



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

2021

Taux de cotisation d'assurance-emploi

Canada

Bureau de l'actuaire en chef

Bureau du surintendant des institutions financières Canada

12^e étage, Immeuble Carré Kent

255, rue Albert

Ottawa (Ontario)

K1A 0H2

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, 2020

N° de cat. CC536-3F-PDF

ISSN 2291-7969

Le 21 août 2020

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

Mesdames et Messieurs les commissaires,

Conformément à l'article 66.3 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le rapport de 2021 qui fournit les prévisions et estimations actuarielles pour l'application des articles 4, 66 et 69 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Les estimations présentées dans ce rapport sont fondées sur les dispositions du régime d'assurance-emploi au 22 juillet 2020. Elles tiennent également compte des informations supplémentaires reçues d'Emploi et Développement social Canada le 6 août 2020 (annoncées par le gouvernement le 20 août 2020). Ces informations comprennent des mesures temporaires à venir visant à faciliter l'accès à l'assurance-emploi de même qu'une confirmation du gel du taux de cotisation en 2021. Cependant, les estimations n'ont pas été révisées pour la prolongation de quatre semaines de la prestation canadienne d'urgence (incluant la prestation d'assurance-emploi d'urgence) nouvellement annoncée le 20 août 2020.

Veillez agréer mes salutations distinguées,

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

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

Table des matières

	Page
1 Sommaire	7
1.1 But du rapport	7
1.2 Aperçu de la méthodologie	7
1.3 Principales observations	8
1.4 Tests de sensibilité sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans	10
1.5 Conclusion	11
2 Introduction	12
2.1 But du rapport	12
2.2 Changements législatifs récents	12
2.3 Portée du rapport	14
3 Méthodologie	15
4 Hypothèses	17
4.1 Base de rémunération	17
4.2 Dépenses	21
5 Résultats	25
5.1 Aperçu	25
5.2 Base de rémunération	26
5.3 Dépenses	27
5.4 Réductions et remise des cotisations	28
5.5 Taux d'équilibre prévu sur sept ans	29
5.6 Gel du taux de cotisation en 2021	31
5.7 Réduction en raison du Régime québécois d'assurance parentale pour 2021	31
5.8 Réduction en raison des régimes d'assurance-salaire pour 2021	32
6 Sensibilité des projections	33
6.1 Taux de chômage	33
6.2 Taux d'indemnisation	34
6.3 Taux de cotisation	34
7 Conciliation du taux d'équilibre prévu sur sept ans	35
8 Conclusion	37
9 Opinion actuarielle	38
Annexe A – Sommaire de la législation de l'AE	39
Annexe B – Méthodologie du calcul des cotisations	45
Annexe C – Maximum de la rémunération assurable (MRA)	52
Annexe D – Données, méthodologie et hypothèses	54
Annexe E – Réduction des cotisations patronales en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles	91
Annexe F – 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 rémunération17
Tableau 3	Hypothèses pour les dépenses.....22
Tableau 4	Base de rémunération et nombre de cotisants.....26
Tableau 5	Dépenses27
Tableau 6	Prestations d'AE - Partie I28
Tableau 7	Réduction des cotisations et remise29
Tableau 8	Calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans.....30
Tableau 9	Projections du Compte des opérations de l'AE en utilisant le taux d'équilibre prévu sur sept ans30
Tableau 10	Projection du Compte des opérations de l'AE en utilisant un taux de cotisation de 1,58 %31
Tableau 11	Dépenses MP32
Tableau 12	Calcul de la réduction du RQAP32
Tableau 13	Réduction des cotisations patronales en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles32
Tableau 14	Sensibilité du taux d'équilibre prévu sur sept ans au taux de chômage33
Tableau 15	Sensibilité du taux d'équilibre prévu sur sept ans au taux d'indemnisation.....34
Tableau 16	Sensibilité du solde du COAE au taux d'équilibre prévu sur sept ans34
Tableau 17	Conciliation du changement dans le taux d'équilibre prévu sur sept ans35
Tableau 18	Maximum de la rémunération assurable.....53
Tableau 19	Informations fournies par le ministre de l'EDS.....55
Tableau 20	Informations fournies par le ministre des Finances.....58
Tableau 21	Comparaison historique du nombre d'employés et du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi.....59
Tableau 22	Nombre projeté d'individus ayant un revenu d'emploi59
Tableau 23	Répartition historique des individus ayant un revenu d'emploi par niveau de revenu d'emploi moyen60
Tableau 24	Nombre d'individus ayant un revenu d'emploi inférieur et supérieur au MRA.....60
Tableau 25	Revenu d'emploi total projeté.....61
Tableau 26	Répartition historique du revenu d'emploi en pourcentage du revenu d'emploi moyen61
Tableau 27	Ventilation du revenu d'emploi entre les individus ayant un revenu d'emploi inférieur et supérieur au MRA.....62
Tableau 28	Calcul de la rémunération assurable à partir des cotisations traitées63
Tableau 29	Rémunération assurable totale projetée.....64
Tableau 30	Répartition de la rémunération assurable entre le Québec et les autres provinces, selon la province d'emploi (données des T4)66

Tableau 31	Redressements historiques entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec afin de refléter la province de résidence	67
Tableau 32	Ajustement au fractionnement de la rémunération assurable afin de refléter la province de résidence	68
Tableau 33	Fractionnement de la rémunération assurable des salariés selon la province de résidence	69
Tableau 34	Calcul des remboursements ajustés de cotisations salariales	71
Tableau 35	Rémunération assurable totale assujettie à un remboursement de cotisations salariales subséquent	71
Tableau 36	Projection du nombre de travailleurs indépendants participant à l'AE	73
Tableau 37	Rémunération admissible projetée des travailleurs indépendants participant à l'AE	74
Tableau 38	Pourcentage des semaines de prestations dont la rémunération assurable des demandeurs est au-dessus du MRA	76
Tableau 39	Facteurs de croissance des prestations hebdomadaires moyennes	76
Tableau 40	Historique du nombre de demandeurs potentiels	78
Tableau 41	Projection du nombre de demandeurs potentiels	79
Tableau 42	Taux d'indemnisation historique	80
Tableau 43	Nombre de semaines	81
Tableau 44	Prestations régulières	82
Tableau 45	Prestations de pêcheurs	83
Tableau 46	Prestations pour travail partagé	84
Tableau 47	Prestations spéciales	86
Tableau 48	Prestations d'AE à rembourser	87
Tableau 49	Prestations d'emploi et mesures de soutien	87
Tableau 50	Frais administratifs	88
Tableau 51	Frais administratifs variables	88
Tableau 52	Dépenses pour créances douteuses	89
Tableau 53	Pénalités	89
Tableau 54	Intérêt prélevé sur les comptes débiteurs en souffrance	90
Tableau 55	Ratio de coût du premier payeur pour le calcul des taux de réduction pour l'année 2021	96
Tableau 56	Prestations de maladie d'AE liées à un emploi par catégorie de RAS	96
Tableau 57	Ventilation de la rémunération assurable pour les employeurs parrainant un RAS	97
Tableau 58	Ratio de coût réel	97
Tableau 59	Taux de réduction pour l'année 2021	98
Tableau 60	Montant estimatif de la réduction des cotisations pour l'année 2021	98

1 Sommaire

1.1 But du rapport

Le présent rapport actuariel préparé par l'actuaire, Assurance-emploi fixation du taux de cotisation, est le huitième 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.

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

Pandémie de la COVID-19

À partir de la mi-mars, la pandémie de la COVID-19 a entraîné une crise sanitaire et économique qui a créé un choc sans précédent sur le marché du travail canadien. Dans le cadre du Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19, le gouvernement a annoncé de nouvelles prestations d'urgence, la prestation canadienne d'urgence (PCU) et la prestation d'assurance-emploi d'urgence (AE-PCU), ainsi que des modifications temporaires au programme de Travail partagé. De plus, le 6 août 2020, Emploi et Développement social Canada (EDSC) a fourni des informations supplémentaires à prendre en compte lors de la détermination du taux d'équilibre prévu pour 2021. Ces informations, annoncées par le gouvernement le 20 août 2020, incluent un certain nombre de mesures temporaires visant à faciliter l'accès à l'assurance-emploi lorsque la PCU et l'AE-PCU prendront fin, ainsi qu'un gel du taux de cotisation en 2021. Ce rapport tient compte de tous les éléments susmentionnés. Cependant, les estimations n'ont pas été révisées pour la prolongation supplémentaire de quatre semaines de la PCU (y compris l'AE-PCU) nouvellement annoncée le 20 août 2020.

1.2 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 0,05 % (cinq cents) d'une année à l'autre.

Pour 2021, le gouvernement a déjà confirmé que le taux de cotisation n'augmenterait pas et

demeurerait au même niveau que celui de 2020, soit 1,58 %. Ce rapport présentera néanmoins comment 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 2027 soit de 0 \$. Ce taux devrait générer suffisamment de revenus provenant des cotisations durant la période 2021-2027 pour payer les dépenses prévues d'AE au cours de cette période et éliminer le déficit projeté accumulé dans le Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2020.

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. La remise de cotisations aux petites entreprises (liée à la nouvelle prestation de soutien à la formation de l'AE, qui devait initialement être lancée à la fin de 2020, mais qui est maintenant reportée à décembre 2021) est également prise en compte. Les projections sont basées sur la méthodologie développée par l'actuaire en utilisant l'information et les hypothèses prescrites fournies par le ministère de l'EDS et le ministère des Finances, ainsi que les hypothèses non prescrites déterminées par l'actuaire.

En plus du calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans, ce rapport détermine les réductions de cotisations applicables en 2021 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 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 2021 pour les résidents du Québec et leurs employeurs est déterminée conformément à la législation. La réduction est accordée par le biais d'un taux de cotisation réduit. Cette réduction est appelée la réduction RQAP de 2021.

1.3 Principales observations

Les estimations qui suivent sont fondées sur les dispositions du régime d'AE au 22 juillet 2020, sur les renseignements fournis au plus tard le 22 juillet 2020 par le ministre de l'EDS et le ministre des Finances ainsi que sur la méthodologie et les hypothèses développées par l'actuaire. Elles incluent également des informations supplémentaires et des mesures temporaires à venir communiquées par EDSC le 6 août 2020 et faisant suite aux circonstances exceptionnelles créées par la pandémie de la COVID-19.

En 2021, les employés assurés et leurs employeurs payeront des cotisations d'AE sur leurs gains

jusqu'à concurrence du MRA de 2021 qui correspond à **56 300 \$**, soit une augmentation de 2 100 \$, ou 3,9 %, comparativement au MRA de 2020 qui était 54 200 \$.

Le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2021 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 2027, est de **1,93 %**. Cela représente une augmentation significative par rapport au taux d'équilibre de 2020 de 1,58 % et est le résultat de la situation créée par la pandémie de la COVID-19. Selon les estimations reçues d'EDSC, la plus grande partie de cette augmentation (0,29 %) peut être attribuée à l'AE-PCU. Une autre partie de l'augmentation (0,06 %) peut être attribuée aux mesures temporaires à venir récemment annoncées par le gouvernement pour aider les gens à passer de la PCU et l'AE-PCU à l'assurance-emploi.

La réduction RQAP de 2021 est de **0,40 %** 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.

Le montant des économies au régime d'AE en 2021 en raison des RAS admissibles parrainés par des employeurs est estimé à 1 055 millions de dollars. Ce qui correspond à une réduction des cotisations pour les employeurs d'environ 0,23 %, 0,37 %, 0,37 % and 0,40 % de la rémunération assurable pour les catégories 1 à 4 respectivement.

Gel du taux de cotisation en 2021

Le gouvernement a confirmé un gel du taux de cotisation à l'AE pour 2021 au taux de cotisation de 2020. Par conséquent, le taux de cotisation applicable aux résidents de toutes les provinces sauf le Québec sera de 1,58 %. Le taux de cotisation applicable aux résidents du Québec sera de 1,18 % (1,58 % - 0,40 %).

À l'exception des employeurs qui parrainent un régime d'assurance-salaire admissible, les employeurs paieront 1,4 fois les primes des employés. Pour les employeurs qui parrainent un régime d'assurance-salaire admissible, basé sur un taux de cotisation de 1,58 %, le multiple de l'employeur pour les employeurs hors Québec est donc réduit de 1,4 à 1,257, 1,166, 1,166 et 1,144 pour les catégories 1 à 4 respectivement (1,209, 1,086, 1,086 et 1,057 pour les employeurs québécois en utilisant un taux de cotisation de 1,18 %).

Le tableau 1 présente l'état du Compte des opérations de l'AE en 2019, ainsi que la projection de son évolution pour 2020 et 2021. Ceci est basé sur un gel du taux de cotisation pour 2021 au même niveau que 2020 (soit 1,58 %). Le déficit attendu à la fin de l'année civile 2020 correspond à 35,8 milliards de dollars et est principalement dû à l'AE-PCU¹ introduite par le gouvernement au début de la pandémie de la COVID-19. Le déficit attendu à la fin de l'année civile 2021 correspond à 44,2 milliards de dollars. Un taux de cotisation correspondant au taux d'équilibre

¹ Si l'AE-PCU n'avait pas été mise en place, un grand nombre de personnes auraient reçu des prestations d'assurance-emploi régulières et des prestations de maladie, entraînant tout de même un déficit important et une augmentation significative du taux de cotisation.

prévu sur sept ans (1,93 %) de 2021 à 2027 équilibrerait le compte des opérations de l'AE à la fin de 2027¹.

Année civile	Taux d'équilibre	Revenus de cotisations	Dépenses	Excédent (déficit) annuel	Excédent (déficit) cumulatif au 31 décembre
2019					5 174
2020	1,58 %	20 909	61 872	(40 963)	(35 789)
2021	1,58 %	22 573	30 990	(8 417)	(44 206)

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

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

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

Toutes les autres hypothèses demeurant inchangées :

- une variation de 0,5 % du taux moyen de chômage sur la période 2021-2027 aurait un impact d'environ 0,07 % sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans de l'AE pour 2021;
- une variation de 5 % du taux d'indemnisation sur la période 2021-2027 aurait un impact d'environ 0,06 % sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans de l'AE pour 2021; et
- une variation du taux de cotisation de 0,01 % de la rémunération assurable aurait un impact d'environ 1 253 millions de dollars sur le solde cumulatif du Compte des opérations de l'AE à la fin de la période de projection de sept ans.

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

1.5 Conclusion

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

Les principaux résultats sont les suivants:

- Le MIE 2021 est de **56 300 \$** basé sur la méthodologie détaillée dans la Loi sur l'AE et les données économiques pertinentes.
- Le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2021 est de **1,93 %** de la rémunération assurable.
- La réduction du RQAP 2021 est de **0,40 %**.
- Le montant de la réduction des cotisations patronales en 2021 en raison des RAS admissibles est estimé à 1 055 millions de dollars.

Une conciliation du taux d'équilibre prévu sur sept ans de 1,58 % dans le rapport actuariel 2020 à 1,93 % dans le présent rapport est présentée à la section 7. L'augmentation est principalement attribuable à la prestation d'assurance-emploi d'urgence¹ introduite en réponse à la pandémie de la COVID-19 et aux mesures temporaires à venir récemment annoncées par le gouvernement pour faciliter l'accès à l'assurance-emploi.

Le gouvernement a confirmé un gel du taux de cotisation à l'AE pour 2021 au taux de cotisation de 2020. Par conséquent, les taux de cotisation 2021 correspondra à:

- **1,58 % de la rémunération assurable pour les résidents de toutes les provinces à l'exception du Québec;**
- **1,18 % de la rémunération assurable pour les résidents du Québec, compte tenu de la réduction RQAP de 0,40 %.**

¹ Si la prestation d'AE-PCU n'avait pas été mise en place, un grand nombre de personnes auraient reçu des prestations d'assurance-emploi régulières et des prestations de maladie, entraînant tout de même un déficit important et une augmentation significative du taux de cotisation.

2 Introduction

2.1 But du rapport

Le présent rapport actuariel préparé par l'actuaire, Assurance-emploi fixation du taux de cotisation, est le huitième 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 A fournit des précisions au sujet du processus de fixation du taux de cotisation et des échéances applicables.

2.2 Changements annoncés en 2020

- 1) Dans le cadre du Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19, le gouvernement a annoncé les nouvelles prestations d'urgence et les changements temporaires suivants au programme de Travail partagé :
 - La prestation canadienne d'urgence (PCU) et la prestation d'assurance-emploi d'urgence (AE-PCU) soutiennent les travailleurs admissibles en leur fournissant 500 \$ par semaine pendant un maximum de 24 semaines pour la période comprise entre le 15 mars 2020 et le 3 octobre 2020. Les dépenses de la PCU sont chargées au Trésor, tandis que les dépenses de l'AE-PCU sont chargées au Compte des opérations de l'assurance-emploi. À la suite de la mise en œuvre de l'AE-PCU:
 - Les nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi régulières et de maladie pendant cette période sont traitées comme des demandes de prestations d'AE-PCU. Les demandes établies avant le 15 mars 2020 continuent d'être traitées selon les règles traditionnelles de l'assurance-emploi.
 - Les prestations spéciales d'assurance-emploi, à l'exclusion des prestations de maladie de l'assurance-emploi, demeurent inchangées.
 - Plusieurs mesures temporaires spéciales de Travail partagé ont été introduites pour soutenir les employeurs et les travailleurs touchés par la pandémie de la COVID-19. Les

changements comprennent l'extension de la durée maximale des ententes, la levée de la période d'attente obligatoire, l'élargissement des critères d'admissibilité et la réduction du délai de traitement à 10 jours (au lieu de 30 jours). Les mesures temporaires sont en place du 15 mars 2020 au 14 mars 2021.

- 2) Les règlements sur l'AE ont été modifiés pour prolonger la période d'admissibilité dans le cadre du projet pilote pour travailleurs éligibles des industries saisonnières annoncé dans le budget de 2018. Cette mesure prévoit jusqu'à cinq semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi aux prestataires saisonniers admissibles dans 13 régions économiques de l'AE ciblées. Les cinq semaines supplémentaires de prestations étaient initialement disponibles pour les demandes établies entre le 5 août 2018 et le 30 mai 2020. La période du projet pilote a été prolongée pour inclure les demandes admissibles établies entre le 30 mai 2020 et le 30 octobre 2021.
- 3) EDSC a indiqué que la nouvelle prestation de soutien à la formation de l'AE (qui fait partie de l'Allocation canadienne pour la formation), initialement annoncée dans le budget de 2019 et dont la mise en œuvre était prévue à la fin de 2020, serait retardée d'au moins un an. Les éléments retardés sont:
 - La prestation de soutien à la formation de l'assurance-emploi, conçue pour aider les travailleurs à couvrir leurs frais de subsistance lorsqu'ils ont besoin de s'absenter du travail pour suivre une formation, et
 - La remise des cotisations d'assurance-emploi pour les petites entreprises, conçue pour aider à atténuer la hausse des cotisations d'AE en raison de l'introduction de la nouvelle prestation de soutien à la formation.
- 4) Le 6 août 2020, EDSC a confirmé la mise en place d'un certain nombre de mesures de transition pour une période d'un an pour faciliter l'accès à l'assurance-emploi. Ce rapport prend en compte les coûts estimés reçus pour les mesures suivantes :
 - Un taux de chômage minimum de 13,1 % sera utilisé pour toutes les régions de l'AE à compter du 9 août 2020 (mesure annoncée par le gouvernement le 10 août 2020). Cela se traduira par une exigence d'admission uniforme de 420 heures pour l'admissibilité aux prestations régulières d'AE (avant l'application des crédits d'heures) et un minimum de 26 semaines de prestations régulières d'AE.
 - Un crédit de 300 heures assurables et un taux de prestations hebdomadaire minimum de 400 \$ pour les prestations régulières d'AE, y compris les prestations de travail partagé (mesure annoncée par le gouvernement le 20 août 2020).
 - Un crédit de 480 heures assurables et un taux de prestations hebdomadaires minimum de 400 \$ (240 \$ pour les prestations parentales prolongées) pour les prestations spéciales d'AE (mesure annoncée par le gouvernement le 20 août 2020).
- 5) Le 6 août 2020, EDSC a confirmé que le gouvernement gèlerait le taux de cotisation à l'AE pour 2021 au taux de cotisation de 2020.

2.3 Portée du rapport

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

La section 4 donne un aperçu des principales hypothèses utilisées pour projeter la rémunération assurable et les dépenses d'assurance-emploi, tandis que la section 5 présente les principaux résultats, y compris le calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans de l'AE pour 2021 et la projection du Compte des opérations de l'AE. Les tests de sensibilité sur les principales hypothèses sont décrits à la section 6.

Une conciliation entre le taux d'équilibre prévu sur sept ans de 2020 et de 2021 est présentée à la section 7.

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

3 Méthodologie

Conformément au paragraphe 66(1) de la Loi sur l'AE, la Commission doit établir le taux de cotisation chaque année de manière que le montant des cotisations à verser au cours des sept prochaines années soit juste suffisant pour qu'à la fin de cette période de sept ans, le total des sommes portées au crédit du Compte des opérations de l'AE après le 31 décembre 2008 soit égal au total des sommes portées au débit de ce compte après cette date. Le taux de cotisation ainsi calculé correspond au taux d'équilibre prévu sur sept ans. Le rapport actuariel 2020 a établi le taux d'équilibre prévu sur sept ans de 2020 à 1,58 %. Le paragraphe 66 (7) de la Loi sur l'assurance-emploi stipule que le taux de cotisation ne peut être augmenté ou diminué de plus de 0,05 % (cinq cents) d'une année à l'autre.

Pour 2021, le gouvernement a déjà confirmé que le taux de cotisation n'augmenterait pas et demeurerait au même niveau que celui de 2020, soit 1,58 %. Ce rapport montrera néanmoins comment le taux d'équilibre prévu sur sept ans est déterminé pour que le solde projeté du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2027 soit de 0 \$.

À partir des hypothèses pertinentes, le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2021 est le taux de cotisation qui devrait générer suffisamment de revenus de cotisations pour faire en sorte qu'à la fin de l'année 2027, 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 2020 et sur la projection, sur une période de sept ans, de la base de rémunération, des dépenses de l'AE et du montant des réductions des cotisations accordé aux employeurs qui parrainent un RAS admissible ainsi qu'aux employés et employeurs d'une province qui a mis en place un régime provincial. Les montants projetés de remise des cotisations pour la prestation de soutien à la formation qui devrait être lancée en décembre 2021 sont également considérés.

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

Aux fins de la détermination du taux d'équilibre prévu sur sept ans, la base de rémunération et les dépenses d'AE sont projetées sur une période de sept ans. L'année de référence pour la base de rémunération est 2018, 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 2019 sont utilisées. Les données complètes pour l'année 2019 seront disponibles en janvier 2021. L'année de référence pour les prestations d'AE est l'année civile 2019.

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

- les données et hypothèses fournies par le ministre de l'EDS, y compris les renseignements prescrits, tels qu'indiqués à l'article 66.1 de la Loi sur l'AE (présenté au tableau 19, annexe D);

- les hypothèses et prévisions fournies par le ministre des Finances, conformément à l'article 66.2 de la Loi sur l'AE (présenté au tableau 20, annexe D);
- les données supplémentaires fournies par Service Canada, Emploi et Développement social Canada (EDSC) et l'Agence du revenu du Canada (ARC);
- la méthodologie et d'autres hypothèses élaborées par l'actuaire.

Conformément à l'article 69 de la Loi sur l'AE et son règlement d'application, des réductions de cotisations sont accordées aux employeurs qui parrainent un RAS ainsi qu'aux employés qui habitent dans une province ayant mis en place un régime provincial et leurs employeurs. De plus, le budget de 2019 a proposé une remise des cotisations pour les petites entreprises (liée à la nouvelle prestation de soutien à la formation de l'AE, qui devait initialement être lancée à la fin de 2020, mais qui est maintenant reportée à décembre 2021). Les montants prévus de ces réductions et remise au cours des sept prochaines années sont inclus dans les dépenses de l'AE aux fins de la détermination du taux d'équilibre prévu sur sept ans.

De façon générale, les cotisations d'AE versées par l'employeur sont égales à 1,4 fois les cotisations retenues par l'employeur pour le compte de ses salariés. Ce multiplicateur est appelé « multiple de l'employeur ». Toutefois, en vertu du paragraphe 69(1) de la Loi sur l'AE, les cotisations patronales d'un employeur peuvent être réduites par l'entremise d'un multiple de l'employeur inférieur lorsque ses salariés participent à l'un des quatre types de RAS admissibles qui réduisent les prestations spéciales d'AE payables. La réduction accordée à ces employeurs pour l'année 2021 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 2021 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 2021, cette réduction est appelée la réduction RQAP de 2021.

L'annexe B contient plus d'informations sur la méthodologie utilisée pour calculer le taux d'équilibre prévu sur sept ans et les réductions de cotisations pour 2021.

4 Hypothèses

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

4.1 Base de rémunération

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

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

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

Tableau 2 Hypothèses pour la base de rémunération

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Augmentation du maximum de la rémunération assurable	2,71 %	2,07 %	3,87 %	1,60 %	2,10 %	2,57 %	2,34 %	2,28 %	2,23 %
Augmentation du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi	2,10 %	(6,79 %)	3,82 %	2,05 %	1,70 %	1,53 %	1,18 %	1,07 %	1,08 %
Augmentation du revenu d'emploi moyen*	2,76 %	1,37 %	2,58 %	2,95 %	2,55 %	2,07 %	2,26 %	2,22 %	2,49 %
Augmentation du revenu d'emploi total	4,91 %	(5,51 %)	6,51 %	5,05 %	4,29 %	3,63 %	3,46 %	3,32 %	3,59 %
Augmentation de la rémunération assurable totale	4,95 %	(6,20 %)	7,82 %	4,61 %	4,04 %	3,91 %	3,51 %	3,35 %	3,45 %
Transfert net de rémunération assurable vers le Québec pour refléter la province de résidence	0,28 %	0,28 %	0,28 %	0,28 %	0,28 %	0,28 %	0,28 %	0,28 %	0,28 %
Ajustement pour le remboursement des cotisations versées par les salariés (% de la rémunération assurable totale)	2,47 %	2,47 %	2,47 %	2,47 %	2,47 %	2,47 %	2,47 %	2,47 %	2,47 %
Augmentation de la rémunération des travailleurs indépendants :									
Total	12 %	40 %	9 %	9 %	8 %	7 %	7 %	7 %	7 %
Résidents hors Québec	13 %	39 %	9 %	9 %	8 %	8 %	7 %	7 %	7 %
Résidents du Québec	8 %	51 %	6 %	6 %	6 %	5 %	5 %	5 %	5 %

* Fourni par le ministre des Finances.

4.1.1 Maximum de la rémunération assurable

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

En 2021, le MRA est 56 300 \$, ce qui représente une augmentation de 3,9 % par rapport à son niveau de 54 200 \$ en 2020. Les MRA projetés pour les années 2022 à 2027 sont calculés à partir de l'estimé de rémunération hebdomadaire moyenne fourni par le ministre des Finances. Les explications et calculs détaillés du MRA pour 2021 sont fournis à l'annexe C.

4.1.2 Nombre d'individus ayant un revenu d'emploi

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

Le nombre préliminaire d'individus ayant un revenu d'emploi pour l'année 2019 est déterminé de sorte que la rémunération assurable qui en découle soit cohérente avec les cotisations prévues pour 2019, lesquelles sont basées sur les cotisations traitées pour l'année 2019 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 2020 à 2027 est obtenu à partir d'une régression basée sur le nombre d'individus ayant un revenu d'emploi¹ et le nombre d'employés².

Le nombre d'individus ayant un revenu d'emploi devrait augmenter de 2,10 % en 2019 et diminuer de 6,79 % en 2020. L'augmentation annuelle moyenne pour les sept années suivantes, de 2021 à 2027, est de 1,77 %. L'expérience passée montre que la répartition des individus ayant un revenu d'emploi par tranche de revenu est stable d'une année à l'autre. Par conséquent, la projection des individus ayant un revenu d'emploi en pourcentage du revenu d'emploi moyen est basée sur la répartition de 2018³.

4.1.3 Revenu d'emploi moyen et total

La hausse du revenu d'emploi moyen, de même que la hausse du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi, sont utilisées pour déterminer l'augmentation du revenu d'emploi total. La répartition du revenu d'emploi total de 2018³ par tranche de revenu sert à déterminer la répartition future du revenu d'emploi total.

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.

³ La répartition pour l'année 2020 pourrait être affectée par la pandémie de la COVID-19; elle sera analysée lorsque les données seront disponibles.

La hausse du revenu d'emploi moyen est fournie par le ministre des Finances et est prévue être de 2,76 % et 1,37 % en 2019 et 2020 respectivement. L'augmentation annuelle moyenne pour les sept prochaines années, de 2021 à 2027, est de 2,45 %. 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 4,91 % en 2019 et diminuer de 5,51 % en 2020. L'augmentation annuelle moyenne pour les sept prochaines années, de 2021 à 2027, est de 4,27 %.

4.1.4 Rémunération assurable totale

La rémunération assurable totale des salariés correspond au revenu d'emploi total, jusqu'à concurrence du MRA annuel, gagné par une personne qui occupe un emploi assuré. Elle est utilisée pour déterminer la base de rémunération des salariés. Avant tout ajustement pour tenir compte du remboursement de cotisations salariales, la base de rémunération des salariés équivaut à 2,4 fois la rémunération assurable totale (les cotisations des employeurs étant généralement égales à 1,4 fois les cotisations des salariés pour un total combiné de 2,4).

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

La répartition du revenu d'emploi total et du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi en pourcentage du revenu d'emploi moyen pour l'année 2018, ainsi que les hausses prévues de ces variables, sont utilisées pour projeter le revenu d'emploi total limité au MRA annuel, pour la période 2019 à 2027¹.

D'après cette méthodologie, il est prévu que la rémunération assurable totale augmente de 4,95 % en 2019 et diminue de 6,20 % en 2020 et ce, avant tout ajustement pour tenir compte du remboursement de cotisations salariales. L'augmentation annuelle moyenne pour les sept prochaines années, de 2021 à 2027, est de 4,38 %. La rémunération assurable de l'année 2019 est cohérente avec l'estimation des cotisations totales pour 2019 à partir des cotisations traitées à ce jour.

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

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

¹ La répartition pour l'année 2020 pourrait être affectée par la pandémie de la COVID-19; elle sera analysée lorsque les données seront disponibles.

résidents du Québec).

L'information fournie par l'ARC, qui est utilisée pour calculer la rémunération assurable historique, est basée sur les feuillets T4 et repose donc sur la province d'emploi. L'expérience passée montre que la proportion de la rémunération assurable liée à l'emploi au Québec a généralement diminué jusqu'en 2015. Une légère augmentation a ensuite été observée entre 2015 et 2019. En se basant sur la tendance historique, il est présumé que la proportion de la rémunération assurable liée à l'emploi au Québec demeure relativement stable à 22,2 % en 2019 et 2020. Elle diminuera légèrement au cours de la période de projection de sept ans, tout en demeurant près de 22 %.

L'information sur l'historique des cotisations traitées fournie par l'ARC comprend les redressements annuels effectués entre le gouvernement du Canada et celui du Québec pour tenir compte de la province de résidence de chaque employé plutôt que de la province d'emploi. Ces redressements font l'objet d'une entente administrative entre les deux gouvernements et servent de fondement pour ajuster la répartition de la rémunération assurable afin de tenir compte de la province de résidence. La méthodologie utilisée pour ajuster la répartition de la rémunération assurable selon les redressements agrégés a été vérifiée avec les données administratives. Ces données, fournies par l'ARC, font partie de l'échange d'information annuel entre le gouvernement du Canada et celui du Québec.

En se basant sur les données fournies par l'ARC, le transfert annuel net de la rémunération assurable selon les feuillets T4, pour tenir compte de la province de résidence, représente en moyenne 0,28 % de la rémunération assurable totale pour les cinq dernières années de données disponibles, soit 2014 à 2018. 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 0,28 % de la rémunération assurable totale jusqu'en 2027.

4.1.6 Remboursement des cotisations versées par les salariés

De façon générale, les salariés versent des cotisations d'AE en fonction de leur rémunération assurable totale au cours d'une année, jusqu'à la limite du MRA annuel. Toutefois, lorsqu'ils produisent leur déclaration de revenus, certains d'entre eux peuvent dépasser le maximum des cotisations et toucher un remboursement de la totalité ou d'une partie des cotisations d'AE versées au cours de l'année (p. ex. les employés avec plusieurs employeurs pendant l'année et les employés avec rémunération assurable inférieure à 2 000 \$). La rémunération assurable assujettie à tout remboursement de cotisations subséquent doit être exclue de la base de rémunération. Puisque les données figurant sur les feuillets T4 qui sont utilisées pour projeter la rémunération assurable totale comprennent la rémunération assurable pour laquelle des cotisations pourraient ensuite être remboursées, un ajustement doit être effectué pour réduire la base de rémunération. Il est important de noter que l'employeur ne reçoit pas de remboursement. Seule la partie de la base de rémunération totale afférente aux employés est ajustée, tel que présenté dans les formules qui figurent à l'annexe B.

Les données historiques fournies par l'ARC montrent que la rémunération assurable totale assujettie à un remboursement subséquent, exprimée en pourcentage de la rémunération assurable totale, est relativement stable. En se basant sur la moyenne des cinq dernières années

de données disponibles, soit de 2014 à 2018, il est présumé que ce pourcentage demeurera constant, à 2,47 %, de 2019 à 2027.

4.1.7 Rémunération des travailleurs indépendants

Depuis le 31 janvier 2010, en vertu de la *Loi sur l'équité pour les travailleurs indépendants*, les travailleurs indépendants peuvent volontairement choisir d'adhérer au régime d'AE pour recevoir des prestations spéciales d'AE offertes aux personnes malades, aux femmes enceintes, aux parents prenant soin d'un nouveau-né ou d'un enfant récemment adopté, et aux personnes qui s'occupent d'un membre de la famille atteint d'une maladie grave (prestations pour proches aidants) ou en fin de vie (prestation de compassion). Même si les travailleurs indépendants qui résident au Québec ont accès aux prestations MPA dans le cadre de leur régime provincial, ils peuvent choisir d'adhérer au régime d'AE pour avoir droit à d'autres prestations spéciales. Par conséquent, la base de rémunération utilisée pour calculer le taux d'équilibre prévu sur sept ans doit tenir compte de la rémunération admissible des travailleurs indépendants qui choisissent d'adhérer au régime d'AE.

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

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

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

Selon cette méthodologie, la rémunération admissible des travailleurs indépendants devrait augmenter en moyenne de 8 % par année de 2021 à 2027. Il convient de noter que l'augmentation de la rémunération totale des travailleurs indépendants couverts par l'AE est de 40 % pour l'année 2020. Cette augmentation est fort probablement reliée à la pandémie de la COVID-19, alors que davantage de travailleurs indépendants ont cherché une forme d'assurance maladie. Cette hypothèse sera ajustée lorsque les données d'expérience seront entièrement disponibles.

4.2 Dépenses

Les dépenses d'AE – Partie I sont projetées à partir des prestations réelles versées en 2019 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 D.

Tableau 3 Hypothèses pour les dépenses

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Augmentation de la population active*	1,9 %	(2,1 %)	1,4 %	0,7 %	1,0 %	1,2 %	1,2 %	1,2 %	1,2 %
Taux de chômage*	5,7 %	9,8 %	7,8 %	6,7 %	6,2 %	5,9 %	5,9 %	5,9 %	5,8 %
Augmentation de la rémunération hebdomadaire moyenne*	2,7 %	2,8 %	1,7 %	2,7 %	2,4 %	2,2 %	2,2 %	2,2 %	2,3 %
Augmentation des prestations hebdomadaires moyennes	1,7 %	2,1 %	3,0 %	2,1 %	2,2 %	2,4 %	2,3 %	2,2 %	2,3 %
Demandeurs potentiels (en % des chômeurs)	54,1 %	65,5 %	57,5 %	56,5 %	56,5 %	55,5 %	55,5 %	55,5 %	55,5 %
Taux d'indemnisation (en % des demandeurs potentiels)	72,9 %	45,0 %	70,0 %	72,5 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %
Coefficient de pondération-semaines	52,2	52,4	52,2	52,0	52,0	52,4	52,2	52,2	52,2
% des semaines de prestations dont la rémunération assurable des demandeurs est au-dessus du MRA	47,9 %	47,2 %	47,2 %	47,2 %	47,2 %	47,2 %	47,2 %	47,2 %	47,2 %

* Fourni par le ministre des Finances.

4.2.1 Population active

La population active influe directement sur la plupart des prestations d'AE de la partie I, en augmentant ou diminuant le nombre de demandeurs potentiels. La population active devrait passer de 20,2 millions en 2019 à 19,8 millions en 2020. Cette diminution peut être attribuée à l'arrêt forcé de l'économie créé par la pandémie de la COVID-19 puisque de nombreuses personnes ont temporairement quitté la population active. En 2021, la population active devrait recommencer à augmenter pour atteindre 21,4 millions en 2027. L'augmentation annuelle moyenne est de 0,7 % entre 2019 et 2027. Cette hypothèse est fournie par le ministre des Finances.

4.2.2 Taux de chômage

Le taux de chômage influe directement sur les prestations d'AE en augmentant ou diminuant le nombre de demandeurs potentiels. Le taux de chômage moyen était de 5,7 % en 2019 et est présumé augmenter à 9,8 % en 2020, avant de diminuer au cours des quatre prochaines années pour atteindre 5,9 % en 2024. Il est ensuite présumé rester à ce niveau pour finalement atteindre sa valeur ultime de 5,8 % en 2027. La forte augmentation en 2020 est imputable à la crise sanitaire et économique découlant de la pandémie de la COVID-19. Cette hypothèse est fournie par le ministre des Finances.

4.2.3 Rémunération hebdomadaire moyenne

La croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne pour l'année civile est utilisée, en combinaison avec la hausse du MRA, pour projeter les prestations hebdomadaires moyennes. L'hypothèse de la croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne est de 2,8 % en 2020 et diminue à 1,7 % en 2021. L'augmentation annuelle moyenne pour les années 2022 à 2027 est 2,3 %. Cette hypothèse est fournie par le ministre des Finances.

4.2.4 Prestations hebdomadaires moyennes

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

Le taux de croissance annuel projeté des prestations hebdomadaires moyennes est 2,1 % en 2020 et 3,0 % en 2021. La croissance annuelle moyenne pour les années 2022 à 2027 est de 2,3 %. Les taux de croissance sont en général les mêmes pour tous les types de prestations. Cependant, après une analyse plus approfondie des données sur les demandes de règlement pour les six premiers mois de 2020, l'hypothèse de croissance moyenne des prestations hebdomadaires pour les prestations de maladie et de Travail partagé a été ajustée pour 2020.

4.2.5 Nombre de demandeurs potentiels

Le régime d'AE est conçu pour offrir un soutien financier temporaire aux personnes assurées admissibles ayant perdu leur emploi sans en être responsables, notamment en raison d'une pénurie de travail ou de mises à pied massives ou saisonnières, et qui sont disponibles pour occuper un emploi. Le nombre de demandeurs potentiels représente le nombre d'individus ou le pourcentage de chômeurs qui satisfont aux critères de base du régime de l'AE. Le nombre de demandeurs potentiels en pourcentage des chômeurs a augmenté passant de 51,0 % en 2018 à 54,1 % en 2019. En se basant sur l'expérience des six premiers mois de 2020, ce ratio devrait augmenter à 65,5 % en 2020 avant de diminuer pour atteindre sa valeur ultime de 55,5 % en 2024. La forte augmentation en 2020 est attribuable à l'arrêt forcé de l'économie créé par la pandémie de la COVID-19. Par rapport aux autres années, une plus grande proportion d'employés ont perdu leur emploi sans en être responsables et sont restés disponibles pour travailler, exerçant une pression à la hausse sur le taux de demandeurs potentiels.

4.2.6 Taux d'indemnisation

Le taux d'indemnisation représente la proportion des demandeurs potentiels pour une période donnée qui reçoivent des prestations régulières d'AE. Ce taux est directement lié à la population ciblée par le régime de l'AE (c'est-à-dire les demandeurs potentiels) et ne tient pas compte des personnes qui ne sont pas dans la population ciblée par le régime de l'AE, comme les chômeurs de longue durée et ceux qui n'ont pas cotisé au régime au cours de l'année précédente. Le taux d'indemnisation est 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 78,8 % en 2018 et a diminué à 72,9 % en 2019 en raison de la fin de certaines mesures temporaires. En se basant sur l'expérience des six premiers mois de 2020, le taux est présumé diminuer à 45,0 % pour l'année complète 2020. L'hypothèse du taux d'indemnisation est 70,0 % pour 2021, 72,5 % pour 2022 et 75,0 % à partir de 2023. Le faible taux d'indemnisation pour 2020 et 2021 est attribuable à l'AE-PCU mise en place par le gouvernement pour les demandes à compter du 15 mars 2020, ainsi qu'aux mesures de transition visant à faciliter l'accès à l'AE alors que l'AE-PCU et la PCU se termineront. La majorité

des personnes qui auraient normalement reçu des prestations régulières d'AE et qui auraient été comptées comme bénéficiaires réguliers de l'AE reçoivent plutôt les prestations des mesures spéciales d'urgence et sont comptabilisées ailleurs comme bénéficiaires de ces mesures.

4.2.7 Nombre de semaines

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

Le nombre de semaines influe sur les dépenses de la partie I, car les prestations doivent être versées à chaque jour de la semaine pendant l'année, sans égard aux jours fériés. Le nombre de jours de travail dans une année varie entre 260 et 262 jours. Ainsi, un ajustement est inclus pour tenir compte du nombre de jours de prestations payées dans une année. Le nombre de semaines pour les années 2019 à 2027 se situent entre 52,0 et 52,4.

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

D'après une analyse des données administratives fournies par EDSC, 47,9 % des semaines de prestations pour les demandes comptabilisées en 2019 étaient fondées sur une rémunération assurable au-dessus du MRA, comparativement à 47,0 % en 2018. Basé sur les données partielles de 2020, la proportion de semaines de prestations pour les demandeurs avec une rémunération assurable au-dessus du MRA est présumée diminuer légèrement en 2020, à 47,2 %, et demeurer constante par la suite.

4.2.9 Autres dépenses

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

La prestation d'assurance-emploi d'urgence (AE-PCU), mise en place par le gouvernement pour soutenir les travailleurs touchés par la pandémie de la COVID-19, ainsi que les mesures temporaires mises en place pour faciliter l'accès à l'assurance-emploi, représentent une grande partie des dépenses. Selon les estimations de coûts fournies par EDSC, une dépense de 36,2 milliards de dollars a été ajoutée en 2020 pour l'AE-PCU, tandis que des dépenses de 968 millions de dollars et 5,1 milliards de dollars ont été ajoutées en 2020 et 2021 respectivement pour les mesures de transition.

5 Résultats

5.1 Aperçu

Ce rapport fournit les prévisions et estimations actuarielles pour l'application des articles 4, 66 et 69 de la Loi sur l'AE et est basé sur les dispositions du régime d'AE au 22 juillet 2020, sur les renseignements fournis au plus tard le 22 juillet 2020 par le ministre de l'EDS et le ministre des Finances, et sur la méthodologie et les hypothèses non prescrites établies par l'actuaire. Des informations additionnelles et des mesures temporaires à venir fournies par EDSC le 6 août 2020 ont également été prises en compte.

Voici les principales observations :

- Le MRA de 2021 correspond à 56 300 \$, ce qui représente une augmentation de 3,9 % comparativement au MRA de 2020 correspondant à 54 200 \$.
- Le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2021 est 1,93 % de la rémunération assurable pour les résidents de toutes les provinces sauf le Québec. Il s'agit d'une augmentation significative par rapport au taux d'équilibre de 2020 de 1,58 % et est le résultat de la situation créée par la pandémie de la COVID-19. Selon les estimations reçues d'EDSC, la plus grande partie de cette augmentation (0,29 %) peut être attribuée à l'AE-PCU¹. Une autre partie de l'augmentation (0,06 %) peut être attribuée aux mesures temporaires à venir récemment annoncées par le gouvernement pour aider les gens à passer de la PCU et l'AE-PCU aux prestations régulières d'assurance-emploi.
- La réduction de cotisation de 2021 pour les résidents du Québec en raison du régime provincial est de 0,40 %.
- La réduction de cotisation de 2021 pour les employeurs qui parrainent un RAS admissible est estimée à 1 055 millions de dollars. Ce qui correspond à une réduction de cotisation pour les employeurs d'environ 0,23 %, 0,37 %, 0,37 % et 0,40 % de la rémunération assurable pour les catégories 1 à 4 respectivement.
- La base de rémunération totale devrait augmenter à chaque année, passant de 1 569 milliards de dollars en 2019 à 1 986 milliards de dollars en 2027, à l'exception de 2020, où une diminution est attendue en raison de la pandémie de la COVID-19.
- Les dépenses totales devraient augmenter de 21 milliards de dollars en 2019 à 62 milliards de dollars en 2020. Cette forte augmentation est principalement attribuable au coût estimatif de l'AE-PCU¹ fourni par EDSC. Les dépenses devraient ensuite diminuer considérablement en 2021, tout en restant élevées, à 31 milliards de dollars, en raison des mesures temporaires pour aider les gens à passer de la PCU et de l'AE-PCU aux prestations régulières de l'AE. Les dépenses sont projetées continuer à diminuer au cours des deux

¹ Si la prestation d'AE-PCU n'avait pas été mise en place, un grand nombre de personnes auraient reçu des prestations d'assurance-emploi régulières et des prestations de maladie, entraînant tout de même un déficit important et une augmentation significative du taux de cotisation.

années suivantes, avant de reprendre une progression à la hausse plus normale jusqu'au niveau de 27 milliards de dollars prévu en 2027.

- Le déficit cumulatif du Compte des opérations de l'AE est estimé à 35,8 milliards de dollars au 31 décembre 2020. Il est principalement dû à la prestation d'AE-PCU¹ introduite par le gouvernement au début de la pandémie de la COVID-19.

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

- 1,58 % de la rémunération assurable pour les résidents de toutes les provinces à l'exception du Québec; et
- 1,18 % de la rémunération assurable pour les résidents du Québec, compte tenu de la réduction RQAP de 0,40 %.

5.2 Base de rémunération

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

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

Tableau 4 Base de rémunération et nombre de cotisants

Année civile	Base de rémunération (millions \$)			Individus ayant un revenu d'emploi (milliers)
	Hors Québec	Québec	Total	
2018	1 162 494	332 042	1 494 536	19 620
2019	1 216 023	353 142	1 569 165	20 032
2020	1 141 581	330 372	1 471 952	18 672
2021	1 231 817	355 257	1 587 073	19 386
2022	1 289 553	370 621	1 660 174	19 783
2023	1 342 691	384 556	1 727 247	20 118
2024	1 396 240	398 505	1 794 745	20 426
2025	1 446 322	411 363	1 857 685	20 666
2026	1 495 791	424 196	1 919 987	20 888
2027	1 548 627	437 647	1 986 275	21 113

¹ Si la prestation d'AE-PCU n'avait pas été mise en place, un grand nombre de personnes auraient reçu des prestations d'assurance-emploi régulières et des prestations de maladie, entraînant tout de même un déficit important et une augmentation significative du taux de cotisation.

Ces résultats sont utilisés pour calculer le taux d'équilibre prévu sur sept ans de l'AE pour 2021 et la réduction RQAP de 2021. Une explication détaillée de la méthodologie et des hypothèses utilisées pour calculer les résultats figure à l'annexe D.

5.3 Dépenses

Cette section présente les dépenses liées au calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans. Les dépenses d'AE comprennent les prestations de la partie I (prestations de revenu) et de la partie II (prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS)), les frais administratifs, les remboursements des prestations et les créances douteuses. Les prestations d'AE peuvent également inclure des initiatives de dépenses temporaires, notamment des projets pilotes ou des mesures spéciales annoncées par le gouvernement du Canada. Plus précisément, en 2020, les prestations d'AE comprennent l'AE-PCU mise en place pour soutenir les travailleurs touchés par la pandémie de la COVID-19. Une explication détaillée de la méthodologie et des hypothèses utilisées pour calculer les résultats figure à l'annexe D.

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

Le tableau 5 présente la répartition des dépenses d'AE en 2019 de même que la projection jusqu'en 2027.

Année civile	Partie I*	Partie II	AE-PCU	Frais administratifs	Remboursements	Créances douteuses	Pénalités	Intérêts	Total
2019	17 208	2 464	-	1 890	(289)	74	(55)	(22)	21 269
2020	21 041	2 899	36 200	1 944	(276)	158	(72)	(22)	61 872
2021	27 127	2 529	-	1 860	(464)	57	(93)	(27)	30 990
2022	22 575	2 532	-	1 796	(357)	33	(77)	(23)	26 478
2023	21 472	2 107	-	1 789	(328)	59	(74)	(23)	25 002
2024	21 534	2 107	-	1 784	(321)	76	(74)	(24)	25 081
2025	22 145	2 107	-	1 783	(330)	83	(76)	(27)	25 685
2026	22 901	2 107	-	1 783	(342)	86	(79)	(30)	26 426
2027	23 568	2 107	-	1 783	(351)	88	(81)	(33)	27 080

* Comprend les mesures temporaires visant à faciliter l'accès aux prestations d'assurance-emploi entre 2020 et 2023.

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	Soutien à la formation**	Prestations spéciales*				Sous-total	Total
					MP***	Maladies	Soignant	Proches aidants		
2019	10 715	340	13	-	4 139	1 864	49	88	6 140	17 208
2020	14 619	348	117	-	4 313	1 509	48	87	5 956	21 041
2021	19 485	357	47	22	4 954	2 095	59	108	7 216	27 127
2022	14 989	363	17	285	4 771	1 998	54	98	6 921	22 575
2023	13 762	371	18	294	4 852	2 023	54	97	7 026	21 472
2024	13 466	383	19	296	5 088	2 122	56	102	7 369	21 534
2025	13 827	391	20	296	5 257	2 191	58	106	7 611	22 145
2026	14 305	399	20	296	5 443	2 267	60	109	7 879	22 901
2027	14 683	408	21	296	5 637	2 347	62	113	8 159	23 568

* Les prestations régulières et spéciales comprennent les mesures temporaires visant à faciliter l'accès aux prestations d'assurance-emploi entre 2020 et 2023.

** Dans le budget de 2019, le gouvernement du Canada a annoncé le lancement d'une nouvelle prestation de soutien à la formation. Elle devrait être lancée en décembre 2021; cette prestation fournira jusqu'à 4 semaines de prestations d'assurance-emploi aux travailleurs qui s'absentent du travail pour poursuivre une formation.

*** Prestations de maternité et parentales; Les prestations parentales de l'assurance-emploi sont offertes aux parents qui s'occupent d'un enfant nouveau-né ou nouvellement adopté. La nouvelle prestation parentale partagée mise en place en mars 2019 est incluse dans la projection.

5.4 Réductions et remise des cotisations

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

Le budget de 2019 a également annoncé une remise des cotisations d'assurance-emploi pour les petites entreprises afin de compenser la pression à la hausse exercée sur les cotisations découlant directement de la prestation de soutien à la formation (initialement prévue pour la fin de 2020, mais maintenant reportée à décembre 2021). Il est prévu que cette remise soit offerte à toute entreprise qui verse des cotisations d'employeur égales ou inférieures à 20 000 \$ pour l'année civile 2021. En utilisant les dépenses projetées reçues du ministre de l'EDS, le coût de la prestation de soutien à la formation de l'AE en 2021 devrait représenter 2 cents (1,77 cent non arrondi ou 0,0177 %). Ce coût est inclus dans le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2021 de 1,93 %. Les détails de la remise n'avaient pas été confirmés au moment de la production du rapport et devront être approuvés en vertu de la loi.

Le tableau 7 présente la projection des réductions et remise des cotisations jusqu'en 2027 qui sont considérées pour déterminer le taux d'équilibre prévu sur sept ans.

**Tableau 7 Réduction des cotisations et remise
(millions \$)**

Année civile	Régimes d'assurance-salaire admissibles	Régimes provinciaux	RCPE*
2021	1 055	1 421	26
2022	1 114	1 371	27
2023	1 157	1 384	28
2024	1 202	1 474	29
2025	1 252	1 481	29
2026	1 294	1 570	29
2027	1 338	1 619	29

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

5.5 Taux d'équilibre prévu sur sept ans

Le taux d'équilibre prévu sur sept ans est le taux qui, basé sur les hypothèses pertinentes, 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.

Pour 2021, le gouvernement a déjà confirmé que le taux de cotisation n'augmenterait pas et demeurerait au même niveau que celui de 2020, soit 1,58 %. À titre informatif, ce rapport montre comment le taux d'équilibre prévu sur sept ans est déterminé pour que le solde projeté du COAE au 31 décembre 2027 soit de 0 \$. Selon les projections, ce taux génèrera suffisamment de revenus de cotisations au cours de la période 2021-2027 pour payer les dépenses d'AE au cours de cette même période et pour éliminer le déficit projeté du COAE au 31 décembre 2020.

La réduction estimée des cotisations au cours des sept prochaines années en raison des RAS admissibles et des régimes provinciaux (RP), de même que la remise des cotisations aux petites entreprises, liée à la prestation de soutien à la formation de l'AE qui devrait être mise en place en décembre 2021, sont considérées comme une dépense du régime pour la détermination du taux d'équilibre prévu sur sept ans. De cette façon, en l'absence des RAS et des RP, et de la remise pour les petites entreprises, un taux de cotisation correspondant au taux d'équilibre prévu sur sept ans génèrerait suffisamment de revenus pour payer toutes les dépenses d'AE pour les employés de tous les employeurs et de toutes les provinces.

Le tableau 8 montre la projection des variables utilisées pour déterminer le taux d'équilibre prévu sur sept ans. Le taux par répartition annuel est le taux requis dans une année donnée pour payer les dépenses prévues dans cette année. Le taux d'équilibre prévu sur sept ans est supérieur à la moyenne des taux annuels par répartition, car le déficit prévu au 31 décembre 2020 est pris en compte.

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

Année civile	Dépenses couvertes par le taux d'équilibre prévu sur sept ans					Excédent (déficit) dans le COAE au 31 décembre 2020	Base de rémunération	Taux annuel par répartition / taux d'équilibre prévu 7 ans
	Dépenses d'AE	Réduction en raison des RAS	Réduction en raison des RP	RCPE*	Dépenses totales avant réductions et remise			
2021	30 990	1 055	1 421	26	33 493		1 587 073	2,11 %
2022	26 478	1 114	1 371	27	28 990		1 660 174	1,75 %
2023	25 002	1 157	1 384	28	27 571		1 727 247	1,60 %
2024	25 081	1 202	1 474	29	27 787		1 794 745	1,55 %
2025	25 685	1 252	1 481	29	28 446		1 857 685	1,53 %
2026	26 426	1 294	1 570	29	29 318		1 919 987	1,53 %
2027	27 080	1 338	1 619	29	30 067		1 986 275	1,51 %
2021-27	186 742	8 412	10 321	198	205 673	(35 789)	12 533 186	1,93 %**

* Remise des cotisations d'assurance-emploi pour petites entreprises (liée à la nouvelle prestation de soutien à la formation de l'AE annoncée dans le budget de 2019 et dont le lancement est proposé en décembre 2021).

** Le déficit du COAE au 31 décembre 2020 est utilisé dans le calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans: $(205\,673 + 35\,789) / 12\,533\,186 = 1,93\%$.

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

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

Année civile	Taux de cotisation (%)	Revenus					Cotisations nettes	Dépenses	Excédent (déficit) annuel	Excédent (déficit) cumulé au 31 décembre
		Cotisations brutes après remboursements	Réduction en raison des RAS	Réduction en raison des RP	RCPE*	Autres ajustements**				
2019	1,62 %	25 420	(1 004)	(1 307)	-	58	23 169	21 269	1 900	5 174
2020	1,58 %	23 257	(1 007)	(1 255)	-	(86)	20 909	61 872	(40 963)	(35 789)
2021	1,93 %	30 631	(1 055)	(1 421)	(26)	-	28 128	30 990	(2 862)	(38 651)
2022	1,93 %	32 041	(1 114)	(1 371)	(27)	-	29 529	26 478	3 051	(35 600)
2023	1,93 %	33 336	(1 157)	(1 384)	(28)	-	30 766	25 002	5 764	(29 835)
2024	1,93 %	34 639	(1 202)	(1 474)	(29)	-	31 933	25 081	6 852	(22 984)
2025	1,93 %	35 853	(1 252)	(1 481)	(29)	-	33 092	25 685	7 407	(15 577)
2026	1,93 %	37 056	(1 294)	(1 570)	(29)	-	34 164	26 426	7 737	(7 839)
2027	1,93 %	38 335	(1 338)	(1 619)	(29)	-	35 349	27 080	8 268	429

* Remise des cotisations pour petites entreprises.

** Ajustements pour le moment du traitement des cotisations.

Le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2021 est de 1,93 %. Ce taux devrait générer juste assez de revenus pour que le solde du Compte des opérations de l'AE soit nul à la fin de 2027. Le solde cumulé du Compte des opérations de l'AE à la fin de l'année 2027 n'est pas exactement 0 \$ puisque le taux d'équilibre prévu sur sept ans est arrondi au centième de point de pourcentage le plus près.

5.6 Gel du taux de cotisation en 2021

Le 6 août 2020, le gouvernement a confirmé un gel du taux de cotisation à l'AE pour 2021 au taux de cotisation de 2020. Par conséquent, le taux de cotisation applicable aux résidents de toutes les provinces sauf le Québec sera de 1,58 %. Le taux de cotisation applicable aux résidents du Québec sera de 1,18 % (1,58 % - 0,40 %).

Le tableau 10 présente la projection des revenus et du solde du Compte pour 2020 et 2021 en utilisant un taux de cotisation de 1,58 %. Les dépenses et les réductions de primes sont les mêmes que celles indiquées dans le tableau 9. Pour les années après 2021, un taux de cotisation serait recalculé chaque année sur la base de la méthodologie du taux d'équilibre prévu sur sept ans en tenant compte de l'environnement économique existant et des hypothèses révisées à ce moment-là. Le déficit attendu à la fin de l'année civile 2020 correspond à 35,8 milliards de dollars et est principalement imputable à l'AE-PCU¹ mise en place par le gouvernement au début de la pandémie de la COVID-19.

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

Année civile	Taux de cotisation (%)	Revenus					Cotisations nettes	Dépenses	Excédent (déficit) annuel	Excédent (déficit) cumulatif au 31 décembre
		Cotisations brutes après remboursements	Réduction en raison des RAS	Réduction en raison des RP	RCPE*	Autres ajustements**				
2019	1,62 %	25 420	(1 004)	(1 307)	-	58	23 169	21 269	1 900	5 174
2020	1,58 %	23 257	(1 007)	(1 255)	-	(86)	20 909	61 872	(40 963)	(35 789)
2021	1,58 %	25 076	(1 055)	(1 421)	(26)	-	22 573	30 990	(8 417)	(44 206)

* Remise des cotisations pour petites entreprises.

** Ajustements pour le moment du traitement des cotisations.

5.7 Réduction en raison du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) pour 2021

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

Les prestations MP de l'AE sont projetées à partir de l'année de référence (2019) et tiennent compte des impacts des récents changements au régime et des mesures spéciales. Les dépenses MP projetées qui sont utilisées pour obtenir la réduction RQAP pour 2021 sont présentées au tableau 11. Elles incluent les coûts estimés par EDSC pour la nouvelle prestation parentale partagée d'AE qui a été implémentée en mars 2019 et pour les mesures temporaires récemment annoncées par le gouvernement visant à faciliter l'accès aux prestations d'AE.

¹ Si la prestation d'AE-PCU n'avait pas été mise en place, un grand nombre de personnes auraient reçu des prestations d'assurance-emploi régulières et des prestations de maladie, entraînant tout de même un déficit important.

**Tableau 11 Dépenses MP
(millions \$)**

	Réel	Prévision	
	2019	2020	2021
Prestations MP d'AE	4 139	4 313	4 954
Frais administratifs variables	17	17	17
Dépenses MP	4 156	4 330	4 971

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

Le tableau 12 présente les variables nécessaires pour calculer la réduction RQAP de 2021 ainsi que la réduction RQAP de 2021.

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

	Prévision 2021
Dépenses MP	4 971
Base de rémunération MP (résidents hors Québec)	1 231 817
Réduction du RQAP non-arrondi	0,4035 %
Réduction du RQAP	0,40 %

5.8 Réduction en raison des régimes d'assurance-salaire pour 2021

Basé sur la méthodologie développée à l'annexe B et la rémunération assurable projetée pour 2021 pour les employés couverts par un RAS, la réduction des cotisations patronales pour 2021 est estimée à 1 055 millions de dollars, comparativement à 1 007 millions de dollars en 2020.

Le tableau 13 présente les principaux résultats. Une explication détaillée des données et de la méthodologie utilisée pour obtenir ces résultats est disponible dans l'annexe E.

Tableau 13 Réduction des cotisations patronales en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles

Catégorie de régimes d'assurance-salaire	Taux de réduction non arrondis	Taux de réduction arrondis	Multiple de l'employeur (hors Québec)*	Multiple de l'employeur (Québec)*	Rémunération assurable en 2021 (millions \$)	Réduction de cotisation en 2021 (millions \$)
Catégorie 1	0,2254 %	0,23 %	1,257	1,209	51 771	117
Catégorie 2	0,3704 %	0,37 %	1,166	1,086	25 785	96
Catégorie 3	0,3683 %	0,37 %	1,166	1,086	202 476	746
Catégorie 4	0,4048 %	0,40 %	1,144	1,057	24 049	97
Total	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	304 081	1 055

* Les multiples de l'employeur sont basés sur le taux de cotisation gelé de 2021, soit 1,58 % (1,18 % pour les résidents du Québec).

6 Sensibilité des projections

Le taux d'équilibre prévu sur sept ans et l'impact subséquent sur le Compte des opérations de l'AE (COAE) dépend de différents facteurs démographiques et économiques. 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 crise sanitaire et économique actuelle découlant de la pandémie de la COVID-19 a créé un choc sans précédent sur le marché du travail canadien. La situation demeure fluide et continuera probablement d'évoluer pendant un certain temps. Les impacts finaux sur les hypothèses utilisées dans ce rapport sont encore inconnus.

L'objectif de cette section est d'illustrer la sensibilité du taux d'équilibre prévu sur sept ans aux changements des hypothèses du taux de chômage et du taux d'indemnisation. Par la suite, l'effet d'une variation du taux de cotisation sur le COAE est examiné.

6.1 Taux de chômage

Le taux de chômage est étroitement lié à la situation économique et l'offre de la main d'œuvre. Le tableau suivant illustre qu'une variation du taux de chômage moyen de 0,5 % sur la période 2021-2027 augmenterait/diminuerait le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2021 d'environ 0,07 % (en supposant que toutes les autres hypothèses demeurent inchangées).

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

Variation du TC moyen (2021-2027)	TC moyen (2021-2027)	Taux d'équilibre prévu sur sept ans
(1,0 %)	5,3 %	1,79 %
(0,5 %)	5,8 %	1,86 %
Base	6,3 %	1,93 %
0,5 %	6,8 %	2,00 %
1,0 %	7,3 %	2,07 %

6.2 Taux d'indemnisation

La volatilité du taux d'indemnisation dans le passé peut être attribuée à un nombre de facteurs, tels que la décision des personnes admissibles à l'assurance-emploi de demander, ou non, les prestations. Le tableau suivant illustre qu'une variation du taux d'indemnisation moyen de 5 % sur la période 2021-2027 augmenterait/diminuerait le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2021 d'environ 0,06 % (en supposant que toutes les autres hypothèses demeurent inchangées).

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

Variation du TI moyen (2021-2027)	TI moyen (2021-2027)	Taux d'équilibre prévu sur sept ans
(10,0 %)	63,9 %	1,81 %
(5,0 %)	68,9 %	1,87 %
Base	73,9 %	1,93 %
5,0 %	78,9 %	1,98 %
10,0 %	83,9 %	2,04 %

6.3 Taux de cotisation

Le tableau suivant illustre qu'une variation du taux de cotisation d'un centième de point de pourcentage (0,01 % de la rémunération assurable) comparativement au taux d'équilibre prévu sur sept ans augmenterait/diminuerait le solde cumulé du COAE à la fin de la période de projection de sept ans de 1 253 millions de dollars.

Tableau 16 Sensibilité du solde du COAE au taux d'équilibre prévu sur sept ans

Variation du taux d'équilibre prévu sur sept ans	Taux d'équilibre prévu sur sept ans	Solde cumulé du COAE au 31 déc. 2027 (millions \$)	Variation du solde cumulé du COAE au 31 déc. 2027 (millions \$)
(0,05 %)	1,88 %	(5 838)	(6 267)
(0,01 %)	1,92 %	(824)	(1 253)
Base	1,93 %	429	-
0,01 %	1,94 %	1 682	1 253
0,05 %	1,98 %	6 695	6 267

7 Conciliation du taux d'équilibre prévu sur sept ans

Le tableau 17 présente les principaux éléments expliquant le changement du taux d'équilibre prévu sur sept ans depuis le rapport actuariel 2020.

Tableau 17 Conciliation du changement dans le taux d'équilibre prévu sur sept ans

	Taux d'équilibre prévu sur sept ans
Rapport actuariel 2020 - arrondi	1,58
Rapport actuariel 2020 - non arrondi	1,5764
Solde du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2019 plus élevé que prévu	(0,0086)
Changement des hypothèses de taux de chômage sur la période de sept ans	0,1398
Changements de l'expérience et des hypothèses - base de rémunération	0,0053
Changements de l'expérience et des hypothèses - dépenses	(0,1235)
Prestation d'assurance-emploi d'urgence (AE-PCU)	0,2888
Mesures temporaires — transition de la PCU et l'AE-PCU	0,0611
Changements dans la période de sept ans (2020-2026 à 2021-2027)	(0,0129)
Rapport actuariel 2021 - Taux non arrondi	1,9265
Rapport actuariel 2021 - Taux arrondi	1,93

L'expérience de 2019 a été meilleure que prévu puisque les revenus ont été légèrement plus élevés que ceux projetés dans le rapport actuariel 2020 tandis que les dépenses ont été moins élevées que prévu. L'effet net se traduit par une augmentation du surplus cumulatif du Compte des opérations d'AE au 31 décembre 2019 de 1 053 millions de dollars (5 174 millions de dollars comparativement à 4 121 millions de dollars projeté dans le rapport actuariel 2020). 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 2020, l'hypothèse du taux de chômage a été révisée à la hausse, d'environ 5,8 % à 6,9 % en moyenne pour la période 2020-2026. L'augmentation du taux de chômage attendu à court terme est due à la crise sanitaire et économique découlant de la pandémie de la COVID-19. Cet élément augmente le taux d'équilibre prévu sur sept ans.

Bien que le taux de chômage ait atteint un niveau record en mai 2020 et est présumé demeurer plus élevé que la projection du rapport précédent pour les quelques prochaines années, le montant total des dépenses normales de prestations d'AE pour la période de projection est semblable à celui du rapport précédent, car les Canadiens au chômage étaient couverts par les prestations d'urgence (PCU et AE-PCU¹) mises en place dans le cadre du Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19. L'item « Changements de l'expérience et

¹ Si la prestation d'AE-PCU n'avait pas été mise en place, un grand nombre de personnes auraient reçu des prestations d'assurance-emploi régulières et des prestations de maladie, entraînant tout de même un déficit important et une augmentation significative du taux de cotisation.

des hypothèses - dépenses » du tableau ci-dessus reflète cette situation. Le coût estimatif de l'AE-PCU a considérablement augmenté le taux d'équilibre prévu sur sept ans, représentant plus de 80 % de l'augmentation totale.

Le gouvernement a confirmé la mise en place de mesures de transition temporaires pour faciliter l'accès à l'assurance-emploi. Ces mesures comprennent l'application d'un taux de chômage minimum¹, un taux de prestations hebdomadaires minimum, de même qu'un crédit d'heures assurables pour les prestations régulières et spéciales d'AE. Ces mesures augmentent le taux d'équilibre prévu sur sept ans.

Dans l'ensemble, le taux d'équilibre prévu sur sept ans est passé de 1,58 % en 2020 à 1,93 % en 2021. Cependant, comme déjà mentionné, le gouvernement a confirmé un gel du taux de cotisation à l'AE à 1,58 % en 2021.

¹ L'application d'un taux de chômage minimum entraîne une diminution du nombre d'heures assurables requises pour être admissible aux prestations régulières, ainsi qu'un plus grand nombre de semaines de prestations régulières versées.

8 Conclusion

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

Selon la méthodologie décrite dans la Loi sur l'AE et les données économiques pertinentes, le MRA en 2021 est de **56 300 \$**. De plus, la réduction des cotisations patronales en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles est estimée à 1 055 millions de dollars en 2021, et la réduction RQAP de 2021 est **0,40 %**.

En se basant sur les variables économiques et démographiques pertinentes fournies par le ministre des Finances, les dépenses prévues fournies par le ministre de l'EDS et la méthodologie et les autres hypothèses développées par l'actuaire, le taux d'équilibre prévu sur sept ans qui permettrait de générer suffisamment de revenus de cotisations pour couvrir les dépenses prévues du régime d'AE pour la période 2021-2027 et d'éliminer le déficit cumulé projeté de 35,8 milliards de dollars du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2020 est **1,93 %** de la rémunération assurable. L'augmentation entre le taux d'équilibre prévu pour 2020 et 2021 (1,58 % à 1,93 %) est le résultat de la situation créée par la pandémie de la COVID-19. Selon les estimations reçues d'EDSC, la plus grande partie de cette augmentation (0,29 %) peut être attribuée à l'AE-PCU¹. Une autre partie de l'augmentation (0,06 %) peut être attribuée aux prochaines mesures temporaires annoncées récemment par le gouvernement pour aider les gens à passer de la PCU et l'AE-PCU à l'AE.

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

- 1,58 % de la rémunération assurable pour les résidents de toutes les provinces à l'exception du Québec;
- 1,18 % de la rémunération assurable pour les résidents du Québec, compte tenu de la réduction RQAP de 0,40 %.

¹ Si la prestation d'AE-PCU n'avait pas été mise en place, un grand nombre de personnes auraient reçu des prestations d'assurance-emploi régulières et des prestations de maladie, entraînant tout de même un déficit important et une augmentation significative du taux de cotisation.

9 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 aux fins de ce rapport;
- les hypothèses utilisées sont, individuellement et dans l'ensemble, raisonnables et appropriées aux fins de ce rapport;
- la méthodologie utilisée est appropriée aux fins de ce rapport.

Sur la base des résultats de cette évaluation, nous certifions que le taux d'équilibre prévu sur sept ans, qui générerait suffisamment de revenus provenant des cotisations afin de payer les coûts prévus du régime d'AE au cours de la période 2021-2027 et d'éliminer le déficit cumulatif projeté du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2020, est 1,93 % de la rémunération assurable.

Le présent rapport et l'opinion qu'il contient sont conformes aux normes actuarielles reconnues au Canada, en particulier aux normes de pratique générales de l'Institut canadien des actuaires.

Les estimations présentées dans ce rapport sont basées sur les dispositions de l'assurance-emploi au 22 juillet 2020. Elles tiennent également compte des informations supplémentaires reçues d'Emploi et Développement social Canada le 6 août 2020, y compris les mesures temporaires à venir. Cependant, les estimations n'ont pas été révisées après l'annonce du gouvernement le 20 août 2020 indiquant que la PCU (y compris l'AE-PCU) serait prolongée de quatre semaines supplémentaires, pour un maximum de 28 semaines au lieu de 24.

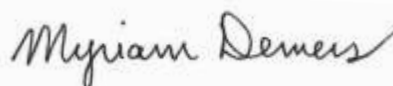
À la date de la signature du présent rapport, nous n'avons pris connaissance d'aucuns autres événements, subséquents au 22 juillet 2020, qui auraient une incidence importante sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2021 présenté dans ce rapport.



Annie St-Jacques, FICA, FSA
Actuaire principale, Assurance-emploi fixation de taux de cotisation



Thierry Truong, FICA, FSA



Myriam Demers, AICA, ASA

Ottawa, Canada
21 août 2020

Annexe A – Sommaire de la législation de l'AE

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

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

A.1 Prestations d'AE – Partie I

Malgré que l'accès et l'admissibilité aux prestations varient selon chaque type de prestation, le calcul des prestations hebdomadaires est le même pour la plupart des prestations. Les prestations hebdomadaires sont généralement égales à 55 % 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.

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

A.1.1 Prestations régulières

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

Pour avoir droit à des prestations régulières, une personne ne doit pas avoir travaillé ni reçu de rémunération pour une période minimale de sept jours consécutifs. Un demandeur doit avoir accumulé le nombre minimal requis d'heures assurables, qui varie entre 420 et 700 heures en

fonction du taux de chômage régional, au cours de la période d'admissibilité de 52 semaines. 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.

A.1.2 Prestations de pêcheur

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

A.1.3 Prestations pour travail partagé

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

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

A.1.4 Prestations spéciales

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

Les prestations spéciales incluent :

Les prestations de maternité, pour les 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 40 semaines à 55 % de la rémunération moyenne hebdomadaire assurable du demandeur (jusqu'à un certain maximum) et doivent être demandées dans une période de 52 semaines (12 mois) suivant la semaine durant laquelle l'enfant est né(e) ou a été confié(e) en vue de son adoption. Comme aucun parent ne peut recevoir plus de 35 semaines, le partage des prestations parentales est requis pour obtenir les semaines additionnelles.
- Les *prestations parentales prolongées* peuvent être versées pour un maximum de 69 semaines à 33 % de la rémunération moyenne hebdomadaire assurable du demandeur (jusqu'à un certain maximum) et doivent être demandées dans une période de 78 semaines (18 mois) suivant la semaine durant laquelle l'enfant est né(e) ou a été confié(e) en vue de son adoption. Comme aucun parent ne peut recevoir plus de 61 semaines, le partage des prestations parentales est requis pour obtenir les semaines additionnelles.

Les prestations de maladie, pour les gens incapables de travailler en raison d'une maladie, une blessure ou quarantaine. Ces prestations peuvent être payées pour un maximum de 15 semaines.

Les prestations de compassion, pour ceux qui s'absentent de leur travail pour prendre soin d'un membre de leur famille ayant un risque significatif de décès dans les prochains six mois. Ces prestations peuvent être payées pour un maximum de 26 semaines et peuvent être partagées entre les différents aidants familiaux admissibles.

Les prestations pour proches aidants d'enfants, pour les membres de la famille qui s'absentent de leur travail pour prendre soin d'un enfant gravement malade ou blessé. Cette prestation peut être payée pour un maximum de 35 semaines, et peut être partagée entre les différents aidants familiaux admissibles.

Les prestations pour proches aidants d'adultes, pour les membres de la famille qui s'absentent de leur travail pour prendre soin d'un adulte gravement malade ou blessé. Cette prestation peut être payée pour un maximum de 15 semaines, pouvant être partagées entre les différents aidants familiaux admissibles.

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

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

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

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

A.2 Prestations d'AE – Partie II

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

A.3 AE Partie VIII.4 – AE-PCU

La partie VIII.4 de la *Loi sur l'assurance-emploi* introduit l'AE-PCU, qui offre une prestation de 500 \$ par semaine aux assurés admissibles qui sont incapables de travailler pour des raisons liées à la pandémie de la COVID-19.

Pour avoir droit à la prestation, les personnes doivent résider au Canada, avoir au moins 15 ans, avoir une rémunération assurable d'au moins 5 000 \$ en 2019 ou au cours des 52 semaines précédant le jour où la demande est présentée, avoir cessé de travailler pendant au moins sept jours consécutifs au cours de la période de deux semaines à l'égard de laquelle elles réclament la prestation et n'avoir aucun revenu d'un emploi ou d'un travail indépendant pour les jours consécutifs au cours desquels elles ont cessé de travailler.

Le nombre maximal de semaines de prestations payables pour les demandes présentées pour toute période de deux semaines entre le 15 mars 2020 et le 3 octobre 2020 est de 24¹. Aucune réclamation ne pourra être faite après le 2 décembre 2020.

A.4 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

¹ Le 20 août 2020, le gouvernement a annoncé une prolongation de quatre semaines, portant le nombre maximum de semaines à 28. Les estimations figurant dans ce rapport n'ont pas été révisées à la suite de cette annonce.

inférieure à 2 000 \$ ont droit au remboursement de leurs cotisations à l'AE lorsqu'ils produisent leur déclaration de revenus.

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

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

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

A.5 Taux de cotisation

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

Cadre législatif

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

22 juillet

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

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

22 août

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

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

31 août

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

14 septembre

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

30 septembre

Le gouverneur en conseil peut établir un taux de cotisation différent de celui établi par la Commission, basé sur une recommandation conjointe du ministre de l'EDS et du ministre des Finances, s'il l'estime dans l'intérêt public.

Annexe B – Méthodologie du calcul des cotisations

B.1 Taux de cotisation

À partir des hypothèses pertinentes et avant l'application de toute limite à la variation annuelle du taux de cotisation, le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2021 est le taux de cotisation qui devrait générer suffisamment de revenus de cotisations pour faire en sorte qu'à la fin de 2027 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 2020 et la projection, sur la période de sept ans (2021-2027), de la base de rémunération et des dépenses de l'AE.

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

Conformément à l'article 69 de la Loi sur l'AE et son règlement d'application, des réductions des cotisations sont accordées aux employeurs qui parrainent un RAS admissible ainsi qu'aux employés qui résident dans une province qui a établi un régime provincial et à leurs employeurs. Les coûts attendus de ces réductions au cours des sept prochaines années sont inclus dans les dépenses de l'AE aux fins de la détermination du taux d'équilibre prévu sur sept ans. Plus d'informations sur ces réductions des cotisations et sur la méthodologie utilisée pour calculer la réduction applicable pour 2021 sont fournies dans la sous-section B.2 (assurance-salaire) et B.3 (régime provincial).

Aux fins de la détermination du taux d'équilibre prévu sur sept ans, la base de rémunération et les dépenses d'AE sont projetées sur une période de sept ans à l'aide des taux de croissance prévus des variables économiques et démographiques pertinentes, appliqués à l'année de référence, c'est-à-dire la dernière année pour laquelle des données complètes sont disponibles. L'année de référence pour la base de rémunération est 2018, 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 2019 sont utilisées. Les données complètes pour l'année 2019 ne seront disponibles qu'en janvier 2021. L'année de référence pour les prestations d'AE est l'année civile 2019.

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

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

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

Le taux d'équilibre prévu sur sept ans est calculé tel que la somme des revenus prévus, provenant de la rémunération assurable et de la rémunération des travailleurs indépendants participants au cours des sept prochaines années, et du solde du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2020 soit égale aux dépenses prévues d'AE sur la même période. À cet effet, les dépenses prévues de l'AE comprennent le montant prévu des réductions de cotisations accordées aux employeurs qui parrainent un régime d'assurance-salaire (RAS) admissible, ainsi qu'aux employés qui résident dans une province qui a mis en place un régime provincial et à leurs employeurs.

Les dépenses d'AE prévues se composent des :

- dépenses de programme directes, y compris
 - les prestations d'AE – Partie I, réduites du remboursement de prestations qui s'applique à certaines situations (p. ex. si le revenu du demandeur au cours d'une année d'imposition est supérieur à 1,25 fois le MRA annuel, le demandeur pourrait devoir rembourser une partie des prestations reçues);
 - les prestations d'AE – Partie II, c'est-à-dire les prestations d'emploi et mesures de soutien;
 - les autres prestations versées dans le cadre de divers projets pilotes et mesures spéciales. En 2020, cela inclut la nouvelle prestation de la Partie VIII.4 (AE-PCU);
 - les frais administratifs;
 - les autres coûts tels que les créances douteuses, nets des pénalités et intérêts recouverts des demandeurs.
- réductions des cotisations accordées aux employeurs qui parrainent un RAS admissible;
- réductions des cotisations accordées aux employés qui résident dans une province qui a établi un régime provincial et à leurs employeurs;
- remise des cotisations d'AE accordée aux petites entreprises en lien avec la nouvelle prestation de soutien à la formation d'AE, qui devait être mise en vigueur à la fin de 2020, mais qui est maintenant reportée en décembre 2021. Les détails législatifs de la remise seront confirmés ultérieurement.

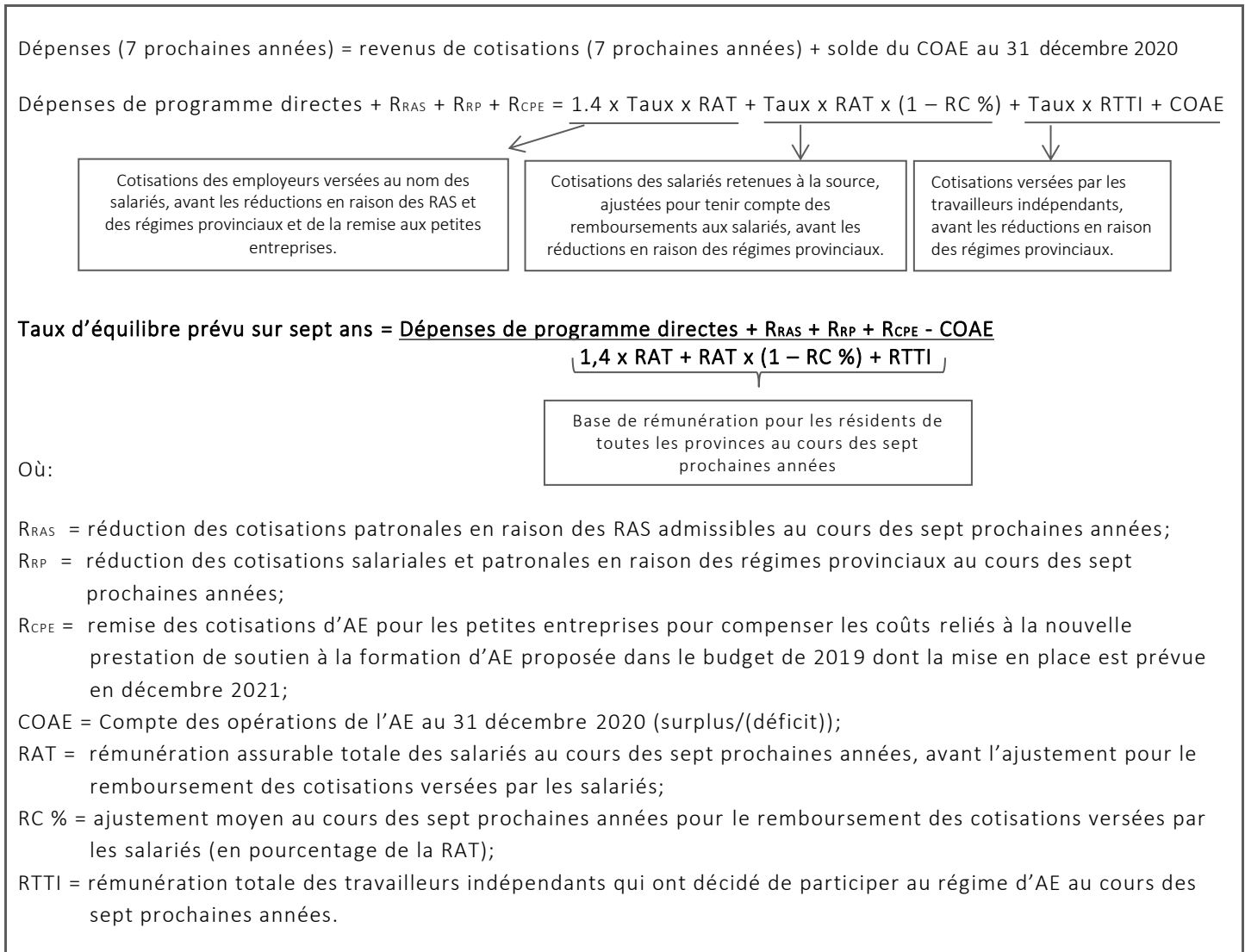
Les revenus de cotisations d'AE prévus proviennent des :

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

- cotisations versées par les travailleurs indépendants qui participent volontairement au régime d'AE au cours des sept prochaines années, avant les réductions des cotisations pour les régimes provinciaux.

Selon le solde cumulé projeté du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2020, le taux d'équilibre prévu sur sept ans peut augmenter ou diminuer. Pour 2021, étant donné que le solde du compte projeté au 31 décembre 2020 est en déficit, l'amortissement du solde du compte augmente le taux d'équilibre prévu sur sept ans.

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



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

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

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

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

Tel que discuté dans la section précédente, la projection sur sept années de la réduction des cotisations de l'employeur due au RAS est prise en considération lors de la détermination du taux d'équilibre prévu sur sept ans. Ainsi, elle est considérée comme un coût au régime d'AE et est incluse dans le numérateur du calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans. Cependant, le coût au régime d'AE d'octroyer une réduction des cotisations aux employeurs avec un RAS admissible est contrebalancé par les économies au régime d'AE générées par des prestations de maladie inférieures en raison des RAS admissibles. En plus de déterminer le taux d'équilibre prévu sur sept ans, un des objectifs de ce rapport est de déterminer la réduction de cotisations qui s'appliquera en 2021 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 2021 est prévue à l'article 62 du Règlement sur l'AE. En vertu de cet article, le taux de la cotisation patronale pour un employeur d'une catégorie de RAS donnée est réduit du pourcentage par lequel le ratio de coût du premier payeur à l'égard de tous les assurés excède le ratio de coût réel à l'égard des assurés couverts par un RAS admissible de cette catégorie. La formule servant à calculer le taux de réduction de chaque catégorie est la suivante :

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

Où : x = la catégorie de RAS admissible (1 à 4).

Ratio de coût du premier payeur (CPP)

Le ratio de CPP est le même pour tous les assurés et pour toutes les catégories. Il représente le montant moyen des prestations de maladie d'AE liées à un emploi¹ qui aurait été payé si les prestations payables dans le cadre d'un régime collectif d'assurance-salaire en cas de maladie ou d'invalidité ou d'un régime de congés de maladie payés n'étaient pas prises en compte pour déterminer les prestations autrement payables en vertu de la Loi sur l'AE. Ce ratio est exprimé en pourcentage de la rémunération assurable moyenne pour tous les assurés. Le CPP de chaque année est calculé en multipliant le nombre de semaines de prestations de maladie d'AE liées à un emploi selon une situation théorique du premier payeur par les prestations de maladie hebdomadaires moyennes qui s'appliqueraient dans cette situation.

Aux fins du calcul des taux de réduction en 2021, le ratio de CPP est égal au résultat obtenu en divisant le CPP moyen pour la période de 2017 à 2019 par la rémunération assurable moyenne à l'égard de tous les assurés pour la période de 2017 à 2019. La formule servant à calculer le ratio de CPP est la suivante :

$$\text{Ratio de CPP} = \frac{\text{CPP (2019)} + \text{CPP (2018)} + \text{CPP (2017)}}{\text{RAT (2019)} + \text{RAT (2018)} + \text{RAT (2017)}}$$

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 2021, le CR de chaque catégorie repose sur les années 2017 à 2019. La formule servant à calculer le ratio de CR d'une catégorie donnée est la suivante :

$$\text{Ratio de CR (x)} = \frac{\text{CR(x) (2019)} + \text{CR (x) (2018)} + \text{CR (x) (2017)}}{\text{RAT (x) (2019)} + \text{RAT (x) (2018)} + \text{RAT (x) (2017)}}$$

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

¹ Une demande de prestations de maladie d'AE est considérée comme liée à un emploi si l'arrêt de rémunération est le résultat d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine.

Taux de réduction et montant de la réduction des cotisations

Le ratio de CPP uniforme applicable à toutes les catégories et le ratio de CR de chaque catégorie ainsi obtenus servent à déterminer les taux de réduction de chaque catégorie pour 2021. La rémunération assurable estimative par catégorie pour 2021 est ensuite utilisée pour estimer la réduction des cotisations patronales de 2021 en raison des RAS admissibles.

La réduction des cotisations patronales estimée en raison des RAS admissibles pour les années 2022 à 2027 est projetée en supposant que les ratios CPP et CR demeurent à leur niveau de 2019 tout au long de la période de projection (avec un ajustement pour 2020 dû à la pandémie de la COVID-19).

L'annexe E fournit un complément d'information sur le calcul de la réduction des cotisations patronales en raison des RAS admissibles en 2021 ainsi que sur chaque composante.

B.3 Réduction des cotisations en raison de régimes provinciaux

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

Tel que discuté dans la section précédente, la projection sur sept ans de la réduction des cotisations en raison des régimes provinciaux est prise en considération lors de la détermination du taux d'équilibre prévu sur sept ans. Dans ce but, elle est considérée comme un coût au régime d'AE et est incluse dans le numérateur du calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans. Cependant, le coût au régime d'AE d'octroyer les réductions de cotisations est compensé par les économies au régime d'AE réalisées par des prestations MP inférieures en raison de l'existence de régimes provinciaux. En plus de déterminer le taux d'équilibre prévu sur sept ans, l'un des objectifs de ce rapport est de déterminer la réduction des cotisations en raison des régimes provinciaux qui s'appliqueront en 2021. 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 2021 en raison du RQAP est égale au ratio des dépenses MP de l'AE pour 2021, 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 2021 des résidents hors de la province du Québec.

Ainsi, la formule pour la réduction RQAP est :

$$\text{Réduction RQAP 2021} = \frac{\text{Dépenses MP D'AE en 2021}}{\underbrace{1.4 \times \text{RAT}_{(2021 \text{ HQ})} + \text{RAT}_{(2021 \text{ HQ})} \times (1 - \text{RC}\%) + \text{RTTI}_{(2021 \text{ HQ})}}_{\text{Base de rémunération 2021 pour les résidents hors Québec}}}$$

Où:

$\text{RAT}_{(2021 \text{ HQ})}$ = rémunération assurable totale des salariés qui résident hors Québec en 2021, 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 2021 (en % de la RAT);

$\text{RTTI}_{(2021 \text{ HQ})}$ = rémunération totale des travailleurs indépendants hors Québec 2021 qui ont décidé de participer au régime d'AE.

Annexe C – Maximum de la rémunération assurable (MRA)

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

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

- (a) la moyenne, pour la période de douze mois se terminant le 30 avril de l'année précédente, de la rémunération hebdomadaire moyenne (RHM), selon la dernière révision effectuée par Statistique Canada¹, pour chacun des mois de cette période et
- (b) le rapport entre la moyenne, pour la période de douze mois se terminant le 30 avril de cette année précédente, de la RHM pour chacun des mois de cette période et la moyenne, pour la période de douze mois se terminant douze mois avant le 30 avril de cette année précédente, de la RHM pour chacun des mois de cette période de douze mois se terminant douze mois avant le 30 avril de cette année précédente.

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

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

Selon la Loi sur l'AE, le seuil de 39 000 \$ était excédé pour la première fois en 2007. Le montant révisé du MRA de 2007 avant arrondissement est de 40 072,92 \$².

Le MRA de 2021 avant arrondissement correspond au MRA de 2007 avant arrondissement (40 072,92 \$) multiplié par la moyenne de la RHM pour chacun des mois de la période de douze mois se terminant le 30 avril 2020 (1 045,3308 \$) divisé par la moyenne de la RHM pour chacun des mois de la période de douze mois se terminant le 30 avril 2006 (743,5792 \$).

$$\begin{aligned} \text{MRA}_{2021} &= \text{MRA}_{2007} \times \frac{\text{RHM}_{2020}}{\text{RHM}_{2006}} \\ &= 40\,072,92 \$ \times \frac{1\,045,3308 \$}{743,5792 \$} = 56\,334,90 \$ \end{aligned}$$

¹ Statistique Canada a effectué une révision de la série sur la RHM depuis le rapport actuariel 2020.

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

Arrondi au multiple inférieur de cent dollars, le MRA de 2021 est égal à **56 300 \$**. Il s'agit d'une augmentation de 2 100 \$, ou 3,9 %, par rapport au MRA de 2020 de 54 200 \$.

Tableau 18 Maximum de la rémunération assurable (\$)

Année	Moyenne de la RHM pour la période de 12 mois se terminant le 30 avril	MRA révisé avant arrondissement	MRA applicable	Variation annuelle du MRA applicable
2005	717,4750	37 256,86	39 000	-
2006	743,5792	38 374,17	39 000	-
2007	764,8708	40 072,92	40 000	2,6 %
2008	796,5883	41 220,37	41 100	2,8 %
2009	814,8108	42 929,69	42 300	2,9 %
2010	830,0800	43 911,73	43 200	2,1 %
2011	862,2858	44 734,62	44 200	2,3 %
2012	878,4533	46 470,25	45 900	3,8 %
2013	901,3908	47 341,55	47 400	3,3 %
2014	919,2325	48 577,70	48 600	2,5 %
2015	943,4517	49 539,22	49 500	1,9 %
2016	952,8042	50 844,44	50 800	2,6 %
2017	961,3083	51 348,46	51 300	1,0 %
2018	985,3458	51 806,77	51 700	0,8 %
2019	1 007,1592	53 102,19	53 100	2,7 %
2020	1 045,3308	54 277,76	54 200	2,1 %
2021	N/A	56 334,90	56 300	3,9 %

Les MRA pour les années précédant 2021 ne sont pas révisés et sont basés sur la loi en vigueur lors de leur détermination. Cependant, le calcul du MRA de 2021 inclut des ajustements rétroactifs, conformément aux dispositions législatives présentement en vigueur.

Minimum de la rémunération des travailleurs autonomes (MRTA) pour 2021

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 2020, conformément à l'article 11.1 du Règlement sur l'AE, le MRTA de 2020 avant arrondissement était de 1 007,1592 \$ de la rémunération des travailleurs autonomes en 2019. 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.

$$\text{MRTA}_{2021} = \text{MRTA}_{2020} \times \frac{\text{RHM}_{2020}}{\text{RHM}_{2019}} = 7\,279,91 \$ \times \frac{1\,045,3308 \$}{1\,007,1592 \$} = 7\,555,82 \$$$

Pour les demandes de prestations présentées en 2021 le MRTA est donc égal à 7 555 \$ de la rémunération des travailleurs autonomes en 2020.

Annexe D – Données, méthodologie et hypothèses

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

D.1 Données obtenues en vertu de la loi

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

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

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

Compte tenu des circonstances exceptionnelles créées par la pandémie de la COVID-19, le ministre de l'EDS a fourni des informations additionnelles le 6 août 2020.

Aux fins du calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2021 aux termes de l'article 66 de la Loi sur l'AE, le ministre de l'EDS a fourni à l'actuaire les renseignements suivants :

**Tableau 19 Informations fournies par le ministre de l'EDS
(millions \$)**

Partie I	Réel	Prévision							
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Projets pilotes/mesures spéciales									
Projet pilote - Aide à l'emploi aux travailleurs éligibles des industries saisonnières dans les régions ciblées	68,4	83,6	80,2	51,9	9,6	-	-	-	-
Prolongation de la durée maximale des accords de travail partagé	0,3	11,5	2,9	-	-	-	-	-	-
Programme d'accords de travail partagé - COVID-19	-	7,5	2,5	-	-	-	-	-	-
Prestations régulières - Taux de chômage de 13,1 % pour toutes les régions	-	181,4	943,9	296,2	2,5	-	-	-	-
Prestations régulières - Crédit de 300 heures assurables	-	527,4	2 194,0	556,9	4,7	-	-	-	-
Prestations régulières - Prestation minimale de 400 \$	-	94,8	699,2	134,0	0,1	-	-	-	-
Prestations spéciales - Taux de chômage de 13,1 % pour toutes les régions	-	7,7	58,8	11,4	0,0	-	-	-	-
Prestations spéciales - Crédit de 480 heures assurables	-	118,4	917,2	211,3	0,1	-	-	-	-
Prestations spéciales - Prestation minimale de 400 \$	-	38,0	280,3	53,7	0,0	-	-	-	-
Sous-total	68,7	1 070,3	5 178,9	1 315,4	17,1	-	-	-	-
Modifications proposées et permanentes récentes									
Prestations parentales partagées d'AE	223,1	277,1	288,6	300,5	312,9	325,8	339,2	353,2	367,8
Allocation canadienne pour la formation									
Prestation de soutien à la formation d'AE	-	-	21,6	285,0	294,0	296,3	296,3	296,3	296,3
Remise de cotisations aux petites entreprises	-	-	26,4	27,3	28,2	28,9	29,0	29,0	29,0
Sous-total	223,1	277,1	336,6	612,8	635,1	651,0	664,5	678,5	693,1
Partie VIII.4									
Prestation d'urgence - Portion AE	-	36 200,0	-	-	-	-	-	-	-
Total	291,8	37 547,4	5 515,5	1 928,2	652,2	651,0	664,5	678,5	693,1
	Réel	Prévision							
Partie II	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26	2026-27	2027-28
Prestations d'emploi et mesures de soutien*	2 476,2	2 449,3	2 530,9	2 532,0	2 107,0	2 107,0	2 107,0	2 107,0	2 107,0
Frais administratifs**	1 909,0	1 971,1	1 806,6	1 792,2	1 787,6	1 782,8	1 782,8	1 782,8	1 782,8

* Inclut un investissement additionnel pour les EDMT annoncé dans le budget 2017, un investissement d'EDMT pour aider les travailleurs saisonniers sans emploi annoncé dans le budget 2018 et un investissement d'EDMT pour supporter les travailleurs touchés par les tarifs imposés sur l'acier et l'aluminium annoncé en juin 2018.

** Inclut les coûts administratifs reliés à la nouvelle prestation de soutien à la formation d'AE proposée dans le budget 2019 et dont la mise en place est prévue à la fin 2021.

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 3,9 milliards de dollars au 31 mars 2020, soit le mois le plus récent à l'égard duquel ce total est connu.

Des informations supplémentaires sur les projets pilotes, les mesures spéciales et les nouvelles modifications permanentes présentées dans le tableau 19 sont décrites ci-dessous.

Projets pilotes et mesures spéciales

En août 2018, le gouvernement du Canada a annoncé que, pour faire suite à son engagement du budget 2018, il investirait 189 millions de dollars pour mettre en place un nouveau projet pilote offrant jusqu'à cinq semaines supplémentaires de prestations régulières d'AE aux travailleurs des industries saisonnières admissibles dans 13 régions ciblées. Les cinq semaines supplémentaires

de prestations régulières s'appliquent aux prestations qui commencent entre le 5 août 2018 et le 30 mai 2020. En juin 2020, le règlement sur l'AE a été modifié pour prolonger la période d'admissibilité jusqu'en octobre 2021. Le coût révisé prévu par le ministre de l'EDS est de 294 millions de dollars.

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 27 mars 2021 pour supporter les travailleurs touchés par les tarifs américains pour le secteur canadien de l'acier et de l'aluminium.

En mars 2020, dans le cadre du Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19, le gouvernement a annoncé de nouvelles prestations d'urgence et des changements temporaires au programme de Travail partagé :

- La prestation canadienne d'urgence (PCU) et la prestation d'assurance-emploi d'urgence (AE-PCU) ont été mises en œuvre pour soutenir les travailleurs admissibles en leur fournissant 500 \$ par semaine pendant un maximum de 24 semaines pour la période comprise entre le 15 mars 2020 et le 3 octobre 2020. En raison de la mise en place de l'AE-PCU, les nouvelles demandes de prestations régulières et de maladie de l'AE ont été traitées comme des demandes d'AE-PCU pendant cette période. Les demandes établies avant le 15 mars 2020 ont continué à être traitées selon les règles traditionnelles de l'assurance-emploi. Les prestations spéciales d'assurance-emploi, à l'exclusion des prestations de maladie, sont demeurées inchangées.
- Plusieurs mesures temporaires spéciales de Travail partagé ont été introduites. Les changements comprennent l'extension de la durée maximale des ententes, la levée de la période d'attente obligatoire, l'élargissement des critères d'admissibilité et la réduction du délai de traitement à 10 jours (au lieu de 30 jours). Les mesures temporaires sont en place entre le 15 mars 2020 et le 14 mars 2021.

Le 6 août 2020, EDSC a confirmé que le gouvernement mettrait en place un certain nombre de mesures de transition pour une période d'un an afin de faciliter l'accès à l'assurance-emploi. Ces mesures comprennent l'application d'un taux de chômage minimum, des crédits d'heures assurables et un taux de prestation hebdomadaire minimum pour les prestations régulières et spéciales de l'AE. Plus précisément, elles comprennent les éléments suivants:

- Un taux de chômage minimum de 13,1 % sera utilisé pour toutes les régions de l'AE à compter du 9 août 2020 (annoncé par le gouvernement le 10 août 2020). Par conséquent, il y aura une exigence d'admission uniforme de 420 heures pour les prestations régulières d'AE (avant l'application du crédit d'heures) et un minimum de 26 semaines de prestations régulières d'AE.

- Pour les prestations régulières d'assurance-emploi, y compris les prestations de Travail partagé, les demandeurs de l'assurance-emploi recevront un crédit de 300 heures assurables et le taux minimum de prestation hebdomadaire sera de 400 \$ tel qu'annoncé par le gouvernement le 20 août 2020.
- Pour les prestations spéciales d'AE, les demandeurs recevront un crédit de 480 heures assurables et le taux minimum de prestation hebdomadaire sera de 400 \$ (240 \$ pour les prestations parentales prolongées) tel qu'annoncé par le gouvernement le 20 août 2020.

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

D'autres changements aux EDMT ont été annoncés dans le budget 2018 afin de supporter les travailleurs sans emploi des industries saisonnières et ensuite en juin 2018, pour supporter les travailleurs directement ou indirectement affectés par les différends commerciaux dans les industries de l'acier et de l'aluminium.

Modifications proposées et permanentes récentes

Le budget 2018 a introduit une nouvelle prestation parentale partagée d'AE. Cette mesure est devenue permanente en mars 2019, trois mois plus tôt que prévu originalement. La mesure permet de prolonger de cinq semaines la période de prestations parentales standards ou de huit semaines la période de prestations parentales prolongées lorsque les parents conviennent de partager le congé parental. Cette nouvelle prestation est offerte aux familles admissibles comptant deux parents, y compris les couples adoptifs et de même sexe.

Le budget 2019 a annoncé une nouvelle prestation de soutien à la formation d'AE afin d'apporter une aide au revenu lorsqu'une personne doit s'absenter du travail pour poursuivre une formation. Cette prestation apportera un soutien au revenu pour une période maximale de quatre semaines à 55 % des gains hebdomadaires moyens sur une période de quatre ans. Elle devait initialement être lancée à la fin de 2020, mais EDSC a indiqué qu'elle serait retardée d'au moins un an. De plus, le gouvernement a annoncé une mesure de soutien aux petites entreprises sous forme de remise de cotisations d'AE pour aider à contrebalancer la hausse des cotisations liée à l'introduction de la nouvelle prestation de soutien à la formation. Cette remise serait disponible à partir de 2021 pour les employeurs qui paient des cotisations patronales égales ou inférieures à 20 000 \$.

D.1.2 Ministre des Finances

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

- les plus récentes données estimatives liées aux variables économiques qui sont utiles pour la fixation du taux d'équilibre prévu sur sept ans pour l'année suivante;
- les montants estimatifs portés au crédit et au débit du Compte des opérations de l'AE de l'année en cours et une estimation du montant total porté au crédit du compte au 31 décembre de l'année précédente.

Aux fins du calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2021 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 20 Informations fournies par le ministre des Finances (milliers)

	Réal		Prévision						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Population en âge de travailler (15+)	30 739	31 165	31 537	31 918	32 296	32 671	33 043	33 408	33 772
Population active	20 195	19 773	20 052	20 192	20 403	20 653	20 902	21 146	21 390
Personnes qui ont un emploi	19 050	17 844	18 489	18 839	19 142	19 435	19 674	19 904	20 143
Employés	16 148	15 043	15 660	16 006	16 299	16 569	16 786	16 988	17 194
Travailleurs indépendants	2 902	2 801	2 830	2 833	2 843	2 865	2 888	2 916	2 948
Chômeurs	1 145	1 929	1 563	1 354	1 261	1 219	1 228	1 242	1 247
Taux de chômage	5,7 %	9,8 %	7,8 %	6,7 %	6,2 %	5,9 %	5,9 %	5,9 %	5,8 %
Rémunération hebdomadaire moyenne (\$)	1 028	1 057	1 075	1 104	1 131	1 156	1 182	1 208	1 236
Croissance du revenu d'emploi moyen	2,8 %	1,4 %	2,6 %	2,9 %	2,6 %	2,1 %	2,3 %	2,2 %	2,5 %

D.2 Base de rémunération

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

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

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

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

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

La statistique portant sur le nombre d'employés par année, fournie par le ministre des Finances, représente la moyenne du nombre de personnes ayant travaillées pour un employeur public ou privé au cours d'un mois. Le nombre réel d'individus ayant un revenu d'emploi fourni par l'ARC dépasse toujours celui de la statistique mensuelle sur le nombre d'employés, car il représente l'ensemble des personnes qui ont reçu au moins un feuillet T4 et qui ont eu un revenu d'emploi

et/ou de la rémunération assurable au cours de l'année. Cette situation est principalement attribuable au fait que le nombre d'individus ayant un revenu d'emploi comprend toutes les personnes qui ont eu une rémunération à un moment donné au cours de l'année, tandis que la statistique sur le nombre d'employés n'indique que la moyenne mensuelle.

Une comparaison historique du nombre d'employés et du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi est présentée au tableau 21. Le nombre préliminaire d'individus ayant un revenu d'emploi pour l'année 2019 est établi de sorte que la rémunération assurable pour 2019 soit cohérente avec les cotisations prévues pour cette année qui sont déterminées à partir des cotisations pour l'année 2019 traitées à ce jour et de l'augmentation du revenu moyen pour 2019 fournie par le ministre des Finances.

Tableau 21 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 (%)
2013	14 955		18 424		
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 %	19 219	1,83 %	(0,12 %)
2018	15 794	1,16 %	19 620	2,09 %	0,93 %
2019	16 148	2,24 %	20 032	2,10 %	(0,14 %)

Le nombre prévu d'individus ayant un revenu d'emploi est obtenu par régression à partir d'une relation historique corrélée de 1989 à 2018, entre le nombre d'individus ayant un revenu d'emploi et le nombre d'employés.

Le tableau 22 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 2020 à 2027.

Tableau 22 Nombre projeté d'individus ayant un revenu d'emploi (milliers)

Année	Nombre projeté d'employés	Augmentation du nombre d'employés	Nombre projeté d'individus ayant un revenu d'emploi	Augmentation du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi
2020	15 043		18 672	
2021	15 660	4,10 %	19 386	3,82 %
2022	16 006	2,21 %	19 783	2,05 %
2023	16 299	1,83 %	20 118	1,70 %
2024	16 569	1,66 %	20 426	1,53 %
2025	16 786	1,30 %	20 666	1,18 %
2026	16 988	1,21 %	20 888	1,07 %
2027	17 194	1,21 %	21 113	1,08 %

Comme indiqué dans le tableau 23, d'après les données historiques portant sur le nombre d'individus ayant un revenu d'emploi et leur répartition dans les diverses catégories de revenu, la répartition des individus ayant un revenu d'emploi par rapport au niveau du revenu d'emploi moyen est relativement stable d'une année à l'autre.

Tableau 23 Répartition historique des individus ayant un revenu d'emploi par niveau de revenu d'emploi moyen

Année	Revenu d'emploi moyen (\$)	Catégorie de revenu en % du revenu d'emploi moyen					
		0 - 25 %	25 - 50 %	50 - 75 %	75 - 100 %	100 - 125 %	> 125 %
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 %
2017	48 200	21,6 %	14,5 %	13,3 %	12,4 %	9,9 %	28,2 %
2018	49 709	20,9 %	14,4 %	13,8 %	12,7 %	10,2 %	28,0 %

La répartition de 2018¹ du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi par niveau de revenu d'emploi moyen est utilisée pour calculer le pourcentage d'individus dont le revenu d'emploi est inférieur ou supérieur au MRA pour les années 2019 à 2027.

Le tableau 24 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 2013 à 2018.

Tableau 24 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
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	1,0643	64,7 %	19 219	12 425	6 794
2018	51 700	1,0400	63,8 %	19 620	12 513	7 107
2019	53 100	1,0396	63,8 %	20 032	12 773	7 258
2020	54 200	1,0467	64,1 %	18 672	11 969	6 703
2021	56 300	1,0599	64,7 %	19 386	12 536	6 850
2022	57 200	1,0460	64,1 %	19 783	12 674	7 108
2023	58 400	1,0413	63,9 %	20 118	12 846	7 273
2024	59 900	1,0464	64,1 %	20 426	13 091	7 335
2025	61 300	1,0472	64,1 %	20 666	13 252	7 414
2026	62 700	1,0478	64,2 %	20 888	13 400	7 487
2027	64 100	1,0452	64,0 %	21 113	13 519	7 594

¹ La distribution pour l'année 2020 pourrait être affectée par la pandémie de la COVID-19. Elle sera analysée lorsque les données seront disponibles.

D.2.2 Revenu d'emploi moyen et total

L'augmentation prévue du revenu d'emploi moyen, fournie par le ministre des Finances, jumelée à la hausse du nombre prévu d'individus ayant un revenu d'emploi, est utilisée pour déterminer le revenu d'emploi total pour les années 2019 à 2027. Le tableau 25 présente le calcul du revenu d'emploi total prévu pour les années 2019 à 2027, de même que les données réelles fournies par l'ARC pour les années comprises entre 2013 et 2018.

Tableau 25 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		Augmentation du revenu d'emploi total	Revenu d'emploi total (milliers)
			provenant des données T4 de l'ARC (\$)	Augmentation du revenu d'emploi moyen		
2013	18 424		45 227			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	19 219	1,83 %	48 200	2,83 %	4,71 %	926 339 401
2018	19 620	2,09 %	49 709	3,13 %	5,28 %	975 279 385
2019	s. o.	2,10 %	s. o.	2,76 %	4,91 %	1 023 211 640
2020	s. o.	(6,79 %)	s. o.	1,37 %	(5,51 %)	966 855 060
2021	s. o.	3,82 %	s. o.	2,58 %	6,51 %	1 029 774 171
2022	s. o.	2,05 %	s. o.	2,95 %	5,05 %	1 081 819 243
2023	s. o.	1,70 %	s. o.	2,55 %	4,29 %	1 128 263 669
2024	s. o.	1,53 %	s. o.	2,07 %	3,63 %	1 169 223 134
2025	s. o.	1,18 %	s. o.	2,26 %	3,46 %	1 209 730 943
2026	s. o.	1,07 %	s. o.	2,22 %	3,32 %	1 249 898 682
2027	s. o.	1,08 %	s. o.	2,49 %	3,59 %	1 294 788 017

Comme indiqué dans le tableau 26, la répartition historique du revenu d'emploi en pourcentage du revenu d'emploi moyen est relativement stable d'une année à l'autre.

Tableau 26 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 %
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 %
2017	48 200	2,3 %	5,4 %	8,3 %	10,8 %	11,1 %	62,0 %
2018	49 709	2,3 %	5,4 %	8,6 %	11,0 %	11,4 %	61,3 %

La répartition de 2018¹ 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 2019 à 2027. Le tableau 27 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 2019 à 2027. Les données réelles sont également présentées pour la période de 2013 à 2018.

Tableau 27 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
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	1,0643	29,8 %	926 339 401	275 896 851	650 442 550
2018	51 700	1,0400	29,2 %	975 279 385	285 255 566	690 023 819
2019	53 100	1,0396	29,3 %	1 023 211 640	299 294 009	723 917 630
2020	54 200	1,0467	29,6 %	966 855 060	286 144 101	680 710 958
2021	56 300	1,0599	30,2 %	1 029 774 171	310 930 778	718 843 393
2022	57 200	1,0460	29,6 %	1 081 819 243	319 789 127	762 030 116
2023	58 400	1,0413	29,3 %	1 128 263 669	330 996 273	797 267 396
2024	59 900	1,0464	29,6 %	1 169 223 134	345 874 337	823 348 797
2025	61 300	1,0472	29,6 %	1 209 730 943	358 307 195	851 423 748
2026	62 700	1,0478	29,6 %	1 249 898 682	370 569 094	879 329 588
2027	64 100	1,0452	29,5 %	1 294 788 017	382 259 940	912 528 077

D.2.3 Rémunération assurable totale

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

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

¹ La distribution pour l'année 2020 pourrait être affectée par la pandémie COVID-19. Elle sera analysée lorsque les données seront disponibles.

- 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 2013 à 2018 à partir du relevé de revenus de cotisations de l'ARC figure au tableau 28. Les cotisations nettes traitées présentées dans ce tableau ne tiennent pas compte de la réduction des cotisations en raison du crédit pour l'embauche visant les petites entreprises.

Tableau 28 Calcul de la rémunération assurable à partir des cotisations traitées (millions \$)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Cotisations nettes traitées	21 881,2	22 838,3	23 459,0	23 915,1	21 196,7	22 648,4
Remboursements non-ajustés de cotisations salariales	253,8	266,0	254,0	241,1	242,6	262,5
Excédent	3,1	3,0	3,1	2,7	3,2	2,9
Réduction des cotisations en raison des régimes d'assurance-salaire	909,0	854,0	837,4	871,2	922,2	953,2
Redressements nets (RQAP)	8,4	7,4	6,3	7,3	6,6	5,6
Autres ajustements comptables	8,8	5,7	5,0	21,7	7,3	6,3
Revenus bruts de cotisations d'AE	23 064,4	23 974,3	24 564,7	25 059,2	22 378,6	23 878,9
Répartition de la rémunération assurable (province d'emploi) :						
Hors Québec	78,0 %	78,2 %	78,4 %	78,2 %	78,1 %	78,0 %
Québec	22,0 %	21,8 %	21,6 %	21,8 %	21,9 %	22,0 %
Taux de cotisation d'AE :						
Hors Québec	1,88 %	1,88 %	1,88 %	1,88 %	1,63 %	1,66 %
Québec	1,52 %	1,53 %	1,54 %	1,52 %	1,27 %	1,30 %
Taux de cotisation moyen pondéré	1,80 %	1,80 %	1,81 %	1,80 %	1,55 %	1,58 %
Rémunération assurable totale	533 682	553 812	566 606	579 630	601 138	629 357

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 2018¹ 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 2019 à 2027. Le revenu d'emploi total limité au MRA est calculé à partir de ces répartitions. Ce revenu d'emploi limité est ensuite ajusté afin d'être cohérent avec la rémunération assurable totale, qui tient compte des emplois multiples et des emplois exclus. L'ajustement varie en fonction des changements attendus du taux de chômage. Pour 2019 à 2021, cet ajustement est présumé se situer à 96,5 %, 95,4 % et 95,9 % respectivement. Il devrait atteindre sa valeur ultime de 96,2 % en 2022. Le tableau 29 présente les détails du calcul de la rémunération assurable totale projetée pour la période allant de 2019 à 2027, de même que les données réelles pour les années 2013 à 2018. Pour l'année 2019, la rémunération assurable tient compte des cotisations traitées jusqu'à présent et est cohérente avec les cotisations prévues pour cette même année.

Tableau 29 Rémunération assurable totale projetée

Année	MRA (\$)	Revenu d'emploi total des individus ayant un revenu d'emploi inférieur au MRA (milliers \$)	Nombre d'individus ayant un revenu d'emploi supérieur au MRA (milliers)	Revenu d'emploi total pour les individus ayant un revenu d'emploi supérieur au MRA, limité au MRA (milliers \$)	Revenu d'emploi total limité au MRA (milliers \$)	Rémunération assurable totale (milliers \$)	Augmentation de la rémunération assurable totale
2013	47 400	240 789 645	6 621	313 835 684	554 625 329	533 682 404	
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	579 630 252	2,30 %
2017	51 300	275 896 851	6 794	348 518 759	624 415 610	601 138 318	3,71 %
2018	51 700	285 255 566	7 107	367 436 863	652 692 429	629 356 781	4,69 %
2019	53 100	299 294 009	7 258	385 410 782	684 704 791	660 523 390	4,95 %
2020	54 200	286 144 101	6 703	363 290 883	649 434 984	619 560 975	(6,20 %)
2021	56 300	310 930 778	6 850	385 644 396	696 575 174	668 015 592	7,82 %
2022	57 200	319 789 127	7 108	406 591 879	726 381 006	698 778 528	4,61 %
2023	58 400	330 996 273	7 273	424 724 974	755 721 247	727 003 839	4,04 %
2024	59 900	345 874 337	7 335	439 373 897	785 248 235	755 408 802	3,91 %
2025	61 300	358 307 195	7 414	454 472 398	812 779 594	781 893 969	3,51 %
2026	62 700	370 569 094	7 487	469 461 947	840 031 041	808 109 861	3,35 %
2027	64 100	382 259 940	7 594	486 765 912	869 025 852	836 002 870	3,45 %

¹ La distribution pour l'année 2020 pourrait être affectée par la pandémie COVID-19. Elle sera analysée lorsque les données seront disponibles.

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

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

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

Fractionnement basé sur la province d'emploi (T4)

Les cotisations sont versées par les employeurs et les salariés selon la province d'emploi, donc sur la base des feuillets T4. L'information historique fournie par l'ARC au sujet de la rémunération assurable repose également sur les feuillets T4 et est donc basée sur la province d'emploi. La répartition historique de la rémunération assurable selon les feuillets T4 indique que la proportion de la rémunération assurable pour l'emploi au Québec a généralement diminué jusqu'en 2015. Une légère hausse a ensuite été observée entre 2015 et 2019. Selon la tendance historique, il est attendu que la proportion de la rémunération assurable pour l'emploi au Québec restera relativement stable à 22,2 % en 2019 et 2020. Elle diminuera légèrement au cours de la période de projection de sept ans tout en restant près de 22 %. Ceci est présenté au tableau 30.

Tableau 30 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
2013	22,02 %	77,98 %
2014	21,79 %	78,21 %
2015	21,64 %	78,36 %
2016	21,84 %	78,16 %
2017	21,91 %	78,09 %
2018	21,97 %	78,03 %
2019	22,23 %	77,77 %
2020	22,17 %	77,83 %
2021	22,11 %	77,89 %
2022	22,05 %	77,95 %
2023	21,99 %	78,01 %
2024	21,93 %	78,07 %
2025	21,87 %	78,13 %
2026	21,82 %	78,18 %
2027	21,76 %	78,24 %

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

Fractionnement basé sur la province de résidence (T1)

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

L'information historique des cotisations traitées fournie par l'ARC comprend les redressements annuels entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec. Ces renseignements incluent le fractionnement entre les redressements des salariés et ceux des employeurs, et le fractionnement entre le transfert du gouvernement du Canada au gouvernement du Québec et vice-versa. Le tableau 31 présente les redressements détaillés entre les deux parties pour les années civiles 2013 à 2018. Les redressements pour les années 2017 et 2018 sont préliminaires.

Tableau 31 Redressements historiques entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec afin de refléter la province de résidence (milliers \$)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Redressements du gouvernement du Canada au gouvernement du Québec (c.-à-d. pour les résidents du Québec travaillant hors Québec):						
Part des salariés	12 060	12 155	12 241	13 145	13 652	13 807
Part de l'employeur	15 738	15 894	15 920	17 283	17 884	18 212
Total	27 799	28 049	28 161	30 428	31 537	32 019
Redressements du gouvernement du Québec au gouvernement du Canada (pour les résidents hors Québec travaillant au Québec) :						
Part des salariés	11 607	12 451	13 285	13 562	14 782	15 596
Part de l'employeur	7 744	8 234	8 581	9 528	10 196	10 844
Total	19 351	20 685	21 866	23 090	24 978	26 440
Redressement nets du gouvernement du Canada au gouvernement du Québec :						
Part des salariés	454	(296)	(1 044)	(417)	(1 130)	(1 789)
Part de l'employeur	7 994	7 660	7 339	7 755	7 688	7 368
Total	8 448	7 364	6 295	7 338	6 558	5 579

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, 2014 à 2018. La rémunération assurable des salariés qui résident hors Québec et qui travaillent au Québec représente 0,35 % 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 0,28 % de la rémunération assurable totale, a donc lieu pour tenir compte de la province de résidence, tel que présenté au tableau 32.

Tableau 32 Ajustement au fractionnement de la rémunération assurable afin de refléter la province de résidence (milliers \$)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Rémunération assurable totale	533 682 404	553 811 508	566 606 136	579 630 252	601 138 318	629 356 781
Réduction RQAP	0,36 %	0,35 %	0,34 %	0,36 %	0,36 %	0,36 %
Multiple de l'employeur moyen :						
Employeurs hors Québec	1,30	1,31	1,32	1,32	1,30	1,30
Employeurs du Québec	1,29	1,31	1,31	1,31	1,29	1,30
Redressements de l'employeur :						
Du gouvernement du Canada à celui du Québec	15 738	15 894	15 920	17 283	17 884	18 212
Du gouvernement du Québec à celui du Canada	7 744	8 234	8 581	9 528	10 196	10 844
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	3 365 149	3 460 215	3 550 507	3 644 693	3 820 121	3 885 976
Du gouvernement du Québec à celui du Canada	1 663 509	1 802 579	1 928 919	2 025 281	2 193 687	2 321 926
Transfert net (du gouvernement du Canada à celui Québec)	1 701 640	1 657 636	1 621 588	1 619 412	1 626 434	1 564 050
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	0,63 %	0,62 %	0,63 %	0,63 %	0,64 %	0,62 %
Du gouvernement du Québec à celui du Canada	0,31 %	0,33 %	0,34 %	0,35 %	0,36 %	0,37 %
Transfert net (du gouvernement du Canada à celui Québec)	0,32 %	0,30 %	0,29 %	0,28 %	0,27 %	0,25 %

La méthodologie utilisée pour ajuster la répartition de la rémunération assurable selon les redressements agrégés a été vérifiée avec les données administratives qui font partie de l'échange d'information entre le gouvernement du Canada et celui du Québec. Ces données administratives comprennent de l'information pour tous les résidents du Québec ayant soumis une déclaration de revenus et qui travaillent hors Québec, et vice-versa. La rémunération assurable réelle des résidents du Québec qui travaillent hors Québec (environ 123 000 personnes en 2018) et des résidents hors Québec qui travaillent au Québec (environ 93 000 personnes en 2018) était presque identique à celle calculée en utilisant les données agrégées.

Pour les années 2019 à 2027, 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 2014 à 2018, c'est-à-dire 0,28 %. La rémunération assurable qui en découle, selon la province de résidence, est présentée au tableau 33.

Tableau 33 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
	2018	78,03 %		21,97 %	0,25 %	77,78 %	22,22 %	629 356 781
2019	77,77 %	22,23 %	0,28 %	77,49 %	22,51 %	660 523 390	511 860 752	148 662 637
2020	77,83 %	22,17 %	0,28 %	77,55 %	22,45 %	619 560 975	480 489 401	139 071 574
2021	77,89 %	22,11 %	0,28 %	77,61 %	22,39 %	668 015 592	518 468 319	149 547 273
2022	77,95 %	22,05 %	0,28 %	77,67 %	22,33 %	698 778 528	542 763 687	156 014 841
2023	78,01 %	21,99 %	0,28 %	77,73 %	22,27 %	727 003 839	565 123 394	161 880 446
2024	78,07 %	21,93 %	0,28 %	77,79 %	22,21 %	755 408 802	587 656 727	167 752 075
2025	78,13 %	21,87 %	0,28 %	77,85 %	22,15 %	781 893 969	608 729 524	173 164 445
2026	78,18 %	21,82 %	0,28 %	77,90 %	22,10 %	808 109 861	629 543 492	178 566 370
2027	78,24 %	21,76 %	0,28 %	77,96 %	22,04 %	836 002 870	651 774 641	184 228 228

D.2.5 Remboursement des cotisations versées par les salariés

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

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

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

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

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

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

Les remboursements ajustés de cotisations sont estimés de manière que les cotisations nettes traitées qui figurent au tableau 28 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 34), les redressements nets (RQAP) qui figurent au tableau 28 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 34 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 34 présente la conciliation des cotisations nettes traitées et du calcul implicite des remboursements ajustés de cotisations salariales pour la période comprise entre 2013 à 2018. La comparaison de ce tableau et du tableau 28 pour l'année 2018 révèle que les redressements nets de 5,6 millions de dollars sont pris en compte dans le tableau 34 par le biais de revenus bruts de cotisations qui sont 13,6 millions de dollars moins élevés (23 878,9 \$ – 23 865,3 \$) et, dans le tableau 35, par le biais de remboursements de cotisations qui sont 8,0 millions de dollars moins élevés (262,5 \$ – 254,5 \$), sans effet sur les cotisations totales nettes.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Rémunération assurable totale	533 682	553 812	566 606	579 630	601 138	629 357
Répartition de la rémunération assurable (province de résidence) :						
Hors Québec	77,7 %	77,9 %	78,1 %	77,9 %	77,8 %	77,8 %
Québec	22,3 %	22,1 %	21,9 %	22,1 %	22,2 %	22,2 %
Taux de cotisation d'AE :						
Hors Québec	1,88 %	1,88 %	1,88 %	1,88 %	1,63 %	1,66 %
Québec	1,52 %	1,53 %	1,54 %	1,52 %	1,27 %	1,30 %
Taux de cotisation moyen pondéré	1,80 %	1,80 %	1,81 %	1,80 %	1,55 %	1,58 %
Revenus bruts de cotisations d'AE	23 049,6	23 960,3	24 551,3	25 045,1	22 364,5	23 865,3
Remboursements ajustés de cotisations salariales	247,5	259,4	246,9	234,4	235,2	254,5
Excédent	3,1	3,0	3,1	2,7	3,2	2,9
Réduction des cotisations en raison des RAS admissibles	909,0	854,0	837,4	871,2	922,2	953,2
Redressements nets (RQAP)	-	-	-	-	-	-
Autres ajustements comptables	8,8	5,7	5,0	21,7	7,3	6,3
Cotisations nettes traitées	21 881,2	22 838,3	23 459,0	23 915,1	21 196,7	22 648,4

Les remboursements ajustés de cotisations salariales, divisés par le taux de cotisation moyen, servent à établir l'estimation de la rémunération assurable totale faisant l'objet d'un remboursement de cotisations salariales subséquent. Les calculs sont basés sur les données historiques fournies par l'ARC. Tel que présenté au tableau 35, la rémunération assurable totale assujettie à un remboursement de cotisations salariales subséquent, en pourcentage de la rémunération assurable totale, est en moyenne 2,47 % entre 2014 et 2018. Ce pourcentage est présumé demeurer constant à 2,47 %, jusqu'en 2027.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Rémunération assurable totale (RAT)	533 682	553 812	566 606	579 630	601 138	629 357
Remboursements ajustés de cotisations salariales	248	259	247	234	235	255
Taux de cotisation moyen	1,80 %	1,80 %	1,81 %	1,80 %	1,55 %	1,58 %
RAT assujettie à un remboursement	13 754	14 388	13 674	13 022	15 172	16 110
RAT assujettie à un remboursement (% de la RAT)	2,58 %	2,60 %	2,41 %	2,25 %	2,52 %	2,56 %

D.2.6 Rémunération des travailleurs indépendants

Depuis le 31 janvier 2010, en vertu de la *Loi sur l'équité pour les travailleurs indépendants*, les travailleurs indépendants peuvent volontairement choisir de conclure une entente avec la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la « Commission ») par l'entremise de Service Canada pour adhérer au régime d'AE, verser des cotisations d'AE au taux de cotisation des salariés et être admissibles aux prestations spéciales. Les travailleurs indépendants qui résident

au Québec continueront de demander des prestations MPA par le biais du RQAP; toutefois, ils peuvent avoir accès aux prestations de maladie, de compassion et de proches aidants d'enfants ou d'adultes de l'AE. La base de rémunération utilisée pour calculer le taux d'équilibre prévu sur sept ans doit donc tenir compte de la rémunération admissible des travailleurs indépendants qui choisissent d'adhérer au régime d'AE.

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

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

Nombre prévu de participants

EDSC assure le suivi du nombre d'adhésions hebdomadaires de travailleurs indépendants au régime d'AE par province et a fourni des données sur les adhésions des travailleurs indépendants pour chaque semaine jusqu'en juin 2020. Les données sur l'adhésion comprennent des ajustements pour les particuliers qui ont quitté le régime au courant de chaque semaine. Le tableau 36 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 2021 à 2027 est basée sur la moyenne d'adhésions hebdomadaires des trois dernières années (2017-2019), tandis que l'hypothèse pour compléter l'année 2020 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 jusqu'en juin 2020 et le nombre d'adhésions projeté, le tableau 36 présente le nombre historique et projeté de travailleurs indépendants participant à l'AE de 2010 à 2027.

Tableau 36 Projection du nombre de travailleurs indépendants participant à l'AE

Participants cumulatifs lors de la dernière semaine de:	Résidents hors Québec	Résidents du Québec	Total
2010	4 443	1 367	5 810
2011	7 114	2 482	9 596
2012	9 059	3 092	12 151
2013	10 574	3 358	13 932
2014	11 893	3 482	15 375
2015	13 422	3 656	17 078
2016	14 997	3 824	18 821
2017	16 708	3 978	20 686
2018	18 483	4 198	22 681
2019	20 322	4 429	24 751
2020	27 890	6 579	34 469
2021	29 665	6 781	36 445
2022	31 474	6 986	38 460
2023	33 249	7 188	40 437
2024	35 024	7 389	42 413
2025	36 799	7 591	44 390
2026	38 574	7 793	46 367
2027	40 349	7 994	48 343

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 2020 et 2027.

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 2018. 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 2020 à 2027. 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 37 indique la rémunération admissible prévue des travailleurs indépendants qui résident au Québec et hors Québec pour les années 2019 à 2027.

Tableau 37 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
2019				191 238				21 590	212 829
2020	1,37 %	37,2 %	39,1 %	266 057	1,37 %	48,5 %	50,6 %	32 510	298 568
2021	2,58 %	6,4 %	9,1 %	290 303	2,58 %	3,1 %	5,7 %	34 373	324 676
2022	2,95 %	6,1 %	9,2 %	317 088	2,95 %	3,0 %	6,1 %	36 459	353 547
2023	2,55 %	5,6 %	8,3 %	343 523	2,55 %	2,9 %	5,5 %	38 469	381 992
2024	2,07 %	5,3 %	7,5 %	369 353	2,07 %	2,8 %	4,9 %	40 367	409 720
2025	2,26 %	5,1 %	7,4 %	396 848	2,26 %	2,7 %	5,1 %	42 407	439 255
2026	2,22 %	4,8 %	7,2 %	425 245	2,22 %	2,7 %	4,9 %	44 502	469 747
2027	2,49 %	4,6 %	7,2 %	455 874	2,49 %	2,6 %	5,1 %	46 789	502 663

D.3 Dépenses

Les dépenses d'AE comprennent les prestations de la partie I et de la partie II (prestations d'emploi et mesures de soutien), les frais administratifs et les créances douteuses. Les prestations d'AE incluent également des initiatives de dépenses temporaires, notamment des projets pilotes ou toute mesure spéciale annoncée par le gouvernement du Canada. En 2020, cela inclut la nouvelle prestation de la partie VIII.4 (AE-PCU).

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 nécessitant des soins de fin de vie (prestations de compassion), ou qui s'absentent du travail pour fournir des soins ou un soutien à un membre de la famille gravement malade ou blessé (prestations pour proches aidants);
- la prestation de soutien à la formation (proposée dans le budget de 2019 et qui devrait être lancée en 2021).

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

partie II, les frais administratifs, les créances douteuses et les pénalités sont aussi traités dans cette section.

D.3.1 Prestations hebdomadaires moyennes

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

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

La limite des prestations payables est déterminée par le MRA. En 2021, la prestation hebdomadaire maximale représente 55 % du MRA annuel de 56 300 \$ divisé par 52, soit 595 \$.

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

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

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

Où :

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

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

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

La proportion des semaines de prestations dont la rémunération des demandeurs est au-dessus du MRA a diminué à 46,5 % en 2017 avant d'augmenter à 47,0 % et à 47,9 % en 2018 et 2019 respectivement. Selon les données partielles, cette proportion devrait être de 47,2 % en 2020. Il

est présumé qu'elle restera constante à 47,2 % par la suite.

Tableau 38 Pourcentage des semaines de prestations dont la rémunération assurée des demandeurs est au-dessus du MRA

Année	% au-dessus du MRA
2013	41,9 %
2014	44,6 %
2015	47,2 %
2016	48,0 %
2017	46,5 %
2018	47,0 %
2019	47,9 %
2020	47,2 %
2021-2027	47,2 %

En 2019, les PHM pour les demandeurs dont la rémunération assurée est au-dessus et en-dessous du MRA étaient respectivement de 562 \$ et 372 \$.

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 3,0 % pour 2020 et 2021 respectivement. L'augmentation annuelle moyenne pour les années 2022 à 2027 est de 2,3 %. Ces taux de croissance des PHM s'appliquent, en général, à tous les types de prestations à partir de 2021.

Tableau 39 Facteurs de croissance des prestations hebdomadaires moyennes

	Réel		Prévision						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Rémunération hebdomadaire moyenne (\$)	1 028	1 057	1 075	1 104	1 131	1 156	1 182	1 208	1 236
% de variation	2,7 %	2,8 %	1,7 %	2,7 %	2,4 %	2,2 %	2,2 %	2,2 %	2,3 %
MRA (\$)	53 100	54 200	56 300	57 200	58 400	59 900	61 300	62 700	64 100
% de variation	2,7 %	2,1 %	3,9 %	1,6 %	2,1 %	2,6 %	2,3 %	2,3 %	2,2 %
Proportion supérieure au MRA	47,9 %	47,2 %	47,2 %	47,2 %	47,2 %	47,2 %	47,2 %	47,2 %	47,2 %
Proportion inférieure au MRA	52,1 %	52,8 %	52,8 %	52,8 %	52,8 %	52,8 %	52,8 %	52,8 %	52,8 %
Croissance des PHM	1,7 %	2,1 %	3,0 %	2,1 %	2,2 %	2,4 %	2,3 %	2,2 %	2,3 %

D.3.2 Demandeurs potentiels

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

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

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

Le nombre de demandeurs potentiels est donc estimé ¹ en additionnant :

- Le nombre de personnes sans emploi fourni par le ministre des Finances, duquel est soustrait :
 - le nombre de chômeurs sans gains assurables au cours des 52 dernières semaines, c'est-à-dire, travailleurs autonomes, travailleurs familiaux non rémunérés et personnes qui n'ont pas travaillé au cours des 52 dernières semaines;
 - le nombre de chômeurs dont le motif de cessation d'emploi est non valable ²; et
- Le nombre moyen de prestataires réguliers d'AE qui ont actuellement un emploi, c'est-à-dire, les personnes qui touchent des prestations régulières, mais qui sont exclues des statistiques sur les chômeurs (prestataires qui travaillent pendant une période de prestations d'AE). Il faut ajouter ces personnes puisqu'elles ne sont pas prises en compte dans la définition de chômeur.

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

¹ 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>).

Tableau 40 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
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	1 361	507	37,3 %	162	11,9 %	88	6,5 %	779	57,3 %
2017	1 247	502	40,3 %	149	12,0 %	88	7,1 %	683	54,8 %
2018	1 155	461	39,9 %	182	15,8 %	77	6,7 %	589	51,0 %
2019	1 144	427	37,3 %	172	15,0 %	74	6,5 %	619	54,1 %

* La statistique sur le motif de cessation d'emploi non valable pour l'année civile 2019 est estimée.

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

- Le pourcentage de chômeurs sans gains assurables au cours des 52 dernières semaines 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 40,3 % en 2017 avant de diminuer à nouveau dans les deux années suivantes pour atteindre 37,3 % en 2019. Le nombre d'individus sans rémunération assurable au cours des 52 dernières semaines a aussi diminué entre 2018 et 2019, de 461 000 à 427 000. Selon l'expérience observée au cours des six premiers mois de 2020, la proportion d'individus sans rémunération assurable au cours des 52 dernières semaines est prévue diminuer à 27,0 % en 2020. Il est présumé que cette proportion augmentera ensuite jusqu'à ce qu'elle atteigne une valeur ultime de 38,0 % de chômeurs en 2024. La forte baisse en 2020 est attribuable à l'arrêt forcé de l'économie créé par la pandémie de la COVID-19. Comparativement aux autres années, plus d'employés ayant des gains assurables au cours des 52 dernières semaines ont perdu leur emploi, et donc, inversement, le pourcentage de chômeurs sans rémunération assurable au cours des 52 dernières semaines a diminué.
- 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. Le pourcentage de 15,8 % observé en 2018 est plus élevé que le 12,0 % observé en 2017. Il est présumé que ce pourcentage diminuera à 15,0 % en 2019 et à 11,0 % en 2020 avant d'augmenter jusqu'à sa valeur ultime de 13,0 % en 2022. La forte baisse en 2020 est attribuable à l'arrêt forcé de l'économie créé par la pandémie de la COVID-19. Selon les données des premiers mois de 2020 publiées par Statistique Canada, une plus faible proportion de personnes ont quitté leur emploi pour retourner à l'école, parce qu'elles sont insatisfaites ou pour partir à la

retraite par rapport aux autres années. Cela a créé une pression à la baisse sur le pourcentage de chômeurs ayant un motif de cessation d'emploi non valable.

- Le ratio des bénéficiaires qui travaillent aux chômeurs est normalement relativement stable et peut être projeté en utilisant une moyenne des quelques dernières années. Cependant, compte tenu de la pandémie de la COVID-19, le ratio devrait diminuer considérablement en 2020. Basés sur les premiers mois d'information disponibles pour 2020, il est estimé que le ratio de bénéficiaires qui travaillent par rapport aux chômeurs diminuera à 3,5 % en 2020. Il augmentera ensuite lentement pour atteindre une valeur ultime de 6,5 % en 2023.

La proportion et le nombre projetés de demandeurs potentiels sont présentés dans le tableau 41. Le nombre de demandeurs potentiels, en pourcentage des chômeurs, devrait diminuer pour passer de 65,5 % en 2020 à 55,5 % en 2024.

Tableau 41 Projection du nombre de demandeurs potentiels

Année civile	Nombre de chômeurs (C) (milliers)	Sans rémunération assurable au cours des 52 dernières semaines		Bénéficiaires qui travaillent	Demandeurs potentiels	
		Motif de cessation d'emploi non valable			En % des C	Nombre (milliers)
2020	1 929	27,0 %	11,0 %	3,5 %	65,5 %	1 265
2021	1 563	35,0 %	12,0 %	4,5 %	57,5 %	899
2022	1 354	36,0 %	13,0 %	5,5 %	56,5 %	765
2023	1 261	37,0 %	13,0 %	6,5 %	56,5 %	712
2024	1 219	38,0 %	13,0 %	6,5 %	55,5 %	676
2025	1 228	38,0 %	13,0 %	6,5 %	55,5 %	681
2026	1 242	38,0 %	13,0 %	6,5 %	55,5 %	690
2027	1 247	38,0 %	13,0 %	6,5 %	55,5 %	692

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

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

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

- Certains demandeurs potentiels n'ont pas accumulé le nombre d'heures d'emploi assurable requis, lequel varie entre 420 et 700 heures selon la région économique dans laquelle ils habitent;

- Certains demandeurs potentiels ne présentent pas de demande de prestations;
- Certains demandeurs potentiels sont en attente de recevoir des prestations ou ont déjà touché des prestations et ont épuisé le nombre de semaines pendant lesquelles ils avaient droit de recevoir des prestations régulières et sont toujours sans emploi.

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

Tableau 42 Taux d'indemnisation historique

Année civile	Nombre de demandeurs potentiels (milliers)	Bénéficiaires de prestations régulières (milliers)	Taux d'indemnisation
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	72,3 %
2017	683	533	78,0 %
2018	589	464	78,8 %
2019	619	452	72,9 %

Le taux d'indemnisation a diminué de 80,9 % en 2010 à 70,2 % en 2015; cependant, il a augmenté à 72,3 % en 2016 et à 78,0 % en 2017, principalement en raison des 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 en 2017). Le taux est demeuré élevé (78,8 %) en 2018 en raison de la prolongation du nombre de semaines de prestations dans certaines régions touchées par la chute du prix des matières premières. Il est présumé que ce taux diminuera à 72,9 % en 2019 en raison de la fin de certaines mesures temporaires. L'estimation préliminaire pour 2020 est de 45,0 % et augmente à 70,0 % en 2021 et à 72,5 % en 2022 avant d'atteindre sa valeur ultime de 75,0 % en 2023. Le faible taux d'indemnisation pour 2020 et 2021 est attribuable à l'AE-PCU mise en place par le gouvernement pour les demandes à compter du 15 mars 2020, ainsi qu'aux mesures de transition visant à faciliter l'accès à l'AE lorsque la PCU et l'AE-PCU se termineront. La majorité des personnes qui auraient normalement reçu des prestations régulières d'AE et qui auraient été comptées comme prestataires réguliers de l'AE reçoivent plutôt les prestations de la mesure spéciale et sont comptabilisées autrement.

D.3.4 Nombre de semaines

Les dépenses d'AE sont comptabilisées selon la comptabilité d'exercice dans le Compte des opérations de l'AE, c'est-à-dire qu'elles sont comptabilisées à la période où elles auraient dû être

payées, sans égard au retard de traitement des paiements. Par exemple, si un demandeur a droit à des prestations à compter de la première semaine de décembre 2019, mais ne reçoit sa première prestation qu'en février 2020, la portion de la prestation liée au mois de décembre sera comptabilisée dans le Compte des opérations de l'AE pour l'année 2019.

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

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

Année civile	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Nombre de semaines	52,2	52,4	52,2	52,0	52,0	52,4	52,2	52,2	52,2

D.3.5 Prestations régulières

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

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

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

Où :

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

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

Le taux de croissance projeté de chaque variable est appliqué aux prestations de 2019, soit la

dernière année pour laquelle les prestations régulières réelles d'AE sont connues. Les prestations régulières sont donc projetées de la manière décrite ci-après, à partir de l'année de référence.

$$\text{Prestations régulières}_T = \frac{\text{DP}_T}{\text{DP}_{T-1}} \times \frac{\text{NS}_T}{\text{NS}_{T-1}} \times \frac{\text{PHM}_T}{\text{PHM}_{T-1}} \times \frac{\text{TI}_T}{\text{TI}_{T-1}} \times \text{Prestations régulières}_{T-1}$$

Croissance annuelle des demandeurs potentiels

Croissance annuelle des prestations moyennes

Croissance annuelle du ratio des demandeurs potentiels qui touchent des prestations

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

Le projet pilote et les mesures spéciales sont ensuite ajoutés aux prévisions des prestations régulières, comme le montre le tableau 44.

Tableau 44 Prestations régulières (millions \$)

	Réal				Prévision					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	
Prestations régulières (de base)	10 647	13 732	15 567	13 950	13 745	13 466	13 827	14 305	14 683	
Extension de l'aide à l'emploi destinée aux travailleurs des industries saisonnières	68	84	80	52	10	-	-	-	-	
Mesure - Taux de chômage à 13,1 % pour toutes les régions	-	181	944	296	2	-	-	-	-	
Mesure - Crédit de 300 heures assurables	-	527	2 194	557	5	-	-	-	-	
Mesure - Prestation minimale de 400 \$	-	95	699	134	0	-	-	-	-	
Total des prestations régulières	10 715	14 619	19 485	14 989	13 762	13 466	13 827	14 305	14 683	

D.3.6 Prestations de pêcheurs

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

$$\text{PP}_T = \left(\frac{\text{NS}_T}{\text{NS}_{T-1}} \times \frac{\text{PHM}_T}{\text{PHM}_{T-1}} \right) \times \text{PP}_{T-1}$$

Croissance annuelle des prestations moyennes

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 pêcheurs est présentée dans le tableau suivant.

	Réal		Prévision						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Total des prestations de pêcheurs	340	348	357	363	371	383	391	399	408

D.3.7 Prestations pour travail partagé

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

Les prestations pour travail partagé sont projetées à partir des dépenses de travail partagé attendues pour l'année 2020, multipliées par le changement prévu du nombre d'employés et de prestations moyennes. Sur la base des six premiers mois de 2020, le nombre de semaines de prestations de travail partagé a considérablement augmenté, entraînant un ajustement de 600 % par rapport à l'année précédente. L'augmentation peut être attribuée à la pandémie de la COVID-19 et devrait être temporaire. Par conséquent, le nombre de semaines de prestations a été ajusté à la baisse en 2021 et 2022. De plus, la prestation hebdomadaire moyenne est ajustée à la hausse de 20 % en 2020, tel qu'observé dans les six premiers mois d'expérience.

Les prestations pour travail partagé qui sont reliées à la prolongation de la durée maximale pour les industries du bois d'oeuvre et de l'acier et de l'aluminium et à l'amélioration temporaire en raison de la pandémie de la COVID-19 sont fournies par le ministre de l'EDS et ajoutées aux prestations de base du travail partagé.

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

Où :

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

Le tableau 46 présente les dépenses pour travail partagé de 2019 ainsi que les prévisions jusqu'en 2027.

	Réal		Prévision						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Prestations pour travail partagé (de base)	12	98	42	17	18	19	20	20	21
Prolonger la durée maximale	0	12	3	-	-	-	-	-	-
Mesure temporaire pour travail partagé – COVID-19	-	8	3	-	-	-	-	-	-
Total des prestations pour travail partagé	13	117	47	17	18	19	20	20	21

D.3.8 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 2019.

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

Où :

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

Les données sur les prestations de maladie montrent une diminution du nombre de semaines de prestations pour les six premiers mois de 2020. Pour l'année complète, le nombre de semaines de prestations de maladie est ajusté à la baisse, par un facteur de 20 %. Cette diminution du nombre de semaines devrait être temporaire en raison de la pandémie de la COVID-19 et de l'AE-PCU. À mesure que la situation revient à la normale et que l'AE-PCU se termine, le nombre

de semaines de prestations de maladie est ajusté à la hausse, de 10 % en 2021, 7,5 % en 2022 et 1,5 % en 2023. La prestation hebdomadaire moyenne est ajustée à la hausse de 2,5 % en 2020.

Les données sur les demandes de prestations de maternité et parentales (MP) montrent un nombre de semaines de prestations MP plus élevé que prévu pour les six premiers mois de 2020. Pour l'année complète 2020, le nombre de semaines de prestations est donc ajusté à la hausse, par un facteur de 5 %. Le nombre de semaines pour les prestations normales (c'est-à-dire avant l'application des mesures de transition temporaires) est ensuite ajusté à la baisse en 2021, par un facteur de 9,0 %. Une augmentation de 8,0 % et 1,75 % est prévue en 2022 et 2023 respectivement

Aux fins des projections, les dépenses relatives aux mesures et changements de programme récents sont exclues des dépenses de l'année de référence. Les facteurs d'accroissement sont appliqués aux dépenses réduites. Les dépenses relatives aux changements récents sont ensuite additionnées pour obtenir le total des prestations spéciales. Ainsi, les mesures de transition introduites par le gouvernement devraient plus que compenser la réduction temporaire des prestations de maladie et MP.

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

Selon les projections, en 2021, les travailleurs indépendants qui participent au régime d'AE recevront un montant de 16,2 millions de dollars en prestations MP, 0,9 million de dollars en prestations de maladie, 43 000 dollars en prestations de compassion et 119 000 dollars en prestations pour proches aidants.

Tableau 47 Prestations spéciales

	Réal		Prévision						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Salariés (millions \$)									
Prestations MP	3 905	3 914	3 802	4 267	4 520	4 742	4 895	5 066	5 244
Prestations de maladie	1 864	1 459	1 713	1 913	2 022	2 121	2 190	2 266	2 346
Prestations de compassion	49	46	49	51	53	56	58	60	62
Prestations pour les proches aidants	88	84	90	94	97	102	105	109	113
Sous-total	5 906	5 503	5 654	6 325	6 693	7 021	7 249	7 501	7 764
Travailleurs indépendants (milliers \$)									
Prestations MP	10 236	11 367	16 177	17 541	18 983	20 529	21 935	23 468	25 123
Prestations de maladie	555	617	878	952	1 030	1 114	1 190	1 273	1 363
Prestations de compassion	17	30	43	46	50	54	58	62	66
Prestations pour les proches aidants	75	83	119	129	139	150	161	172	184
Sous-total	10 883	12 097	17 215	18 667	20 202	21 847	23 344	24 975	26 736
Changements récents permanents (millions \$)									
Prestations parentales partagées	223	277	289	301	313	326	339	353	368
Changements récents temporaires (millions \$)									
Mesure - Taux de chômage à 13,1 % pour toutes les régions*	-	8	59	11	0	-	-	-	-
Mesure - Crédit de 480 heures assurables*	-	118	917	211	0	-	-	-	-
Mesure - Prestation minimale de 400 \$*	-	38	280	54	0	-	-	-	-
Total (millions \$)									
Prestations MP	4 139	4 313	4 954	4 771	4 852	5 088	5 257	5 443	5 637
Prestations de maladie	1 864	1 509	2 095	1 998	2 023	2 122	2 191	2 267	2 347
Prestations de compassion	49	48	59	54	54	56	58	60	62
Prestations pour les proches aidants	88	87	108	98	97	102	106	109	113
Total des prestations spéciales	6 140	5 956	7 216	6 921	7 026	7 369	7 611	7 879	8 159

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

D.3.9 Remboursement de prestations

Lorsque le revenu d'un prestataire au cours d'une année d'imposition est supérieur à 1,25 fois le MRA annuel, le prestataire peut devoir rembourser une partie des prestations régulières et de pêcheur reçues. Les remboursements de prestations qui figurent au Compte des opérations de l'AE incluent une estimation pour l'année d'imposition en cours, selon les remboursements de prestations régulières et de pêcheur, ainsi qu'une conciliation entre les remboursements de prestations 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 2020 de l'année précédente est basée sur les six premiers mois d'expérience et les facteurs de complétion historiques après six mois.

**Tableau 48 Prestations d'AE à rembourser
(millions \$)**

	Réal		Prévision						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Prévisions pour l'année courante	335	356	472	365	336	330	338	350	359
Année précédente									
Montant réel	298	263	356	472	365	336	330	338	350
Prévisions	(336)	(335)	(356)	(472)	(365)	(336)	(330)	(338)	(350)
Sous-total (ajustement pour l'année précédente)	(38)	(72)	-	-	-	-	-	-	-
Remboursements en raison des trop-payés	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)
Total	289	276	464	357	328	321	330	342	351

D.3.10 Prestations d'AE (Partie II)

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

Les montants présentés dans le tableau 49 incluent les investissements additionnels dans les EDMT de 1,8 milliard de dollars annoncés dans le budget 2017 (1,25 milliard de dollars restants pour les années civiles 2020 à 2022), les investissements dans les EDMT annoncés dans le budget de 2018 pour supporter les travailleurs saisonniers (3,7 millions de dollars restants pour l'année civile 2020), ainsi que les investissements dans les EDMT annoncés en juin 2018 afin de soutenir les travailleurs touchés par les tarifs sur l'acier et l'aluminium (14,1 millions de dollars restants pour l'année civile pour 2020).

**Tableau 49 Prestations d'emploi et mesures de soutien
(millions \$)**

	Réal		Prévision						
	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26	2026-27	2027-28
PEMS (exercice)	2 476	2 449	2 531	2 532	2 107	2 107	2 107	2 107	2 107
	Réal		Prévision						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
PEMS (année civile)	2 464	2 899	2 529	2 532	2 107	2 107	2 107	2 107	2 107

D.3.11 Frais administratifs

À l'instar des prestations de la partie II, les estimations annuelles prévues des frais administratifs d'AE sont fournies par EDSC selon l'année d'exercice. Les frais selon l'année civile présentés dans le tableau 50 sont basés sur 25 %, de l'exercice en vigueur et 75 % de l'exercice suivant.

Tableau 50 Frais administratifs (millions \$)	Réel		Prévision						
	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26	2026-27	2027-28
Frais administratifs (exercice)*	1 909	1 971	1 807	1 792	1 788	1 783	1 783	1 783	1 783
	Réel		Prévision						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Frais administratifs (année civile)*	1 890	1 944	1 860	1 796	1 789	1 784	1 783	1 783	1 783

* Les frais administratifs liés à la nouvelle prestation de soutien à la formation proposée dans le budget de 2019, dont le lancement est prévu à la fin de 2021, sont inclus.

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 2020 à 2027 sont projetés à partir des frais réels assumés en 2019 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 51 Frais administratifs variables (millions \$)	Réel		Prévision						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Frais administratifs variables	17,2	17,3	17,3	17,4	17,5	17,5	17,6	17,6	17,8

D.3.12 Créances douteuses

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

Les dépenses de l'année civile pour créances douteuses comprises dans le solde de clôture du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2019 équivalaient à 25 % des charges de 2018-2019 et à 75 % des charges de 2019-2020.

Selon l'exercice financier 2019-2020, la provision pour créances douteuses correspond à 1,9 %

des prestations projetées pour la partie I. Les montants radiés pour les années à partir de 2020-2021 sont projetés en utilisant le ratio des montants radiés en 2019-2020 sur la provision pour créances douteuses en début d'année ainsi que l'augmentation prévue des prestations.

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 52 Dépenses pour créances douteuses (millions \$)

	Réal		Prévision						
	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26	2026-27	2027-28
Provision pour créances douteuses (exercice en cours)	399	506	422	401	403	414	428	441	454
Montant net de la provision (exercice précédent)									
Provision pour créances douteuses (exercice précédent)	400	399	506	422	401	403	414	428	441
Montants radiés	(66)	(82)	(97)	(60)	(64)	(68)	(71)	(73)	(75)
Total	334	317	409	362	337	335	343	355	366
Dépenses pour créances douteuses (exercice)	65	189	13	40	66	79	85	86	88
	Réal		Prévision						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Dépenses pour créances douteuses (année civile)	74	158	57	33	59	76	83	86	88

D.3.13 Pénalités

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

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

Tableau 53 Pénalités (millions \$)

	Réal		Prévision						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Pénalités	55	72	93	77	74	74	76	79	81

D.3.14 Intérêt

L'intérêt est imputé sur le solde des créances de l'AE attribuables à de fausses déclarations, y compris les trop-payés et les pénalités. Conformément au *Règlement sur les intérêts et les frais administratifs*, le taux d'intérêt facturé aux prestataires d'AE, aux employeurs ou aux tiers sur les dettes impayées est égal à 3 % plus le taux d'escompte moyen de la Banque du Canada (taux cible du financement plus 0,25 %) du mois précédent¹.

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

Le taux cible du financement pour 2019 était de 1,75 %. Il a été abaissé à 1,25 % le 4 mars 2020, à 0,75 % le 16 mars 2020 et à 0,25 % le 27 mars 2020. Le taux d'actualisation correspondant (taux d'escompte) à partir de mars 2020 est de 0,50 % (0,25 % + 0,25 %). Le taux cible du financement prévu pour 2020 et 2021 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 mai 2020. Il devrait ensuite augmenter dans les années suivantes pour atteindre une valeur ultime de 2,1 % avec un taux d'actualisation correspondant de 2,35 % en 2027. Le taux d'intérêt facturé sur les comptes en souffrance est ainsi projeté à 5,35 % (2,35 % + 3,00 %) en 2027.

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 2020 sont basés sur les intérêts de 2019, augmentés pour les variations des prestations de la partie I et du taux d'intérêt moyen entre 2019 et 2020.

**Tableau 54 Intérêt prélevé sur les comptes débiteurs en souffrance
(millions \$)**

	Réel	Prévision							
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Taux d'intérêt moyen	5,00 %	3,93 %	3,75 %	3,85 %	4,15 %	4,35 %	4,65 %	4,95 %	5,35 %
Intérêt	22	22	27	23	23	24	27	30	33

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

La présente annexe décrit les données, la méthodologie et les hypothèses qui sous-tendent le calcul de la réduction des cotisations patronales en 2021 en raison des régimes d'assurance-salaire (RAS) admissibles. Ce calcul est inclus dans le présent rapport. Les données et hypothèses ont été mises à jour pour refléter l'expérience la plus récente, mais la méthodologie utilisée est la même que le rapport actuariel précédent.

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

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

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

Le programme de réduction des cotisations (PRC) a été établi en 1971, en même temps que les prestations de maladie du régime d'assurance-chômage. À cette époque, de nombreux travailleurs bénéficiaient déjà d'une protection, parrainée par l'employeur, contre la perte de salaire attribuable à une maladie. Il a été convenu que l'instauration de prestations de maladie d'AE pourrait engendrer un dédoublement des coûts pour les employeurs et les employés. Comme l'indique le *Livre blanc sur l'assurance-chômage* de 1970, des préoccupations au sujet des coûts et la volonté de reconnaître le rôle des RAS existants expliquent la décision qui a été prise de compléter ces régimes au lieu de les remplacer. Par conséquent, les prestations payables par les RAS sont déduites des prestations de maladie d'AE, à l'exception des prestations versées par un régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC)¹ enregistré. Autrement dit, le régime d'AE assume le rôle de deuxième payeur par rapport aux RAS parrainés par les employeurs qui ne sont pas des régimes de PSC enregistrés. Cela signifie que l'employé qui est malade et qui n'est pas couvert par un régime de PSC enregistré fait d'abord appel au régime de son employeur et ne touche des prestations de maladie d'AE que si son employeur n'offre pas de RAS ou s'il a épuisé les prestations offertes par le régime de son employeur.

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

¹ Les PSC sont des prestations supplémentaires qui sont versées à un employé qui reçoit des prestations d'AE durant une période de chômage attribuable à un arrêt temporaire de travail, à une formation, à une maladie, blessure ou mise en quarantaine. Ces prestations sont versées selon les clauses du régime de PSC financé par l'employeur. Les versements provenant d'un régime de PSC enregistré qui satisfait aux exigences de l'article 37 du Règlement sur l'assurance-emploi ne sont pas déduits des prestations d'AE de l'employé.

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

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

Catégorie 1: Régimes de congés de maladie cumulatifs qui permettent d'accumuler au moins une journée de maladie par mois et dont l'accumulation totale maximale est d'au moins 75 jours.

Catégorie 2: Régimes améliorés de congés de maladie cumulatifs qui permettent d'accumuler au moins 1 2/3 jour de maladie par mois et dont l'accumulation totale maximale est d'au moins 125 jours.

Catégorie 3: Régimes d'indemnités hebdomadaires dont la période maximale de prestations est d'au moins 15 semaines.

Catégorie 4: Régimes spéciaux d'indemnités hebdomadaires fournis par certains employeurs publics et parapublics d'une province dont la période maximale de prestations est d'au moins 52 semaines.

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

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

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

Le ratio de coût du premier payeur et le ratio de coût réel reposent sur des moyennes triennales pour la période se terminant deux ans avant l'année pour laquelle le calcul est fait. Par conséquent, pour 2021, le ratio de coût du premier payeur et le ratio de coût réel sont basés sur les années 2017, 2018 et 2019. La formule détaillée servant au calcul des taux de réduction

figure à l'annexe B du présent rapport.

Les sous-sections qui suivent fournissent de plus amples renseignements à propos du ratio de coût du premier payeur et du ratio de coût réel, de même que les taux de réduction, les multiples de l'employeur réduits et le montant estimatif de réduction des cotisations en 2021 qui en découlent.

E.2 Ratio de coût du premier payeur

Le ratio de coût du premier payeur représente le montant théorique moyen des prestations de maladie d'AE liées à un emploi¹ qui aurait été payé si les prestations payables dans le cadre d'un régime collectif d'assurance-salaire en cas de maladie ou d'invalidité ou d'un régime de congés de maladie payés n'étaient pas prises en compte pour déterminer les prestations payables en vertu de la Loi sur l'AE. Ce ratio est exprimé en pourcentage de la rémunération assurable moyenne pour tous les assurés. On obtient ainsi un ratio de coût du premier payeur uniforme qui reflète la moyenne nationale pour tous les cotisants d'AE. Cette approche est cohérente avec le fait que les cotisants paient le même taux de cotisation conformément au principe de mise en commun du risque.

Afin de calculer les taux de réduction pour 2021 le ratio de coût du premier payeur est égal au résultat obtenu en divisant la moyenne des coûts du premier payeur pour les années 2017 à 2019, par la moyenne de la rémunération assurable moyenne de toutes les personnes assurées pour les années 2017 à 2019.

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. 2017 et 2018). Les renseignements sur le coût du premier payeur pour 2017 et 2018 sont fournis dans le rapport actuariel 2020.

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

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

¹ Une demande de prestations de maladie d'AE est considérée comme liée à un emploi si l'arrêt de rémunération est le résultat d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine.

semaine (le taux d'incidence de maladie d'AE), la probabilité d'être admissible et de présenter une demande de prestations d'AE, ainsi que la probabilité d'être lié à un emploi au moment de la maladie.

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

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

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

Par conséquent, pour 2019 le nombre de demandes de prestations de maladie d'AE liées à un emploi selon une situation théorique du premier payeur est de 685 319 et la durée moyenne attendue de ces demandes est de 9,0 semaines. Le nombre résultant de semaines de prestations de maladie d'AE liées à un emploi selon une situation théorique du premier payeur pour 2019

est de 6 195 852.

Le nombre de semaines de prestations de maladie d'AE liées à un emploi selon une situation théorique du premier payeur pour 2017 et 2018 est de 5 591 763 et 5 990 174 respectivement. Le rapport actuariel 2020 fournit plus d'informations.

E.2.2 Prestations de maladie hebdomadaires moyennes

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

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

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

Les prestations de maladie hebdomadaires moyennes selon une situation théorique du premier payeur sont donc de 454,02 \$ pour 2019. Les prestations de maladie hebdomadaires moyennes selon une situation théorique du premier payeur pour 2017 et 2018 sont respectivement de 435,14 \$ et 443,12 \$, tel que calculé dans le rapport actuariel 2020.

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

D'après ce qui précède, le ratio de coût du premier payeur servant à calculer les taux de réduction pour 2021 est de 0,4176 %. Le tableau 55 fournit de plus amples renseignements sur la détermination de ce ratio.

Tableau 55 Ratio de coût du premier payeur pour le calcul des taux de réduction pour l'année 2021

	2017*	2018*	2019	Moyenne pour les taux de réduction pour l'année 2021
Semaines de maladie d'AE en situation de premier payeur (A)	5 591 763	5 990 174	6 195 852	s. o.
Moyenne prévue des prestations de maladie d'AE en situation de premier payeur (B) (\$)	435,14	443,12	454,02	s. o.
Coût du premier payeur (A x B) (\$)	2 433 215 000	2 654 347 000	2 813 033 000	2 633 531 667
Rémunération assurable totale (RAT) (\$)	601 522 510 514	629 771 993 554	660 523 389 608	630 605 964 559
Ratio de coût du premier payeur (% RAT)	0,4045 %	0,4215 %	0,4259 %	0,4176 %

* Plus de détails sur les montants pour 2017 et 2018 sont disponibles dans le rapport actuariel 2020.

E.3 Ratio de coût réel

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

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

Les répartitions entre les catégories des prestations annuelles de maladie d'AE liées à un emploi et de la rémunération assurable sont fondées sur une analyse des données administratives et des rapports fournis par Service Canada et EDSC. Pour 2017, 2018 et 2019, le coût total des prestations de maladie d'AE liées à un emploi pour chaque catégorie est indiqué au tableau 56, alors que la rémunération assurable pour chaque catégorie est indiquée au tableau 57. Les montants indiqués pour 2019 reposent sur des données préliminaires.

Tableau 56 Prestations de maladie d'AE liées à un emploi par catégorie de RAS (\$)

	2017	2018	2019	Moyenne pour les taux de réduction pour l'année 2021
Catégorie 1	91 717 891	91 297 594	101 420 377	94 811 954
Catégorie 2	10 471 109	11 262 658	12 847 740	11 527 169
Catégorie 3	90 160 920	93 045 944	105 041 667	96 082 844
Catégorie 4	2 562 627	2 769 051	3 485 271	2 938 983
Total	194 912 548	198 375 247	222 795 054	205 360 950

Tableau 57 Ventilation de la rémunération assurable pour les employeurs parrainant un RAS (\$)

	2017	2018	2019	Moyenne pour les taux de réduction pour l'année 2021
Catégorie 1	47 640 582 833	49 122 215 497	51 190 562 695	49 317 787 008
Catégorie 2	23 699 986 914	24 057 290 154	25 496 202 839	24 417 826 636
Catégorie 3	189 720 199 816	194 914 432 005	200 204 639 390	194 946 423 737
Catégorie 4	22 075 876 136	22 797 746 167	23 778 842 026	22 884 154 776
Total	283 136 645 699	290 891 683 823	300 670 246 949	291 566 192 157

Le ratio de coût réel servant à calculer les taux de réduction de 2021 pour chaque catégorie est indiqué au tableau 58.

Tableau 58 Ratio de coût réel

	Moyenne des prestations de maladie d'AE (A) (\$)	Moyenne de la rémunération assurable (B) (\$)	Ratio de coût réel (A/B)
Catégorie 1	94 811 954	49 317 787 008	0,1922 %
Catégorie 2	11 527 169	24 417 826 636	0,0472 %
Catégorie 3	96 082 844	194 946 423 737	0,0493 %
Catégorie 4	2 938 983	22 884 154 776	0,0128 %

E.4 Taux de réduction

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

Le tableau 59 indique les taux de réduction pour 2021 applicables à chaque catégorie de RAS admissible, ainsi que les multiples de l'employeur réduits correspondants pour les employeurs hors Québec et pour les employeurs du Québec. Les multiples de l'employeur présentés dans ce tableau sont calculés avec le taux de cotisation de 2021, maintenu à 1,58 % pour les résidents de toutes les provinces à l'exception du Québec. Le taux de cotisation correspondant pour les résidents du Québec est de 1,18 %. Conformément à l'article 62 du Règlement sur l'AE et l'article 68 de la Loi sur l'AE, le multiple de l'employeur est calculé à partir des taux de réduction non arrondis¹ et les taux de réduction arrondis sont présentés pour fins d'illustration seulement.

¹ En raison des limites du système administratif, les multiples de l'employeur des catégories 2 et 3 de ce rapport (1,166 et 1,086 pour les employeurs hors Québec et au Québec respectivement) sont basés sur les taux de réduction arrondis, puisque le multiple de l'employeur ne peut pas être différent pour un même taux de réduction arrondi. Sur la base des taux non arrondis, les multiples de l'employeur pour la catégorie 2 auraient été les mêmes (1,166 et 1,086), tandis que les multiples d'employeurs pour la catégorie 3 auraient été légèrement plus élevés (1,167 et 1,088).

Tableau 59 Taux de réduction pour l'année 2021

	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	0,4176 %	0,1922 %	0,2254 %	0,23 %	1,257	1,209
Catégorie 2	0,4176 %	0,0472 %	0,3704 %	0,37 %	1,166	1,086
Catégorie 3	0,4176 %	0,0493 %	0,3683 %	0,37 %	1,166	1,086
Catégorie 4	0,4176 %	0,0128 %	0,4048 %	0,40 %	1,144	1,057

La Commission communiquera à chaque employeur admissible le taux de réduction et le multiple de l'employeur réduit applicable pour 2021. Des taux calculés au prorata s'appliquent aux employeurs qui n'ont pas droit à une réduction pour les 12 mois de l'année civile. De plus, des taux ajustés peuvent s'appliquer aux employeurs qui déduisent des cotisations au titre du Régime québécois d'assurance parentale pour une partie seulement de leurs employés.

E.5 Montant de réduction des cotisations

Le tableau 60 indique le montant estimatif de la réduction des cotisations à accorder en 2021. 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 60 Montant estimatif de la réduction des cotisations pour l'année 2021

	Nombre projeté d'employeurs admissibles	Rémunération assurable en 2021 (millions \$)	Taux de réduction	Réduction de cotisation (millions \$)
Catégorie 1	2 400	51 771	0,2254 %	117
Catégorie 2	600	25 785	0,3704 %	96
Catégorie 3	25 400	202 476	0,3683 %	746
Catégorie 4	300	24 049	0,4048 %	97
Total	28 700	304 081	s. o.	1 055

Annexe F – Remerciements

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

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

Assia Billig, FICA, FSA

Alice Chiu, AICA, ASA

Pascale Jomphe

Maxime L. Delisle, FICA, FSA, CERA

Kelly Moore