



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

2023

Taux de cotisation d'assurance-emploi

Canada

Bureau de l'actuaire en chef

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

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

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

www.osfi-bsif.gc.ca

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

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2022

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

Le 22 août 2022

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 2023 qui fournit les prévisions et estimations actuarielles pour l'application des articles 4, 66 et 69 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Les estimations présentées dans ce rapport sont fondées sur les dispositions du régime d'assurance-emploi et les changements proposés en date du 22 juillet 2022.

Veillez agréer mes salutations distinguées,



Mathieu Dézy, FICA, FSA
Actuaire principal, 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 Observations principales	7
1.2 But du rapport	8
1.3 Portée du rapport	9
1.4 Tests de sensibilité sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans	9
1.5 Conclusion	10
2 Récentes annonces et modifications au régime	11
3 Méthodologie	13
4 Hypothèses	15
4.1 Base de rémunération	15
4.2 Dépenses	19
5 Résultats	23
5.1 Aperçu	23
5.2 Base de rémunération	24
5.3 Dépenses	24
5.4 Réductions et remise des cotisations	26
5.5 Taux d'équilibre prévu sur sept ans	26
5.6 Taux de cotisation en 2023	28
5.7 Réduction en raison du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) pour 2023 ...	29
5.8 Réduction en raison des régimes d'assurance-salaire pour 2023	30
6 Sensibilité des projections	31
6.1 Tests individuels	31
6.2 Scénarios	32
7 Conciliation du taux d'équilibre prévu sur sept ans	36
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	55
Annexe E Réduction des cotisations patronales en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles	94
Annexe F Remerciements	102

Liste des tableaux

	Page
Tableau 1	Sommaire du Compte des opérations de l'assurance-emploi..... 8
Tableau 2	Hypothèses pour la base de rémunération 15
Tableau 3	Hypothèses pour les dépenses..... 20
Tableau 4	Base de rémunération et nombre d'individus ayant un revenu d'emploi..... 24
Tableau 5	Dépenses 25
Tableau 6	Prestations d'AE - Partie I 25
Tableau 7	Réduction des cotisations et remise..... 26
Tableau 8	Calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans..... 27
Tableau 9	Projections du Compte des opérations de l'AE en utilisant le taux d'équilibre prévu sur sept ans 28
Tableau 10	Projection du Compte des opérations de l'AE en utilisant un taux de cotisation de 1,63 % en 2023..... 29
Tableau 11	Dépenses MP..... 29
Tableau 12	Calcul de la réduction du RQAP 30
Tableau 13	Réduction des cotisations patronales en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles 30
Tableau 14	Sensibilité du taux d'équilibre prévu sur sept ans au taux de chômage (TC) 31
Tableau 15	Sensibilité du taux d'équilibre prévu sur sept ans au taux d'indemnisation (TI) 31
Tableau 16	Sensibilité du solde du COAE au taux d'équilibre prévu sur sept ans..... 32
Tableau 17	Hypothèses utilisées dans le scénario de base..... 32
Tableau 18	Hypothèses pour le scénario à faible coût 33
Tableau 19	Impact du scénario à faible coût sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans 33
Tableau 20	Hypothèses pour le scénario à coût élevé..... 34
Tableau 21	Impact du scénario à coût élevé sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans..... 34
Tableau 22	Hypothèses pour le scénario de choc à court terme..... 35
Tableau 23	Impact du scénario de choc à court terme sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans..... 35
Tableau 24	Conciliation du changement dans le taux d'équilibre prévu sur sept ans 36
Tableau 25	Maximum de la rémunération assurable 53
Tableau 26	Informations fournies par le ministre de l'EDS..... 56
Tableau 27	Informations fournies par le ministre des Finances 60
Tableau 28	Comparaison historique du nombre d'employés et du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi 61
Tableau 29	Nombre projeté d'individus ayant un revenu d'emploi..... 62
Tableau 30	Répartition historique des individus ayant un revenu d'emploi par niveau de revenu d'emploi moyen..... 62
Tableau 31	Nombre d'individus ayant un revenu d'emploi inférieur et supérieur au MRA..... 63
Tableau 32	Revenu d'emploi total projeté..... 64
Tableau 33	Répartition historique du revenu d'emploi en pourcentage du revenu d'emploi moyen..... 64
Tableau 34	Ventilation du revenu d'emploi entre les individus ayant un revenu d'emploi inférieur et supérieur au MRA..... 65

Tableau 35 Calcul de la rémunération assurable à partir des cotisations traitées.....	66
Tableau 36 Rémunération assurable totale projetée	67
Tableau 37 Répartition de la rémunération assurable entre le Québec et les autres provinces, selon la province d'emploi (données des T4)	68
Tableau 38 Redressements historiques entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec afin de refléter la province de résidence	69
Tableau 39 Ajustement au fractionnement de la rémunération assurable afin de refléter la province de résidence	70
Tableau 40 Fractionnement de la rémunération assurable des salariés selon la province de résidence	71
Tableau 41 Calcul des remboursements ajustés de cotisations salariales	73
Tableau 42 Rémunération assurable totale assujettie à un remboursement de cotisations salariales subséquent	73
Tableau 43 Projection du nombre de travailleurs indépendants participant à l'AE.....	75
Tableau 44 Rémunération admissible projetée des travailleurs indépendants participant à l'AE	76
Tableau 45 Pourcentage des semaines de prestations dont la rémunération assurable des demandeurs est au-dessus du MRA.....	78
Tableau 46 Facteurs de croissance des prestations hebdomadaires moyennes	78
Tableau 47 Historique du nombre de demandeurs potentiels	80
Tableau 48 Projection du nombre de demandeurs potentiels	81
Tableau 49 Taux d'indemnisation historique	82
Tableau 50 Nombre de semaines	83
Tableau 51 Prestations régulières.....	85
Tableau 52 Prestations de pêcheur	86
Tableau 53 Prestations pour travail partagé.....	87
Tableau 54 Prestations spéciales	89
Tableau 55 Prestations d'AE à rembourser.....	90
Tableau 56 Prestations d'emploi et mesures de soutien	90
Tableau 57 Frais administratifs	91
Tableau 58 Frais administratifs variables	91
Tableau 59 Dépenses pour créances douteuses.....	92
Tableau 60 Pénalités	92
Tableau 61 Intérêt prélevé sur les comptes débiteurs en souffrance	93
Tableau 62 Ratio de coût du premier payeur pour le calcul des taux de réduction pour l'année 2023.....	99
Tableau 63 Prestations de maladie d'AE liées à un emploi par catégorie de RAS.....	99
Tableau 64 Ventilation de la rémunération assurable pour les employeurs parrainant un RAS.	100
Tableau 65 Ratio de coût réel	100
Tableau 66 Taux de réduction pour l'année 2023	101
Tableau 67 Montant estimatif de la réduction des cotisations pour l'année 2023	101

1 Sommaire

1.1 Observations principales

Observations principales – Rapport actuariel sur le taux de cotisation d'assurance-emploi pour 2023

	2023	2022
Maximum de la rémunération assurable (MRA)	61 500 \$	60 300 \$
Taux d'équilibre prévu sur sept ans ¹	1,74 %	1,81 %
Réduction pour le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)	0,36 %	0,38 %
Régimes d'assurance-salaire (RAS) admissibles : Économies au régime d'AE	1 345 millions de dollars	1 209 millions de dollars ²
Régimes d'assurance-salaire (RAS) admissibles : Réductions de cotisations pour employeurs	Catégorie 1 : 0,25 % Catégorie 2 : 0,39 % Catégorie 3 : 0,39 % Catégorie 4 : 0,42 %	Catégorie 1 : 0,23 % Catégorie 2 : 0,36 % Catégorie 3 : 0,36 % Catégorie 4 : 0,39 %

Le gouvernement a gelé le taux de cotisation d'AE pour 2021 et 2022 au taux de cotisation de 2020, soit 1,58 %. De plus, le taux de cotisation à l'assurance-emploi (AE) est limité à une augmentation ou diminution annuelle de 0,05 %, conformément à la Loi sur l'AE. Par conséquent, conformément à cette Loi, le taux de cotisation d'AE pour 2023 serait de 1,63 %³.

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

Multiples de l'employeur : Hors Québec Selon un taux de cotisation de 1,63 % en 2023 et 1,58 % en 2022	Catégorie 1 : 1,249 Catégorie 2 : 1,160 Catégorie 3 : 1,163 Catégorie 4 : 1,140	Catégorie 1 : 1,257 Catégorie 2 : 1,172 Catégorie 3 : 1,172 Catégorie 4 : 1,151
Multiples de l'employeur : Québec Selon un taux de cotisation de 1,27 % en 2023 et 1,20 % en 2022	Catégorie 1 : 1,206 Catégorie 2 : 1,092 Catégorie 3 : 1,096 Catégorie 4 : 1,066	Catégorie 1 : 1,211 Catégorie 2 : 1,100 Catégorie 3 : 1,100 Catégorie 4 : 1,072

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

² Révisé de 1 159 millions de dollars dans le rapport précédent en se basant sur les données de gains à jour.

³ La Commission est chargée de fixer le taux de cotisation. Elle peut fixer un taux de cotisation différent de celui qui figure dans le présent rapport. Plus d'informations sur le processus de fixation du taux ainsi que les échéances applicables se trouvent à l'annexe A.

Les estimations dans ce rapport sont fondées sur les dispositions du régime d'AE au 22 juillet 2022, sur les renseignements fournis au plus tard le 22 juillet 2022 par le ministre de l'Emploi et du Développement social (EDS) et le ministre des Finances ainsi que sur la méthodologie et les hypothèses développées par l'actuaire.

Par conséquent, un taux de cotisation correspondant au taux d'équilibre prévu sur sept ans (1,74 %) de 2023 à 2029 permettrait d'équilibrer le Compte des opérations de l'AE à la fin de 2029¹.

Le tableau 1 présente l'état du Compte des opérations de l'AE en 2021, ainsi que la projection de son évolution pour 2022 et 2023. La projection est basée sur un gel du taux de cotisation pour 2022 au même niveau que 2020 (c'est-à-dire 1,58 %) et sur l'application de la limite de 0,05 % au changement annuel au taux de cotisation pour 2023 (c'est-à-dire 1,63 %).

Année civile	Taux de cotisation	Revenus de cotisations	Dépenses	Excédent (déficit) annuel	Excédent (déficit) cumulatif au 31 décembre
2021	1,58 %				(25 865)
2022	1,58 %	26 102	27 492	(1 390)	(27 255)
2023	1,63 %	27 780	25 738	2 042	(25 213)

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

1.2 But du rapport

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

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

- le taux de cotisation prévu pour l'année suivante, analyse détaillée à l'appui;

¹ Présenté dans le tableau 9 du rapport principal à titre d'information.

- 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; et
- la source des données, les hypothèses économiques et actuarielles et les méthodes actuarielles utilisées.

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

1.3 Portée du rapport

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

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

La section 4 donne un aperçu des principales hypothèses utilisées pour projeter la rémunération assurable et les dépenses d'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 2023 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 2022 et de 2023 est présentée à la section 7.

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

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

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

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

- une variation de 0,5 % du taux moyen de chômage sur la période 2023-2029 aurait un impact d'environ 0,07 % sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans de l'AE pour 2023;
- une variation de 5 % du taux d'indemnisation sur la période 2023-2029 aurait un impact entre 0,04 % et 0,05 % sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans de l'AE pour 2023; et
- une variation du taux de cotisation de 0,01 % de la rémunération assurable aurait un impact d'environ 1 471 millions de dollars sur le solde cumulé du Compte des opérations de l'AE à la fin de la période de projection de sept ans.

1.5 Conclusion

Les principaux résultats sont les suivants :

- Le MRA pour 2023 est de **61 500 \$**, 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 2023 est de **1,74 %** de la rémunération assurable.
- La réduction du RQAP pour 2023 est de **0,36 %**.
- Le montant de la réduction des cotisations patronales en 2023 en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles est estimé à **1 345 millions de dollars**.

Une conciliation du taux d'équilibre prévu sur sept ans de 1,81 % dans le rapport actuariel 2022 à 1,74 % dans le présent rapport est présentée à la section 7. La diminution entre le taux de 1,81 % et celui de 1,74 % est principalement attribuable aux révisions du coût des mesures temporaires ainsi qu'aux réductions des prestations régulières projetées expliquées par la baisse des taux de chômage prévus dans ce rapport.

Le gouvernement a annoncé, dans le cadre du budget de 2022, que le gel de deux ans du taux de cotisation à l'AE au taux de cotisation de 2020 de 1,58 % se terminera en 2023. De plus, le taux de cotisation à l'AE est limité à une augmentation ou diminution annuelle de 0,05 %, conformément à la Loi sur l'AE. Par conséquent, les taux de cotisation 2023 correspondraient à :

- 1,63 %¹ de la rémunération assurable pour les résidents de toutes les provinces à l'exception du Québec; et
- 1,27 % de la rémunération assurable pour les résidents du Québec, compte tenu de la réduction RQAP de 0,36 %.

¹ La Commission est chargée de fixer le taux de cotisation. Elle peut fixer un taux de cotisation différent de celui qui figure dans le présent rapport. Plus d'informations sur le processus de fixation du taux ainsi que les échéances applicables se trouvent à l'annexe A.

2 Récentes annonces et modifications au régime

2.1 Gel du taux de cotisation

Le budget de 2022 prévoit que le gel du taux de cotisation à l'assurance-emploi pour une période de deux ans se terminera en 2023.

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

Un sommaire des mesures temporaires prévues dans le budget de 2021 pour faciliter l'accès à l'AE, en réponse à la pandémie de la COVID-19, est présenté ci-dessous. Ces mesures sont en vigueur du 26 septembre 2021 au 24 septembre 2022. D'autres mesures ayant un impact temporaire sur les prestations d'AE sont présentées à l'annexe D.

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

2.3 Travail partagé

Plusieurs mesures temporaires spéciales de Travail partagé ont été introduites pour soutenir les employeurs et les travailleurs impactés par la pandémie de la COVID-19. Les changements comprennent l'extension de la durée maximale des ententes, la levée de la période d'attente obligatoire, l'élargissement des critères d'admissibilité et la simplification du processus. Les mesures temporaires étaient initialement en place du 15 mars 2020 au 14 mars 2021 et elles ont été prolongées jusqu'au 24 septembre 2022 dans le budget de 2021.

2.4 Travailleurs saisonniers

Le budget de 2018 a d'abord introduit un projet pilote pour travailleurs des industries saisonnières visant à offrir jusqu'à cinq semaines supplémentaires (pour un maximum de 45 semaines) de prestations régulières d'assurance-emploi aux prestataires saisonniers admissibles dans 13 régions économiques de l'AE ciblées. 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 25 septembre 2021. Par la suite, le soutien temporaire aux prestataires saisonniers a été prolongé d'un an dans le budget de 2021, afin d'assurer un soutien continu pendant la pandémie. Le budget de 2022 a prolongé ces règles jusqu'en octobre 2023.

2.5 Prestations de maladie

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

2.6 Soutien à la formation

Emploi et Développement social Canada 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. Les éléments de cette prestation sont :

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

2.7 Autre

Le budget de 2022 prévoit les changements suivants :

- Des modifications à la partie II de la Loi sur l'AE afin d'élargir l'admissibilité des travailleurs et des programmes ainsi que les types d'interventions financées dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail conclues avec les provinces et les territoires.
- La création du Conseil d'appel en assurance-emploi, initialement annoncée en 2019, pour remplacer le processus d'appel de l'assurance-emploi actuel relevant de la division générale du Tribunal de la sécurité sociale.

3 Méthodologie

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

À partir des hypothèses pertinentes, le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2023 est le taux de cotisation qui devrait générer suffisamment de revenus de cotisations pour faire en sorte qu'à la fin de l'année 2029, le Compte des opérations de l'AE soit de 0 \$. Il est donc basé sur :

- le solde projeté du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2022; et
- la projection sur une période de sept ans de :
 - la base de rémunération;
 - les dépenses de l'AE;
 - le montant des réductions des cotisations accordé aux employeurs qui parrainent un régime d'assurance-salaire (RAS) admissible; et
 - le montant des réductions des cotisations accordé 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 2023 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 2020, 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 2021 sont utilisées. Les données complètes pour l'année 2021 seront disponibles en janvier 2023.

Les prestations d'assurance-emploi sont projetées à partir des prestations réelles versées en 2021 (année de référence) mais ajustées en fonction des six premiers mois de données connues pour 2022 et réalignées en 2023 sur l'expérience attendue comme si elles étaient projetées à partir des prestations réelles versées en 2019¹.

¹ L'année 2019 est la dernière année de prestations d'AE – Partie I versées avant la pandémie.

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'Emploi et du Développement social (EDS), y compris les renseignements prescrits, tels qu'indiqués à l'article 66.1 de la Loi sur l'AE (présenté au tableau 26, 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 27, annexe D);
- les données supplémentaires fournies par Service Canada, Emploi et Développement social Canada (EDSC) et l'Agence du revenu du Canada (ARC); et
- la méthodologie et d'autres hypothèses élaborées par l'actuaire.

Conformément à l'article 69 de la Loi sur l'AE et son règlement d'application, des réductions de cotisations sont accordées aux employeurs qui parrainent un 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 et qui devrait être lancée en 2023). 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.

Les cotisations d'AE versées par l'employeur sont égales au multiple de l'employeur fois les cotisations retenues par l'employeur pour le compte de ses salariés. Généralement, ce multiplicateur est égal à 1,4. Toutefois, en vertu du paragraphe 69(1) de la Loi sur l'AE, les cotisations patronales d'un employeur peuvent être réduites par l'entremise d'un multiple de l'employeur inférieur lorsque ses salariés participent à l'un des quatre types de RAS admissibles qui réduisent les prestations spéciales d'AE payables. Les réductions accordées à ces employeurs pour l'année 2023 sont déterminées conformément au paragraphe 69(1) de la Loi sur l'AE et son règlement d'application. Elles sont basées sur la méthodologie et les hypothèses développées par l'actuaire.

La province de Québec est présentement la seule province à avoir mis en place un régime provincial, soit le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), qui fournit des prestations de maternité et parentales aux résidents du Québec depuis le 1^{er} janvier 2006. Conformément au paragraphe 69(2) de la Loi sur l'AE et son règlement d'application, un mécanisme visant à réduire les cotisations d'AE payées par les résidents du Québec et leurs employeurs a été introduit. La réduction en 2023 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 2023, cette réduction est appelée la réduction RQAP de 2023.

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 2023.

4 Hypothèses

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

4.1 Base de rémunération

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

- la rémunération assurable totale à l'égard de laquelle les employeurs versent des cotisations d'AE avant tout ajustement pour tenir compte des 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; et
- la rémunération à l'égard de laquelle les travailleurs indépendants qui ont choisi de participer au régime d'AE versent des cotisations d'AE.

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

Tableau 2 Hypothèses pour la base de rémunération

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Augmentation du maximum de la rémunération assurable	3,87 %	7,10 %	1,99 %	5,85 %	3,53 %	2,82 %	2,89 %	2,95 %	2,72 %
Augmentation du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi	5,68 %	1,87 %	0,45 %	0,21 %	0,33 %	0,20 %	0,03 %	0,36 %	0,56 %
Augmentation du revenu d'emploi moyen*	2,90 %	6,29 %	3,39 %	2,67 %	2,91 %	2,86 %	2,77 %	2,82 %	2,82 %
Augmentation du revenu d'emploi total	8,74 %	8,28 %	3,85 %	2,89 %	3,25 %	3,06 %	2,80 %	3,19 %	3,39 %
Augmentation de la rémunération assurable totale	9,25 %	9,08 %	3,00 %	4,68 %	3,59 %	3,04 %	2,87 %	3,25 %	3,34 %
Transfert net de rémunération assurable vers le Québec pour refléter la province de résidence	0,25 %	0,25 %	0,25 %	0,25 %	0,25 %	0,25 %	0,25 %	0,25 %	0,25 %
Ajustement pour le remboursement des cotisations versées par les salariés (% de la rémunération assurable totale)	2,42 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %
Augmentation de la rémunération des travailleurs indépendants :									
Total	44 %	17 %	7 %	7 %	7 %	7 %	6 %	6 %	6 %
Résidents hors Québec	45 %	17 %	8 %	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %	6 %
Résidents du Québec	40 %	15 %	6 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %

* Fourni par le ministre des Finances.

4.1.1 Maximum de la rémunération assurable

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

En 2023, le MRA est 61 500 \$, ce qui représente une augmentation de 2,0 % par rapport à son niveau de 60 300 \$ en 2022. Les MRA projetés pour les années 2024 à 2029 sont calculés à partir de l'estimation de rémunération hebdomadaire moyenne fourni par le ministre des Finances. Les explications et calculs détaillés du MRA pour 2023 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 2021 est déterminé de sorte que la rémunération assurable qui en découle soit cohérente avec les cotisations prévues pour 2021, lesquelles sont basées sur les cotisations traitées pour l'année 2021 à ce jour et l'augmentation du revenu moyen pour 2021 fournie par le ministre des Finances. Le nombre projeté d'individus ayant un revenu d'emploi de 2022 à 2029 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 5,68 % en 2021 et de 1,87 % en 2022. L'augmentation annuelle moyenne pour les sept années suivantes est de 0,30 %. La projection des individus ayant un revenu d'emploi en pourcentage du revenu d'emploi moyen est basée sur la distribution de 2020.

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 2020 par tranche de revenu sert à déterminer la répartition future du revenu d'emploi total.

La hausse du revenu d'emploi moyen est fournie par le ministre des Finances et est prévue être de 2,90 % et de 6,29 % en 2021 et 2022 respectivement. L'augmentation annuelle moyenne pour les sept années suivantes est de 2,89 %.

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

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

D'après ces hausses du revenu d'emploi moyen et les variations prévues du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi, le revenu d'emploi total devrait augmenter de 8,74 % en 2021 et de 8,28 % en 2022. Ces variations sont dues à la reprise économique après la pandémie de la COVID-19. L'augmentation annuelle moyenne pour les sept années suivantes est de 3,20 %.

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 salariés¹.

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

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

Le revenu d'emploi total limité au MRA annuel pour la période de 2021 à 2029 est dérivé de :

- la répartition du revenu d'emploi total en 2020;
- la répartition du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi en pourcentage du revenu d'emploi moyen pour l'année 2020; et
- les hausses prévues de ces variables.

D'après cette méthodologie, il est prévu que la rémunération assurable totale, avant l'ajustement pour les remboursements des cotisations salariales, augmente de 9,25 % en 2021 et de 9,08 % en 2022. L'augmentation annuelle moyenne est de 3,40 % pour les sept années suivantes. Pour 2021, la rémunération assurable est cohérente avec l'estimation des cotisations totales pour 2021 à partir des cotisations traitées à ce jour. Les augmentations significatives en 2021 et 2022 sont attribuables à la reprise économique après la pandémie de la COVID-19.

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

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 2020. En se basant sur la tendance historique, il est présumé que la proportion de la rémunération assurable liée à l'emploi au Québec atteindra 22,7 % en 2021. Elle diminuera légèrement au cours de la période de projection de sept ans, tout en demeurant près de 22,5 %.

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

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

En se basant sur les données fournies par l'ARC, le transfert annuel net de la rémunération assurable selon les feuillets T4, pour tenir compte de la province de résidence, représente en moyenne 0,25 % de la rémunération assurable totale pour les trois dernières années de données disponibles (2018 à 2020). 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 0,25 % de la rémunération assurable totale jusqu'en 2029.

4.1.6 Remboursement des cotisations versées par les salariés

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

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

Les données historiques fournies par l'ARC montrent que la rémunération assurable totale

assujettie à un remboursement subséquent, exprimée en pourcentage de la rémunération assurable totale, est relativement stable. En se basant sur la moyenne des cinq dernières années de données disponibles (2016 à 2020), il est présumé que ce pourcentage sera de 2,42 %, de 2021 à 2029.

4.1.7 Rémunération des travailleurs indépendants

Depuis le 31 janvier 2010, les travailleurs indépendants peuvent volontairement choisir d'adhérer au régime d'AE pour recevoir des prestations spéciales d'AE offertes aux personnes malades, aux femmes enceintes, 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 de maternité et parentales dans le cadre de leur régime provincial, ils peuvent choisir d'adhérer au régime d'AE pour avoir droit à d'autres prestations spéciales. Par conséquent, la base de rémunération utilisée pour calculer le taux d'équilibre prévu sur sept ans doit considérer la rémunération admissible des travailleurs indépendants qui choisissent d'adhérer au régime d'AE.

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

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

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

Selon cette méthodologie, la rémunération admissible des travailleurs indépendants devrait augmenter en moyenne de 7 % par année de 2023 à 2029. Il convient de noter que 2021 et 2022 affichent des augmentations de la rémunération totale des travailleurs indépendants couverts de 44 % et 17 % respectivement. Cela peut très probablement être attribué à la pandémie de la COVID-19.

4.2 Dépenses

Les dépenses d'AE – Partie I sont projetées à partir des dépenses réelles versées en 2021 (année de référence) mais ajustées en fonction des six premiers mois de données connues pour 2022 et réalignées en 2023 sur l'expérience attendue comme si elles étaient projetées à partir des prestations réelles versées en 2019¹

¹ L'année 2019 est la dernière année de prestations d'AE – Partie I versées avant la pandémie.

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

Tableau 3 Hypothèses pour les dépenses

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Augmentation de la population active*	2,4 %	1,7 %	0,9 %	0,7 %	0,6 %	0,6 %	0,4 %	0,7 %	0,8 %
Taux de chômage*	7,4 %	5,4 %	5,6 %	5,7 %	5,7 %	5,7 %	5,7 %	5,7 %	5,7 %
Augmentation de la rémunération hebdomadaire moyenne*	3,0 %	5,6 %	3,8 %	2,9 %	2,9 %	2,8 %	2,8 %	2,8 %	2,8 %
Augmentation des prestations hebdomadaires moyennes	1,9 %	9,0 %	3,9 %	4,6 %	3,3 %	2,8 %	2,9 %	2,9 %	2,8 %
Demandeurs potentiels (en % des chômeurs)	63,4 %	49,8 %	52,0 %	54,5 %	56,0 %	55,5 %	55,0 %	55,0 %	55,0 %
Taux d'indemnisation (en % des demandeurs potentiels)	95,3 %	87,5 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %
Coefficient de pondération-semaines	52,2	52,0	52,0	52,4	52,2	52,2	52,2	52,0	52,2
% des semaines de prestations dont la rémunération assurable des demandeurs est au-dessus du MRA	37,9 %	44,3 %	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 20,4 millions en 2021 à 20,7 millions en 2022. La population active moyenne entre 2023 et 2029 est de 21,3 millions. Cette hypothèse est fournie par le ministre des Finances.

4.2.2 Taux de chômage

Le taux de chômage influe directement sur les prestations d'AE en augmentant ou diminuant le nombre de demandeurs potentiels. Le taux de chômage moyen était de 7,4 % en 2021 et est présumé diminuer à 5,4 % en 2022. Le taux de chômage est ensuite présumé augmenter au cours des prochaines années pour atteindre une valeur ultime de 5,7 % en 2024. 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 5,6 % en 2022 et diminue à 3,8 % en 2023. L'augmentation annuelle moyenne pour les années 2024 à 2029 est de 2,9 %. Cette hypothèse est fournie par le ministre des Finances.

4.2.4 Prestations hebdomadaires moyennes

La croissance des prestations hebdomadaires moyennes influe directement sur les dépenses d'AE avec une augmentation ou une diminution correspondante des dépenses de la partie I. Les prestations hebdomadaires moyennes sont égales aux prestations versées, divisées par le

nombre de semaines au cours desquelles des prestations ont été versées en vertu de la partie I.

Le taux de croissance annuel projeté des prestations hebdomadaires moyennes est de 9,0 % en 2022 et de 3,9 % en 2023. La croissance annuelle moyenne pour les années 2024 à 2029 est de 3,2 %. Les taux de croissance sont en général les mêmes pour tous les types de prestations mais ils ont été impactés différemment par la pandémie de la COVID-19. Ainsi, les hypothèses de croissance moyenne des prestations hebdomadaires de 2022 et de 2023 pour les prestations régulières, de maternité et parentales, de maladie, pour proches aidants et de pêcheur ont été ajustées pour refléter le taux de croissance individuel de chaque prestation.

4.2.5 Nombre de demandeurs potentiels

Le régime d'AE est conçu pour offrir un soutien financier temporaire aux personnes assurées admissibles ayant perdu leur emploi sans en être responsables, notamment en raison d'une pénurie de travail ou de mises à pied massives ou saisonnières, et qui sont disponibles pour occuper un emploi. Le nombre de demandeurs potentiels représente le nombre d'individus ou le pourcentage de chômeurs qui satisfont aux critères de base du régime d'AE. Le nombre de demandeurs potentiels en pourcentage des chômeurs a diminué, passant de 70,8 % en 2020 à 63,4 % en 2021. En se basant sur l'expérience des six premiers mois de 2022, ce ratio devrait continuer de diminuer à 49,8 % en 2022. Par la suite, il devrait augmenter graduellement à 56,0 % entre 2023 et 2025, avant de diminuer au cours des années suivantes pour atteindre une valeur ultime de 55,0 % en 2027. L'annexe D présente des informations supplémentaires sur le calcul des demandeurs potentiels.

4.2.6 Taux d'indemnisation

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

Le taux d'indemnisation, sans les mesures d'urgence ou temporaires, a été estimé à 43,5 % en 2020 et à 95,3 % en 2021. Les personnes ayant bénéficié des mesures ne sont pas prises en compte dans le taux d'indemnisation, puisqu'elles ont été comptabilisées séparément comme bénéficiaires de ces mesures. En se basant sur l'expérience des six premiers mois de 2022, le taux est présumé diminuer à 87,5 % pour l'année complète 2022. À compter de 2023, le taux d'indemnisation est fixé à 75,0 %.

4.2.7 Nombre de semaines

Les dépenses d'AE sont comptabilisées selon la comptabilité d'exercice dans le Compte des opérations de l'AE, c'est-à-dire qu'elles sont comptabilisées à la période pour laquelle elles auraient dû être payées, sans égard au retard de traitement des paiements. De plus, les

prestations d'AE sont payées sur une base hebdomadaire, mais seuls les jours de la semaine qui se rapportent à une période donnée sont comptabilisés dans cette période.

Le nombre de semaines influe sur les dépenses de la partie I, car les prestations doivent être versées à chaque jour de la semaine pendant l'année, sans égard aux jours fériés. Le nombre de jours de travail dans une année varie entre 260 et 262 jours. Ainsi, un ajustement est inclus pour tenir compte du nombre de jours de prestations payées dans une année. Le nombre de semaines pour les années 2021 à 2029 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, 37,9 % des semaines de prestations pour les demandes comptabilisées en 2021 étaient fondées sur une rémunération assurable au-dessus du MRA, comparativement à 41,8 % en 2020. Basé sur les données partielles de 2022, la proportion de semaines de prestations pour les demandeurs avec une rémunération assurable au-dessus du MRA est présumée augmenter à 44,3 % en 2022. Le pourcentage plus faible des demandes supérieures au MRA de 2020 à 2022 (par rapport à une moyenne de 47,2 % de 2017 à 2019) est principalement dû à la pandémie de la COVID-19 qui a entraîné une plus grande augmentation de chômage chez les Canadiens à faible revenu. À mesure que l'économie se redresse, la part des prestataires dont le revenu est supérieur au MRA devrait à nouveau augmenter pour atteindre une valeur ultime de 47,2 % en 2023.

4.2.9 Autres dépenses

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

5 Résultats

5.1 Aperçu

Ce rapport fournit les prévisions et estimations actuarielles pour l'application des articles 4, 66 et 69 de la Loi sur l'AE et est basé sur les dispositions du régime d'AE au 22 juillet 2022, sur les renseignements fournis par le ministre de l'EDS et le ministre des Finances, et sur la méthodologie et les hypothèses non prescrites établies par l'actuaire.

Voici les principales observations :

- Le MRA de 2023 correspond à 61 500 \$, ce qui représente une augmentation de 2,0 % comparativement au MRA de 2022 correspondant à 60 300 \$.
- Le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2023 est 1,74 % de la rémunération assurable pour les résidents de toutes les provinces sauf le Québec. Le taux d'équilibre prévu sur sept ans de 2022 était de 1,81 % dans le rapport actuariel précédent. La diminution entre le taux de 1,81 % et de 1,74 % est principalement attribuable aux révisions du coût des mesures temporaires ainsi qu'aux réductions des prestations régulières projetées expliquées par la baisse des taux de chômage prévus.
- La réduction de cotisation de 2023 pour les résidents du Québec en raison du régime provincial est de 0,36 %.
- La réduction de cotisation de 2023 pour les employeurs qui parrainent un RAS admissible est estimée à 1 345 millions de dollars. Ce qui correspond à une réduction de cotisation pour les employeurs d'environ 0,25 %, 0,39 %, 0,39 % et 0,42 % de la rémunération assurable pour les catégories 1 à 4 respectivement¹.
- La base de rémunération totale devrait augmenter à chaque année, passant de 1 677 milliards de dollars en 2021 à 2 310 milliards de dollars en 2029.
- Les dépenses totales devraient diminuer de 48 milliards de dollars en 2021 à 27 milliards de dollars en 2022 et à 26 milliards de dollars en 2023 en raison de l'élimination progressive des mesures temporaires. Les dépenses annuelles totales devraient ensuite augmenter pour passer de 28 milliards de dollars en 2024 à 32 milliards de dollars en 2029.
- Le déficit cumulé du Compte des opérations de l'AE est de 25,9 milliards de dollars au 31 décembre 2021. Le déficit cumulé projeté au 31 décembre 2022 est de 27,3 milliards de dollars.

Le gouvernement a annoncé, dans le cadre du budget de 2022, que le gel de deux ans du taux de cotisation à l'AE au niveau du taux de 2020 prendra fin en 2023. De plus, le taux de cotisation à l'AE est limité à une augmentation ou diminution annuelle de 0,05 %, conformément à la Loi sur l'AE. Par conséquent, le taux de cotisation pour 2023 serait égal à :

¹ Les taux de réduction non arrondis correspondants sont présentés dans le tableau 13.

- 1,63 %¹ de la rémunération assurable pour les résidents de toutes les provinces à l'exception du Québec; et
- 1,27 % de la rémunération assurable pour les résidents du Québec, compte tenu de la réduction RQAP de 0,36 %.

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 d'individus ayant un revenu d'emploi

Année civile	Base de rémunération (millions \$)			Individus ayant un revenu d'emploi (milliers)
	Hors Québec	Québec	Total	
2020	1 186 229	349 799	1 536 029	19 600
2021	1 291 565	385 097	1 676 662	20 713
2022	1 409 189	419 689	1 828 877	21 101
2023	1 451 913	431 920	1 883 833	21 195
2024	1 520 215	451 725	1 971 940	21 241
2025	1 575 406	467 326	2 042 733	21 310
2026	1 623 735	481 113	2 104 848	21 352
2027	1 670 739	494 475	2 165 214	21 359
2028	1 725 804	509 900	2 235 704	21 436
2029	1 783 932	526 472	2 310 404	21 555

Ces résultats sont utilisés pour calculer le taux d'équilibre prévu sur sept ans de l'AE pour 2023 et la réduction RQAP de 2023. 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

¹ La Commission est chargée de fixer le taux de cotisation. Elle peut fixer un taux de cotisation différent de celui indiqué dans le présent rapport. De plus amples informations sur le processus de fixation des taux ainsi que les échéances applicables se trouvent à l'annexe A.

remboursements des prestations et les créances douteuses. Les prestations d'AE peuvent également inclure des initiatives de dépenses temporaires, notamment des projets pilotes ou des mesures spéciales annoncées par le gouvernement du Canada. Une explication détaillée de la méthodologie et des hypothèses utilisées pour calculer les résultats figure à l'annexe D.

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

Le tableau 5 présente la répartition des dépenses d'AE en 2021 de même que la projection jusqu'en 2029.

Année civile	Dépenses		Frais administratifs	Remboursements	Créances douteuses	Pénalités	Intérêts	Total
	Partie I*	Partie II						
2021	43 751	2 490	2 525	(428)	43	(7)	(17)	48 355
2022	22 773	2 552	2 575	(380)	58	(73)	(12)	27 492
2023	21 790	2 107	2 186	(337)	78	(70)	(15)	25 738
2024	23 943	2 107	1 942	(370)	83	(77)	(16)	27 613
2025	25 084	2 107	1 899	(391)	87	(80)	(16)	28 691
2026	25 838	2 107	1 893	(402)	90	(83)	(16)	29 426
2027	26 706	2 107	1 892	(416)	93	(86)	(17)	30 278
2028	27 510	2 107	1 892	(428)	96	(88)	(17)	31 070
2029	28 583	2 107	1 892	(445)	99	(92)	(18)	32 126

* Comprend les mesures temporaires visant à réduire les répercussions de la pandémie de la COVID-19 entre 2020 et 2023.

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

Année civile	Régulières	De pêcheur	Travail partagé	Soutien à la formation*	Prestations spéciales				Sous-total	Total
					MP	Maladies**	Soignant	Proches aidants		
2021	35 283	368	115	-	5 057	2 737	60	130	7 985	43 751
2022	15 009	392	53	-	5 121	2 042	50	107	7 319	22 773
2023	13 122	399	27	22	5 163	2 887	60	110	8 220	21 790
2024	14 408	421	16	285	5 406	3 228	64	116	8 813	23 943
2025	15 215	433	17	294	5 585	3 355	66	120	9 125	25 084
2026	15 643	445	17	296	5 761	3 483	68	123	9 436	25 838
2027	16 186	458	18	296	5 937	3 614	70	127	9 747	26 706
2028	16 656	469	19	296	6 117	3 749	72	131	10 069	27 510
2029	17 303	484	19	296	6 356	3 914	75	136	10 481	28 583

* 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 2023.

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

5.4 Réductions et remise des cotisations

Les cotisations de l'employeur peuvent être réduites en appliquant un multiple de l'employeur plus faible lorsque les employés sont couverts par un RAS admissible qui réduit les prestations spéciales normalement payables, à condition qu'au moins 5/12 de la réduction soit remise aux employés. Les cotisations des employés et de leurs employeurs peuvent aussi être réduites lorsque les employés sont couverts par un régime établi par une loi provinciale réduisant les prestations d'AE de maternité et parentales 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 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 2023). 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 2023. 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 2023, incluant les frais d'administration liés à cette prestation, devrait représenter 2 cents (1,51 cents non arrondi ou 0,0151 %). Ce coût est inclus dans le taux d'équilibre prévu sur sept ans de 1,74 %. Les détails de la remise n'avaient pas été confirmés ni approuvés au moment de la production du rapport.

Le tableau 7 présente la projection des réductions et remise des cotisations jusqu'en 2029 qui sont considérées pour déterminer le taux d'équilibre prévu sur sept ans. Les mesures temporaires et permanentes récemment annoncées sont considérées dans la projection des réductions des cotisations pour les régimes d'assurance-salaire admissibles et les régimes provinciaux.

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

Année civile	Régimes d'assurance-salaire admissibles	Régimes provinciaux	RCPE*
2023	1 345	1 555	26
2024	1 370	1 626	27
2025	1 588	1 682	28
2026	1 697	1 732	29
2027	1 941	1 780	29
2028	2 049	1 836	29
2029	2 131	1 895	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 l'EDS.

5.5 Taux d'équilibre prévu sur sept ans

Le taux d'équilibre prévu sur sept ans est le taux qui, basé sur les hypothèses pertinentes, générera suffisamment de revenus provenant des cotisations durant les sept prochaines années de sorte qu'à la fin de cette période, le total des sommes portées au crédit du Compte des

opérations de l'AE (COAE) après le 31 décembre 2008 soit égal au total des sommes portées au débit de ce compte après cette date.

Selon les projections, ce taux génèrera suffisamment de revenus de cotisations au cours de la période 2023-2029 pour payer les dépenses d'AE au cours de cette même période et pour éliminer le déficit projeté du COAE au 31 décembre 2022.

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 2023, 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 annuel par répartition est le taux requis dans une année donnée pour payer les dépenses prévues dans cette année. Le taux d'équilibre prévu sur sept ans est supérieur à la moyenne des taux annuels par répartition, car le déficit prévu au 31 décembre 2022 est pris en compte.

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

Année civile	Dépenses couvertes par le taux d'équilibre prévu sur sept ans				Dépenses totales avant réductions et remise	Excédent (déficit) dans le COAE au 31 décembre 2022	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*				
2023	25 738	1 345	1 555	26	28 665		1 883 833	1,52 %
2024	27 613	1 370	1 626	27	30 637		1 971 940	1,55 %
2025	28 691	1 588	1 682	28	31 989		2 042 733	1,57 %
2026	29 426	1 697	1 732	29	32 884		2 104 848	1,56 %
2027	30 278	1 941	1 780	29	34 029		2 165 214	1,57 %
2028	31 070	2 049	1 836	29	34 984		2 235 704	1,56 %
2029	32 126	2 131	1 895	29	36 182		2 310 404	1,57 %
2023-29	204 943	12 122	12 107	198	229 369	(27 255)	14 714 675	1,74 %**

* Remise des cotisations d'AE pour petites entreprises (liée à la nouvelle prestation de soutien à la formation de l'AE annoncée dans le budget de 2019 et dont le lancement est proposé en 2023).

** Le déficit du COAE au 31 décembre 2022 est utilisé dans le calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans : $(229\,369 + 27\,255) / 14\,714\,675 = 1,74\%$.

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							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**	Cotisations nettes	Dépenses		
2021	1,58 %	26 491	(1 135)	(1 540)	-	(71)	23 744	48 355	(24 611)	(25 865)
2022	1,58 %	28 896	(1 209)	(1 595)	-	10	26 102	27 492	(1 390)	(27 255)
2023	1,74 %	32 779	(1 345)	(1 555)	(26)	-	29 852	25 738	4 114	(23 141)
2024	1,74 %	34 312	(1 370)	(1 626)	(27)	-	31 288	27 613	3 675	(19 466)
2025	1,74 %	35 544	(1 588)	(1 682)	(28)	-	32 245	28 691	3 554	(15 912)
2026	1,74 %	36 624	(1 697)	(1 732)	(29)	-	33 167	29 426	3 740	(12 171)
2027	1,74 %	37 675	(1 941)	(1 780)	(29)	-	33 924	30 278	3 646	(8 525)
2028	1,74 %	38 901	(2 049)	(1 836)	(29)	-	34 988	31 070	3 918	(4 608)
2029	1,74 %	40 201	(2 131)	(1 895)	(29)	-	36 145	32 126	4 019	(589)

* Remise des cotisations pour petites entreprises.

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

Le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2023 est de 1,74 %. 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 2029. Le solde cumulatif du Compte des opérations de l'AE à la fin de l'année 2029 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 Taux de cotisation en 2023

Le gouvernement a annoncé, dans le cadre du budget de 2022, que le gel de deux ans du taux de cotisation à l'AE au niveau du taux de 2020 prendra fin en 2023. De plus, le taux de cotisation à l'AE est limité à une augmentation ou diminution annuelle de 0,05 %, conformément à la Loi sur l'AE.

Par conséquent, le taux de cotisation applicable aux résidents de toutes les provinces sauf le Québec pour 2023 serait de 1,63 %¹. Le taux de cotisation applicable aux résidents du Québec serait de 1,27 % (1,63 % moins 0,36 %).

Le tableau 10 présente la projection des revenus et du solde du Compte pour 2022 et 2023 en utilisant un taux de cotisation de 1,58 % pour 2021 et 2022 et en utilisant un taux de cotisation de 1,63 % pour 2023. Les dépenses et les réductions de primes sont les mêmes que celles indiquées dans le tableau 9. Pour les années après 2023, 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 2023 correspond à 25 milliards de dollars.

¹ La Commission est chargée de fixer le taux de cotisation. Elle peut fixer un taux de cotisation différent de celui indiqué dans le présent rapport. De plus amples informations sur le processus de fixation des taux ainsi que les échéances applicables se trouvent à l'annexe A.

Tableau 10 Projection du Compte des opérations de l'AE en utilisant un taux de cotisation de 1,63 % en 2023 (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**				
2021	1,58 %	26 491	(1 135)	(1 540)	-	(71)	23 744	48 355	(24 611)	(25 865)
2022	1,58 %	28 896	(1 209)	(1 595)	-	10	26 102	27 492	(1 390)	(27 255)
2023	1,63 %	30 706	(1 345)	(1 555)	(26)	-	27 780	25 738	2 042	(25 213)

* 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 2023

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

Les prestations MP d'AE sont projetées à partir de l'année de référence (2021) mais ajustées pour s'aligner sur l'expérience prévue, comme si elles étaient projetées à partir des prestations réelles versées en 2019. Elles 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 2023 sont présentées au tableau 11. Elles incluent les coûts estimés par EDSC pour les mesures temporaires.

Tableau 11 Dépenses MP (millions \$)

	Réel	Prévision	
	2021	2022	2023
Prestations MP d'AE	5 057	5 121	5 163
Frais administratifs variables	24	24	24
Dépenses MP	5 081	5 145	5 187

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

Le tableau 12 présente les variables nécessaires pour calculer la réduction RQAP de 2023 ainsi que la réduction RQAP de 2023.

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

	Prévision 2023
Dépenses MP	5 187
Base de rémunération MP (résidents hors Québec)	1 451 913
Réduction du RQAP non-arrondi	0,3573 %
Réduction du RQAP	0,36 %

5.8 Réduction en raison des régimes d'assurance-salaire pour 2023

Basé sur la méthodologie développée à l'annexe B et la rémunération assurable projetée pour 2023 pour les employés couverts par un RAS, la réduction des cotisations patronales pour 2023 est estimée à 1 345 millions de dollars, comparativement à 1 209 millions de dollars en 2022.

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

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

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

Catégorie de régimes d'assurance-salaire	Taux de réduction non arrondis	Taux de réduction arrondis	Multiple de l'employeur (hors Québec)*	Multiple de l'employeur (Québec)*	Rémunération assurable estimée en 2023 (millions \$)	Réduction de cotisation estimée en 2023 (millions \$)
Catégorie 1	0,2458 %	0,25 %	1,249	1,206	64 102	158
Catégorie 2	0,3913 %	0,39 %	1,160	1,092	30 127	118
Catégorie 3	0,3866 %	0,39 %	1,163	1,096	242 634	938
Catégorie 4	0,4238 %	0,42 %	1,140	1,066	31 058	132
Total	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	367 921	1 345

* Les multiples de l'employeur sont basés sur le taux de cotisation de 2023, soit 1,63 % (1,27 % pour les résidents du Québec).

6 Sensibilité des projections

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

6.1 Tests individuels

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

6.1.1 Taux de chômage

Le taux de chômage est étroitement lié à la situation économique et l'offre de la main d'œuvre. Le tableau suivant illustre qu'une variation du taux de chômage moyen de 0,5 % sur la période 2023-2029 augmenterait/diminuerait le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2023 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 (2023-2029)	TC moyen (2023-2029)	Taux d'équilibre prévu sur sept ans
(1,0 %)	4,7 %	1,61 %
(0,5 %)	5,2 %	1,67 %
Base	5,7 %	1,74 %
0,5 %	6,2 %	1,81 %
1,0 %	6,7 %	1,88 %

6.1.2 Taux d'indemnisation

La volatilité du taux d'indemnisation dans le passé peut être attribuée à un nombre de facteurs, tels que la décision des personnes admissibles à l'assurance-emploi de demander, ou non, les prestations. Le tableau suivant illustre qu'une variation du taux d'indemnisation moyen de 5 % sur la période 2023-2029 augmenterait/diminuerait le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2023 entre 0,04 % et 0,05 % (en supposant que toutes les autres hypothèses demeurent inchangées).

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

Variation du TI moyen (2023-2029)	TI moyen (2023-2029)	Taux d'équilibre prévu sur sept ans
(10,0 %)	65,0 %	1,65 %
(5,0 %)	70,0 %	1,70 %
Base	75,0 %	1,74 %
5,0 %	80,0 %	1,79 %
10,0 %	85,0 %	1,84 %

6.1.3 Taux de cotisation

Le tableau suivant illustre qu'une variation du taux de cotisation d'un centième de point de pourcentage (0,01 % de la rémunération assurable) comparativement au taux d'équilibre prévu sur sept ans augmenterait/diminuerait le solde cumulé du COAE à la fin de la période de projection de sept ans de 1 471 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. 2029 (millions \$)	Variation du solde cumulé du COAE au 31 déc. 2029 (millions \$)
(0,05 %)	1,69 %	(7 946)	(7 357)
(0,01 %)	1,73 %	(2 060)	(1 471)
Base	1,74 %	(589)	-
0,01 %	1,75 %	883	1 471
0,05 %	1,79 %	6 769	7 357

6.2 Scénarios

Les incertitudes liées à l'évolution de la pandémie de la COVID-19 ainsi que la situation géopolitique telle que, par exemple, le conflit en Ukraine, peuvent affecter l'économie canadienne. La situation demeure fluide et continuera probablement d'évoluer pendant un certain temps. Les impacts futurs sur les hypothèses utilisées pour déterminer le taux d'équilibre prévu sur sept ans de l'AE sont incertains. Cette incertitude est mise en évidence par le développement de scénarios de rechange en modifiant un petit nombre d'hypothèses. Cet exercice ne vise pas à créer des scénarios probables, mais plutôt à démontrer certains impacts possibles de différents environnements économiques par rapport au scénario de base. Par conséquent, ces scénarios de rechange pourraient ne pas être considérés comme étant entièrement cohérents et sont présentés strictement à des fins d'illustration.

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

Tableau 17 Hypothèses utilisées dans le scénario de base

Année civile	Augmentation de la population active	Taux de chômage	Augmentation du revenu d'emploi moyen	Taux d'indemnisation
2023	0,9 %	5,6 %	3,4 %	75,0 %
2024	0,7 %	5,7 %	2,7 %	75,0 %
2025	0,6 %	5,7 %	2,9 %	75,0 %
2026	0,6 %	5,7 %	2,9 %	75,0 %
2027	0,4 %	5,7 %	2,8 %	75,0 %
2028	0,7 %	5,7 %	2,8 %	75,0 %
2029	0,8 %	5,7 %	2,8 %	75,0 %

6.2.1 Scénario à faible coût

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

Tableau 18 Hypothèses pour le scénario à faible coût

Année civile	Augmentation de la population active	Taux de chômage	Augmentation du revenu d'emploi moyen	Taux d'indemnisation
2023	8,7 %	4,1 %	3,9 %	72,0 %
2024	0,7 %	4,2 %	3,2 %	72,0 %
2025	0,7 %	4,2 %	3,4 %	72,0 %
2026	0,6 %	4,2 %	3,4 %	72,0 %
2027	0,5 %	4,2 %	3,3 %	72,0 %
2028	0,7 %	4,2 %	3,3 %	72,0 %
2029	0,8 %	4,2 %	3,3 %	72,0 %

Les impacts de ce scénario sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans de 2023 sont présentés dans le tableau 19. Le taux d'équilibre prévu sur sept ans calculé pour 2023 diminuerait de 1,74 % dans le scénario de base à 1,47 % dans ce scénario.

Tableau 19 Impact du scénario à faible coût sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans (milliards \$)

Année civile	Taux d'équilibre prévu sur sept ans (%)	Cotisations nettes	Dépenses	Surplus / déficit annuel du COAE	Surplus / déficit cumulatif du COAE (31 déc.)
2022					(27,3)
2023	1,47 %	27,2	23,4	3,8	(23,5)
2024	1,47 %	28,6	25,1	3,5	(20,0)
2025	1,47 %	29,6	26,1	3,5	(16,4)
2026	1,47 %	30,7	26,9	3,7	(12,7)
2027	1,47 %	31,5	27,8	3,6	(9,0)
2028	1,47 %	32,6	28,7	4,0	(5,1)
2029	1,47 %	33,9	29,8	4,1	(0,9)

6.2.2 Scénario à coût élevé

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

Tableau 20 Hypothèses pour le scénario à coût élevé

Année civile	Augmentation de la population active	Taux de chômage	Augmentation du revenu d'emploi moyen	Taux d'indemnisation
2023	(6,8 %)	7,1 %	2,9 %	78,0 %
2024	0,6 %	7,2 %	2,2 %	78,0 %
2025	0,6 %	7,2 %	2,4 %	78,0 %
2026	0,5 %	7,2 %	2,4 %	78,0 %
2027	0,4 %	7,2 %	2,3 %	78,0 %
2028	0,6 %	7,2 %	2,3 %	78,0 %
2029	0,8 %	7,2 %	2,3 %	78,0 %

Les impacts de ce scénario sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans de 2023 sont présentés dans le tableau 21. Le taux d'équilibre prévu sur sept ans calculé pour 2023 augmenterait de 1,74 % dans le scénario de base à 2,04 % dans ce scénario.

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

Année civile	Taux d'équilibre prévu sur sept ans (%)	Cotisations nettes	Dépenses	Surplus / déficit annuel du COAE	Surplus / déficit cumulatif du COAE (31 déc.)
2022					(27,3)
2023	2,04 %	32,2	27,8	4,4	(22,8)
2024	2,04 %	33,6	29,8	3,8	(19,1)
2025	2,04 %	34,4	30,9	3,5	(15,5)
2026	2,04 %	35,2	31,5	3,7	(11,8)
2027	2,04 %	35,9	32,3	3,6	(8,2)
2028	2,04 %	36,8	33,0	3,8	(4,3)
2029	2,04 %	37,8	34,0	3,9	(0,5)

6.2.3 Scénario de choc à court terme

Dans ce scénario, chacune des hypothèses présentées dans le tableau 17 est changée pour créer une pression importante à court terme sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans de 2023. Ces hypothèses alternatives ont les mêmes variations, en moyenne sur la période de projection de sept ans, que les hypothèses présentées dans le scénario à coût élevé ci-dessus. La différence entre les deux scénarios est l'amplitude des variations à court terme. Tel que montré dans le tableau 22, les hypothèses alternatives sont présumées revenir progressivement au scénario de base.

Tableau 22 Hypothèses pour le scénario de choc à court terme

Année civile	Augmentation de la population active	Taux de chômage	Augmentation du revenu d'emploi moyen	Taux d'indemnisation
2023	(6,8 %)	9,5 %	1,9 %	80,0 %
2024	0,6 %	8,5 %	1,7 %	80,0 %
2025	0,6 %	7,5 %	2,4 %	79,0 %
2026	0,5 %	7,0 %	2,4 %	78,0 %
2027	0,4 %	6,5 %	2,8 %	77,0 %
2028	0,6 %	6,0 %	2,8 %	76,0 %
2029	0,8 %	5,7 %	2,8 %	75,0 %

Les impacts de ce scénario sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans de 2023 sont présentés dans le tableau 23. Le taux d'équilibre prévu sur sept ans calculé pour 2023 augmenterait de 1,74 % dans le scénario de base à 2,04 % dans ce scénario.

Tableau 23 Impact du scénario de choc à court terme sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans (milliards \$)

Année civile	Taux d'équilibre prévu sur sept ans (%)	Cotisations nettes	Dépenses	Surplus / déficit annuel du COAE	Surplus / déficit cumulatif du COAE (31 déc.)
2022					(27,3)
2023	2,04 %	31,2	33,3	(2,0)	(29,3)
2024	2,04 %	32,8	33,1	(0,3)	(29,6)
2025	2,04 %	34,0	31,7	2,3	(27,4)
2026	2,04 %	35,0	30,9	4,1	(23,3)
2027	2,04 %	36,0	30,1	6,0	(17,3)
2028	2,04 %	37,3	29,4	8,0	(9,3)
2029	2,04 %	38,7	29,4	9,3	0,0

7 Conciliation du taux d'équilibre prévu sur sept ans

Le tableau 24 présente les principaux éléments expliquant le changement du taux d'équilibre prévu sur sept ans depuis le rapport actuariel 2022.

Tableau 24 Conciliation du changement dans le taux d'équilibre prévu sur sept ans

	Taux d'équilibre prévu sur sept ans (%)
Rapport actuariel 2022 - arrondi	1,81
Rapport actuariel 2022 - non arrondi	1,8109
Solde du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2021 plus bas que prévu	0,0186
Changement des hypothèses de taux de chômage	(0,0261)
Changements de l'expérience et des hypothèses - base de rémunération	(0,0070)
Changements de l'expérience et des hypothèses - dépenses	0,0048
Mise à jour des coûts pour les modifications au programme	(0,0504)
Changements dans la période de sept ans (2022-2028 à 2023-2029)	(0,0075)
Rapport actuariel 2023 - Taux non arrondi	1,7433
Rapport actuariel 2023 - Taux arrondi	1,74

Les dépenses actuelles en 2021 ont été plus élevées que celles projetées dans le rapport actuariel 2022. Cela s'est traduit par une hausse du déficit cumulatif dans le Compte des opérations de l'AE, c'est-à-dire 25 865 millions de dollars par rapport au déficit prévu de 23 231 millions de dollars. Ceci a augmenté le taux d'équilibre prévu sur sept ans de près de deux cents.

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 2022, l'hypothèse du taux de chômage a été révisée à la baisse, de 5,8 % à 5,6 % en moyenne pour la période 2022-2028. Ceci a diminué le taux d'équilibre prévu sur sept ans de près de trois cents.

L'augmentation de la base de rémunération projetée, expliquée par l'augmentation prévue du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi mais légèrement compensée par une rémunération assurable moyenne projetée inférieure à celle estimée dans le rapport actuariel de 2022, a diminué le taux d'équilibre prévu sur sept ans. Cette diminution du taux est partiellement compensée par une augmentation des dépenses projetées.

De plus, les révisions des estimations de dépenses pour les changements au programme (c'est-à-dire les projets pilotes, les mesures spéciales temporaires et les mesures permanentes) ont diminué le taux d'équilibre prévu sur sept ans de près de cinq cents.

Dans l'ensemble, le taux d'équilibre prévu sur sept ans est passé de 1,81 % en 2022 à 1,74 % en 2023.

8 Conclusion

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

Selon la méthodologie décrite dans la Loi sur l'AE et les données économiques pertinentes, le MRA en 2023 est de **61 500 \$**. De plus, la réduction des cotisations patronales en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles est estimée à **1 345 millions de dollars** en 2023 et la réduction RQAP pour 2023 est de **0,36 %**.

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 2023-2029 et d'éliminer le déficit cumulatif projeté de 27,3 milliards de dollars du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2022 est de **1,74 %** de la rémunération assurable.

Une conciliation du taux d'équilibre prévu sur sept ans, de 1,81 % dans le rapport actuariel 2022 à 1,74 % dans le présent rapport est présentée à la section 7. La diminution entre le taux de 1,81 % et celui de 1,74 % est principalement attribuable aux révisions du coût des mesures temporaires ainsi qu'aux réductions des prestations régulières projetées expliquées par la baisse des taux de chômage prévus.

Le gouvernement a annoncé, dans le cadre du budget de 2022, que le gel de deux ans du taux de cotisation à l'AE au taux de cotisation de 2020 se terminera en 2023. De plus, le taux de cotisation à l'AE est limité à une augmentation ou diminution annuelle de 0,05 %, conformément à la Loi sur l'AE. Par conséquent, le taux de cotisation 2023 serait égal à :

- 1,63 %¹ de la rémunération assurable pour les résidents de toutes les provinces à l'exception du Québec; et
- 1,27 % de la rémunération assurable pour les résidents du Québec, compte tenu de la réduction RQAP de 0,36 %.

¹ La Commission est chargée de fixer le taux de cotisation. Elle peut fixer un taux de cotisation différent de celui qui figure dans le présent rapport. Plus d'informations sur le processus de fixation du taux ainsi que les échéances applicables se trouvent à l'annexe A.

9 Opinion actuarielle

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

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

Sur la base des résultats de cette évaluation, nous certifions que le taux d'équilibre prévu sur sept ans, qui générerait suffisamment de revenus provenant des cotisations afin de payer les coûts prévus du régime d'AE au cours de la période 2023-2029 et d'éliminer le déficit cumulé projeté du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2022, est de 1,74 % de la rémunération assurable.

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

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

À la date de la signature du présent rapport, nous n'avons pris connaissance d'aucuns événements subséquents qui auraient une incidence importante sur le taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2023 présenté dans ce rapport.



Mathieu Désy, FICA, FSA
Actuaire principal, Assurance-emploi fixation de taux de cotisation



Marie-Pier Bernier, FICA, FSA



Thierry Truong, FICA, FSA

Ottawa, Canada
22 août 2022

Annexe A Sommaire de la législation de l'AE

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

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

Les mesures temporaires, ainsi que les changements permanents qui ne sont pas encore en vigueur, ne sont pas montrés dans cette annexe. Ils sont plutôt résumés à la section 2 et ils sont pris en compte dans les résultats présentés dans ce rapport. Il est important de noter que les mesures temporaires actuellement en place ont priorité sur certaines des dispositions normales du programme décrites ci-dessous. Plus précisément, diverses mesures visant à faciliter l'accès aux prestations d'AE sont en place pour les demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 24 septembre 2022 (voir la section 2 et l'annexe D pour les mesures les plus récentes).

A.1 Prestations d'AE – Partie I

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

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

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

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

A.1.1 Prestations régulières

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

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

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

A.1.2 Prestations de pêcheur

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

A.1.3 Prestations pour travail partagé

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

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

prolongée par le biais de mesures spéciales temporaires.

A.1.4 Prestations spéciales

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

Les prestations spéciales incluent :

- Les prestations de maternité, pour les personnes qui s'absentent du travail et qui sont enceintes ou viennent d'accoucher. Ces prestations peuvent être payées pour un maximum de 15 semaines. Elles peuvent être versées à compter de la douzième semaine avant la date prévue de l'accouchement et peuvent se terminer jusqu'à 17 semaines après la date réelle de celui-ci.
- Les prestations parentales, pour les parents qui 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, d'une blessure ou d'une 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 et parentales aux résidents du Québec dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Tous les autres types de prestations d'AE demeurent disponibles pour les résidents du Québec.

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

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

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

A.2 Prestations d'AE – Partie II

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

A.3 Financement

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

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

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

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

A.4 Taux de cotisation

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

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; et
- 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 2023 est le taux de cotisation qui devrait générer suffisamment de revenus de cotisations pour faire en sorte qu'à la fin de 2029 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 2022 et la projection, sur la période de sept ans (2023-2029), 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 régime d'assurance-salaire admissible ainsi qu'aux employés qui résident dans une province qui a établi un régime provincial et à leurs employeurs. Les coûts attendus de ces réductions au cours des sept prochaines années sont inclus dans les dépenses de l'AE aux fins de la détermination du taux d'équilibre prévu sur sept ans. Plus d'informations sur ces réductions des cotisations et sur la méthodologie utilisée pour calculer les réductions applicables pour 2023 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 2020, 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 2021 sont utilisées. Les données complètes pour l'année 2021 seront disponibles en janvier 2023. Les prestations d'assurance-emploi sont projetées à partir des prestations réelles versées en 2021 (année de référence), mais ajustées en fonction des six premiers mois de données connues pour 2022 et réalignées en 2023 sur l'expérience prévue comme si elles étaient projetées à partir des prestations réelles versées en 2019¹.

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;

¹ L'année 2019 est la dernière année de prestations d'AE – Partie I versées avant la pandémie.

- des hypothèses et prévisions fournies par le ministre des Finances, conformément à l'article 66.2 de la Loi sur l'AE;
- des données supplémentaires fournies par Service Canada, EDSC et l'Agence du revenu du Canada (ARC); et
- de la méthodologie et de certaines hypothèses élaborées par l'actuaire.

Le taux d'équilibre prévu sur sept ans est calculé tel que la somme des revenus prévus, provenant de la rémunération assurable et de la rémunération des travailleurs indépendants participants au cours des sept prochaines années, et du solde du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2022 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 (par exemple, si le revenu du demandeur au cours d'une année d'imposition est supérieur à 1,25 fois le MRA annuel, le demandeur pourrait devoir rembourser une partie des prestations reçues);
 - les prestations d'AE – Partie II, c'est-à-dire les prestations d'emploi et mesures de soutien;
 - les autres prestations versées dans le cadre de divers projets pilotes et mesures spéciales;
 - les frais administratifs; et
 - les autres coûts tels que les créances douteuses, nets des pénalités et intérêts 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; et
- remise des cotisations d'AE accordée aux petites entreprises en lien avec la nouvelle prestation de soutien à la formation d'AE, qui devrait être mise en vigueur au cours de l'année 2023. Les détails de cette remise doivent encore être confirmés par la législation.

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

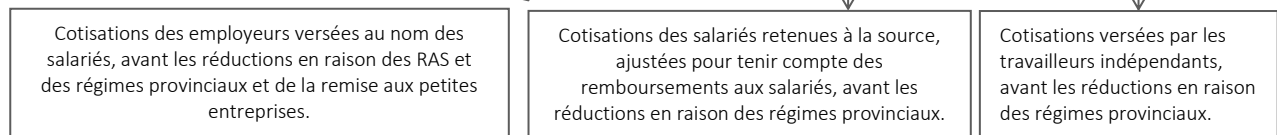
- cotisations versées par les travailleurs indépendants qui participent volontairement au régime d'AE au cours des sept prochaines années, avant les réductions des cotisations pour les régimes provinciaux.

Selon le solde cumulé projeté du Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2022, le taux d'équilibre prévu sur sept ans peut augmenter ou diminuer. Pour 2023, étant donné que le solde du compte projeté au 31 décembre 2022 est en déficit, l'amortissement du solde du Compte des opérations de l'AE augmente le taux d'équilibre prévu sur sept ans.

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

Dépenses d'AE (7 prochaines années) = revenus de cotisations (7 prochaines années) + solde du COAE au 31 décembre 2022

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



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

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

Où:

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

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

R_{CPE} = remise des cotisations d'AE pour les petites entreprises pour compenser les coûts reliés à la nouvelle prestation de soutien à la formation d'AE proposée dans le budget de 2019 dont la mise en place est prévue en 2023;

COAE = Compte des opérations de l'AE au 31 décembre 2022 (surplus/(déficit));

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

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

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

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

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

De façon générale, les cotisations d'AE versées par l'employeur sont égales à 1,4 fois les cotisations retenues par l'employeur pour le compte de ses salariés. Ce multiplicateur est appelé le multiple de l'employeur. Toutefois, en vertu du paragraphe 69(1) de la Loi sur l'AE, les cotisations d'un employeur peuvent être réduites par l'entremise d'un multiple de l'employeur plus petit lorsque ses salariés participent à un régime d'assurance-salaire (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 2023 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 2023 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 pour 2023, le ratio de CPP est égal au résultat obtenu en divisant le CPP moyen pour la période de 2019 à 2021 par la rémunération assurable moyenne à l'égard de tous les assurés pour la période de 2019 à 2021. La formule servant à calculer le ratio de CPP est la suivante :

$$\text{Ratio de CPP} = \frac{\text{CPP (2021)} + \text{CPP (2020)} + \text{CPP (2019)}}{\text{RAT (2021)} + \text{RAT (2020)} + \text{RAT (2019)}}$$

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, le CR de chaque catégorie repose sur les années 2019 à 2021 pour calculer les taux de réduction de 2023. La formule servant à calculer le ratio de CR d'une catégorie donnée est la suivante :

$$\text{Ratio de CR (x)} = \frac{\text{CR(x) (2021)} + \text{CR (x) (2020)} + \text{CR (x) (2019)}}{\text{RAT (x) (2021)} + \text{RAT (x) (2020)} + \text{RAT (x) (2019)}}$$

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 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 2023. La rémunération assurable estimative par catégorie pour 2023 est ensuite utilisée pour estimer la réduction des cotisations patronales de 2023 en raison des RAS admissibles. Les réductions des cotisations patronales estimées pour les années 2024 à 2029 reflètent les mesures temporaires et la bonification des prestations de maladie de 15 à 26 semaines à compter de la fin de 2022.

L'annexe E fournit un complément d'informations sur le calcul de la réduction des cotisations patronales en raison des RAS admissibles en 2023 ainsi que sur chaque composante.

B.3 Réduction des cotisations en raison de régimes provinciaux

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

Tel que discuté dans la sous-section précédente, la projection sur sept ans de la réduction des cotisations en raison des régimes provinciaux est prise en considération lors de la détermination du taux d'équilibre prévu sur sept ans. Dans ce but, elle est considérée comme un coût au régime d'AE et est incluse dans le numérateur du calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans. Cependant, le coût au régime d'AE d'octroyer ces réductions de cotisations est compensé par les économies au régime d'AE réalisées par des prestations MP inférieures en raison de l'existence de régimes provinciaux. En plus de déterminer le taux d'équilibre prévu sur sept ans, l'un des objectifs de ce rapport est de déterminer la réduction des cotisations en raison des régimes provinciaux qui s'appliquera en 2023. Le reste de cette section fournit plus d'informations à ce sujet.

Depuis le 1^{er} janvier 2006, la province de Québec est responsable de fournir les prestations de maternité et parentales aux résidents du Québec par le 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 2023 en raison du RQAP est égale au ratio des dépenses MP de l'AE pour 2023, 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 2023 des résidents hors de la province du Québec.

Ainsi, la formule pour la réduction RQAP est :

$$\text{Réduction RQAP 2023} = \frac{\text{Dépenses MP de l'AE en 2023}}{\underbrace{1,4 \times \text{RAT}_{(2023 \text{ HQ})} + \text{RAT}_{(2023 \text{ HQ})} \times (1 - \text{RC\%}) + \text{RTTI}_{(2023 \text{ HQ})}}_{\text{Base de rémunération 2023 pour les résidents hors Québec}}}$$

Où:

$\text{RAT}_{(2023 \text{ HQ})}$ = rémunération assurable totale des salariés qui résident hors Québec en 2023, avant l'ajustement pour le remboursement des cotisations versées par les salariés;

RC\% = ajustement pour le remboursement des cotisations versées par les salarié en 2023 (en % de la RAT);

$\text{RTTI}_{(2023 \text{ HQ})}$ = rémunération totale des travailleurs indépendants hors Québec 2023 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 2023 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 2022 (1 141,7358 \$) 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 \$).

$$\begin{aligned} \text{MRA}_{2023} &= \text{MRA}_{2007} \times \frac{\text{RHM}_{2022}}{\text{RHM}_{2006}} \\ &= 40\,072,92 \$ \times \frac{1\,141,7358 \$}{743,5792 \$} = 61\,530,35 \$ \end{aligned}$$

Arrondi au multiple inférieur de cent dollars, le MRA de 2023 est égal à **61 500 \$**. Il s'agit d'une augmentation de 1 200 \$, ou 2,0 %, par rapport au MRA de 2022 de 60 300 \$.

¹ Statistique Canada a effectué une révision de la série sur la RHM depuis le rapport actuariel 2022.

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

Tableau 25 Maximum de la rémunération assurable (\$)

Année	Moyenne de la RHM pour la période de 12 mois se terminant le 30 avril	MRA révisé avant arrondissement	MRA applicable	Variation annuelle du MRA applicable
2005	717,4750	39 000,00	39 000	-
2006	743,5792	39 000,00	39 000	-
2007	764,8708	40 072,92	40 000	2,6 %
2008	796,5883	41 220,37	41 100	2,8 %
2009	814,8108	42 929,69	42 300	2,9 %
2010	830,0800	43 911,73	43 200	2,1 %
2011	862,2858	44 734,62	44 200	2,3 %
2012	878,4533	46 470,25	45 900	3,8 %
2013	901,4042	47 341,55	47 400	3,3 %
2014	919,1942	48 578,42	48 600	2,5 %
2015	943,4942	49 537,15	49 500	1,9 %
2016	952,9875	50 846,73	50 800	2,6 %
2017	961,5100	51 358,34	51 300	1,0 %
2018	985,4775	51 817,64	51 700	0,8 %
2019	1 007,0267	53 109,29	53 100	2,7 %
2020	1 045,0333	54 270,62	54 200	2,1 %
2021	1 119,1958	56 318,87	56 300	3,9 %
2022	1 141,7358	60 315,63	60 300	7,1 %
2023	N/A	61 530,35	61 500	2,0 %

Les MRA pour les années précédant 2023 ne sont pas révisés et sont basés sur la loi en vigueur lors de leur détermination. Cependant, le calcul du MRA de 2023 inclut des ajustements rétroactifs, conformément aux dispositions législatives présentement en vigueur.

Minimum de la rémunération des travailleurs autonomes (MRTA) pour 2023

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 2022, conformément à l'article 11.1 du Règlement sur l'AE, le MRTA de 2022 avant arrondissement était de 8 092,14 \$ de la rémunération des travailleurs autonomes en 2021. Le MRTA doit être ajusté annuellement et de façon composée en utilisant les mêmes paramètres que la hausse du MRA (voir section précédente) et arrondi au dollar inférieur le plus près.

$$MRTA_{2023} = MRTA_{2022} \times \frac{RHM_{2022}}{RHM_{2021}} = 8\,092,14 \$ \times \frac{1\,141,7358 \$}{1\,119,1958 \$} = 8\,255,11 \$$$

Pour les demandes de prestations présentées en 2023, le MRTA est donc égal à 8 255 \$ de la rémunération des travailleurs autonomes en 2022. Cependant, des mesures temporaires spéciales ont été mises en place par le gouvernement pour réduire le montant des revenus des travailleurs indépendants requis pour présenter une demande. Pour les demandes établies entre le 3 janvier 2021 et le 25 septembre 2021, le seuil est abaissé à 5 000 \$; puis, pour les demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022, il est abaissé à 5 289 \$.

Annexe D Données, méthodologie et hypothèses

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

D.1 Données obtenues en vertu de la loi

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

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

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

Aux fins du calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2023 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 26 Informations fournies par le ministre de l'EDS
(millions \$)**

Partie I	Réal		Prévision						
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Projets pilotes/mesures spéciales temporaires									
Aide à l'emploi aux travailleurs éligibles des industries saisonnières dans les régions ciblées	12,8	66,9	107,4	43,3	-	-	-	-	-
Prolongation de la durée maximale des accords de travail partagé	8,0	-	-	-	-	-	-	-	-
Programme d'accords de travail partagé - COVID-19	106,9	51,7	11,3	-	-	-	-	-	-
Bénéfices de transition de l'AE									
Prestations régulières									
Taux de chômage de 13,1 %, Crédit de 300 heures & Maximum 50 semaines	10 487,6	1 123,2	-	-	-	-	-	-	-
Taux de prestation minimum de 500 \$	3 641,0	456,5	-	-	-	-	-	-	-
Prestations spéciales									
Taux de chômage de 13,1 % & Crédit de 480 heures*	730,0	165,4	-	-	-	-	-	-	-
Taux de prestation minimum de 500 \$	587,7	142,8	-	-	-	-	-	-	-
Prestations de pêcheur									
Éligibilité à 2 500 \$	0,4	0,0	-	-	-	-	-	-	-
Accès amélioré - Gains des années précédentes	99,4	0,5	-	-	-	-	-	-	-
Taux de prestation minimum de 500 \$	10,3	1,6	-	-	-	-	-	-	-
Abandon de la période d'attente									
Prestations régulières	274,2	-	-	-	-	-	-	-	-
Prestations spéciales	118,2	-	-	-	-	-	-	-	-
Prestations de pêcheur	5,5	-	-	-	-	-	-	-	-
Taux de prestation minimum de 300 \$									
Prestations régulières	33,2	65,4	0,3	-	-	-	-	-	-
Prestations spéciales	5,4	20,5	0,1	-	-	-	-	-	-
Prestations de pêcheur	0,1	0,2	0,0	-	-	-	-	-	-
Simplification de l'AE									
Prestations régulières - 420 heures d'éligibilité requise & Minimum 14 semaines de bénéfices	51,8	528,0	119,1	0,2	-	-	-	-	-
Prestations régulières - Règles simplifiées à la séparation	81,7	835,4	195,6	0,4	-	-	-	-	-
Prestations spéciales - 420 heures d'éligibilité requise**	22,5	211,0	47,4	0,1	-	-	-	-	-
Prestations de pêcheur - Éligibilité à 2 500 \$	0,1	0,4	0,1	0,0	-	-	-	-	-
Sous-total	16 276,8	3 669,5	481,4	43,9	-	-	-	-	-
Modifications proposées et permanentes récentes									
Prolongation de la durée maximale des bénéfices de maladie de 15 à 26 semaines	-	79,8	580,8	794,6	841,4	890,4	942,0	996,6	1 054,4
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	-	79,8	628,8	1 106,9	1 163,6	1 215,6	1 267,3	1 321,9	1 379,7
Total	16 276,8	3 749,3	1 110,2	1 150,8	1 163,6	1 215,6	1 267,3	1 321,9	1 379,7

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

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

**Tableau 26 Informations fournies par le ministre de l'EDS
(millions \$)**

	Réel		Prévision						
	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26	2026-27	2027-28	2028-29	2029-30
Partie II									
Prestations d'emploi et mesures de soutien***	2 530,9	2 532,0	2 107,0	2 107,0	2 107,0	2 107,0	2 107,0	2 107,0	2 107,0
Frais administratifs****	2 639,6	2 569,2	2 042,0	1 909,1	1 896,0	1 891,6	1 891,6	1 891,6	1 891,6

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

**** Comprend les frais d'administration de la nouvelle prestation de soutien à la formation de l'assurance-emploi proposée dans le budget de 2019 et dont le lancement est prévu en 2023.

De plus, le ministre de l'EDS a fourni un sommaire du Compte des opérations de l'AE qui présente un déficit cumulatif préliminaire de 25,0 milliards de dollars au 31 mars 2022, 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 26 sont décrites ci-dessous.

Projets pilotes et mesures spéciales temporaires

Le budget de 2018 a d'abord introduit un projet pilote pour travailleurs des industries saisonnières visant à offrir jusqu'à cinq semaines supplémentaires (pour un maximum de 45 semaines) de prestations régulières d'assurance-emploi aux prestataires saisonniers admissibles dans 13 régions économiques de l'AE ciblées. 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 25 septembre 2021. Par la suite, le soutien temporaire aux prestataires saisonniers a été prolongé d'un an dans le budget de 2021, afin d'assurer un soutien continu pendant la pandémie. Le budget de 2022 a prolongé ces règles jusqu'en octobre 2023.

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

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

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

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

- Un taux de chômage minimum de 13,1 % pour toutes les régions économiques de l'AE, se traduisant pour une norme d'admissibilité uniforme aux prestations régulières d'AE de 420 heures (avant le crédit d'heures).
- Un crédit d'heures unique de 300 heures qui, combiné au taux de chômage minimum de 13,1 %, entraîne une norme d'admissibilité uniforme de 120 heures pour les prestations régulières d'AE.
- Un crédit d'heures unique de 480 heures, entraînant une norme d'admissibilité uniforme de 120 heures pour les prestations spéciales d'AE.
- Un taux de prestation minimum de 500 \$ par semaine pour les prestations régulières, de pêcheur et spéciales d'AE (300 \$ par semaine pour les prestations parentales prolongées).
- Une période maximale de 50 semaines de prestations régulières d'AE.
- Une norme d'admissibilité commune de 2 500 \$ de rémunération pour les pêcheurs pour avoir accès aux prestations de pêcheur ou spéciales d'AE.
- Une permission de calculer le taux de prestations pour pêcheurs en utilisant soit la rémunération servant à établir leur demande en cours soit la rémunération ayant servi à établir leur demande pour la même saison au cours des deux années précédentes, selon le montant le plus élevé. Cette mesure a été prolongée jusqu'au 18 décembre 2021.

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

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

Finalement, pour faciliter l'accès à l'AE, la période d'attente d'une semaine a été levée temporairement comme suit :

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

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

Le 30 juillet 2021, le gouvernement a annoncé un taux minimal de prestations hebdomadaires de 300 \$ pour les demandes d'AE établies entre le 26 septembre 2021 et le 20 novembre 2021, ce qui correspond au taux de la Prestation canadienne de la relance économique (PCRE) pour les nouveaux demandeurs.

Changements permanents récemment proposés

Le budget de 2022 prévoit les changements suivants :

- Des modifications à la partie II de la Loi sur l'AE afin d'élargir l'admissibilité des travailleurs et des programmes ainsi que les types d'interventions financées dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail conclues avec les provinces et les territoires.
- La création du Conseil d'appel en assurance-emploi, initialement annoncée en 2019, pour remplacer le processus d'appel de l'assurance-emploi actuel relevant de la division générale du Tribunal de la sécurité sociale.

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

Le budget 2019 a annoncé une nouvelle prestation de soutien à la formation d'AE afin d'apporter une aide au revenu lorsqu'une personne doit s'absenter du travail pour poursuivre une formation. Cette prestation apportera un soutien au revenu pour une période maximale de quatre semaines à 55 % des gains hebdomadaires moyens sur une période de quatre ans. Elle devait initialement être lancée à la fin de 2020, mais EDSC a indiqué qu'elle serait repoussée à 2023. 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 compter de 2023 pour les employeurs qui paient des cotisations patronales égales ou inférieures à 20 000 \$.

Partie II

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

l'expérience ou d'obtenir de l'aide pour démarrer leur propre entreprise.

D.1.2 Ministre des Finances

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

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

Aux fins du calcul du taux d'équilibre prévu sur sept ans pour 2023 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 27 Informations fournies par le ministre des Finances (milliers)

	Réal		Prévision						
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Population en âge de travailler (15+)	31 326	31 764	32 205	32 634	33 064	33 483	33 899	34 311	34 717
Population active	20 387	20 729	20 925	21 065	21 196	21 314	21 407	21 547	21 720
Personnes qui ont un emploi	18 872	19 615	19 757	19 868	19 997	20 104	20 179	20 314	20 479
Employés	16 203	16 942	17 022	17 063	17 132	17 186	17 213	17 302	17 426
Travailleurs indépendants	2 669	2 673	2 734	2 804	2 864	2 919	2 966	3 012	3 052
Chômeurs	1 515	1 114	1 169	1 197	1 199	1 210	1 228	1 233	1 242
Taux de chômage	7,4 %	5,4 %	5,6 %	5,7 %	5,7 %	5,7 %	5,7 %	5,7 %	5,7 %
Rémunération hebdomadaire moyenne (\$)	1 131	1 194	1 239	1 275	1 312	1 350	1 388	1 427	1 467
Croissance du revenu d'emploi moyen	2,9 %	6,3 %	3,4 %	2,7 %	2,9 %	2,9 %	2,8 %	2,8 %	2,8 %

D.2 Base de rémunération

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

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

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

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

Afin de calculer la base de rémunération, il faut développer une hypothèse concernant le nombre d'individus ayant un revenu d'emploi, de même que la répartition de ces individus entre ceux qui ont une rémunération inférieure et supérieure au 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 28. Le nombre préliminaire d'individus ayant un revenu d'emploi pour l'année 2021 est établi de sorte que la rémunération assurable pour 2021 soit cohérente avec les cotisations prévues pour cette année qui sont déterminées à partir des cotisations pour l'année 2021 traitées à ce jour et de l'augmentation du revenu moyen pour 2021 fournie par le ministre des Finances.

Tableau 28 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 (%)
2015	15 189		18 851		
2016	15 314	0,83 %	18 874	0,12 %	(0,71 %)
2017	15 613	1,95 %	19 219	1,83 %	(0,12 %)
2018	15 743	0,83 %	19 620	2,09 %	1,26 %
2019	16 115	2,36 %	19 944	1,65 %	(0,71 %)
2020	15 233	(5,47 %)	19 600	(1,73 %)	3,75 %
2021	16 203	6,37 %	20 713	5,68 %	(0,69 %)

Le nombre prévu d'individus ayant un revenu d'emploi est obtenu par régression à partir d'une relation historique corrélée de 1991 à 2020, entre le nombre d'individus ayant un revenu d'emploi et le nombre d'employés.

Le tableau 29 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 2022 à 2029.

Tableau 29 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
2022	16 942		21 101	
2023	17 022	0,47 %	21 195	0,45 %
2024	17 063	0,24 %	21 241	0,21 %
2025	17 132	0,41 %	21 310	0,33 %
2026	17 186	0,31 %	21 352	0,20 %
2027	17 213	0,16 %	21 359	0,03 %
2028	17 302	0,52 %	21 436	0,36 %
2029	17 426	0,72 %	21 555	0,56 %

Comme indiqué dans le tableau 30, 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 30 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 %
2015	47 223	22,0 %	14,7 %	13,3 %	12,4 %	9,9 %	27,8 %
2016	46 872	21,4 %	14,6 %	13,2 %	12,4 %	10,0 %	28,4 %
2017	48 200	21,6 %	14,5 %	13,3 %	12,4 %	9,9 %	28,2 %
2018	49 709	20,9 %	14,4 %	13,8 %	12,7 %	10,2 %	28,0 %
2019	51 082	20,8 %	14,4 %	13,8 %	12,8 %	10,2 %	27,9 %
2020	51 422	23,1 %	13,8 %	12,3 %	12,0 %	10,1 %	28,7 %

La répartition de 2020 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 2021 à 2029.

Le tableau 31 présente la répartition du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi entre ceux dont le revenu d'emploi est inférieur au MRA et ceux dont le revenu d'emploi est supérieur au MRA. Les données réelles sont également présentées pour les années 2015 à 2020.

Tableau 31 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
2015	49 500	1,0482	64,5 %	18 851	12 168	6 683
2016	50 800	1,0838	65,3 %	18 874	12 327	6 547
2017	51 300	1,0643	64,7 %	19 219	12 425	6 794
2018	51 700	1,0400	63,8 %	19 620	12 513	7 107
2019	53 100	1,0395	63,7 %	19 944	12 697	7 247
2020	54 200	1,0540	63,7 %	19 600	12 478	7 121
2021	56 300	1,0640	64,0 %	20 713	13 254	7 459
2022	60 300	1,0722	64,3 %	21 101	13 578	7 524
2023	61 500	1,0577	63,7 %	21 195	13 503	7 692
2024	65 100	1,0905	65,2 %	21 241	13 839	7 402
2025	67 400	1,0970	65,4 %	21 310	13 945	7 365
2026	69 300	1,0966	65,4 %	21 352	13 968	7 384
2027	71 300	1,0978	65,5 %	21 359	13 985	7 374
2028	73 400	1,0992	65,5 %	21 436	14 048	7 388
2029	75 400	1,0982	65,5 %	21 555	14 117	7 438

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 2021 à 2029. Le tableau 32 présente le calcul du revenu d'emploi total prévu pour les années 2021 à 2029, de même que les données réelles fournies par l'ARC pour les années comprises entre 2015 et 2020.

Tableau 32 Revenu d'emploi total projeté

Année	Nombre d'individus ayant un revenu d'emploi provenant des données T4 de l'ARC (milliers)	Augmentation du nombre d'individus ayant un revenu d'emploi	Revenu d'emploi moyen provenant des données T4 de l'ARC (\$)	Augmentation du revenu d'emploi moyen	Augmentation du revenu d'emploi total	Revenu d'emploi total (milliers)
2015	18 851		47 223			890 187 256
2016	18 874	0,12 %	46 872	(0,74 %)	(0,62 %)	884 643 535
2017	19 219	1,83 %	48 200	2,83 %	4,71 %	926 339 401
2018	19 620	2,09 %	49 709	3,13 %	5,28 %	975 279 385
2019	19 944	1,65 %	51 082	2,76 %	4,46 %	1 018 784 902
2020	19 600	(1,73 %)	51 422	0,67 %	(1,07 %)	1 007 872 380
2021	s. o.	5,68 %	s. o.	2,90 %	8,74 %	1 095 965 164
2022	s. o.	1,87 %	s. o.	6,29 %	8,28 %	1 186 763 030
2023	s. o.	0,45 %	s. o.	3,39 %	3,85 %	1 232 448 914
2024	s. o.	0,21 %	s. o.	2,67 %	2,89 %	1 268 086 831
2025	s. o.	0,33 %	s. o.	2,91 %	3,25 %	1 309 254 357
2026	s. o.	0,20 %	s. o.	2,86 %	3,06 %	1 349 363 896
2027	s. o.	0,03 %	s. o.	2,77 %	2,80 %	1 387 195 361
2028	s. o.	0,36 %	s. o.	2,82 %	3,19 %	1 431 381 809
2029	s. o.	0,56 %	s. o.	2,82 %	3,39 %	1 479 908 227

Comme indiqué dans le tableau 33, la répartition historique du revenu d'emploi en pourcentage du revenu d'emploi moyen est généralement stable d'une année à l'autre.

Tableau 33 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 %
2015	47 223	2,3 %	5,4 %	8,3 %	10,8 %	11,1 %	62,1 %
2016	46 872	2,3 %	5,4 %	8,2 %	10,8 %	11,2 %	62,1 %
2017	48 200	2,3 %	5,4 %	8,3 %	10,8 %	11,1 %	62,0 %
2018	49 709	2,3 %	5,4 %	8,6 %	11,0 %	11,4 %	61,3 %
2019	51 082	2,3 %	5,4 %	8,6 %	11,2 %	11,4 %	61,2 %
2020	51 422	2,5 %	5,1 %	7,7 %	10,4 %	11,3 %	63,0 %

La répartition de 2020 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 2021 à 2029. Le tableau 34 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 2021 à 2029. Les données réelles sont également présentées pour les années 2015 à 2020.

Tableau 34 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
2015	49 500	1,0482	29,1 %	890 187 256	259 085 340	631 101 916
2016	50 800	1,0838	30,6 %	884 643 535	271 084 982	613 558 553
2017	51 300	1,0643	29,8 %	926 339 401	275 896 851	650 442 550
2018	51 700	1,0400	29,2 %	975 279 385	285 255 566	690 023 819
2019	53 100	1,0395	29,3 %	1 018 784 902	298 240 070	720 544 832
2020	54 200	1,0540	28,3 %	1 007 872 380	285 174 882	722 697 498
2021	56 300	1,0640	28,6 %	1 095 965 164	313 965 780	781 999 383
2022	60 300	1,0722	29,0 %	1 186 763 030	344 532 427	842 230 603
2023	61 500	1,0577	28,3 %	1 232 448 914	349 352 760	883 096 155
2024	65 100	1,0905	29,9 %	1 268 086 831	379 105 965	888 980 866
2025	67 400	1,0970	30,2 %	1 309 254 357	395 490 524	913 763 832
2026	69 300	1,0966	30,2 %	1 349 363 896	407 309 453	942 054 444
2027	71 300	1,0978	30,2 %	1 387 195 361	419 548 880	967 646 481
2028	73 400	1,0992	30,3 %	1 431 381 809	433 839 835	997 541 974
2029	75 400	1,0982	30,3 %	1 479 908 227	447 860 946	1 032 047 282

D.2.3 Rémunération assurable totale

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

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

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

- d'autres ajustements comptables.

Les revenus bruts de cotisations d'AE représentent les cotisations salariales retenues à la source et les cotisations correspondantes des employeurs avant tout ajustement pour les 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 2015 à 2020 à partir du relevé de revenus de cotisations de l'ARC figure au tableau 35. Les cotisations nettes traitées présentées pour 2015 et 2016 dans ce tableau ne tiennent pas compte de la réduction des cotisations en raison du crédit pour l'embauche visant les petites entreprises.

Tableau 35 Calcul de la rémunération assurable à partir des cotisations traitées
(millions \$)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Cotisations nettes traitées	23 459,0	23 915,1	21 196,7	22 645,6	23 069,0	21 909,4
Remboursements non-ajustés de cotisations salariales	254,0	241,1	242,6	266,5	266,1	219,6
Excédent	3,1	2,7	3,2	2,9	2,7	2,5
Réduction des cotisations en raison des régimes d'assurance-salaire	837,4	871,2	922,2	953,1	992,3	1 023,0
Redressements nets (RQAP)	6,3	7,3	6,6	5,6	6,1	7,3
Autres ajustements comptables	5,0	21,7	7,3	6,3	2,5	1,4
Revenus bruts de cotisations d'AE	24 564,7	25 059,2	22 378,6	23 880,0	24 338,7	23 163,1
Répartition de la rémunération assurable (province d'emploi) :						
Hors Québec	78,4 %	78,2 %	78,1 %	78,0 %	77,8 %	77,5 %
Québec	21,6 %	21,8 %	21,9 %	22,0 %	22,2 %	22,5 %
Taux de cotisation d'AE :						
Hors Québec	1,88 %	1,88 %	1,63 %	1,66 %	1,62 %	1,58 %
Québec	1,54 %	1,52 %	1,27 %	1,30 %	1,25 %	1,20 %
Taux de cotisation moyen pondéré	1,81 %	1,80 %	1,55 %	1,58 %	1,54 %	1,49 %
Rémunération assurable totale	566 606	579 630	601 138	629 386	659 464	645 838

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 2020 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 2021 à 2029. 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 2021, cet ajustement est présumé se situer à 96,1 %. Il devrait atteindre sa valeur ultime de 96,4 % en 2022.

Le tableau 36 présente les détails du calcul de la rémunération assurable totale projetée pour la période allant de 2021 à 2029, de même que les données réelles pour les années 2015 à 2020. Pour l'année 2021, la rémunération assurable tient compte des cotisations traitées jusqu'à présent et est cohérente avec les cotisations prévues pour cette même année.

Tableau 36 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
2015	49 500	259 085 340	6 683	330 817 311	589 902 651	566 606 136	
2016	50 800	271 084 982	6 547	332 577 288	603 662 269	579 630 252	2,30 %
2017	51 300	275 896 851	6 794	348 518 759	624 415 610	601 138 318	3,71 %
2018	51 700	285 255 566	7 107	367 436 863	652 692 429	629 385 708	4,70 %
2019	53 100	298 240 070	7 247	384 804 549	683 044 619	659 463 657	4,78 %
2020	54 200	285 174 882	7 121	385 979 175	671 154 057	645 837 591	-2,07 %
2021	56 300	313 965 780	7 459	419 951 483	733 917 263	705 578 845	9,25 %
2022	60 300	344 532 427	7 524	453 668 958	798 201 385	769 622 573	9,08 %
2023	61 500	349 352 760	7 692	473 074 721	822 427 480	792 740 357	3,00 %
2024	65 100	379 105 965	7 402	481 901 484	861 007 448	829 813 204	4,68 %
2025	67 400	395 490 524	7 365	496 389 826	891 880 351	859 596 806	3,59 %
2026	69 300	407 309 453	7 384	511 682 874	918 992 326	885 727 405	3,04 %
2027	71 300	419 548 880	7 374	525 790 897	945 339 777	911 121 152	2,87 %
2028	73 400	433 839 835	7 388	542 267 841	976 107 676	940 775 341	3,25 %
2029	75 400	447 860 946	7 438	560 852 816	1 008 713 762	972 201 178	3,34 %

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

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

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

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

Fractionnement basé sur la province d'emploi (T4)

Les cotisations sont versées par les employeurs et les salariés selon la province d'emploi, donc sur la base des feuillets T4. L'information historique fournie par l'ARC au sujet de la rémunération assurable repose également sur les feuillets T4 et est donc basée sur la province d'emploi. La répartition historique de la rémunération assurable selon les feuillets T4 indique que la proportion de la rémunération assurable pour l'emploi au Québec a généralement diminué jusqu'en 2015 et qu'une légère hausse a ensuite été observée entre 2015 et 2021. Selon la tendance historique, il est attendu que la proportion de la rémunération assurable pour l'emploi au Québec diminuera légèrement à compter de 2022 et au cours de la période de projection de sept ans tout en restant près de 22,5 %. Ceci est présenté au tableau 37.

Tableau 37 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
2015	21,64 %	78,36 %
2016	21,84 %	78,16 %
2017	21,91 %	78,09 %
2018	21,97 %	78,03 %
2019	22,22 %	77,78 %
2020	22,53 %	77,47 %
2021	22,72 %	77,28 %
2022	22,70 %	77,30 %
2023	22,68 %	77,32 %
2024	22,66 %	77,34 %
2025	22,63 %	77,37 %
2026	22,61 %	77,39 %
2027	22,59 %	77,41 %
2028	22,56 %	77,44 %
2029	22,54 %	77,46 %

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 38 présente les redressements détaillés entre les deux parties pour les années civiles 2015 à 2020. Le redressement pour l'année civile 2020 est préliminaire.

Tableau 38 Redressements historiques entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec afin de refléter la province de résidence (milliers \$)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Redressements du gouvernement du Canada au gouvernement du Québec (c.-à-d. pour les résidents du Québec travaillant hors Québec):						
Part des salariés	12 241	13 145	13 652	14 238	15 164	15 025
Part de l'employeur	15 920	17 283	17 884	18 620	19 949	19 919
Total	28 161	30 428	31 537	32 858	35 112	34 944
Redressements du gouvernement du Québec au gouvernement du Canada (pour les résidents hors Québec travaillant au Québec) :						
Part des salariés	13 285	13 562	14 782	16 078	16 681	15 476
Part de l'employeur	8 581	9 528	10 196	11 179	12 292	12 211
Total	21 866	23 090	24 978	27 257	28 972	27 688
Redressements nets du gouvernement du Canada au gouvernement du Québec :						
Part des salariés	(1 044)	(417)	(1 130)	(1 840)	(1 517)	(451)
Part de l'employeur	7 339	7 755	7 688	7 441	7 657	7 708
Total	6 295	7 338	6 558	5 601	6 140	7 256

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

obtenir la rémunération assurable selon la province de résidence.

D'après les données historiques fournies par l'ARC, la rémunération assurable des salariés qui résident au Québec et qui travaillent hors Québec équivaut à 0,63 % de la rémunération assurable totale en moyenne pour les trois dernières années de données disponibles (2018 à 2020). La rémunération assurable des salariés qui résident hors Québec et qui travaillent au Québec représente 0,38 % 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 0,25 % de la rémunération assurable totale, a donc lieu pour tenir compte de la province de résidence, tel que présenté au tableau 39.

Tableau 39 Ajustement au fractionnement de la rémunération assurable afin de refléter la province de résidence (milliers \$)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Rémunération assurable totale	566 606 136	579 630 252	601 138 318	629 385 708	659 463 657	645 837 591
Réduction RQAP	0,34 %	0,36 %	0,36 %	0,36 %	0,37 %	0,38 %
Multiple de l'employeur moyen :						
Employeurs hors Québec	1,32	1,32	1,30	1,30	1,30	1,29
Employeurs du Québec	1,31	1,31	1,29	1,30	1,30	1,29
Redressements de l'employeur :						
Du gouvernement du Canada à celui du Québec	15 920	17 283	17 884	18 620	19 949	19 919
Du gouvernement du Québec à celui du Canada	8 581	9 528	10 196	11 179	12 292	12 211
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	3 550 507	3 644 693	3 820 121	3 970 754	4 147 444	4 060 847
Du gouvernement du Québec à celui du Canada	1 928 919	2 025 281	2 193 687	2 395 209	2 556 477	2 482 817
Transfert net (du gouvernement du Canada à celui du Québec)	1 621 588	1 619 412	1 626 434	1 575 544	1 590 967	1 578 030
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 %	0,63 %	0,64 %	0,63 %	0,63 %	0,63 %
Du gouvernement du Québec à celui du Canada	0,34 %	0,35 %	0,36 %	0,38 %	0,39 %	0,38 %
Transfert net (du gouvernement du Canada à celui du Québec)	0,29 %	0,28 %	0,27 %	0,25 %	0,24 %	0,24 %

La méthodologie utilisée pour ajuster la répartition de la rémunération assurable selon les redressements agrégés a été vérifiée avec les données administratives qui font partie de l'échange d'information entre le gouvernement du Canada et celui du Québec. Ces données administratives comprennent de l'information pour tous les résidents du Québec ayant soumis une déclaration de revenus et qui travaillent hors Québec, et vice-versa. La rémunération assurable réelle des résidents du Québec qui travaillent hors Québec (environ 118 000 personnes en 2020) et des résidents hors Québec qui travaillent au Québec (environ 94 000 personnes en 2020) était presque identique à celle calculée en utilisant les données agrégées.

Pour les années 2021 à 2029, 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 2018 à 2020, c'est-à-dire 0,25 %. La rémunération assurable qui en découle, selon la province de résidence, est présentée au tableau 40.

Tableau 40 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
	2020	77,47 %		22,53 %	0,24 %	77,23 %	22,77 %	645 837 591
2021	77,28 %	22,72 %	0,25 %	77,03 %	22,97 %	705 578 845	543 507 384	162 071 461
2022	77,30 %	22,70 %	0,25 %	77,05 %	22,95 %	769 622 573	592 994 193	176 628 381
2023	77,32 %	22,68 %	0,25 %	77,07 %	22,93 %	792 740 357	610 964 993	181 775 364
2024	77,34 %	22,66 %	0,25 %	77,09 %	22,91 %	829 813 204	639 702 999	190 110 205
2025	77,37 %	22,63 %	0,25 %	77,12 %	22,88 %	859 596 806	662 921 057	196 675 749
2026	77,39 %	22,61 %	0,25 %	77,14 %	22,86 %	885 727 405	683 250 120	202 477 285
2027	77,41 %	22,59 %	0,25 %	77,16 %	22,84 %	911 121 152	703 021 081	208 100 071
2028	77,44 %	22,56 %	0,25 %	77,19 %	22,81 %	940 775 341	726 184 485	214 590 855
2029	77,46 %	22,54 %	0,25 %	77,21 %	22,79 %	972 201 178	750 636 530	221 564 648

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 35 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 41), les redressements nets (RQAP) qui figurent au tableau 35 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 41 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 41 présente la conciliation des cotisations nettes traitées et du calcul implicite des remboursements ajustés de cotisations salariales pour la période comprise entre 2015 à 2020. La comparaison de ce tableau et du tableau 35 pour l'année 2020 révèle que les redressements nets de 7,3 millions de dollars sont pris en compte dans le tableau 41 par le biais de revenus bruts de cotisations qui sont 14,1 millions de dollars moins élevés (23 163,1 \$ – 23 149,0 \$) et, dans le tableau 42, par le biais de remboursements de cotisations qui sont 6,8 millions de dollars moins élevés (219,6 \$ – 212,8 \$), sans effet sur les cotisations totales nettes.

Tableau 41 Calcul des remboursements ajustés de cotisations salariales (millions \$)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Rémunération assurable totale	566 606	579 630	601 138	629 386	659 464	645 838
Répartition de la rémunération assurable (province de résidence) :						
Hors Québec	78,1 %	77,9 %	77,8 %	77,8 %	77,5 %	77,2 %
Québec	21,9 %	22,1 %	22,2 %	22,2 %	22,5 %	22,8 %
Taux de cotisation d'AE :						
Hors Québec	1,88 %	1,88 %	1,63 %	1,66 %	1,62 %	1,58 %
Québec	1,54 %	1,52 %	1,27 %	1,30 %	1,25 %	1,20 %
Taux de cotisation moyen pondéré	1,81 %	1,80 %	1,55 %	1,58 %	1,54 %	1,49 %
Revenus bruts de cotisations d'AE	24 551,3	25 045,1	22 364,5	23 866,4	24 324,7	23 149,0
Remboursements ajustés de cotisations salariales	246,9	234,4	235,2	258,5	258,2	212,8
Excédent	3,1	2,7	3,2	2,9	2,7	2,5
Réduction des cotisations en raison des RAS admissibles	837,4	871,2	922,2	953,1	992,3	1 023,0
Redressements nets (RQAP)	-	-	-	-	-	-
Autres ajustements comptables	5,0	21,7	7,3	6,3	2,5	1,4
Cotisations nettes traitées	23 459,0	23 915,1	21 196,7	22 645,6	23 069,0	21 909,4

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 42, la rémunération assurable totale assujettie à un remboursement de cotisations salariales subséquent, en pourcentage de la rémunération assurable totale, est en moyenne 2,42 % entre 2016 et 2020. Ce pourcentage est présumé demeurer constant à 2,42 %, jusqu'en 2029.

Tableau 42 Rémunération assurable totale assujettie à un remboursement de cotisations salariales subséquent (millions \$)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Rémunération assurable totale (RAT)	566 606	579 630	601 138	629 386	659 464	645 838
Remboursements ajustés de cotisations salariales	246,9	234,4	235,2	258,5	258,2	212,8
Taux de cotisation moyen	1,81 %	1,80 %	1,55 %	1,58 %	1,54 %	1,49 %
RAT assujettie à un remboursement	13 674	13 022	15 172	16 363	16 799	14 247
RAT assujettie à un remboursement (% de la RAT)	2,41 %	2,25 %	2,52 %	2,60 %	2,55 %	2,21 %

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

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

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

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 2022. Les données sur l'adhésion comprennent des ajustements pour les particuliers qui ont quitté le régime au courant de chaque semaine. Le tableau 43 présente l'évolution du nombre net d'adhésions débutant avec le nombre cumulatif au 31 décembre 2010, avec un fractionnement entre les résidents du Québec et les résidents des autres provinces.

L'augmentation plus élevée que d'habitude du nombre de participants en 2020 est fort probablement reliée à la pandémie de la COVID-19. L'hypothèse pour compléter l'année 2022 est basée sur la moyenne des trois dernières années (2019-2021) d'adhésions hebdomadaires durant les six derniers mois de chaque année. Entre 2023 et 2029, le nombre de participants devrait augmenter basé sur les adhésions hebdomadaires moyennes au cours des trois dernières années précédant la pandémie (2017-2019). Le nombre d'adhésions est projeté indépendamment pour les résidents du Québec et hors Québec et reflète le rythme plus lent d'adhésion pour les résidents du Québec.

En utilisant le nombre cumulatif de participants jusqu'en juin 2022 et le nombre d'adhésions projeté, le tableau 43 présente le nombre historique et projeté de travailleurs indépendants participant à l'AE de 2010 à 2029.

Tableau 43 Projection du nombre de travailleurs indépendants participant à l'AE

Participants cumulatifs lors de la dernière semaine de:	Résidents hors Québec	Résidents du Québec	Total
2010	4 443	1 367	5 810
2011	7 114	2 482	9 596
2012	9 059	3 092	12 151
2013	10 574	3 358	13 932
2014	11 893	3 482	15 375
2015	13 422	3 656	17 078
2016	14 997	3 824	18 821
2017	16 708	3 978	20 686
2018	18 483	4 198	22 681
2019	20 322	4 429	24 751
2020	33 059	7 892	40 951
2021	37 734	8 701	46 435
2022	41 482	9 428	50 910
2023	43 257	9 630	52 887
2024	45 032	9 832	54 863
2025	46 807	10 033	56 840
2026	48 582	10 235	58 817
2027	50 357	10 437	60 793
2028	52 166	10 642	62 808
2029	53 941	10 844	64 785

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 2022 et 2029.

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 2020. 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 2022 à 2029. 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 44 indique la rémunération admissible prévue des travailleurs indépendants qui résident au Québec et hors Québec pour les années 2021 à 2029.

**Tableau 44 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
2021				326 263				54 904	381 167
2022	6,29 %	9,9 %	16,9 %	381 241	6,29 %	8,4 %	15,2 %	63 237	444 478
2023	3,39 %	4,3 %	7,8 %	411 022	3,39 %	2,1 %	5,6 %	66 778	477 800
2024	2,67 %	4,1 %	6,9 %	439 317	2,67 %	2,1 %	4,8 %	69 997	509 314
2025	2,91 %	3,9 %	7,0 %	469 927	2,91 %	2,1 %	5,0 %	73 513	543 439
2026	2,86 %	3,8 %	6,8 %	501 710	2,86 %	2,0 %	4,9 %	77 137	578 847
2027	2,77 %	3,7 %	6,5 %	534 439	2,77 %	2,0 %	4,8 %	80 835	615 274
2028	2,82 %	3,6 %	6,5 %	569 236	2,82 %	2,0 %	4,8 %	84 749	653 984
2029	2,82 %	3,4 %	6,3 %	605 183	2,82 %	1,9 %	4,8 %	88 787	693 970

D.3 Dépenses

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

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

- les prestations régulières, qui procurent un soutien de revenu temporaire aux chômeurs;
- les prestations de pêcheur pour les pêcheurs indépendants;
- les prestations pour travail partagé à l'intention des travailleurs acceptant de travailler temporairement selon un horaire réduit pour éviter d'être mis à pied;
- les prestations spéciales pour les personnes malades (prestations de maladie), enceintes ou qui prennent soin d'un nouveau-né ou d'un enfant récemment adopté (prestations de maternité ou parentales), les personnes qui s'occupent d'un membre de la famille atteint d'une maladie grave nécessitant des soins de fin de vie (prestations de compassion), ou qui s'absentent du travail pour fournir des soins ou un soutien à un membre de la famille gravement malade ou blessé (prestations pour proches aidants);
- la prestation de soutien à la formation (proposée dans le budget de 2019 et qui devrait être lancée en 2023).

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

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

D.3.1 Prestations hebdomadaires moyennes

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

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

La limite des prestations payables est déterminée par le MRA. En 2023, la prestation hebdomadaire maximale représente 55 % du MRA annuel de 61 500 \$ divisé par 52, soit 650 \$.

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 des demandeurs est au-dessus du MRA était en moyenne de 47,2 % entre 2017 et 2019. La proportion a diminué à 41,8 % en 2020 et à 37,9 % en 2021 en raison de la forte proportion de travailleurs à plus faible revenu ayant perdu leur emploi lors de la fermeture forcée de l'économie causée par la pandémie de la COVID-19. Selon les données partielles, cette proportion devrait augmenter à 44,3 % en 2022. Elle est ensuite prévue d'augmenter en 2023 pour atteindre une valeur ultime de 47,2 %.

Tableau 45 Pourcentage des semaines de prestations dont la rémunération assurable des demandeurs est au-dessus du MRA

Année	% au-dessus du MRA
2014	44,6 %
2015	47,2 %
2016	48,0 %
2017	46,5 %
2018	47,0 %
2019	48,0 %
2020	41,8 %
2021	37,9 %
2022	44,3 %
2023-2029	47,2 %

En 2021, les PHM pour les demandeurs dont la rémunération assurable est au-dessus et en-dessous du MRA étaient respectivement de 595 \$ et 409 \$. Ce dernier représente une valeur estimée sans le taux de prestations minimum de 500 \$.

Basé sur la croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne et du MRA, et sur le pourcentage des semaines de prestations dont la rémunération des demandeurs est au-dessus du MRA, la croissance annuelle prévue des PHM est de 9,0 % et 3,9 % pour 2022 et 2023 respectivement. L'augmentation annuelle moyenne pour les années 2024 à 2029 est de 3,2 %. Ces taux de croissance des PHM s'appliquent, en général, à tous les types de prestations à compter de 2023.

Tableau 46 Facteurs de croissance des prestations hebdomadaires moyennes

	Réel		Prévision						
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Rémunération hebdomadaire moyenne (\$)	1 131	1 194	1 239	1 275	1 312	1 350	1 388	1 427	1 467
% de variation	3,0 %	5,6 %	3,8 %	2,9 %	2,9 %	2,8 %	2,8 %	2,8 %	2,8 %
MRA (\$)	56 300	60 300	61 500	65 100	67 400	69 300	71 300	73 400	75 400
% de variation	3,9 %	7,1 %	2,0 %	5,9 %	3,5 %	2,8 %	2,9 %	2,9 %	2,7 %
Proportion supérieure au MRA	37,9 %	44,3 %	47,2 %	47,2 %	47,2 %	47,2 %	47,2 %	47,2 %	47,2 %
Proportion inférieure au MRA	62,1 %	55,7 %	52,8 %	52,8 %	52,8 %	52,8 %	52,8 %	52,8 %	52,8 %
Croissance des PHM	1,9 %	9,0 %	3,9 %	4,6 %	3,3 %	2,8 %	2,9 %	2,9 %	2,8 %

D.3.2 Demandeurs potentiels

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

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

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

Le nombre de demandeurs potentiels est donc estimé en additionnant :

- Le nombre de personnes sans emploi fourni par le ministre des Finances, duquel est soustrait :
 - le nombre de chômeurs sans gains assurables au cours des 52 dernières semaines, c'est-à-dire, travailleurs autonomes, travailleurs familiaux non rémunérés et personnes qui n'ont pas travaillé au cours des 52 dernières semaines;
 - le nombre de chômeurs dont le motif de cessation d'emploi est non valable¹;
- Le nombre moyen de prestataires réguliers d'AE qui ont actuellement un emploi, c'est-à-dire, les personnes qui touchent des prestations régulières, mais qui sont exclues des statistiques sur les chômeurs (prestataires qui travaillent pendant une période de prestations d'AE). Il faut ajouter ces personnes puisqu'elles ne sont pas prises en compte dans la définition de chômeur.

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

¹ Le nombre de chômeurs dont le motif de cessation d'emploi est non valable est obtenu en multipliant le nombre de chômeurs par le pourcentage de chômeurs ayant un motif de cessation d'emploi non valable. Pour les années 2019 et avant, ce pourcentage est déterminé en utilisant le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'AE, qui est basé sur l'Enquête sur la couverture de l'AE menée par Statistique Canada. À compter de l'année 2020, ce pourcentage est déterminé en utilisant le tableau de Statistique Canada 14-10-0125-01 (*Raison pour avoir quitté l'emploi durant l'année précédente, données mensuelles non désaisonnalisées*). Les motifs de cessation d'emploi non valables comprennent les suivants : départ volontaire sans juste cause ou pour aller à l'école, être congédié pour mauvaise conduite ou être au chômage pour avoir participé directement à un conflit de travail.

Tableau 47 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
2011	1 403	547	39,0 %	179	12,7 %	96	6,9 %	774	55,2 %
2012	1 375	535	38,9 %	188	13,7 %	92	6,7 %	743	54,1 %
2013	1 347	516	38,3 %	201	14,9 %	85	6,3 %	716	53,2 %
2014	1 320	506	38,3 %	197	14,9 %	83	6,3 %	701	53,1 %
2015	1 327	488	36,8 %	164	12,4 %	86	6,5 %	760	57,3 %
2016	1 359	506	37,2 %	162	11,9 %	88	6,5 %	779	57,3 %
2017	1 249	503	40,2 %	150	12,0 %	88	7,1 %	685	54,8 %
2018	1 164	463	39,8 %	183	15,8 %	77	6,6 %	594	51,1 %
2019	1 154	429	37,2 %	163	14,2 %	74	6,4 %	636	55,1 %
2020	1 897	481	25,4 %	158	8,3 %	85	4,5 %	1 344	70,8 %
2021	1 520	698	46,0 %	110	7,2 %	252	16,6 %	963	63,4 %

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

- Le pourcentage de chômeurs sans gains assurables au cours des 52 dernières semaines était en moyenne de 38,2 % pour la période de 10 ans se terminant en 2019. Ce pourcentage a considérablement diminué en 2020 en raison de l'arrêt forcé de l'économie causé par la pandémie de la COVID-19. Comparativement aux autres années, plus d'employés ayant des gains assurables au cours des 52 dernières semaines ont perdu leur emploi, exerçant une pression à la baisse sur le pourcentage de chômeurs sans gains assurables au cours des 52 dernières semaines. Cela s'est traduit par une augmentation du nombre de personnes sans gains assurables au cours des 52 dernières semaines entre 2019 et 2021, de 429 000 à 698 000. Selon l'expérience observée au cours des six premiers mois de 2022, la proportion d'individus sans rémunération assurable au cours des 52 dernières semaines est prévue être égale à 46,0 % en 2022. Il est présumé que cette proportion diminuera ensuite à 38,0 % de chômeurs au cours des trois prochaines années et restera constante à ce niveau pour les années suivantes.
- Le pourcentage de chômeurs ayant un motif de cessation d'emploi non valable est fortement lié au comportement des individus et varie selon la situation économique. Un pourcentage de 8,3 % a été observé en 2020. Il est présumé que ce pourcentage diminuera à 7,2 % en 2021 avant d'augmenter jusqu'à sa valeur ultime de 13,5 % en 2027. La forte baisse observée en 2020 et 2021 est attribuable à l'arrêt forcé de l'économie causé par la pandémie de la COVID-19. Selon les données publiées par Statistique Canada pour 2021, une plus faible proportion de personnes ont quitté leur emploi pour retourner à l'école, parce qu'elles sont insatisfaites ou pour partir à la retraite par rapport aux autres années. Cela a créé une pression à la baisse sur le pourcentage de chômeurs ayant un motif de cessation d'emploi non valable.

- Le ratio des bénéficiaires qui travaillent aux chômeurs est normalement relativement stable et peut être projeté en utilisant une moyenne des quelques dernières années. Cependant, compte tenu de la pandémie de la COVID-19, le ratio a diminué en 2020 et a augmenté significativement en 2021. Basés sur les premiers mois d'information disponibles pour 2022, il est estimé que le ratio de bénéficiaires qui travaillent par rapport aux chômeurs va diminuer en 2022 à une proportion de 7,0 %. Il diminuera ensuite à une valeur ultime de 6,5 % en 2023.

Les proportions et les nombres projetés de demandeurs potentiels sont présentés dans le tableau 48. Le nombre de demandeurs potentiels, en pourcentage des chômeurs, devrait augmenter de 49,8 % en 2022 à 56,0 % en 2025, avant de commencer à diminuer pour atteindre une valeur ultime de 55,0 % en 2027.

Tableau 48 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	
		En % des C	Motif de cessation d'emploi non valable En % des C		En % des C	Nombre (milliers)
2022	1 113	46,0 %	11,2 %	7,0 %	49,8 %	554
2023	1 168	43,0 %	11,5 %	6,5 %	52,0 %	608
2024	1 197	40,0 %	12,0 %	6,5 %	54,5 %	652
2025	1 199	38,0 %	12,5 %	6,5 %	56,0 %	672
2026	1 210	38,0 %	13,0 %	6,5 %	55,5 %	671
2027	1 228	38,0 %	13,5 %	6,5 %	55,0 %	675
2028	1 233	38,0 %	13,5 %	6,5 %	55,0 %	678
2029	1 242	38,0 %	13,5 %	6,5 %	55,0 %	683

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

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

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

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

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

Tableau 49 Taux d'indemnisation historique

Année civile	Nombre de demandeurs potentiels (milliers)	Bénéficiaires de prestations régulières (milliers)	Taux d'indemnisation*
2011	774	608	78,5 %
2012	743	555	74,8 %
2013	716	523	73,1 %
2014	701	508	72,5 %
2015	760	535	70,3 %
2016	779	564	72,4 %
2017	685	533	77,8 %
2018	594	464	78,0 %
2019	636	452	71,1 %
2020	1 344	649	48,3 %
2021	963	1 328	137,9 %

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

Entre 2011 et 2019, le taux d'indemnisation a varié entre 70 % et 78 % en fonction des mesures temporaires mises en place. En 2020, il a diminué de manière significative à 48,3 % en raison d'une forte proportion de personnes ayant reçu une prestation dans le cadre des mesures d'urgence. En 2021, il a augmenté à 137,9 %¹. Un facteur qui pourrait expliquer que le taux d'indemnisation soit exceptionnellement supérieur à 100 % pour 2021 est la prolongation de 28 semaines de la période de référence pour ceux qui avaient demandé l'AE-PCU ou la PCU, leur permettant de recevoir une prestation sans nécessairement avoir reçu des gains au cours des 52 dernières semaines.

¹ Les taux d'indemnisation estimés pour 2020 et 2021 diminuent à 43,5 % et 95,3 % respectivement lorsque les mesures d'urgence ou temporaires sont exclues.

L'estimation préliminaire du taux d'indemnisation prévu¹ pour 2022 est de 87,5 % et il est supposé diminuer à une valeur ultime de 75,0 % en 2023. Les rapports de données sur le programme d'assurance-emploi identifient ces personnes comme étant inadmissibles aux prestations ou comme étant admissibles pour une période plus courte. Par conséquent, le nombre de bénéficiaires dépasse le nombre de demandeurs potentiels.

D.3.4 Nombre de semaines

Les dépenses d'AE sont comptabilisées selon la comptabilité d'exercice dans le Compte des opérations de l'AE, c'est-à-dire qu'elles sont comptabilisées à la période où elles auraient dû être payées, sans égard au retard de traitement des paiements. Par exemple, si un demandeur a droit à des prestations à compter de la première semaine de décembre 2021, mais ne reçoit sa première prestation qu'en février 2022, la portion de la prestation liée au mois de décembre sera comptabilisée dans le Compte des opérations de l'AE pour l'année 2021.

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

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

Tableau 50 Nombre de semaines

Année civile	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Nombre de semaines	52,2	52,0	52,0	52,4	52,2	52,2	52,2	52,0	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.

¹ Les taux d'indemnisation projetés, pour 2022 et après, excluent les bénéficiaires supplémentaires dus aux mesures temporaires. Les personnes ayant bénéficié de ces mesures ne sont pas prises en compte dans les taux d'indemnisation projetés car elles ont été comptabilisées séparément en tant que bénéficiaires de ces mesures (tel que fournies par EDSC).

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

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

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

Le taux de croissance projeté de chaque variable est appliqué aux prestations de 2021. Les prestations régulières sont donc projetées de la manière décrite ci-après, à partir de l'année de référence.

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

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

L'expérience de 2022 est ajustée en fonction des données connues jusqu'en juin 2022, tandis que l'année 2023 est ajustée de manière à correspondre aux prestations projetées prévues à partir de 2019, la dernière année de prestations régulières d'AE réelles connues et non impactées par la pandémie de la COVID-19. Les ajustements suivants ont été effectués :

- Prestations hebdomadaires moyennes : +0,11 % en 2022 et +0,95 % en 2023
- Nombre de semaines : +8,00 % en 2023

Le projet pilote et les mesures spéciales sont ensuite ajoutés aux prévisions des prestations régulières de base, comme le montre le tableau 51.

**Tableau 51 Prestations régulières
(millions \$)**

	Réal		Prévision						
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Prestations régulières (de base)	20 701	11 934	12 700	14 364	15 215	15 643	16 186	16 656	17 303
Projets pilotes/mesures spéciales temporaires									
Aide à l'emploi aux travailleurs éligibles des industries saisonnières dans les régions ciblées	13	67	107	43	-	-	-	-	-
Bénéfices de transition de l'AE									
Taux de chômage de 13,1 %, Crédit de 300 heures & Maximum 50 semaines	10 488	1 123	-	-	-	-	-	-	-
Taux de prestation minimum de 500 \$	3 641	456	-	-	-	-	-	-	-
Abandon de la période d'attente	274	-	-	-	-	-	-	-	-
Taux de prestation minimum de 300 \$	33	65	0	-	-	-	-	-	-
Simplification de l'AE									
420 heures d'éligibilité requise & Minimum 14 semaines de bénéfices	52	528	119	0	-	-	-	-	-
Règles simplifiées à la séparation	82	835	196	0	-	-	-	-	-
Total des prestations régulières	35 283	15 009	13 122	14 408	15 215	15 643	16 186	16 656	17 303

D.3.6 Prestations de pêcheur

À l'instar des prestations régulières, les prestations de pêcheur sont égales au nombre de semaines de prestations multiplié par les prestations hebdomadaires moyennes. Ces prestations peuvent être projetées à partir de l'année de référence (2021) à l'aide du changement prévu du nombre de semaines de prestations et des prestations hebdomadaires moyennes.

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

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

L'expérience de 2022 est ajustée en fonction des données connues jusqu'en juin 2022, tandis que l'année 2023 est ajustée de manière à correspondre aux prestations projetées prévues à partir de 2019, la dernière année de prestations de pêcheur réelles connues et non impactées par la pandémie de la COVID-19. Les ajustements suivants ont été effectués :

- Prestations hebdomadaires moyennes : -1,94 % en 2022 et -1,23 % en 2023
- Nombre de semaines : +45,00 % en 2022

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

**Tableau 52 Prestations de pêcheur
(millions \$)**

	Réal		Prévision						
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Prestations de pêcheur (de base)	252	389	399	421	433	445	458	469	484
Mesures temporaires									
Bénéfices de transition de l'AE									
Éligibilité à 2 500 \$	0	0	-	-	-	-	-	-	-
Accès amélioré - Gains des années précédentes	99	0	-	-	-	-	-	-	-
Taux de prestation minimum de 500 \$	10	2	-	-	-	-	-	-	-
Abandon de la période d'attente	6	-	-	-	-	-	-	-	-
Taux de prestation minimum de 300 \$	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Simplification de l'AE: éligibilité à 2 500\$	0	0	0	0	-	-	-	-	-
Total des prestations de pêcheur	368	392	399	421	433	445	458	469	484

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.

Comme les prestations pour travail partagé en 2021 sont entièrement attribuables aux mesures, les « prestations pour travail partagé (de base) », tel que montré dans le tableau 53, sont établies à 0 \$. Ainsi, les dépenses ne peuvent être projetées à partir de 2021 et sont plutôt projetées à partir de l'année 2019.

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

Où :

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

Le tableau 53 présente les dépenses pour travail partagé de 2021 ainsi que les prévisions jusqu'en 2029. Les prévisions de coûts pour les mesures temporaires sont fournies par le ministre de l'EDS.

**Tableau 53 Prestations pour travail partagé
(millions \$)**

	Réal		Prévision						
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Prestations pour travail partagé (de base)*	0	1	16	16	17	17	18	19	19
Prolongation de la durée maximale des accords de travail partagé**	8	-	-	-	-	-	-	-	-
Programme d'accords de travail partagé en réponse à la pandémie de la COVID-19***	107	52	11	-	-	-	-	-	-
Total des prestations pour travail partagé	115	53	27	16	17	17	18	19	19

* Les prestations pour travail partagé versées en 2021 et pendant la majeure partie de 2022 ont été attribuées aux mesures.

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

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

D.3.8 Prestations spéciales

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

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 2021.

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

Variation du
nombre d'employés

Croissance annuelle des
prestations moyennes

Prestations de
l'année précédente

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

L'expérience de 2022 est ajustée en fonction des données connues jusqu'en juin 2022, tandis que l'année 2023 est ajustée de manière à correspondre aux prestations projetées prévues à partir de 2019, la dernière année de prestations spéciales réelles connues et non impactées par la pandémie de la COVID-19. Les ajustements suivants ont été effectués :

Type de prestation	Prestations hebdomadaires moyennes		Nombre de semaines	
	2022	2023	2022	2023
Maternité et parentales	(2,63 %)	(2,33 %)	-	7 %
Maladie	(3,50 %)	(1,11 %)	(20 %)	20 %
Compassion	(3,98 %)	(3,12 %)	(15 %)	25 %
Proches aidants d'adultes	(3,20 %)	(1,00 %)	(15 %)	-
Proches aidants d'enfants	(2,90 %)	(1,14 %)	(15 %)	10 %

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

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

Selon les projections, en 2023, les travailleurs indépendants qui participent au régime d'AE recevront un montant de 20,1 millions de dollars en prestations MP, 2,0 millions de dollars en prestations de maladie, 44 000 dollars en prestations de compassion et 60 000 dollars en prestations pour proches aidants.

Tableau 54 Prestations spéciales

	Réel		Prévision						
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Salariés (millions \$)									
Prestations MP	4 225	4 672	5 098	5 384	5 562	5 737	5 911	6 089	6 327
Prestations de maladie	2 119	1 858	2 302	2 431	2 512	2 591	2 669	2 750	2 857
Prestations de compassion	51	48	60	63	66	68	70	72	75
Prestations pour les proches aidants	109	102	110	116	120	123	127	131	136
Sous-total	6 505	6 680	7 569	7 994	8 258	8 518	8 776	9 042	9 394
Travailleurs indépendants (milliers \$)									
Prestations MP	14 764	17 727	20 094	21 596	22 968	24 476	26 029	27 556	29 383
Prestations de maladie	1 449	1 740	1 972	2 120	2 254	2 402	2 555	2 705	2 884
Prestations de compassion	32	39	44	48	51	54	57	61	65
Prestations pour les proches aidants	44	53	60	65	69	73	78	83	88
Sous-total	16 290	19 559	22 170	23 828	25 341	27 006	28 719	30 403	32 420
Changements récents permanents (millions \$)									
Prolongation de la durée maximale des bénéfices de maladie de 15 à 26 semaines	-	80	581	795	841	890	942	997	1 054
Changements récents temporaires (millions \$)									
Bénéfices de transition de l'AE: Taux de chômage de 13,1 % & Crédit de 480 heures*	730	165	-	-	-	-	-	-	-
Bénéfices de transition de l'AE: Taux de prestation minimum de 500 \$	588	143	-	-	-	-	-	-	-
Abandon de la période d'attente	118	-	-	-	-	-	-	-	-
Taux de prestation minimum de 300 \$	5	20	0	-	-	-	-	-	-
Simplification de l'AE: 420 heures d'éligibilité requise	23	211	47	0	-	-	-	-	-
Total (millions \$)									
Prestations MP	5 057	5 121	5 163	5 406	5 585	5 761	5 937	6 117	6 356
Prestations de maladie	2 737	2 042	2 887	3 228	3 355	3 483	3 614	3 749	3 914
Prestations de compassion	60	50	60	64	66	68	70	72	75
Prestations pour les proches aidants	130	107	110	116	120	123	127	131	136
Total des prestations spéciales	7 985	7 319	8 220	8 813	9 125	9 436	9 747	10 069	10 481

* 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 2021 et une analyse des données individuelles des réclamations.

D.3.9 Remboursement de prestations

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

La prévision pour l'année en cours de 2022 est basée sur les données fournies par l'EDSC et est projetée pour 2023 et après, en fonction de l'augmentation/diminution prévue des prestations

régulières et de pêcheur. La prévision en 2022 de l'année précédente est basée sur les six premiers mois de remboursement des prestations fournies par l'EDSC et les facteurs de complétion historiques après six mois.

Le ratio de remboursements des prestations sur les prestations versées devrait être plus faible en 2021, car une plus petite proportion de bénéficiaires dépassera 1,25 fois le MRA annuel pendant la pandémie de la COVID-19. À compter de 2022, l'expérience de remboursement devrait revenir à la normale.

Tableau 55 Prestations d'AE à rembourser (millions \$)

	Réal				Prévision				
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Prévisions pour l'année courante	437	393	345	378	399	410	424	436	453
Année précédente									
Montant réel	258	433	393	345	378	399	410	424	436
Prévisions	(265)	(437)	(393)	(345)	(378)	(399)	(410)	(424)	(436)
Sous-total (ajustement pour l'année précédente)	(7)	(4)	-	-	-	-	-	-	-
Remboursements en raison des trop-payés	(2)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)
Total	428	380	337	370	391	402	416	428	445

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

Tableau 56 Prestations d'emploi et mesures de soutien (millions \$)

	Réal				Prévision				
	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26	2026-27	2027-28	2028-29	2029-30
PEMS (exercice)	2 531	2 532	2 107	2 107	2 107	2 107	2 107	2 107	2 107
	Réal				Prévision				
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
PEMS (année civile)	2 490	2 552	2 107	2 107	2 107	2 107	2 107	2 107	2 107

D.3.11 Frais administratifs

À l'instar des prestations de la partie II, les estimations annuelles prévues des frais administratifs d'AE sont fournies par EDSC selon l'année d'exercice. Les frais selon l'année civile présentés dans le tableau 57 sont basés sur 25 % de l'exercice en vigueur et 75 % de l'exercice suivant.

Tableau 57 Frais administratifs (millions \$)

	Réal				Prévision				
	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26	2026-27	2027-28	2028-29	2029-30
Frais administratifs (exercice)*	2 640	2 569	2 042	1 909	1 896	1 892	1 892	1 892	1 892

	Réal			Prévision					
	2021	2022**	2023**	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Frais administratifs (année civile)*	2 525	2 575	2 186	1 942	1 899	1 893	1 892	1 892	1 892

* Les frais administratifs liés à la nouvelle prestation de soutien à la formation proposée dans le budget de 2019, dont le lancement est prévu en 2023, sont inclus.

** L'année civile est légèrement différente de la valeur calculée en utilisant 75 %/25 % des exercices financiers en raison d'un délai dans le coût d'administration de la nouvelle prestation de soutien à la formation de l'assurance-emploi de 15,85 millions de dollars au cours de l'exercice 2022-2023 qui est entièrement pris en compte dans l'année civile 2023.

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 2022 à 2029 sont projetés à partir des frais réels assumés en 2021 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 58 Frais administratifs variables (millions \$)

	Réal				Prévision				
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Frais administratifs variables	24,0	24,3	24,5	25,6	26,5	27,3	28,2	29,0	30,1

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 2021 équivalaient à 25 % des charges de 2020-2021 et à 75 % des charges de 2021-2022.

La provision pour créances douteuses est projetée sur la base de l'expérience historique et des prestations projetées pour la partie I. Les montants radiés projetés pour les années à compter de 2022-2023 sont basés sur l'expérience de 2019-2020.

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

Tableau 59 Dépenses pour créances douteuses (millions \$)

	Réal		Prévision						
	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26	2026-27	2027-28	2028-29	2029-30
Provision pour créances douteuses (exercice en cours)	495	491	487	491	497	505	515	526	539
Montant net de la provision (exercice précédent)									
Provision pour créances douteuses (exercice précédent)	529	495	491	487	491	497	505	515	526
Montants radiés	(30)	(82)	(82)	(81)	(81)	(83)	(84)	(85)	(87)
Total	499	413	410	407	409	415	421	429	439
Dépenses pour créances douteuses (exercice)	(4)	78	78	84	88	91	93	96	100
	Réal		Prévision						
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Dépenses pour créances douteuses (année civile)	43	58	78	83	87	90	93	96	99

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 2019, la dernière année avant l'impact de la pandémie de la COVID-19, à l'aide de la variation annuelle prévue des prestations de la partie I.

Tableau 60 Pénalités (millions \$)

	Réal		Prévision						
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Pénalités	7	73	70	77	80	83	86	88	92

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.

Le taux cible du financement a augmenté au cours de 2022, de 0,25 % en février 2022 à sa valeur courante de 2,50 % en juillet 2022. Le taux d'actualisation correspondant (taux d'escompte) à partir de juillet 2022 est de 2,75 % (2,50 % + 0,25 %). La projection des bons du Trésor, rendement moyen à trois mois, de l'enquête du ministère des Finances du secteur privé de juin 2022 a été considérée lors de la détermination de la projection du taux cible du financement de 2022 (août à décembre) à 2025. Débutant en 2025, le taux cible du financement est prévu se stabiliser à 2,25 % avec un taux d'actualisation correspondant à 2,50 %. Ainsi, le taux d'intérêt projeté facturé sur les comptes en souffrance est projeté à 5,50 % (2,50 % + 3,00 %) de 2025 à 2029.

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 2022 sont basés sur les intérêts de 2021, augmentés pour les variations des prestations de la partie I et du taux d'intérêt moyen entre 2021 et 2022.

Tableau 61 Intérêt prélevé sur les comptes débiteurs en souffrance (millions \$)

	Réel		Prévision						
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Taux d'intérêt moyen	3,50 %	4,75 %	6,13 %	5,75 %	5,50 %	5,50 %	5,50 %	5,50 %	5,50 %
Intérêt	17	12	15	16	16	16	17	17	18

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

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 2023 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, une blessure ou une mise en quarantaine. Ces prestations sont versées selon les clauses du régime de PSC financé par l'employeur. Les versements provenant d'un régime de PSC enregistré qui satisfait aux exigences de l'article 37 du Règlement sur l'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 2023, le ratio de coût du premier payeur et le ratio de coût réel sont basés sur les années 2019, 2020 et 2021. 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 2023 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 2023, le ratio de coût du premier payeur est égal au résultat obtenu en divisant la moyenne des coûts du premier payeur pour les années 2019 à 2021, par la moyenne de la rémunération assurable moyenne de toutes les personnes assurées pour les années 2019 à 2021.

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

Le coût du premier payeur n'a pas été révisé pour les années calculées précédemment (c'est-à-dire 2019 et 2020). De plus amples informations sur le coût du premier payeur pour 2019 et 2020 sont disponibles dans les rapports actuariels précédents.

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

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

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.

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

Des données se rapportant à l'incidence et à la durée de maladie ne sont pas facilement disponibles, autant au niveau de l'expérience des employeurs que de celle de l'ensemble des employés. L'information disponible qui est la plus exhaustive et complète est obtenue en combinant les fichiers de données administratives d'AE et de données sur les feuillets T4 de l'Agence du Revenu du Canada. L'estimation du taux d'incidence de maladie d'AE repose donc sur une analyse de données administratives d'AE et de données sur les feuillets T4. Puisque les données sur les demandes d'AE sont incomplètes pour les employés couverts par un RAS admissible (c'est-à-dire que seules les demandes résiduelles sont versées par le régime d'AE), le taux d'utilisation des prestations de maladie d'AE parmi les personnes qui ne sont pas couvertes par un 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 2021 le nombre de demandes de prestations de maladie d'AE liées à un emploi selon une situation théorique du premier payeur est de 827 322 et la durée moyenne attendue de ces demandes est de 8,2 semaines. Le nombre résultant de semaines de prestations

de maladie d'AE liées à un emploi selon une situation théorique du premier payeur pour 2021 est de 6 785 302.

Le nombre de semaines de prestations de maladie d'AE liées à un emploi selon une situation théorique du premier payeur pour 2019 et 2020 est de 6 195 852 et 4 992 379 respectivement. De plus amples informations sont fournies dans les rapports actuariels précédents.

E.2.2 Prestations de maladie hebdomadaires moyennes

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

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

Les prestations de maladie hebdomadaires moyennes des personnes qui ne sont pas couvertes par un 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 534,16 \$ pour 2021. Les prestations de maladie hebdomadaires moyennes selon une situation théorique du premier payeur pour 2019 et 2020 sont respectivement de 454,02 \$ et 478,55 \$, tel que calculé dans les rapports actuariels précédents.

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

D'après ce qui précède, le ratio de coût du premier payeur servant à calculer les taux de réduction pour 2023 est de 0,4389 %. Le tableau 62 fournit de plus amples renseignements sur la détermination de ce ratio.

Tableau 62 Ratio de coût du premier payeur pour le calcul des taux de réduction pour l'année 2023

	2019*	2020*	2021	Moyenne pour les taux de réduction pour l'année 2023
Semaines de maladie d'AE en situation de premier payeur (A)	6 195 852	4 992 379	6 785 302	s. o.
Moyenne prévue des prestations de maladie d'AE en situation de premier payeur (B) (\$)	454,02	478,55	534,16	s. o.
Coût du premier payeur (A x B) (millions \$)	2 813	2 389	3 624	2 942
Rémunération assurable totale (RAT) (millions \$)	660 523	645 338	705 406	670 423
Ratio de coût du premier payeur (% RAT)	0,4259 %	0,3702 %	0,5138 %	0,4389 %

* Plus de détails sur les montants pour 2019 et 2020 sont disponibles dans les rapports actuariels précédents.

E.3 Ratio de coût réel

Dans certaines situations, des prestations de maladie d'AE sont versées aux personnes couvertes par un 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 2019, 2020 et 2021, le coût total des prestations de maladie d'AE liées à un emploi pour chaque catégorie est indiqué au tableau 63, alors que la rémunération assurable pour chaque catégorie est indiquée au tableau 64. Les montants indiqués pour 2021 reposent sur les données disponibles.

Tableau 63 Prestations de maladie d'AE liées à un emploi par catégorie de RAS (\$)

	2019	2020	2021	Moyenne pour les taux de réduction pour l'année 2023
Catégorie 1	101 420 377	75 684 132	127 531 131	101 545 213
Catégorie 2	12 847 740	8 497 202	15 254 977	12 199 973
Catégorie 3	105 041 667	82 884 473	130 653 354	106 193 165
Catégorie 4	3 485 271	2 405 472	5 332 821	3 741 188
Total	222 795 054	169 471 279	278 772 283	223 679 539

Tableau 64 Ventilation de la rémunération assurable pour les employeurs parrainant un RAS (millions \$)

	2019	2020	2021	Moyenne pour les taux de réduction pour l'année 2023
Catégorie 1	51 191	49 497	57 081	52 590
Catégorie 2	25 496	24 587	26 812	25 632
Catégorie 3	200 205	193 537	215 976	203 239
Catégorie 4	23 779	23 297	27 658	24 911
Total	300 670	290 918	327 527	306 372

Le ratio de coût réel servant à calculer les taux de réduction de 2023 pour chaque catégorie est indiqué au tableau 65.

Tableau 65 Ratio de coût réel

	Moyenne des prestations de maladie d'AE (A) (\$)	Moyenne de la rémunération assurable (B) (millions \$)	Ratio de coût réel (A/B)
Catégorie 1	101 545 213	52 590	0,1931 %
Catégorie 2	12 199 973	25 632	0,0476 %
Catégorie 3	106 193 165	203 239	0,0523 %
Catégorie 4	3 741 188	24 911	0,0150 %

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 66 indique les taux de réduction pour 2023 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 1,63 % pour les résidents de toutes les provinces à l'exception du Québec. Le taux de cotisation correspondant pour les résidents du Québec serait de 1,27 %. Conformément à l'article 62 du Règlement sur l'AE et l'article 68 de la Loi sur l'AE, le multiple de l'employeur est calculé à partir des taux de réduction non arrondis et les taux de réduction arrondis sont présentés pour fins d'illustration seulement.

Tableau 66 Taux de réduction pour l'année 2023

	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	0,4389 %	0,1931 %	0,2458 %	0,25 %	1,249	1,206
Catégorie 2	0,4389 %	0,0476 %	0,3913 %	0,39 %	1,160	1,092
Catégorie 3	0,4389 %	0,0523 %	0,3866 %	0,39 %	1,163	1,096
Catégorie 4	0,4389 %	0,0150 %	0,4238 %	0,42 %	1,140	1,066

La Commission communiquera à chaque employeur admissible le taux de réduction et le multiple de l'employeur réduit applicable pour 2023. 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 67 indique le montant estimatif de la réduction des cotisations à accorder en 2023. 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 67 Montant estimatif de la réduction des cotisations pour l'année 2023

	Nombre projeté d'employeurs admissibles	Rémunération assurable en 2023 (millions \$)	Taux de réduction	Réduction de cotisation (millions \$)
Catégorie 1	2 300	64 102	0,2458 %	158
Catégorie 2	600	30 127	0,3913 %	118
Catégorie 3	23 900	242 634	0,3866 %	938
Catégorie 4	200	31 058	0,4238 %	132
Total	27 000	367 921	s. o.	1 345

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 :

Yu Cheng, ASA

Alice Chiu, AICA, ASA

Pascale Jomphe, AICA, ASA

Luc Léger, AICA, ASA

Kelly Moore