	11,1 %	62,3 %
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 %

La répartition de 2016 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 2017 à 2025. Le tableau 31 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 2017 à 2025. Les données réelles sont également présentées pour la période de 2011 à 2016.

Tableau 31 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
2011	44 200	1,0331	28,0 %	771 325 267	215 792 198	555 533 068
2012	45 900	1,0415	28,5 %	804 060 540	229 466 429	574 594 111
2013	47 400	1,0480	28,9 %	833 270 357	240 789 645	592 480 712
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	1,0647	29,7 %	926 237 705	275 011 835	651 225 870
2018	51 700	1,0272	28,0 %	975 306 193	272 833 855	702 472 338
2019	53 100	1,0205	27,7 %	1 012 112 987	280 058 818	732 054 169
2020	54 700	1,0141	27,4 %	1 053 725 585	288 568 727	765 156 858
2021	56 300	1,0116	27,3 %	1 091 508 129	297 690 897	793 817 232
2022	57 900	1,0057	27,0 %	1 134 882 735	306 498 729	828 384 006
2023	59 700	1,0029	26,9 %	1 178 749 839	316 902 245	861 847 594
2024	61 700	1,0104	27,2 %	1 215 520 653	330 886 095	884 634 558
2025	63 700	1,0170	27,5 %	1 253 939 441	345 003 155	908 936 286



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 2011 à 2016 à partir du relevé de revenus de cotisations de l'ARC figure au tableau 32. Les cotisations nettes traitées présentées au tableau ne tiennent pas compte de la réduction des cotisations due au crédit pour l'embauche visant les petites entreprises.

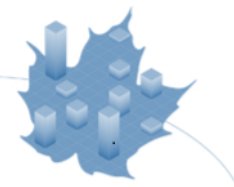


Tableau 32 Calcul de la rémunération assurable à partir des cotisations traitées (millions \$)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Cotisations nettes traitées	18 771,6	20 379,4	21 881,2	22 838,3	23 459,0	23 918,0
Remboursements non-ajustés de cotisations salariales	222,5	243,5	253,8	266,0	254,0	235,3
Excédent	3,4	3,1	3,1	3,0	3,1	2,7
Réduction des cotisations en raison des régimes d'assurance-salaire	877,0	920,0	909,0	854,0	837,4	867,8
Redressements nets (RQAP)	8,8	8,1	8,4	7,4	6,3	7,4
Autres ajustements comptables	5,3	6,1	8,8	5,7	5,0	21,7
Revenus bruts de cotisations d'AE	19 888,5	21 560,3	23 064,4	23 974,3	24 564,7	25 053,0
Répartition de la rémunération assurable (province d'emploi) :						
Hors Québec	77,6 %	77,8 %	78,0 %	78,2 %	78,4 %	78,2 %
Québec	22,4 %	22,2 %	22,0 %	21,8 %	21,6 %	21,8 %
Taux de cotisation d'AE :						
Hors Québec	1,78 %	1,83 %	1,88 %	1,88 %	1,88 %	1,88 %
Québec	1,41 %	1,47 %	1,52 %	1,53 %	1,54 %	1,52 %
Taux de cotisation moyen pondéré	1,70 %	1,75 %	1,80 %	1,80 %	1,81 %	1,80 %
Rémunération assurable totale	488 248	513 328	533 682	553 812	566 606	579 486

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 2016 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 2017 à 2025. 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. Pour la période comprise entre 2017 et 2025, cet ajustement est présumé se situer à 96,1 %, soit la moyenne trois ans du ratio de la rémunération assurable au revenu d'emploi limité pour la période de 2014 à 2016. Le tableau 33 présente les détails du calcul de la rémunération assurable totale projetée pour la période allant de 2017 à 2025, de même que les données réelles pour les années 2011 à 2016. Pour l'année 2017, la rémunération assurable tient compte des cotisations traitées jusqu'à présent et est cohérente avec les cotisations prévues pour cette même année.



Tableau 33 Rémunération assurable totale projetée

Année	MRA (\$)	Revenu d'emploi total des individus ayant un revenu d'emploi inférieur au MRA (milliers \$)	Nombre d'individus ayant un revenu d'emploi supérieur au MRA (milliers)	Revenu d'emploi total, limité au MRA pour les individus ayant un revenu d'emploi supérieur au MRA (milliers \$)	Revenu d'emploi total limité au MRA (milliers \$)	Rémunération assurable totale (milliers \$)	Augmentation de la rémunération assurable totale
2011	44 200	215 792 198	6 607	292 023 971	507 816 169	488 248 436	
2012	45 900	229 466 429	6 622	303 971 463	533 437 892	513 327 874	5,14 %
2013	47 400	240 789 645	6 621	313 835 684	554 625 329	533 682 404	3,97 %
2014	48 600	250 470 009	6 683	324 804 152	575 274 161	553 811 508	3,77 %
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	579 486 462	2,27 %
2017	51 300	275 011 835	6 841	350 922 099	625 933 934	601 522 511	3,80 %
2018	51 700	272 833 855	7 214	372 985 429	645 819 285	620 632 333	3,18 %
2019	53 100	280 058 818	7 299	387 564 618	667 623 436	641 586 122	3,38 %
2020	54 700	288 568 727	7 385	403 952 908	692 521 635	665 513 291	3,73 %
2021	56 300	297 690 897	7 435	418 611 467	716 302 364	688 366 572	3,43 %
2022	57 900	306 498 729	7 524	435 651 635	742 150 364	713 206 500	3,61 %
2023	59 700	316 902 245	7 582	452 672 467	769 574 711	739 561 298	3,70 %
2024	61 700	330 886 095	7 557	466 259 374	797 145 469	766 056 796	3,58 %
2025	63 700	345 003 155	7 543	480 469 416	825 472 570	793 279 140	3,55 %

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 MPA 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 ou les 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 est généralement à la baisse. Une légère hausse a été observée en 2016 et 2017. Selon la tendance historique il est attendu que la proportion de la rémunération assurable pour l'emploi au Québec diminuera de 21,9 % en 2017 à 21,7 % en 2018. Cette proportion atteindra 21,2 % en 2025, tel que présenté au tableau 34.

Tableau 34 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
2011	22,36 %	77,64 %
2012	22,21 %	77,79 %
2013	22,02 %	77,98 %
2014	21,79 %	78,21 %
2015	21,64 %	78,36 %
2016	21,84 %	78,16 %
2017	21,89 %	78,11 %
2018	21,73 %	78,27 %
2019	21,66 %	78,34 %
2020	21,58 %	78,42 %
2021	21,50 %	78,50 %
2022	21,42 %	78,58 %
2023	21,34 %	78,66 %
2024	21,26 %	78,74 %
2025	21,19 %	78,81 %

Les proportions indiquées dans le tableau ci-haut sont utilisées pour fractionner la rémunération assurable entre le Québec et hors Québec, 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)

Malgré que les cotisations soient 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 partie d'une cotisation patronale qui se rapporte à cette cotisation salariale, a été prélevée en vertu des prestations MP de l'AE ou du RQAP, et que la personne à l'égard de laquelle cette cotisation a été prélevée n'est pas couverte par le régime en vertu duquel elle a été prélevée en raison de son lieu de résidence, des paiements de redressement entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec seront 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 35 présente les redressements détaillés entre les deux parties pour les années civiles 2011 à 2016. Les redressements pour les années 2012 et 2016 sont préliminaires.

Tableau 35 Redressements historiques entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec afin de refléter la province de résidence (milliers \$)						
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Redressements du gouvernement du Canada au gouvernement du Québec (c.-à-d. pour les résidents du Québec travaillant hors Québec):						
Part des salariés	11 587	11 773	12 060	12 155	12 241	12 776
Part de l'employeur	15 094	15 197	15 738	15 894	15 920	16 868
Total	26 681	26 970	27 799	28 049	28 161	29 645
Redressements du gouvernement du Québec au gouvernement du Canada (pour les résidents hors Québec travaillant au Québec):						
Part des salariés	10 599	11 412	11 607	12 451	13 285	13 042
Part de l'employeur	7 288	7 456	7 744	8 234	8 581	9 163
Total	17 887	18 868	19 351	20 685	21 866	22 205
Redressement nets du gouvernement du Canada au gouvernement du Québec :						
Part des salariés	988	361	454	(296)	(1 044)	(266)
Part de l'employeur	7 806	7 742	7 994	7 660	7 339	7 706
Total	8 794	8 103	8 448	7 364	6 295	7 440

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 cinq dernières années de données disponibles, 2012 à 2016. La rémunération assurable des salariés qui résident hors Québec et qui travaillent au Québec représente 0,33 % 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 0,30 % de la rémunération assurable totale, a donc lieu pour tenir compte de la province de résidence, tel que présenté au tableau 36.

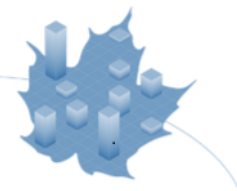


Tableau 36 Ajustement au fractionnement de la rémunération assurable afin de refléter la province de résidence (milliers \$)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Rémunération assurable totale	488 248 436	513 327 874	533 682 404	553 811 508	566 606 136	579 486 462
Réduction RQAP	0,37 %	0,36 %	0,36 %	0,35 %	0,34 %	0,36 %
Multiple de l'employeur moyen :						
Employeurs hors Québec	1,29	1,29	1,30	1,31	1,32	1,32
Employeurs du Québec	1,27	1,28	1,29	1,31	1,31	1,31
Redressements de l'employeur :						
Du gouvernement du Canada à celui du Québec	15 094	15 197	15 738	15 894	15 920	16 868
Du gouvernement du Québec à celui du Canada	7 288	7 456	7 744	8 234	8 581	9 163
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	3 171 612	3 278 659	3 365 149	3 460 215	3 550 507	3 559 073
Du gouvernement du Québec à celui du Canada	1 547 541	1 616 684	1 663 509	1 802 579	1 928 919	1 947 641
Transfert net (du gouvernement du Canada à celui Québec)	1 624 071	1 661 975	1 701 640	1 657 636	1 621 588	1 611 432
Transfert de la rémunération assurable estimatif afin de refléter la province de résidence en % de la rémunération assurable						
Du gouvernement du Canada à celui du Québec	0,65 %	0,64 %	0,63 %	0,62 %	0,63 %	0,61 %
Du gouvernement du Québec à celui du Canada	0,32 %	0,31 %	0,31 %	0,33 %	0,34 %	0,34 %
Transfert net (du gouvernement du Canada à celui Québec)	0,33 %	0,32 %	0,32 %	0,30 %	0,29 %	0,28 %

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 (115 000 en 2016) et des résidents hors Québec qui travaillent au Québec (79 000 en 2016) était presque identique à celle calculée en utilisant les données agrégées.

Pour les années 2017 à 2025, 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 2012 à 2016, c'est-à-dire 0,30 %. La rémunération assurable qui en découle, selon la province de résidence, est présentée au tableau 37.

Tableau 37 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
2016	78,16 %	21,84 %	0,28 %	77,88 %	22,12 %	579 486 462	451 315 187	128 171 275
2017	78,11 %	21,89 %	0,30 %	77,81 %	22,19 %	601 522 511	468 044 665	133 477 845
2018	78,27 %	21,73 %	0,30 %	78,03 %	22,03 %	620 632 333	483 907 030	136 725 303
2019	78,34 %	21,66 %	0,30 %	78,04 %	21,96 %	641 586 122	500 693 810	140 892 312
2020	78,42 %	21,58 %	0,30 %	78,12 %	21,88 %	665 513 291	519 898 983	145 614 308
2021	78,50 %	21,50 %	0,30 %	78,20 %	21,80 %	688 366 572	538 302 659	150 063 913
2022	78,58 %	21,42 %	0,30 %	78,28 %	21,72 %	713 206 500	558 298 048	154 908 452
2023	78,66 %	21,34 %	0,30 %	78,36 %	21,64 %	739 561 298	579 520 233	160 041 065
2024	78,74 %	21,26 %	0,30 %	78,44 %	21,56 %	766 056 796	600 894 951	165 161 845
2025	78,81 %	21,19 %	0,30 %	78,51 %	21,49 %	793 279 140	622 803 453	170 475 687

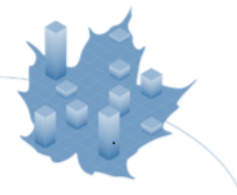
5. Remboursement des cotisations versées par les salariés

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 32 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 38), les redressements nets (RQAP) qui figurent au tableau 32 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 38 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 38 présente la conciliation des cotisations nettes traitées et du calcul implicite des remboursements ajustés de cotisations salariales pour la période comprise entre 2011 et 2016. La comparaison de ce tableau et du tableau 32 pour l'année 2016 révèle que les redressements nets de 7,4 millions de dollars sont pris en compte dans le tableau 38 par le biais de revenus bruts de cotisations qui sont 14,1 millions de dollars moins élevés (25 053,0 \$ – 25 038,9 \$) et dans le tableau 39 par le biais de remboursements de cotisations qui sont 6,6 millions de dollars moins élevés (235,3 \$ – 228,8 \$), sans effet sur les cotisations totales nettes.

Tableau 38 Calcul des remboursements ajustés de cotisations salariales (millions \$)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Rémunération assurable totale	488 248	513 328	533 682	553 812	566 606	579 486
Répartition de la rémunération assurable (province de résidence) :						
Hors Québec	77,3 %	77,5 %	77,7 %	77,9 %	78,1 %	77,9 %
Québec	22,7 %	22,5 %	22,3 %	22,1 %	21,9 %	22,1 %
Taux de cotisation d'AE :						
Hors Québec	1,78 %	1,83 %	1,88 %	1,88 %	1,88 %	1,88 %
Québec	1,41 %	1,47 %	1,52 %	1,53 %	1,54 %	1,52 %
Taux de cotisation moyen pondéré	1,70 %	1,75 %	1,80 %	1,80 %	1,81 %	1,80 %
Revenus bruts de cotisations d'AE	19 874,2	21 546,1	23 049,6	23 960,3	24 551,3	25 038,9
Remboursements ajustés de cotisations salariales	217,0	237,5	247,5	259,4	246,9	228,8
Excédent	3,4	3,1	3,1	3,0	3,1	2,7
Réduction des cotisations en raison des RAS admissibles	877,0	920,0	909,0	854,0	837,4	867,8
Redressements nets (RQAP)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres ajustements comptables	5,3	6,1	8,8	5,7	5,0	21,7
Cotisations nettes traitées	18 771,6	20 379,4	21 881,2	22 838,3	23 459,0	23 918,0

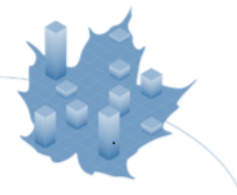
Les remboursements ajustés de cotisations salariales, divisés par le taux de cotisation moyen, servent à établir l'estimation de la rémunération assurable totale faisant l'objet d'un remboursement de cotisations salariales subséquent. Selon les données historiques fournies par l'ARC, la rémunération assurable totale assujettie à un remboursement de cotisations salariales subséquent en pourcentage de la rémunération assurable totale est relativement stable d'une année à l'autre. Tel que présenté au tableau 39, de 2012 à 2016, ce pourcentage était en moyenne de 2,50 %. Il est supposé rester constant à 2,50 % jusqu'en 2025.

Tableau 39 Rémunération assurable totale assujettie à un remboursement de cotisations salariales subséquent (millions \$)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Rémunération assurable totale (RAT)	488 248	513 328	533 682	553 812	566 606	579 486
Remboursements ajustés de cotisations salariales	217,0	237,5	247,5	259,4	246,9	228,8
Taux de cotisation moyen	1,70 %	1,75 %	1,80 %	1,80 %	1,81 %	1,80 %
RAT assujettie à un remboursement	12 792	13 577	13 754	14 388	13 674	12 706
RAT assujettie à un remboursement (% de la RAT)	2,62 %	2,64 %	2,58 %	2,60 %	2,41 %	2,19 %

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. 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'à la mi-juillet 2018. Les données sur l'adhésion comprennent des ajustements pour les particuliers qui ont quitté le régime au courant de chaque semaine. Le tableau 40 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.

La projection d'adhésions de 2019 à 2025 est basée sur la moyenne d'adhésions hebdomadaires des trois dernières années (2015-2017), tandis que l'hypothèse pour compléter l'année 2018 est basée sur la moyenne des trois dernières années d'adhésions hebdomadaires durant les six derniers mois de l'année. Le nombre d'adhésions est projeté indépendamment pour les résidents du Québec et hors Québec et reflète le rythme plus lent d'adhésion pour les résidents du Québec.

En utilisant le nombre de participants cumulatifs à la fin de juin 2018 et le nombre d'adhésions projeté, le tableau 40 présente le nombre historique et projeté de travailleurs indépendants participant à l'AE de 2010 à 2025.

Tableau 40 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	18 444	4 182	22 625
2019	20 018	4 344	24 362
2020	21 654	4 512	26 166
2021	23 259	4 678	27 936
2022	24 895	4 846	29 741
2023	26 500	5 012	31 511
2024	28 105	5 177	33 281
2025	29 710	5 342	35 052

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 2018 et 2025.

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 2016. 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 2018 à 2025. 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 41 indique la rémunération admissible prévue des travailleurs indépendants qui résident au Québec et hors Québec pour les années 2017 à 2025.



Tableau 41 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
2017				155 059				18 140	173 199
2018	4,45 %	10,4 %	15,3 %	178 784	4,45 %	5,1 %	9,8 %	19 917	198 701
2019	3,39 %	8,5 %	12,2 %	200 621	3,39 %	3,9 %	7,4 %	21 391	222 012
2020	3,66 %	8,2 %	12,1 %	224 959	3,66 %	3,9 %	7,7 %	23 034	247 993
2021	3,18 %	7,4 %	10,8 %	249 317	3,18 %	3,7 %	7,0 %	24 637	273 954
2022	3,45 %	7,0 %	10,7 %	276 059	3,45 %	3,6 %	7,2 %	26 406	302 464
2023	3,39 %	6,4 %	10,1 %	303 818	3,39 %	3,4 %	6,9 %	28 232	332 051
2024	2,58 %	6,1 %	8,8 %	330 533	2,58 %	3,3 %	6,0 %	29 916	360 449
2025	2,58 %	5,7 %	8,4 %	358 424	2,58 %	3,2 %	5,9 %	31 668	390 092

C. 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), les femmes enceintes ou les parents prenant 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 (prestations de compassion), ou qui s'absentent du travail pour fournir des soins ou un soutien à un membre de la famille gravement malade ou blessé (prestations pour proches aidants).

Pour projeter les dépenses liées au 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. D'autres renseignements sur les projets pilotes, les mesures spéciales et les nouveaux changements au régime sont aussi requis. Ces trois hypothèses ainsi que les renseignements additionnels sont abordés ci-après, suivis 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.



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 2019, la prestation hebdomadaire maximale représente 55 % du MRA annuel (53 100 \$) divisé par 52, soit 562 \$.

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

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

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

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

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

Le pourcentage des semaines de prestations dont la rémunération assurable des demandeurs est au-dessus du MRA a augmenté en 2013, 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 diminuera légèrement à 46,5 % en 2017. Selon les données partielles, cette proportion sera de 47,1 % en 2018 et restera constante à 47,1 % de 2019 à 2025.

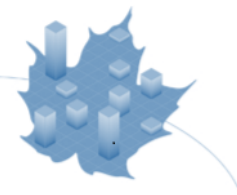


Tableau 42 Pourcentage des semaines de prestations dont la rémunération assurable des demandeurs est au-dessus du MRA

Année	% au dessus du MRA
2012	40,2 %
2013	41,9 %
2014	44,6 %
2015	47,2 %
2016	48,0 %
2017	46,5 %
2018	47,1 %
2019-2025	47,1 %

En 2017, les PHM pour les demandeurs dont la rémunération assurable est au-dessus et en-dessous du MRA étaient respectivement de 543 \$ et 370 \$.

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 2,1 % et 2,8 % pour 2018 et 2019 respectivement. L'augmentation annuelle moyenne pour les années 2020 à 2025 est de 3,1 %. Ces taux de croissance des PHM s'appliquent, en général, à tous les types de prestations à partir de 2019.

Tableau 43 Facteurs de croissance des prestations hebdomadaires moyennes

	Réel	Prévision							
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Rémunération hebdomadaire moyenne (\$)	976	1 007	1 036	1 065	1 098	1 134	1 171	1 208	1 246
% de variation	2,0 %	3,2 %	2,9 %	2,8 %	3,1 %	3,3 %	3,3 %	3,2 %	3,1 %
MRA (\$)	51 300	51 700	53 100	54 700	56 300	57 900	59 700	61 700	63 700
% de variation	1,00 %	0,8 %	2,7 %	3,0 %	2,9 %	2,8 %	3,1 %	3,4 %	3,2 %
Proportion supérieure au MRA	46,5 %	47,1 %	47,1 %	47,1 %	47,1 %	47,1 %	47,1 %	47,1 %	47,1 %
Proportion inférieure au MRA	53,5 %	52,9 %	52,9 %	52,9 %	52,9 %	52,9 %	52,9 %	52,9 %	52,9 %
Croissance des PHM	1,0 %	2,1 %	2,8 %	2,9 %	3,0 %	3,0 %	3,2 %	3,3 %	3,2 %

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 :

1. 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;
2. avoir perdu son emploi;
3. avoir un motif valable de cessation d'emploi;
4. être disponible pour occuper un emploi.

Le nombre de demandeurs potentiels est donc estimé¹ en additionnant :

- Le nombre de personnes sans emploi fourni par le ministre des Finances, duquel nous soustrayons :
 - 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 valable²; 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.

Tableau 44 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
2008	1 112	336	30,2 %	198	17,8 %	68	6,1 %	646	58,0 %
2009	1 523	440	28,9 %	190	12,5 %	102	6,7 %	995	65,3 %
2010	1 486	532	35,8 %	175	11,8 %	110	7,4 %	888	59,8 %
2011	1 399	546	39,0 %	178	12,7 %	96	6,9 %	771	55,1 %
2012	1 372	535	39,0 %	188	13,7 %	92	6,7 %	740	54,0 %
2013	1 347	516	38,3 %	201	14,9 %	85	6,3 %	715	53,1 %
2014	1 322	508	38,4 %	197	14,9 %	83	6,3 %	701	53,0 %
2015	1 331	492	36,9 %	165	12,4 %	86	6,5 %	761	57,2 %
2016	1 360	507	37,3 %	162	11,9 %	88	6,5 %	779	57,3 %
2017	1 239	502	40,5 %	149	12,0 %	88	7,1 %	676	54,6 %

* La statistique sur le motif de cessation d'emploi non valable pour l'année civile 2017 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

¹ En théorie, le nombre de personnes recevant des prestations régulières d'AE et qui ne font pas partie de la population active devrait être ajouté au nombre de demandeurs potentiels, puisqu'ils reçoivent des prestations mais ne sont pas comptés comme en chômage dans l'Enquête sur la population active. Étant donné qu'il n'y a pas de données disponibles, ces prestataires de prestations régulières sont ignorés dans l'analyse, d'où une hypothèse implicite de proportion constante en pourcentage des chômeurs.

² 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>)



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 a augmenté dans la foulée du ralentissement économique de 2008-2009. Il a atteint 39,0 % en 2011 et 2012 avant de diminuer durant les trois années suivantes à 36,9 % en 2015. Le pourcentage a ensuite augmenté à 40,5 % en 2017. Tandis que le nombre d'individus sans rémunération assurable au cours des 52 dernières semaines a diminué de 507 000 en 2016 à 502 000 en 2017, la proportion par rapport au nombre de chômeurs a augmenté puisque le nombre de chômeurs a considérablement diminué. Selon l'expérience observée au cours des six premiers mois de 2018, la proportion d'individus sans rémunération assurable au cours des 52 dernières semaines est prévue diminuer légèrement à 40,0 %. Cette proportion est prévue diminuer graduellement à 35 % de chômeurs en 2023.
- 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. Pour 2016, le pourcentage a diminué à 11,9 %. Il est supposé que ce pourcentage augmentera par la suite et restera constant à 12,5 % à partir de 2022.
- Le ratio des bénéficiaires qui travaillent aux chômeurs est basé sur la moyenne des cinq dernières années et correspond à 6,5 % à partir de 2018.

La proportion et le nombre projetés de demandeurs potentiels sont présentés dans le tableau suivant.

Tableau 45 Projection du nombre de demandeurs potentiels						
Année civile	Nombre de chômeurs (C) (milliers)	Sans rémunération assurable au cours des 52 dernières semaines	Motif de cessation d'emploi non valable	Bénéficiaires qui travaillent	Demandeurs potentiels	
		En % des C	En % des C	En % des C	En % des C	Nombre (milliers)
2018	1 141	40,0 %	12,1 %	6,5 %	54,4 %	621
2019	1 151	39,0 %	12,2 %	6,5 %	55,3 %	637
2020	1 177	38,0 %	12,3 %	6,5 %	56,2 %	662
2021	1 203	37,0 %	12,4 %	6,5 %	57,1 %	687
2022	1 209	36,0 %	12,5 %	6,5 %	58,0 %	702
2023	1 215	35,0 %	12,5 %	6,5 %	59,0 %	718
2024	1 222	35,0 %	12,5 %	6,5 %	59,0 %	722
2025	1 230	35,0 %	12,5 %	6,5 %	59,0 %	726

Le nombre de demandeurs potentiels, en pourcentage des chômeurs, devrait augmenter pour passer de 54,4 % en 2018 à 59,0 % en 2023.

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 inférieur à 100 % pour diverses raisons, dont les suivantes :

1. Certains demandeurs potentiels n'ont pas accumulé le nombre d'heures d'emploi assurable requis, lequel varie entre 420 et 700 heures selon la région économique dans laquelle ils habitent;
2. Certains demandeurs potentiels ne présentent pas de demande de prestations;
3. 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 46 Taux d'indemnisation historique

Année civile	Nombre de demandeurs potentiels (milliers)	Bénéficiaires de prestations régulières (milliers)	Taux d'indemnisation
2008	646	511	79,2 %
2009	995	770	77,4 %
2010	888	718	80,9 %
2011	771	608	78,8 %
2012	740	555	75,0 %
2013	715	523	73,2 %
2014	701	508	72,5 %
2015	761	535	70,2 %
2016	779	564	72,4 %
2017	676	530	78,5 %

Malgré que le taux d'indemnisation ait diminué de 80,9 % en 2010 à 70,2 % en 2015, il a augmenté à 72,4% en 2016 et à 78,5 % en 2017, ce qui est principalement attribuable aux mesures temporaires et permanentes (prestations prolongées dans certaines régions touchées par la chute des prix des matières premières, élimination de la disposition pour les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active et



réduction du délai de carence de deux semaines à une semaine). L'estimation préliminaire pour 2018 est de 76,8 % et le taux est prévu demeurer à 77 % par la suite.

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 2017, mais ne reçoit sa première prestation qu'en février 2018, la portion de la prestation liée au mois de décembre sera comptabilisée dans le Compte des opérations de l'AE pour l'année 2017.

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.

Tableau 47 Nombre de semaines									
Année civile	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nombre de semaines	52,0	52,2	52,2	52,4	52,2	52,0	52,0	52,4	52,2

5. Projets pilotes, mesures spéciales et nouveaux changements au régime

Les projets pilotes d'AE permettent au gouvernement d'évaluer si des changements au régime seraient plus cohérents avec les pratiques courantes du marché du travail et ses tendances ou amélioreraient le service au public. Un sommaire des coûts additionnels liés aux projets pilotes, aux mesures spéciales et aux nouveaux changements au régime est présenté au tableau 23 (informations fournies par EDSC, comme prévu par règlement).

Travail pendant une période de prestations

Le projet pilote intitulé Travail pendant une période de prestations a permis aux prestataires de demeurer en contact avec le marché du travail et de gagner un revenu additionnel tout en recevant des prestations. Le projet pilote le plus récent était pour la période du 7 août 2016 au 11 août 2018 pour les individus recevant des prestations régulières, de pêcheur, parentales, de compassion ou de proches aidants pour un enfant ou un adulte. Deux options étaient offertes : les prestataires pouvaient conserver 50 cents de leurs prestations d'AE pour chaque dollar gagné, jusqu'à concurrence de 90 % de la rémunération hebdomadaire assurable utilisée pour calculer le montant des prestations d'AE, ou conserver un revenu de 75 \$, ou l'équivalent de 40 % de leurs



prestations hebdomadaires d'AE, selon les règles d'un projet pilote qui était en vigueur en 2012.

La *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2018* a rendu la mesure Travail pendant une période de prestations permanente à partir du 12 août 2018. Les dispositions de Travail pendant une période de prestations sont aussi applicables aux prestations de maternité et de maladies pour permettre aux mères et ceux ayant une maladie ou une blessure d'organiser leur retour au travail avec plus de flexibilité et de conserver une partie de leurs prestations d'AE.

Mesures spéciales

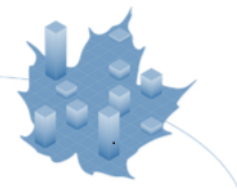
Le budget 2016 prévoyait que les chômeurs admissibles dans les 15 régions les plus touchées par la chute des prix des matières premières reçoivent des semaines additionnelles de prestations régulières d'AE. Cinq semaines supplémentaires de prestations régulières d'AE étaient donc disponibles pour tous les travailleurs sans emploi, admissibles, résidant dans les régions précisées, pour un maximum de 50 semaines. Jusqu'à 20 semaines supplémentaires étaient disponibles pour les travailleurs de longue date sans emploi, admissibles, résidant dans les régions précisées, pour un maximum de 70 semaines. Les prestations prolongées étaient disponibles à compter du 3 juillet 2016 et cette mesure s'appliquait à toutes les demandes admissibles entre le 4 janvier 2015 et le 8 juillet 2017, si la personne était toujours sans emploi.

Le budget 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 5 août 2018 et le 28 mars 2020 pour supporter les travailleurs touchés par les tarifs américains pour le secteur canadien de l'acier et de l'aluminium.

Le budget 2017 a élargi les Ententes sur le développement du marché du travail pour une période de six ans à partir de 2017-18 afin de donner aux Canadiens la possibilité d'améliorer leurs compétences, d'acquérir de l'expérience ou d'obtenir de l'aide pour démarrer leur propre entreprise.

Le plan d'action sur le bois d'œuvre annoncé en juin 2017 prévoit également des investissements supplémentaires pour la formation et le soutien à l'emploi des travailleurs touchés par des ajustements dans l'industrie forestière par le biais des EDMT pour 2017-18 et 2018-19. En outre, au cours de la même période, il y aura un partenariat avec les provinces les plus touchées afin de mettre en œuvre des Suppléments de rémunération ciblés ainsi que des soutiens complémentaires à l'emploi.

De plus, des changements aux EDMT ont été annoncés dans le budget 2018, afin de supporter les travailleurs sans emploi des industries saisonnières et en juin 2018, pour supporter les travailleurs sans emploi des industries de l'acier et de l'aluminium.



Nouveaux changements au régime

Les changements suivants ont été introduits par la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017 (Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 22 mars 2017 et mettant en œuvre d'autres mesures)* et sont en vigueur depuis le 3 décembre 2017 :

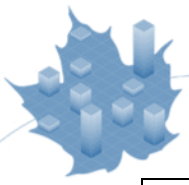
- Donner le choix aux parents pour leurs prestations parentales d'AE et la durée des prestations. Les demandeurs auront le choix entre 35 semaines à 55 % de leur rémunération hebdomadaire assurable ou 61 semaines à 33 % de leur rémunération hebdomadaire assurable, jusqu'à concurrence du maximum.
- Améliorer la flexibilité des prestations de maternité et de la date du début des prestations. Les femmes enceintes peuvent réclamer des congés de maternité d'AE jusqu'à 12 semaines avant leur date d'accouchement (plus tôt que selon la disposition actuelle de huit semaines). Cependant, la période totale de prestations est inchangée.
- Améliorer les prestations d'AE pour incorporer une nouvelle prestation pour proches aidants prenant soin d'un adulte. Les demandeurs recevront jusqu'à 15 semaines par période de 52 semaines pour aider un membre adulte de la famille à se remettre d'une maladie ou d'une blessure grave. Les prestations pour parents d'enfants gravement malades ont été améliorées et remplacées par les prestations pour proches aidants d'enfants. Ces prestations donnent toujours accès à un maximum de 35 semaines de prestations et peuvent maintenant être partagées avec un autre membre de la famille, autre que les parents.

Le budget 2018 a introduit une nouvelle prestation parentale partagée d'AE pour promouvoir l'égalité des sexes. Cette nouvelle prestation ajoute cinq semaines aux prestations parentales existantes lorsque les parents conviennent de partager le congé parental. La prestation est aussi applicable aux prestations parentales prolongées, donnant huit semaines de prestations de plus. Cette nouvelle prestation sera disponible pour les familles admissibles de deux parents, incluant les adoptions et les couples de même sexe, et est prévue entrer en vigueur en juin 2019.

6. 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 prévisions, 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 aux projets pilotes et aux mesures spéciales, elles sont d'abord soustraites avant d'appliquer l'augmentation.

Le taux de croissance projeté de chaque variable est appliqué aux prestations de 2017, soit la dernière année pour laquelle les prestations régulières réelles d'AE sont connues. Les prestations régulières sont donc projetées de la manière décrite ci-après, à partir de l'année de référence.

$$\text{Prestations régulières}_T = \underbrace{\frac{\text{DP}_T}{\text{DP}_{T-1}}}_{\text{Croissance annuelle des demandeurs potentiels}} \times \underbrace{\frac{\text{NS}_T}{\text{NS}_{T-1}} \times \frac{\text{PHM}_T}{\text{PHM}_{T-1}}}_{\text{Croissance annuelle des prestations moyennes}} \times \underbrace{\frac{\text{TI}_T}{\text{TI}_{T-1}}}_{\text{Croissance annuelle du ratio des demandeurs potentiels qui touchent des prestations}} \times \text{Prestations régulières}_{T-1}$$

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

Les projets pilotes, les mesures spéciales et l'impact des nouveaux changements apportés au régime d'AE sont ensuite ajoutés aux prévisions des prestations régulières, comme le montre le tableau 48.

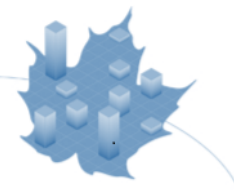


Tableau 48 Prestations régulières (millions \$)

	Réel	Prévision								
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Prestations régulières (de base)	11 038	10 773	11 722	12 585	13 409	14 053	14 821	15 513	16 048	
Projet pilote - travail pendant une période de prestations	78	46	0	0	0	0	0	0	0	
Mesure - prolongation des prestations pour les régions touchées par la baisse des prix des matières premières	1 074	343	0	0	0	0	0	0	0	
Permanent - travail pendant une période de prestations	0	25	64	65	66	68	69	71	73	
Plus de flexibilité pour encourager la formation continue	0	11	34	35	36	37	38	40	41	
Total des prestations régulières	12 190	11 197	11 819	12 685	13 512	14 158	14 929	15 624	16 161	

7. Prestations de pêcheur

À l'instar des prestations régulières, les prestations de pêcheur sont égales au nombre de semaines de prestations multiplié par les prestations hebdomadaires moyennes. Ces prestations peuvent être projetées à partir de l'année de référence 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.

La projection des prestations de pêcheur est présentée dans le tableau 49.

Tableau 49 Prestations de pêcheur (millions \$)

	Réel	Prévision								
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Total des prestations de pêcheur	326	334	343	354	364	373	385	401	412	

8. 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 en 2018, et elles sont multipliées par le changement prévu du nombre d'employés et de prestations moyennes. De plus, les six premiers mois de 2018 montrent une réduction significative des dépenses pour les prestations pour travail partagé comparativement à 2017.

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

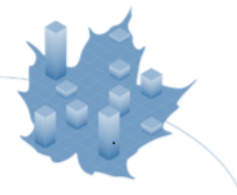
Où : PTP = prestations pour travail partagé;
 EE = nombre d'employés;
 NS = nombre de semaines dans une année;
 PHM = prestations hebdomadaires moyennes.

Le tableau 50 présente les dépenses pour travail partagé de 2017 ainsi que les prévisions jusqu'en 2025.

	Tableau 50 Prestations pour travail partagé (millions \$)									
	Réel	Prévision								
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Prestations pour travail partagé (de base)	15	5	5	5	5	5	5	6	6	
Prolonger la durée maximale	4	4	11	11	3	0	0	0	0	
Total des prestations pour travail partagé	19	8	15	16	8	5	5	6	6	

9. Prestations spéciales

Les prestations spéciales comprennent plusieurs types de prestations : les prestations MP, pour les femmes enceintes et les parents 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 2017.

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

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

Pour 2018, l'augmentation totale appliquée aux prestations des années précédentes correspond à 3,2 %. Après avoir analysé les données sur les demandes de prestations des six premiers mois de 2018, il est supposé que les prestations de maladie augmenteront de 4,3 % en 2018 comparativement à 2017, tandis que les prestations de maternité et parentales augmenteront de 1,4 %.

Aux fins des prévisions, les dépenses relatives aux projets pilotes et aux changements récents au régime sont exclues des dépenses de l'année de référence. Les facteurs d'accroissement sont appliqués aux dépenses réduites. Les dépenses relatives aux projets pilotes et aux changements récents au régime sont ensuite à nouveau incluses 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 que leur rémunération admissible, c'est-à-dire au même rythme que la population de travailleurs indépendants couverts et de leurs revenus assurables.

Selon les projections, en 2019, les travailleurs indépendants qui participent au régime d'AE recevront un montant de 12,0 millions de dollars en prestations MP, 0,6 million de dollars en prestations de maladie, 15 milles dollars en prestations de compassion et 36 milles dollars en prestations pour proches aidants.



RAPPORT ACTUARIEL 2019

TAUX DE COTISATION D'ASSURANCE-EMPLOI

Tableau 51 Prestations spéciales

	Réel	Prévision							
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Salariés (millions \$)									
Prestations MP	4 009	4 064	4 194	4 353	4 486	4 629	4 800	5 023	5 195
Prestations de maladie	1 594	1 662	1 715	1 780	1 835	1 893	1 963	2 054	2 125
Prestations de compassion	61	63	65	68	70	72	75	78	81
Prestations pour les proches aidants d'enfants	23	24	24	25	26	27	28	29	30
Sous-total	5 687	5 813	5 999	6 227	6 416	6 622	6 866	7 185	7 431
Travailleurs indépendants (milliers \$)									
Prestations MP	9 333	10 749	12 010	13 467	14 819	16 299	17 893	19 573	21 102
Prestations de maladie	474	546	610	684	753	828	909	995	1 072
Prestations de compassion	12	14	15	17	19	21	23	25	27
Prestations pour les proches aidants d'enfants	28	33	36	41	45	49	54	59	64
Sous-total	9 848	11 341	12 672	14 209	15 636	17 197	18 880	20 652	22 265
Changements récents (millions \$)									
Semaines prolongées pour les régions affectées									
Prestations MP	11	4	-	-	-	-	-	-	-
Prestations de maladie	25	9	-	-	-	-	-	-	-
Étendre l'application du Travail pendant une période de prestations aux prestations de maladie et de maternité									
Prestations pour les proches aidants d'adultes	0	3	7	8	8	8	8	8	9
Prestations pour les proches aidants d'adultes	0	139	146	153	161	169	177	186	195
Prestations anticipées de maternité	0	5	5	5	5	5	5	6	6
Prolongation des prestations parentales	-	24	24	24	24	24	24	24	24
Prestations parentales partagées d'AE	-	-	168	266	289	301	313	326	339
Total (millions \$)									
Prestations MP	4 030	4 108	4 403	4 661	4 818	4 975	5 160	5 398	5 585
Prestations de maladie	1 620	1 674	1 723	1 789	1 843	1 902	1 972	2 064	2 134
Prestations de soignant	61	63	65	68	70	72	75	78	81
Prestations pour les proches aidants d'enfants	23	24	24	25	26	27	28	29	30
Prestations pour les proches aidants d'adultes	0	139	146	153	161	169	177	186	195
Total des prestations spéciales	5 734	6 007	6 361	6 696	6 918	7 145	7 412	7 755	8 026

10. Remboursement de prestations

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

La prévision pour l'année en cours 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 2018 de l'année précédente est basée sur les six premiers mois d'expérience et les facteurs de complétion historiques après six mois.

Tableau 52 Prestations d'AE à rembourser (millions \$)

	Réel		Prévision						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Prévisions pour l'année courante	329	284	299	321	341	358	377	394	408
Année précédente									
Montant réel	263	308	284	299	321	341	358	377	394
Prévisions	(299)	(329)	(284)	(299)	(321)	(341)	(358)	(377)	(394)
Sous-total (ajustement pour l'année précédente)	(35)	(21)	0	0	0	0	0	0	0
Remboursements en raison des trop-payés	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)
Total	286	255	292	313	334	350	369	387	400

11. 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. Elles sont réparties dans les dépenses de l'année civile au taux de 25 % pour l'exercice en vigueur et de 75 % pour l'exercice suivant.

Les montants présentés dans le tableau 53 incluent les investissements additionnels des EDMT de 1,8 milliard de dollars annoncés dans le budget 2017, les mesures de 80 millions de dollars annoncées dans le plan d'action sur le bois d'œuvre en juin 2017, les investissements de 230 millions de dollars pour supporter les industries saisonnières annoncés dans le budget 2018, ainsi que 50 millions de dollars pour les EDMT annoncés en juin 2018 afin de soutenir les travailleurs touchés par les tarifs sur l'acier et l'aluminium.

Tableau 53 Prestations d'emploi et mesures de soutien (millions \$)

	Réel				Prévision					
	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	
PEMS (exercice)	2 168	2 481	2 501	2 426	2 501	2 501	2 076	2 076	2 076	
PEMS (année civile)	2 180	2 295	2 496	2 445	2 483	2 501	2 183	2 076	2 076	

12. 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. Elles sont réparties dans les dépenses de l'année au taux de 25 % pour l'exercice en vigueur et de 75 % pour l'exercice suivant.



Tableau 54 Frais administratifs (millions \$)

	Réel		Prévision						
	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Frais administratifs (exercice)	1 878	1 710	1 667	1 666	1 665	1 661	1 661	1 661	1 661

	Réel				Prévision				
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Frais administratifs (année civile)	1 852	1 752	1 678	1 666	1 665	1 662	1 661	1 661	1 661

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 2018 à 2025 sont projetés à partir des frais réels assumés en 2017, 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 55 Frais administratifs variables (millions \$)

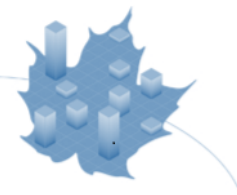
	Réel				Prévision				
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Frais administratifs variables	17,5	17,7	17,8	17,9	17,9	18,0	18,1	18,2	18,3

13. 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 2017 équivalaient à 25 % des charges de 2016-2017 et à 75 % des charges de 2017-2018.

Selon l'exercice financier 2017-2018, la provision pour créances douteuses correspond à 1,9 % des prestations projetées pour la partie I. Le ratio des montants radiés en 2017-2018 sur la provision pour créances douteuses d'ouverture de 2017-2018, de même que l'augmentation des prestations, sont utilisés pour projeter les montants radiés pour 2018-2019 et les exercices suivants.



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 56 Dépenses pour créances douteuses (millions \$)									
	Réel				Prévision				
	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Provision pour créances douteuses (exercice en cours)	337	350	373	393	410	429	449	465	482
Montant net de la provision (exercice précédent)									
Provision pour créances douteuses (exercice précédent)	307	337	350	373	393	410	429	449	465
Montants radiés	(40)	(46)	(48)	(50)	(53)	(55)	(58)	(60)	(62)
Total	268	291	303	323	340	354	372	389	402
Dépenses pour créances douteuses (exercice)	69	60	70	70	70	75	77	76	80
	Réel				Prévision				
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Dépenses pour créances douteuses (année civile)	60	62	68	70	70	74	77	76	79

14. 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 57 Pénalités (millions \$)									
	Réel				Prévision				
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Pénalités	66	60	63	67	71	74	77	81	84

15. 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 du mois précédent¹.

Après avoir maintenu le taux cible du financement à 1,00 % depuis le 8 septembre 2010, la Banque du Canada a baissé le taux à 0,75 % le 21 janvier 2015 et à 0,50 % le 15 juillet 2015. Le taux cible du financement a ensuite été augmenté le

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

12 juillet 2017 à 0,75 %, le 6 septembre 2017 à 1,00 %, le 17 janvier 2018 à 1,25 % et le 11 juillet 2018 à 1,50 %. Le taux d'actualisation correspondant (taux d'escompte) à partir de juillet 2018 est de 1,75 % (1,50 % + 0,25 %). Le taux cible du financement prévu pour 2018 à 2022 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 décembre 2017. Il est supposé que l'augmentation se poursuivra de 2023 à 2024 pour atteindre 3,0 % avec un taux d'actualisation correspondant de 3,25 %. Le taux d'intérêt sur les comptes en souffrance est donc estimé à 6,25 % (3,25 % + 3,00 %) en 2024.

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 2018 sont basés sur les intérêts de 2017, augmentés pour les variations des prestations de la partie I et du taux d'intérêt moyen entre 2017 et 2018.

Tableau 58 Intérêt prélevé sur les comptes débiteurs en souffrance (millions \$)

	Réel				Prévision				
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Taux d'intérêt moyen	3,91 %	4,61 %	5,20 %	5,50 %	5,75 %	5,75 %	6,00 %	6,25 %	6,25 %
Intérêt	15	18	21	24	26	28	30	33	34



Annexe V – 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 2019 en raison des régimes d'assurance-salaire (RAS) admissibles. Ce calcul est inclus dans le présent rapport.

A. 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.

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.



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 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.

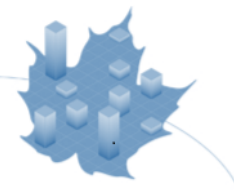
Conformément aux articles 63, 64, 65 et 66 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE), il existe quatre catégories de RAS admissibles qui correspondent aux principaux types de RAS offerts aux employés. Un sommaire de chaque catégorie est présenté ci-après :

- | |
|--|
| <p>Catégorie 1 : <i>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.</i></p> |
| <p>Catégorie 2 : <i>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.</i></p> |
| <p>Catégorie 3 : <i>Régimes d'indemnités hebdomadaires dont la période maximale de prestations est d'au moins 15 semaines.</i></p> |
| <p>Catégorie 4 : <i>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.</i></p> |

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 2019, le ratio de coût du premier payeur et le ratio de coût réel sont basés sur les années 2015, 2016 et 2017. La formule détaillée servant au calcul des taux de réduction figure à l'annexe II 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 2019 qui en découlent.

B. 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 2019, le ratio de coût du premier payeur est égal au résultat obtenu en divisant la moyenne des coûts du premier payeur pour les années 2015 à 2017 par la moyenne de la rémunération assurable moyenne de toutes les personnes assurées pour les années 2015 à 2017.

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. 2015 et 2016). Les renseignements sur le coût du premier payeur pour 2015 et 2016 sont fournis dans le rapport actuariel 2018.

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.



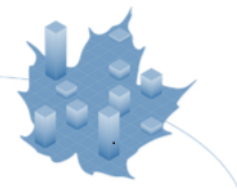
1. Semaines de prestations de maladie d'AE liées à un emploi selon une situation théorique du premier payeur

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 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.

Par conséquent, pour 2017, le nombre de demandes de prestations de maladie d'AE liées à un emploi selon une situation théorique du premier payeur est de 628 190 et la durée moyenne attendue de ces demandes est de 8,9 semaines. Le nombre résultant de semaines de prestations de maladie d'AE liées à un emploi selon une situation théorique du premier payeur pour 2017 est de 5 591 763.

Le nombre de semaines de prestations de maladie d'AE liées à un emploi selon une situation théorique du premier payeur pour 2015 et 2016 est de 5 317 928 et 5 395 202, respectivement. Le Rapport actuariel 2018 fournit plus d'informations.

2. Prestations de maladie hebdomadaires moyennes

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

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

Les prestations de maladie hebdomadaires moyennes des personnes qui ne sont pas couvertes par un 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 435,14 \$ pour 2017. Les prestations de maladie

hebdomadaires moyennes selon une situation théorique du premier payeur pour 2015 et 2016 sont respectivement de 420,90 \$ et 430,31 \$, tel que calculé dans le Rapport actuariel 2018.

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 2019 est de 0,3997 %. Le tableau 59 fournit de plus amples renseignements sur la détermination de ce ratio.

Tableau 59 Ratio de coût du premier payeur pour le calcul des taux de réduction pour l'année 2019

	2015*	2016*	2017	Moyenne pour les taux de réduction pour l'année 2019
Semaines de maladie d'AE en situation de premier payeur (A)	5 317 928	5 395 202	5 591 763	s.o
Moyenne prévue des prestations de maladie d'AE en situation de premier payeur (B) (\$)	420,90	430,31	435,14	s.o
Coût du premier payeur (A x B) (\$)	2 238 312 000	2 321 584 000	2 433 215 000	2 331 037 000
Rémunération assurable totale (RAT) (\$)	567 614 146 928	580 645 988 996	601 522 510 514	583 260 882 146
Ratio de coût du premier payeur (% RAT)	0,3943 %	0,3998 %	0,4045 %	0,3997 %

* Plus de détails sur les montants pour 2015 et 2016 sont disponibles dans le Rapport actuariel 2018.

C. 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 2015, 2016 et 2017, le coût total des prestations de maladie d'AE liées à un emploi pour chaque catégorie est indiqué au tableau 60 alors que la rémunération assurable pour chaque catégorie est indiquée au tableau 61. Les montants indiqués pour 2017 reposent sur des données préliminaires.

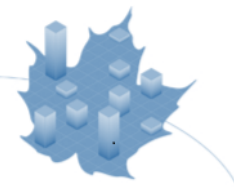


Tableau 60 Prestations de maladie d'AE liées à un emploi par catégorie de RAS (\$)

	2015	2016	2017	Moyenne pour les taux de réduction pour l'année 2019
Catégorie 1	85 448 762	82 795 840	91 717 891	86 654 164
Catégorie 2	7 968 115	9 119 038	10 471 109	9 186 087
Catégorie 3	77 867 976	81 654 336	90 160 920	83 227 744
Catégorie 4	2 215 882	2 487 689	2 562 627	2 422 066
Total	173 500 735	176 056 902	194 912 548	181 490 062

Tableau 61 Ventilation de la rémunération assurable pour les employeurs parrainant un RAS (\$)

	2015	2016	2017	Moyenne pour les taux de réduction pour l'année 2019
Catégorie 1	45 238 847 510	45 871 033 131	47 640 582 833	46 250 154 491
Catégorie 2	23 896 555 586	23 690 356 351	23 699 986 914	23 762 299 617
Catégorie 3	181 466 242 773	186 387 362 468	189 720 199 816	185 857 935 019
Catégorie 4	20 831 439 192	20 961 320 203	22 075 876 136	21 289 545 177
Total	271 433 085 061	276 910 072 152	283 136 645 699	277 159 934 304

Le ratio de coût réel servant à calculer les taux de réduction de 2019 pour chaque catégorie est indiqué au tableau 62.

Tableau 62 Ratio de coût réel pour chaque catégorie

	Moyenne des prestations de maladie d'AE (A) (\$)	Moyenne de la rémunération assurable (B) (\$)	Ratio de coût réel (A/B)
Catégorie 1	86 654 164	46 250 154 491	0,1874 %
Catégorie 2	9 186 087	23 762 299 617	0,0387 %
Catégorie 3	83 227 744	185 857 935 019	0,0448 %
Catégorie 4	2 422 066	21 289 545 177	0,0114 %

D. 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 63 indique les taux de réduction pour 2019 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 au tableau sont calculés avec le taux d'équilibre prévu sur sept ans, soit 1,62 % pour les résidents de toutes les provinces à l'exception du Québec. Le taux de cotisation correspondant pour les résidents du Québec est de 1,25 %. Conformément à l'article 62 du Règlement sur l'AE et l'article 68 de la Loi sur l'AE, le multiple de l'employeur est calculé à partir des taux de réduction non arrondis et les taux de réduction arrondis sont présentés pour fins d'illustration seulement.

Tableau 63 Taux de réduction pour l'année 2019

	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	0,3997 %	0,1874 %	0,2123 %	0,21 %	1,269	1,230
Catégorie 2	0,3997 %	0,0387 %	0,3610 %	0,36 %	1,177	1,111
Catégorie 3	0,3997 %	0,0448 %	0,3549 %	0,35 %	1,181	1,116
Catégorie 4	0,3997 %	0,0114 %	0,3883 %	0,39 %	1,160	1,089

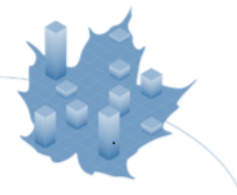
La Commission communiquera à chaque employeur admissible le taux de réduction et le multiple de l'employeur réduit applicable pour 2019. Des taux calculés au prorata s'appliquent aux employeurs qui n'ont pas droit à une réduction pour les 12 mois de l'année civile. De plus, des taux ajustés peuvent s'appliquer aux employeurs qui déduisent des cotisations au titre du Régime québécois d'assurance parentale pour une partie seulement de leurs employés.

E. Montant de réduction des cotisations

Le tableau 64 indique le montant estimatif de la réduction des cotisations à accorder en 2019. 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 64 Montant estimatif de la réduction des cotisations pour l'année 2019

	Nombre projeté d'employeurs admissibles	Rémunération assurable en 2019 (millions \$)	Taux de réduction	Réduction de cotisation (millions \$)
Catégorie 1	2 500	50 814	0,2123 %	108
Catégorie 2	600	25 278	0,3610 %	91
Catégorie 3	25 900	202 356	0,3549 %	718
Catégorie 4	400	23 546	0,3883 %	91
Total	29 400	301 995	s.o.	1 009



Annexe VI – 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 :

Myriam Demers A.S.A.
Tina A. Magloé Francis
Anthony Maloley-Valley
Jean-Claude Ménard, F.I.C.A., F.S.A.
Kelly Moore