



**REPORT
OF THE CHIEF ACTUARY
TO THE
EMPLOYMENT INSURANCE COMMISSION
ON THE EMPLOYMENT INSURANCE
PREMIUM RATE
FOR 2006**

**RAPPORT
DE L'ACTUAIRE EN CHEF
À LA COMMISSION D'ASSURANCE-EMPLOI
À L'ÉGARD
DU TAUX DE COTISATION
À L'ASSURANCE-EMPLOI
POUR 2006**





RÉSUMÉ INFORMATIF

Le projet de Loi C-43, qui est entré en vigueur le 29 juin, 2005, modifie la Partie III de la *Loi sur l'assurance-emploi* (« la Loi ») qui traite des « Cotisations et autres questions financières. »

Les articles 65.3 à 66.6 de la *Loi* établissent désormais que la Commission de l'assurance-emploi du Canada doit fixer le taux de cotisation, au plus tard le 14 novembre de chaque année, en tenant compte de trois facteurs :

- le principe voulant que ce taux soit propre à faire en sorte que le montant des cotisations à recevoir pendant l'année soit juste suffisant pour couvrir les sommes à verser pendant la même année;
- le rapport de l'actuaire en chef de l'assurance-emploi; et
- les observations du public.

Cependant, d'une année à l'autre, le taux de cotisation ne peut varier de plus de quinze centièmes (0,15 % ou 15 cents par 100 \$ de rémunération assurable). De plus, pour 2006 et 2007, il ne peut excéder 1,95 % (1,95 \$ par 100 \$ de rémunération assurable). En conséquence, étant donné que le taux de cotisation pour 2005 était de 1,95 %, le taux de cotisation à l'assurance-emploi pour 2006 ne peut être inférieur à 1,80 % et ne peut être supérieur à 1,95 %.

Conformément à l'article 65.3 de la *Loi*, il est de mon avis que les taux de cotisation à l'assurance-emploi, qui font en sorte que le montant des cotisations à recevoir pendant l'année 2006 soit juste suffisant pour couvrir les sommes à verser pour la même année, sont les suivants :

1,87 % soit le taux d'équilibre à l'assurance-emploi pour 2006. Ce taux est le taux de cotisation à l'assurance-emploi qui doit être versé par tout résident d'une province où il n'existe pas de régime provincial; et

1,53 % soit 1,87 %, le taux d'équilibre à l'assurance-emploi, moins la réduction de 0,34 % accordée aux régimes provinciaux. Ce taux est le taux de cotisation à l'assurance-emploi qui doit être versé par tout résident d'une province où il existe un régime provincial.

EXECUTIVE SUMMARY

Bill C-43, which came into force June 29, 2005, modifies Part III of the *Employment Insurance Act* ("the Act") which deals with "Premiums and Other Financial Matters".

Sections 65.3 to 66.6 of the *Act* provide that, by November 14 of each year, the Canada Employment Insurance Commission shall set the premium rate taking into account three factors:

- the principle that the premium rate should generate just enough premium revenue to cover payments to be made for that year;
- the report from the employment insurance chief actuary; and
- any public input.

However, in any given year the premium rate cannot change by more than 0.15% (\$0.15 per \$100 of insurable earnings) from the previous year's rate. In addition, for 2006 and 2007, the premium rate must not exceed 1.95% (\$1.95 per \$100 of insurable earnings). Therefore, since the 2005 premium rate was set at 1.95%, the 2006 Employment Insurance premium rate shall not be less than 1.80% and not greater than 1.95%.

In accordance with section 65.3 of the *Act*, it is my opinion that the Employment Insurance premium rates that should generate just enough premium revenue for 2006 to cover payments to be made during the same year are as follows :

1.87% which is the Employment Insurance break-even rate for 2006. This rate is the Employment Insurance premium rate to be paid by residents of provinces without a Provincial Plan; and

1.53% which is the Employment Insurance break-even rate of 1.87% minus the premium reduction of 0.34% granted for Provincial Plans. This rate is the Employment Insurance premium rate to be paid by residents of provinces with a Provincial Plan.





TABLE DES MATIÈRES

1) Introduction page 1

2) Cadre légal page 1

3) Cadre actuariel page 4

4) Données, méthodologie et hypothèses page 5

5) Résultats page 6

 Tableau 1 page 8

6) Conclusion page 9

7) Opinion actuarielle page 10

 Liste des annexes page 11

TABLE OF CONTENTS

1) Introductionpage 1

2) Legislative framework.....page 1

3) Actuarial Framework.....page 4

4) Data, methodology and assumptions.....page 5

5) Resultspage 6

 Table 1.....page 8

6) Conclusionpage 9

7) Actuarial Opinionpage 10

 List of Appendicespage 11





1) INTRODUCTION

Ce rapport met à la disposition de la Commission les prévisions qui serviront à établir le taux de cotisation pour 2006 conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* (« la *Loi* »).

2) CADRE LÉGAL

Le projet de Loi C-43, qui est entré en vigueur le 29 juin, 2005, modifie la Partie III de la *Loi* qui traite des « Cotisations et autres questions financières. »

Les articles 65.3 à 66.6 de la *Loi* établissent désormais que la Commission de l'assurance-emploi du Canada (« la Commission ») doit fixer le taux de cotisation, au plus tard le 14 novembre de chaque année, en tenant compte de trois facteurs:

- a) que le taux cotisation fixé, d'après les plus récentes données estimatives communiqués par le ministre des Finances, conformément à l'article 66.2 de la *Loi*, et compte tenu des règlements relativement aux réductions de la cotisation, conformément à l'article 69 de la *Loi*, soit susceptible de faire en sorte que le montant des cotisations à verser au cours de l'année en question soit juste suffisant pour couvrir les paiements à faire au cours de cette même année, conformément au paragraphe 77(1) e la *Loi*, compte tenu des modifications annoncées par le ministre conformément au paragraphe 65.3(2) de la *Loi*;
- b) du rapport de l'actuaire en chef; et
- c) des éventuelles observations du public.

Afin d'alléger le texte du présent rapport, on parlera ici du **taux d'équilibre** afin de référer au taux de cotisation obtenu au paragraphe a) ci-dessus, tel que calculé dans le présent rapport.

L'article 68 de la *Loi* établit la cotisation patronale à 1,4 fois la cotisation ouvrière. Cependant, le paragraphe 69(1) de la *Loi* prévoit un taux réduit pour les employeurs qui adoptent un régime prescrit d'assurance-salaire en cas de maladie. Afin de reconnaître cette réduction, les employeurs qui ont un

1) INTRODUCTION

This document provides the Commission with the forecasts needed to set the 2006 Employment Insurance premium rate in accordance with the *Employment Insurance Act* ("the *Act*").

2) LEGISLATIVE FRAMEWORK

Bill C-43, which came into force June 29, 2005, modifies Part III of the *Act* which deals with "Premiums and Other Financial Matters".

Sections 65.3 to 66.6 of the *Act* provide that, by November 14 of each year, the Canada Employment Insurance Commission ("the Commission") shall set the premium rate taking into account three factors:

- a) that the setting of the premium rate, in accordance with the most current forecast values provided by the Minister of Finance in accordance with section 66.2 of the *Act* and taking into account any premium reductions regulations made in accordance with section 69 of the *Act*, should generate just enough premium revenue during that year to cover the payments that will be made in accordance with subsection 77(1) of the *Act* during that year, considering any announcements made by the Minister in accordance with subsection 65.3(2) of the *Act*;
- b) the report of the chief actuary; and
- c) any public input.

For presentation purposes, the present report will refer to the **break-even rate** in order to define the rate described in section a) above, as calculated at the time of the present report.

Section 68 of the *Act* sets the employer premium at 1.4 times the employee premium. However, subsection 69(1) of the *Act* provides for a premium reduction system for employers who have a registered wage-loss replacement plan for sickness. Employers who have a registered wage-loss





régime enregistré d'assurance-salaire ont un multiple qui est inférieur à 1,4 et ceci est le sujet d'un rapport distinct intitulé « rapport sur les taux de réduction de la cotisation à l'assurance-emploi à l'égard des régimes enregistrés d'assurance-salaire ». De plus, le paragraphe 69(2) de la *Loi* prévoit que la Commission peut prendre des règlements prévoyant un mode de réduction des cotisations patronales et ouvrières à l'égard de régimes provinciaux tel le régime québécois d'assurance parentale. Le calcul de cette dernière réduction est abordé dans le présent rapport et plus spécifiquement à l'annexe III.

Conformément à la *Loi*, le présent rapport de l'actuaire en chef servira donc à établir le taux d'équilibre prévu pour l'année 2006.

Si nécessaire, la Commission pourra également, lorsqu'elle le jugera bon, engager à contrat des spécialistes qui pourraient faciliter la prise de décision relativement à la fixation du taux de cotisation.

Il est cependant important de noter que la *Loi* établit trois points de repère relativement au nouveau mécanisme d'établissement du taux de cotisation à l'assurance-emploi :

- 1) D'une année à l'autre, le taux de cotisation ne peut varier de plus de quinze centièmes pour cent (0,15 %);
- 2) Pour chacune des années 2006 et 2007, le taux de cotisation ne pourra excéder 1,95 %; et
- 3) Sous réserve de 1) et 2), s'il l'estime dans l'intérêt public, le gouverneur en conseil, sur recommandation conjointe du ministre des Ressources humaines et développement des compétences et du ministre des Finances, peut substituer un autre taux de cotisation à celui fixé par la Commission.

Selon le nouveau mécanisme d'établissement du taux de cotisation à l'assurance-emploi certains échéanciers précis doivent être rencontrés. Ci-

replacement plan use a multiplier that is less than 1.4 and this is the subject of a separate report entitled "Report on Rates of Employment Insurance Premium Reduction for Registered Wage-Loss Replacement Plans". Additionally, subsection 69(2) of the *Act* provides that the Commission can make regulations to provide a system for reducing the employer's and employee's premiums for Provincial Plans such as the Quebec Parental Insurance Plan. This latest reduction is dealt with in the current report and more specifically in Appendix III.

In accordance with the *Act*, the present chief actuary's report will be used to identify the expected break-even rate for 2006.

The Commission may, as it considers necessary, contract for the service of persons who have specialized knowledge in order to assist the Commission in setting the premium rate.

However, it is important to remember that the *Act* also establishes three benchmarks in relation to the new Employment Insurance premium rate mechanism :

- 1) From one year to the next, the premium rate may not be increased or decreased by more than fifteen one-hundredths of one per cent (0.15%);
- 2) For each of 2006 and 2007, the employee premium rate may not be greater than 1.95%; and
- 3) Subject to 1) and 2), on the joint recommendation of the Minister of Human Resources and Skills Development and the Minister of Finance, the Governor in Council may substitute a premium rate different from the one set by the Commission if it considers it to be in the public interest.

The following is a list of the major deadlines that must be fulfilled each year under the new premium rate mechanism:





dessous une description des dates importantes à retenir à chaque année :

Au plus tard le 30 septembre

Conformément à l'article 66.2 de la *Loi* le ministre des Finances communique à l'actuaire en chef et à la Commission les plus récentes données estimatives liées aux variables économiques qui sont utiles pour le calcul du taux d'équilibre.

Au plus tard le 14 octobre

- Conformément au paragraphe 65.3(2) de la *Loi*, si le ministre annonce un changement aux sommes à payer au titre des alinéas 77(1)(a), (b) ou (c) pour l'année suivante et lui en fait la demande, l'actuaire en chef doit tenir compte de ces modifications dans le calcul du taux d'équilibre.
- Conformément au paragraphe 65.3(3) de la *Loi*, l'actuaire en chef fait rapport à la Commission du taux d'équilibre pour l'année suivante et la Commission, dans les meilleurs délais après réception du rapport, le rend accessible au public.

Au plus tard le 14 novembre

Conformément au paragraphe 66.(1) de la *Loi*, la Commission doit fixer le taux de cotisation en considérant trois principes:

- 1) le taux qui est juste suffisant pour couvrir les paiements à faire au cours de cette année;
- 2) le rapport de l'actuaire en chef à la Commission pour l'année en question; et
- 3) les observations du public.

Au plus tard le 30 novembre

Conformément à l'article 66.3 de la *Loi*, s'il l'estime dans l'intérêt public, le gouverneur en conseil, sur recommandation conjointe du ministre des Ressources humaines et développement des compétences et du ministre des Finances, peut substituer un autre taux de cotisation à celui fixé par la Commission.

By September 30

According to section 66.2 of the *Act*, each year the Minister of Finance shall provide to the chief actuary and the Commission the most current forecast values of the economic variables that are relevant to the determination of the break-even premium rate.

By October 14

- According to subsection 65.3(2) of the *Act*, if the Minister has announced any changes to payments to be made under paragraph 77(1)(a), (b) or (c) for a year, the chief actuary shall, at the request of the Minister, take into account those changes in the determination of the break-even premium rate.
- According to subsection 65.3(3) of the *Act* the chief actuary shall provide to the Commission a report setting out the break-even premium rate for the following year and the Commission shall, as soon as possible after receiving the report, make it available to the public.

By November 14

According to subsection 66(1) of the *Act* the Commission shall set the premium rate for the following year based on three criteria:

- 1) The rate that should generate just enough premium revenue during that year to cover the payments;
- 2) the report of the chief actuary to the Commission for that year; and
- 3) any public input.

By November 30

In accordance with section 66.3 of the *Act*, on the joint recommendation of the Minister of Human Resources and Skills Development and the Minister of Finance, the Governor in Council may substitute a premium rate different from the one set by the Employment Insurance Commission, if the Governor in Council considers it to be in the public interest.





3) CADRE ACTUARIEL

Le nouveau mécanisme d'établissement du taux de cotisation prévu par la *Loi* présente des caractéristiques uniques qui serviront de balises aux calculs de l'actuaire en chef afin de déterminer le taux d'équilibre. Ces caractéristiques sont énumérées ci-dessous :

a) Aspect prospectif et le compte d'assurance-emploi

Conformément à l'article 65.3 de la *Loi*, l'actuaire en chef calcule annuellement le taux de cotisation qui est juste suffisant pour couvrir les paiements à faire au cours de cette année.

La formule est donc une méthode prospective puisque le calcul du taux d'équilibre fait abstraction de tout montant annuel ou cumulatif d'excédent, déficit ou intérêt théorique crédité au compte d'assurance-emploi.

b) Modifications anticipées

Conformément à l'article 65.3(2) de la *Loi*, et à la demande de la ministre, l'actuaire en chef doit tenir compte de toute modification, annoncé par la ministre avant le 15 octobre d'une année, qui pourrait avoir un effet sur le calcul du taux d'équilibre.

Il est donc impératif que le calcul du taux d'équilibre de 2006 tienne compte de ces nouveaux coûts anticipés. Les modifications qui ont fait l'objet d'une telle demande sont énumérées à l'annexe IV du présent rapport. Les hypothèses qui y sont rattachées sont identifiées à l'annexe I.

c) Hypothèses du ministre des Finances

Conformément à l'article 66.2 de la *Loi* le ministre des Finances, au plus tard le 30 septembre à chaque année, communique à l'actuaire en chef et à la Commission les plus récentes données estimatives liées aux variables économiques qui sont utiles pour le calcul du taux de cotisation pour l'année suivante.

3) ACTUARIAL FRAMEWORK

The new mechanism for establishing the premium rate, as established by the *Act*, has some unique characteristics which will be used as benchmarks in the calculation of the break-even rate performed by the chief actuary. These characteristics are described as follows:

a) Forward-looking basis and the Employment Insurance Account

In accordance with section 65.3 of the *Act*, the chief actuary shall determine annually the premium rate for a given year that should generate just enough premium revenue during that year to cover the payments.

This method is forward-looking and any annual or cumulative surplus, deficit or any notional interest credited to the EI Account does not enter into the calculation of the break-even premium rate.

b) Anticipated modifications

In accordance with section 65.3(2) of the *Act*, at the request of the Minister, the chief actuary must take into account changes, announced on or before October 14, that would affect the calculation of the break-even rate.

Therefore, the calculation of the 2006 break-even rate shall take into account these anticipated additional costs. The modifications that are subject to such a request are described in Appendix IV of the present report and the corresponding assumptions can be found in Appendix I.

c) Minister of Finance assumptions

In accordance with section 66.2 of the *Act* the Minister of Finance shall, on or before September 30 of each year, provide to the chief actuary and the Commission the most current forecast values of the economic variables that are relevant to calculate the premium rate for the following year.





Les hypothèses communiquées par le ministre des Finances, au plus tard le 30 septembre de chaque année, représentent les moyennes les plus récentes du sondage trimestriel mené par le ministère des Finances auprès de prévisionnistes du secteur privé.

Conformément à la *Loi* ces hypothèses doivent être utilisées dans le calcul du taux d'équilibre. On peut trouver la description de ces hypothèses à l'annexe I du présent rapport.

Il y a cependant d'autres hypothèses qui ne font pas partie des variables économiques communiquées par le ministre des Finances et qui devront être le sujet d'estimations actuarielles dans le présent document. Ces hypothèses sont également énumérées à l'annexe I.

d) La Commission et l'actuaire en chef

Conformément à l'article 28 (1.1) de la *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du développement des compétences* l'actuaire en chef, lorsqu'il exerce les fonctions relativement au mécanisme d'établissement du taux de cotisation à l'assurance-emploi est placé sous l'autorité de la Commission.

4) DONNÉES, MÉTHODOLOGIE ET HYPOTHÈSES

La présente section donne un bref aperçu de la méthodologie utilisée ainsi que les données et hypothèses principales sous-jacentes.

La première étape consiste à mettre à jour les données de l'année de base, soit 2004, la dernière année civile complète. Côté coûts, nous initialisons le modèle avec le montant réel des prestations pour chaque type et les autres postes (surtout l'administration); du côté des revenus, c'est la rémunération assurable estimative pour 2004 et tout ajustement prévisible aux revenus pour l'année.

The assumptions provided by the Minister of Finance, on or before September 30 of each year, represent the most recent averages of forecasts from the quarterly survey of private sector forecasts conducted by the Department of Finance.

In accordance with the *Act*, these assumptions must be used in the calculation of the break-even rate. The description of these assumptions can be found in Appendix I of the present report.

However, there are a number of other assumptions, besides those provided by the Minister of Finance, that must be used and these will be the subject of actuarial estimates in the present document. These assumptions are also described in Appendix I.

d) The Commission and the chief actuary

In accordance with section 28 (1.1) of the *Department of Human Resources and Skills Development Act*, the chief actuary shall be under the direction of the Commission in the premium rate setting process.

4) DATA, METHODOLOGY & ASSUMPTIONS

The present section briefly describes the methodology used as well as the underlying data sources and main assumptions.

First, the data for the base year of 2004 (the last existing complete calendar year) must be updated with the corresponding data. On the spending side, our model is based on the actual amounts paid for each benefit type, as well as other items, mainly administration costs; on the revenue side, the preliminary 2004 insurable earnings and any probable revenue adjustments for the year are input.





La rémunération assurable pour 2004 est estimative parce que l'Agence du revenu du Canada (ARC) ne nous fournira le montant final qu'en décembre 2005. Nous recevons par contre des mises à jour mensuelles de l'ARC et pouvons en prévoir le montant final.

La seconde étape consiste à effectuer la prévision des coûts pour 2005 fondée sur les résultats des 9 premiers mois, notamment pour les prestations. Les facteurs de projection sont annualisés en assurant la cohérence avec les changements observés à date pour l'emploi et le chômage, le ratio des prestataires ordinaires aux chômeurs et les salaires, conformément aux hypothèses du ministre des Finances ainsi que les autres hypothèses appropriées qui doivent être élaborées. Pour les frais d'administration, nous adoptons les prévisions des Services financiers et administratifs pour l'année en cours.

La dernière étape est d'effectuer les prévisions pour 2006 selon les taux de changements annuels présumés pour tous les facteurs, tel que décrit à l'annexe I.

5) **RÉSULTATS**

Comme on peut le constater dans le tableau 1 de la page suivante, le taux d'équilibre à l'assurance-emploi qui devrait être approprié pour 2006 est de **1,87 %**. Ce taux est le taux de cotisation d'a.-e. qui doit être versé par tout résident d'une province où il n'existe pas de régime provincial (RP).

L'article 65.3 de la *Loi* réfère à la section 69 de la *Loi* et plus spécifiquement à l'article 69(2) de la *Loi* qui accorde une réduction aux RP. Il faut donc faire une distinction entre le taux de cotisation pour les provinces avec ou sans RP. Les genres de prestations d'assurance-emploi assurées par un RP sont les prestations de maternité, parentales et d'adoption et sont aussi appelées prestations provinciales. La réduction du taux de cotisation à l'assurance-emploi pour les prestations d'assurance-emploi du genre prestations provinciales devrait être de **0,34 %**

The 2004 insurable earnings are still estimates as the Canada Revenue Agency (CRA) will only release their final value in December, 2005. However, CRA provides us with monthly updates that allow us to estimate that final amount.

Second, we estimate costs and revenues for the year 2005 based on data for the first nine months, particularly for benefits. Annual projection factors are determined so as to ensure consistency with year-to-date changes for employment and unemployment, the beneficiary to unemployed ratio and wage growth in accordance with the assumptions provided by Minister of Finance as well as other appropriate assumptions that must be made. Administration costs are based on figures provided by Financial and Administration Services for the current year.

Finally, these projections are carried out to 2006 based on the projected annual rates of change for each factor as described in Appendix I.

5) **RESULTS**

As presented in table 1 on the following page, the Employment Insurance break-even rate for 2006 should be **1.87%**. This rate is the EI premium rate to be paid by residents of provinces without a Provincial Plan (PP).

Section 65.3 of the *Act* requires that we take into account section 69 of the *Act* and more specifically, section 69(2) which refers to the Employment Insurance premium reductions to be granted to PP. In terms of premium rates, it is therefore necessary to distinguish between provinces with or without a PP. The types of Employment Insurance benefits covered by a PP are maternity, parental and adoption and are also called Provincial Benefits. The Employment Insurance premium reduction for Provincial Benefits for 2006 should be **0.34%**.





pour 2006.

Donc, le taux de cotisation à l'assurance-emploi pour les prestations qui ne sont pas du genre prestations provinciales devrait être de **1,53 %** soit 1,87 % moins 0,34 %. Ce taux est le taux de cotisation à l'assurance-emploi qui doit être versé par tout résident d'une province où il existe un RP.

Les sources de données, la méthodologie et les hypothèses utilisées pour en arriver à ces résultats sont présentées aux annexes I et II du présent rapport.

Le tableau 1 de la page suivante présente un sommaire des projections obtenues pour 2006. Pour de plus amples renseignements relativement aux calculs prière de consulter l'annexe I.

Therefore, the Employment Insurance premium rate for benefits that are not of the Provincial Benefit's type should be **1.53%** for 2006 or 1.87% minus 0.34%. This rate is the EI premium rate to be paid by residents of provinces where there is a PP.

The data source, methodology and assumptions used to determine these rates are described in Appendices I and II of this report.

Table 1, on the following page, summarizes the resulting projections for the year 2006. For more details on the calculations please consult Appendix I.





TABLEAU 1 / TABLE 1

<u>PRÉVISIONS DU TAUX DE COTISATION À L'ASSURANCE-EMPLOI</u> <u>EMPLOYMENT INSURANCE PREMIUM RATE FORECASTS</u>	
	millions / millions
PRESTATIONS / BENEFITS	2006
RÉGULIÈRES / REGULAR	\$8,888
PROJETS PILOTES / PILOT PROJECTS	
NO.6 : 5 SEMAINES ADDITIONNELLES / 5 ADDITIONAL WEEKS	\$100
3 PROJETS PILOTES / 3 PILOT PROJECTS (1)	\$300
MATERNITÉ-PARENTAL / MATERNITY-PARENTAL	\$2,452
MALADIE / SICKNESS	\$852
COMPASSION / COMPASSIONATE	\$7
PÊCHEURS / FISHING	\$322
TRAVAIL PARTAGÉ / WORK SHARING	\$14
PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN (PARTIE II) / EMPLOYMENT BENEFITS AND SUPPORT MEASURES (PART II)	<u>\$2,138</u>
<i>PRESTATIONS BRUTES / GROSS BENEFITS</i>	\$15,073
REMBOURSEMENTS DE PRESTATIONS / BENEFIT REPAYMENTS	<u>(\$118)</u>
<i>PRESTATIONS NETTES / NET BENEFITS</i>	\$14,955
ADMINISTRATION	\$1,591
EXAMEN DES DÉPENSES / EXPENDITURE REVIEW	(\$285)
MAUVAISES CRÉANCES / BAD DEBTS	\$96
PÉNALITÉS / PENALTIES	<u>(\$55)</u>
COÛTS TOTAUX / TOTAL COSTS	\$16,302
RÉDUCTIONS DE LA COTISATION POUR RÉGIMES D'ASSURANCE-SALAIRE / PREMIUM REDUCTION FOR WAGE-LOSS REPLACEMENT PLANS	\$568
RÉMUNÉRATION ASSURABLE / INSURABLE EARNINGS	
PROVINCES SANS RP / WITHOUT A PP	\$300,584
PROVINCES AVEC RP (2) / WITH A PP (2)	\$96,310
<i>TOTAL GAINS ASSURABLES / INSURABLE EARNINGS</i>	\$396,893
REMBOURSEMENT DE COTISATIONS (% DES REVENUS) / PREMIUM REFUNDS (AS A % OF REVENUES)	0.9426%
TAUX D'EQUILIBRE A L'A.-E. POUR LES PROVINCES SANS RP / EI BREAK-EVEN RATE FOR PROVINCES WITHOUT A PP	1.87%
TAUX DE REDUCTION A L'A.-E. POUR LES PRESTATIONS PROVINCIALES (2) / EI PREMIUM RATE REDUCTION FOR PROVINCIAL BENEFITS (2)	-0.34%
TAUX DE COTISATION A L'A.-E. POUR LES PROVINCES AVEC UN RP (2) / EI PREMIUM RATE FOR PROVINCES WITH A PP (2)	1.53%

Modifications anticipées pour 2006 conformément à la section 65.3(2) de la *Loi* (voir annexe IV) /

Anticipated modifications for 2006 in accordance with section 65.3(2) of the Act (see Appendix IV)

- (1) 3 projets pilotes annoncés le 23 février 2005 avec mise en œuvre au plus tard le 1^{er} janvier 2006 /
3 Pilot projects announced February 23, 2005 to be in effect at the latest by January 1st, 2006
- (2) Entente avec le Québec du 1^{er} mars 2005 sur la création d'un régime provincial (RP) d'assurance parentale pour le 1^{er} janvier 2006 /
March 1st, 2005 agreement with Quebec for the implementation of a Parental Insurance Provincial Plan (PP) for January 1st, 2006





6) CONCLUSION

Les critères établis par la *Loi* demandent à la Commission de fixer le taux de cotisation à l'assurance-emploi au plus tard le 14 novembre de chaque année en tenant compte de trois facteurs soit, le calcul du taux d'équilibre, le rapport de l'actuaire en chef ainsi que les observations du public.

Cependant, d'une année à l'autre, le taux de cotisation ne peut varier de plus de quinze centièmes (0,15 % ou 15 cents par 100 \$ de rémunération assurable). De plus, pour 2006 et 2007, il ne peut excéder 1,95 % (1,95 \$ par 100 \$ de rémunération assurable). Étant donné que le taux de cotisation pour 2005 était de 1,95 %, le taux de cotisation à l'assurance-emploi pour 2006 ne peut être inférieur à 1,80 % et ne peut être supérieur à 1,95 %.

Conformément à l'article 65.3 de la *Loi*, il est de mon avis que les taux de cotisation à l'assurance-emploi, qui font en sorte que le montant des cotisations à recevoir pendant l'année 2006 soit juste suffisant pour couvrir les sommes à verser pour la même année, sont les suivants:

1,87 % soit le taux d'équilibre à l'assurance-emploi pour 2006. Ce taux est le taux de cotisation à l'assurance-emploi qui doit être versé par tout résident d'une province où il n'existe pas de régime provincial; et

1,53 % soit 1,87 %, le taux d'équilibre à l'assurance-emploi, moins la réduction de 0,34 % accordée aux régimes provinciaux. Ce taux est le taux de cotisation à l'assurance-emploi qui doit être versé par tout résident d'une province où il existe un régime provincial.

6) CONCLUSION

The criteria set out in the *Act* require the Commission to set the Employment Insurance premium rate by November 14 of each year based on three factors, the break-even premium rate, the report of the chief actuary and any public input.

However, in any given year the premium rate cannot change by more than 0.15% (\$0.15 per \$100 of insurable earnings) from the previous year's rate. In addition, for 2006 and 2007 the premium rate must not exceed 1.95% (\$1.95 per \$100 of insurable earnings). Since the 2005 premium rate was set at 1.95%, the 2006 Employment Insurance premium rate shall not be less than 1.80% and not greater than 1.95%.

In accordance with section 65.3 of the *Act*, it is my opinion that the Employment Insurance premium rates that should generate just enough premium revenue during 2006 to cover payments to be made during the same year are as follows :

1.87% which is the Employment Insurance break-even rate for 2006. This rate is the Employment Insurance premium rate to be paid by residents of provinces without a Provincial Plan; and

1.53% which is the Employment Insurance break-even rate of 1.87% minus the premium reduction of 0.34% granted for Provincial Plans. This rate is the Employment Insurance premium rate to be paid by residents of provinces with a Provincial Plan.





7) OPINION ACTUARIELLE

À mon avis, compte tenu du fait que le rapport a été préparé en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*:

- les données sur lesquelles repose l'évaluation sont fiables et suffisantes;
- la méthodologie utilisée pour l'évaluation est pertinente et conforme à de sains principes actuariels; et
- es hypothèses qui ont été utilisées sont, dans l'ensemble, raisonnables et pertinentes.

Le présent rapport et les opinions sont conformes aux normes actuarielles reconnues.

7) ACTUARIAL OPINION

In my opinion, considering that this report was prepared pursuant to the *Employment Insurance Act*:

- the data on which this report is based are sufficient and reliable;
- the methodology used is appropriate and consistent with sound actuarial principles; and
- the assumptions used are, in aggregate, reasonable and appropriate.

This report has been prepared, and opinions given, in accordance with accepted actuarial practice.

Luc Taillon
F.S.A., F.I.C.A. / F.S.A., F.C.I.A.
actuaire en chef / chief actuary

Gatineau, Québec, Canada
le 14 octobre 2005 / October 14, 2005





Liste des annexes

List of Appendices

Annexe I :

Sources de données, méthodologie et hypothèses

Annexe II :

Sensibilité des prévisions

Annexe III :

Régimes provinciaux et prestations provinciales

Annexe IV :

Modifications anticipées à la *Loi*

Annexe V :

Projet de Loi C-43 tel qu'adopté

Annexe VI :

Sommaire des prestations d'assurance-emploi

Annexe VII :

Principaux changements apportés aux Lois ou Règlements à l'égard du régime d'assurance-emploi / chômage, de 1930 à 2005

Annexe VIII:

Revue historique des clauses de financement du régime d'assurance-emploi / chômage

Appendix I:

Data source, methodology and assumptions

Appendix II:

Sensitivity of projections

Appendix III:

Provincial Plans and Provincial Benefits

Appendix IV:

Anticipated modifications to the *Act*

Appendix V:

Bill C-43 as passed

Appendix VI:

Employment Insurance benefits summary

Appendix VII:

Review of main legislative and regulatory modifications to the Employment / Unemployment Program, from 1930 to 2005

Appendix VIII:

Historical review of the financing arrangements under the Employment / Unemployment Insurance Program





ANNEXE / APPENDIX I

**SOURCES DE DONNÉES,
HYPOTHÈSES ET MÉTHODOLOGIE**

**DATA SOURCE, ASSUMPTIONS AND
METHODOLOGY**

A. HYPOTHÈSES DU MINISTRE DES FINANCES

Conformément à l'article 66.2 de la *Loi* le ministre des Finances, au plus tard le 30 septembre à chaque année, doit communiquer à l'actuaire en chef et à la Commission les plus récentes données estimatives liées aux variables économiques qui sont utiles pour le calcul du taux de cotisation pour l'année suivante.

Les hypothèses communiquées par le ministre des Finances, au plus tard le 30 septembre de chaque année, représentent les moyennes les plus récentes du sondage trimestriel mené par le ministère des Finances auprès de prévisionnistes du secteur privé.

Les données qui ont été transmises le 23 septembre 2005 à l'actuaire en chef et à la Commission sont :

A. MINISTER OF FINANCE ASSUMPTIONS

In accordance with section 66.2 of *Act* the Minister of Finance shall, on or before September 30 of a year, provide to the chief actuary and the Commission the most current forecast values of the economic variables that are relevant to the determination of a premium rate for the following year.

The assumptions provided by the Minister of Finance, on or before September 30 of each year, represent the most recent averages of forecasts from the quarterly survey of private sector forecasts conducted by the Department of Finance.

The data provided to the chief actuary and the Commission on 23 September 2005 can be summarized as follows :

	2004	2005		2006	
	Valeur réelle/ Actual value (milliers / thousands)	Projection (milliers / thousands)	Taux de variation/ Rate of change	Projection (milliers / thousands)	Taux de variation/ Rate of change
Population active / Labour force	17,183.3	17,349.3	+0.97%	17,585.4	+1.36%
Emplois / Employment	15,951.7	16,165.4	+1.34%	16,383.0	+1.35%
Chômeurs / Unemployed	1,231.6	1,183.9	-3.88%	1,202.3	+1.56%
Revenu annuel du travail / Annual labour income	638,775	665,291	+4.15%	697,714	+4.87%

	Taux réelle / Actual rate	Taux projeté/ Projected rate	
	2004	2005	2006
Taux de chômage / Unemployment rate	7.2%	6.8%	6.8%

En divisant les revenus du travail par le nombre d'emplois, nous obtenons le revenu annuel moyen du travail.

The average annual labour income is obtained by dividing the annual labour income by the employment number





	2004	2005		2006	
	Valeur réelle/ Actual value	Projection	Taux de variation/ Rate of change	Projection	Taux de variation/ Rate of change
Revenu annuel moyen du travail / Average annual labour income	\$40,044	\$41,155	2.77%	\$42,588	3.48%

Tel que décrit à l'article 4. de la section B., on assumera que les taux de croissance du revenu annuel moyen du travail seront égaux aux taux de croissance des gains hebdomadaires moyens.

As described in subsection 4. of section B, the average weekly earnings will be assumed to increase at the same rate as the average annual labour income.

B. AUTRES HYPOTHÈSES

Un certain nombre d'hypothèses ne font cependant pas partie des hypothèses du ministre des Finances et doivent être estimées. Celles-ci doivent être estimés à partir de l'historique de ces variables et font donc l'objet d'une prévision de la part de l'actuaire en chef. Une description complète de la façon dont elles ont été construites suit.

B. OTHER ASSUMPTIONS

However, a number of assumptions are not provided by the Minister of Finance and are the subject of an estimation. These variables have to be estimated from historical data and are forecasted by the chief actuary. A detailed description of how they were arrived at follows.

1. Rapport des prestataires de prestations régulières aux chômeurs (p/c)

Le rapport p/c n'est sans doute pas le meilleur indicateur de couverture au régime, mais il est nécessaire pour estimer les prestations étant donné un taux de chômage.

Ce rapport a considérablement varié depuis 1976. Cependant, depuis quelques années il est demeuré relativement stable. Cette nouvelle stabilité semblerait indiquer qu'il serait peu probable qu'il varie de façon substantielle au cours des prochaines années.

La moyenne mobile de trois ans du rapport p/c pour les années 2001 à 2004 se situait à 46.4% et nous avons donc estimé qu'il demeurerait constant au cours de 2005 et 2006.

1. Ratio of regular beneficiaries to unemployed (b/u)

Despite its limitations as an indicator of coverage, an estimate of the b/u ratio is necessary to produce benefit projections for any given unemployment rate.

This ratio has varied considerably since 1976. However, it has remained relatively stable over the last few years. Its stability supports the view that variations over the next few years are unlikely.

For the last three years, 2001 to 2004, the three year moving average of the b/u ratio has been 46.4% and we anticipate that it would remain at that level for 2005 and 2006.

Rapport p/c b/u ratio	Moyenne mobile de 2001 à 2004/ Moving average from 2001 to 2004	Projeté/Projected	
		2005	2006
	46.4%	46.4%	46.4%





Tel que précédemment mentionné, le ratio p/c pourrait cependant être un piètre indicateur de l'efficacité du Régime d'assurance-emploi, et à ce sujet il est intéressant de consulter une étude publiée en octobre 1998 et réalisée par la direction générale de la Recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, et intitulée «<<Analyse de la couverture assurée par le régime d'assurance-emploi>>». Cette même étude démontre que le recours à d'autres types d'indicateurs indique que le ratio p/c exagère probablement la diminution du nombre de prestataires admissibles durant les années 1990.

As previously mentioned, the b/u ratio may however be a poor indicator of how effective the EI program is in serving its clientele. On this subject it may be interesting to consult a research paper published in October of 1998 by the Applied Research Branch, Strategic Policy, Human Resources Development Canada, entitled "An Analysis of Employment Insurance Benefit Coverage". This study points out that alternative indicators of EI benefit coverage show that despite the fact that there has been a significant reduction in EI benefit coverage in the 1990s, the b/u ratio may exaggerate this decline.

2. Travailleurs autonomes

Les travailleurs autonomes n'étant pas assurés par le régime d'assurance-emploi, il est nécessaire de soustraire des emplois totaux le nombre de travailleurs autonomes afin d'obtenir la population assurée par le régime d'assurance-emploi. Il est cependant important d'observer que les pêcheurs sont les seuls travailleurs autonomes qui sont assurés par le régime d'assurance-emploi.

Observant l'évolution de la proportion des travailleurs autonomes relativement au nombre d'emplois entre 1973 et 2004, nous avons constaté une forte corrélation avec le taux de chômage et la croissance des gains hebdomadaires moyens.

Cette proportion a constamment augmenté depuis 1973.

Cette forte corrélation liée au hypothèses sur le marché du travail communiquées par le ministre des Finances nous permet d'estimer cette proportion comme suit :

2. Self-employed workers

Self-employed workers are not covered by the employment insurance program and it is therefore necessary to subtract from total employment the number of self-employed workers in order to obtain the population insured by the Employment Insurance program. It is important to remember that fishermen are the only self-employed workers insured by the Employment Insurance program.

Over the period from 1973 to 2004, there has been a strong correlation between the proportion of self-employed in relation to total employment with the unemployment rates and the average weekly earnings.

This proportion has constantly increased since 1973.

This strong correlation along with the labour market assumptions provided by the Minister of Finance allows us to formulate the following assumptions :

Proportion de travailleurs autonomes parmi les travailleurs détenant un emploi Proportion of self-employed among working employees	Réel/ Actual	Projeté/ Projected	
	2004	2005	2006
	15.38%	15.50%	15.58%





	2004	2005		2006	
	Valeur réelle/ Actual value (milliers / thousands)	Projection (milliers / thousands)	Taux de variation/ Rate of change	Projection (milliers / thousands)	Taux de variation/ Rate of change
Emplois / Employment	15,951.7	16,165.4	+1.34%	16,383.0	+1.35%
Travailleurs autonomes / Self-employed	2,453.4	2,505.6	+2.13%	2,552.5	+1.87%
Population assurée par l'a.-e./ EI insured population	13,498.3	13,659.8	+1.20%	13,830.5	+1.25%

3. Maximum de la rémunération assurée (MRA)

3.1. Maximum annuel

En vertu de l'article 4 de la *Loi*, le MRA a été fixé à 39 000 \$ jusqu'à ce que le produit égal à 52 fois les gains hebdomadaires moyens ait rejoint le MRA, après quoi le MRA augmentera de façon annuelle au même rythme que le produit en question.

3. Maximum Insurable Earnings (MIE)

3.1. Annual Maximum

In accordance with section 4 of the EI Act, the MIE is to remain at \$39,000 until the product of 52 times the average weekly earnings exceeds \$39,000, at which point the MIE is to increase annually at the same rate as the product in question. The MIE should therefore remain at \$39,000 until 2007 or 2008.

Maximum annuel de la rémunération assurée à l'a.-e. / Annual maximum employment insurance insurable earnings	Réel/Actual		
	2004	2005	2006
	\$39,000	\$39,000	\$39,000

3.2 Proportion de la rémunération assurée inférieure et supérieure au MRA annuel

Que ce soit pour projeter les revenus de cotisations ou le coût des prestations, il est important de se rappeler que la rémunération assurée est assujettie au MRA de l'assurance-emploi.

Afin de projeter les prestations et le taux d'équilibre correspondant il est donc nécessaire d'identifier la proportion des revenus qui sont assurables en conformité avec le régime d'assurance-emploi.

3.2 Proportion of insurable earnings below and above the annual MIE

Whether it is for the calculation of premium revenues or for the cost of benefits, it is important to remember that only insurable earnings up to the MIE are covered by the Employment Insurance Program.

In projecting benefits and the corresponding break-even premium rate it is therefore necessary to find what proportion of earnings will be insured by the Employment Insurance Program.





Observant l'évolution de cette proportion entre 1996 et 2004, nous avons constaté une forte corrélation avec le MRA et les gains hebdomadaires moyens.

Il n'est pas surprenant de voir la proportion de la rémunération assurable au dessous du MRA diminuer progressivement puisque le MRA a été gelé à 39 000 \$ par année depuis 1996 et ce jusqu'à ce que les gains hebdomadaires moyens annualisés rejoignent ce montant, ce qui devrait se produire vers 2007 ou 2008.

Cette forte corrélation nous permet d'estimer ces proportions comme suit :

Over the period from 1996 to 2004, there has been a strong correlation between this proportion and the employment insurance MIE as well as the average weekly earnings.

It is not surprising to see the proportion of insurable earnings below the MIE constantly being reduced, as the maximum insurable earnings has been frozen at \$39,000 since 1996. The MIE will not increase until the annualized average weekly earnings reaches the threshold of \$39,000, which should occur sometime in 2007 or 2008.

This strong correlation allows us to formulate the following assumptions :

Proportion de la rémunération assurable inférieure/supérieure au MRA	Réel/Actual	Projeté/Projected		
	2003	2004	2005	2006
Proportion of insurable earnings below/above the MIE	46.2% / 53.8%	45.0% / 55.0%	43.4% / 56.6%	42.4% / 57.6%

4. Gains hebdomadaires moyens

Pour les années antérieures à 2005, nous avons utilisé la moyenne annuelle des gains hebdomadaires moyens non désaisonnalisés incluant le temps supplémentaire, tel que publié par Statistique Canada. Pour 2005 et 2006, nous avons fait croître les gains hebdomadaires moyens au même taux de croissance que l'hypothèse du revenu annuel moyen du travail mis à notre disposition par le ministre de Finances, tel que décrit à la section A du présent annexe.

5. Programme de réduction des cotisations

En vertu du paragraphe 69(1) de la Loi, la Commission doit établir un système de réduction du taux de la cotisation patronale lorsque les salariés sont protégés par des régimes d'assurance-salaire (RAS) qui réduisent les prestations d'assurance-emploi par ailleurs payables. Le paragraphe 69(3) permet à la Commission de prescrire les modalités d'un système de réduction du taux de la cotisation, y compris la manière d'en établir la valeur ainsi que

4. Average weekly earnings

For 2004 and before, we have used the annual average of the weekly earnings, unadjusted for seasonal variation, including overtime, as published by Statistics Canada. For 2005 and 2006, we have increased the average weekly earnings by the same growth rate as the assumption for the average annual labour income provided by the Minister of Finance and described in section A of the present Appendix.

5. Premium reduction wage-loss program

Under subsection 69(1) of the Act, the Commission must prescribe a system for reducing employer premiums when employees are covered by qualified wage-loss replacement (WLR) plans which reduce EI benefits otherwise payable; Subsection 69(3) provides the Commission with the authority to make regulations for the operation of a premium reduction system, including the method for determining the rates of premium reduction and the





l'usage d'estimations et de calculs actuariels. Ces calculs seront le sujet d'un rapport distinct intitulé « rapport sur les taux de réduction de la cotisation à l'assurance-emploi à l'égard des régimes enregistrés d'assurance-salaire».

Les hypothèses suivantes sont cohérentes avec les hypothèses qui seront formulées dans le rapport distinct, qui sera préparé sous peu, à l'égard des taux de réduction d'assurance-emploi pour les régimes enregistrés d'assurance-salaire:

use of actuarial calculations and estimates. These calculations will be dealt with in a separate report entitled "Report on Rates of Employment Insurance Premium Reduction for Registered Wage-Loss Replacement Plans".

The following assumptions are consistent with the assumptions to be used in the separate report concerning the Employment Insurance premium reductions of registered wage-loss replacement plans :

Réductions d'assurance-emploi accordées aux RAS enregistrés EI premium reductions granted to registered WLR plans	Réel/Actual	Projeté/Projected	
	2004	2005	2006
	\$536 M	\$553 M	\$570 M

6. Projets pilotes

Le 11 mai 2004, le gouvernement du Canada a annoncé la mise en œuvre de nouvelles mesures. Une de ces mesures fût la mise en œuvre d'un projet pilote offrant aux travailleurs saisonniers la possibilité d'avoir droit à un maximum de cinq semaines de plus de prestations. Ce projet pilote a débuté le 6 juin 2004 et doit se terminer le 4 juin 2006, mais les effets se feront au moins sentir jusqu'à la fin de 2006. L'estimé annuel de 100 \$ millions du coût de ce projet pilote a été évalué par la section de l'Analyse législative et quantitative des politiques, Politique de l'assurance-emploi, Politiques et conception des programmes d'emploi, Ressources humaines et développement des compétences Canada.

6. Pilot projects

On May 11, 2004 the Government of Canada announced new measures. One of these measures was the creation of pilot project offering seasonal workers the possibility of receiving up to five more weeks of EI benefits. This pilot project began on June 6, 2004 and is scheduled to end on June 4, 2006 but the impacts will be felt until at least the end of 2006. The annual estimated cost of \$100 million for this pilot project was provided by Legislative and Quantitative Policy Analysis, Employment Insurance Policy, Employment Programs Policy and Design, Human Resources Skills and Development Canada.

Projet Pilote no. 6 du 6 juin 2004 - 4 juin 2006 / Pilot Project No. 6 for June 6, 2004 - June 4, 2006	Projeté / Projected	
	2005	2006
	\$100 M	\$100 M

Le 23 février 2005, le gouvernement du Canada a annoncé la création de trois projets pilotes, relativement au régime d'assurance-emploi, qui se dérouleront dans des régions où le taux de chômage est élevé et viseront à déterminer leur incidence sur le marché du travail.

L'estimé des coûts annuels de ces projets pilotes, tel que mentionné dans le communiqué de presse du 23 février 2005, est de 300 \$

On February 23, 2005 the Government of Canada announced the creation of three new employment insurance pilot projects in regions of high unemployment, with the objective of evaluating their impact on the labour market.

As mentioned in the press release of February 23, 2005 the annual cost of these pilot projects is estimated at \$300 million. These pilot projects





millions. Ces projets pilotes doivent tous être en vigueur pour le 1^{er} janvier 2006 et doivent être reflétés dans les coûts du régime conformément à l'article 65.3(2) de la *Loi* (voir appendix IV pour de plus amples détails).

should all be in effect by January 1, 2006. These costs must be taken into account as provided by subsection 65.3(2) of the *Act* (see Appendix IV for more details)

Projets pilotes / Pilot Projects		2006 Projeté/ Projected
14 meilleures semaines pour le calcul des prestations / Calculating benefits based on the highest 14 weeks of insurable earnings		
Réduction du seuil d'admissibilité pour les personnes qui entrent sur le marché du travail ou celles qui y reviennent / Reducing the eligibility threshold for new entrants and re-entrants to the labour market.		
Augmentation du seuil de revenus pendant une période de prestation/ Increasing the working-while-on-claim threshold		
Total du coût estimé / Total estimated cost		\$300 M

7. Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS)

Le montant pour 2004 correspond au chiffre réel des dépenses encourues. Les montants anticipés pour 2005 et 2006 correspondent au plan budgétaire de 2005/2006 qui prévoit qu'un total de 2 138 millions \$ devrait être déboursé en PEMS.

Ces montants nous ont été transmis par les Services financiers et administratifs, Développement social Canada.

Il est à noter que la limite supérieure permise par la *Loi de l'assurance-emploi* relativement aux dépenses de PEMS est de 0,8 % de la rémunération assurable.

7. Employment Benefits and Support Measures (EBSM)

The amount for 2004 corresponds to the actual amount of expenditure. The anticipated amounts for 2005 and 2006 correspond to the 2005/2006 authorized spending limit of \$2,138 million which is expected to be used for EBSM.

These amounts were provided by Financial and Administration Services, Social Development Canada.

Note that the upper limit allowed under the *Act* for EBSM is 0.8% of insurable earnings.

Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) / Employment Benefits and Support Measures (EBSM)	Réel/Actual	Projeté/Projected	
	2004	2005	2006
montants / amounts	\$2,086 M	\$2,138 M	\$2,138 M
% de la rémunération assurable totale / % of total insurable earnings	0.55%	0.55%	0.54%

8. Frais d'administration

Le montant des frais d'administration pour 2004 nous est transmis par les Services financiers et administratifs, Développement social Canada.

Pour 2005 et 2006, l'hypothèse relativement aux frais d'administration est de faire croître ceux-ci

8. Administrations costs

Administration costs for 2004 are based on figures provided by Financial and Administration Services, Social Development Canada.

For 2005 and 2006, the administration cost assumption is dependant on the rate of change in





au même rythme que le taux de croissance des prestations brutes.

the amounts of gross benefits.

Frais d'administration Administration costs	Réel/Actual	Projeté/Projected	
	2004	2005	2006
	\$1,580 M	\$1,590 M	\$1,591 M

9. Comité d'examen des dépenses (CED)

Le 16 décembre 2003, le gouvernement du Canada a amorcé un vaste exercice visant à examiner les dépenses du secteur public et à faire passer des dépenses effectuées dans des secteurs de faible priorité à des secteurs de priorité élevée. Un Comité d'examen des dépenses (CED) du Cabinet a été mis sur pied pour effectuer un examen minutieux de tous les programmes et de toutes un examen approfondi des dépenses fédérales pour en déterminer la pertinence, l'efficacité et l'excellence, et à soumettre une première série de recommandations au premier ministre avant le budget de 2005.

Le budget de 2005 tient compte du premier examen des dépenses fédérales mené par le CED. Pendant quatre mois, le Comité s'est penché attentivement sur les dépenses fédérales, de la base au sommet. Son examen a porté tant sur les dépenses horizontales, à savoir les dépenses visant l'ensemble du gouvernement, que sur les dépenses de chacun des ministères. Le processus a permis de constituer une série de mesures qui commenceront à transformer le fonctionnement de l'appareil gouvernemental et se traduiront par des économies de près de 11 milliards de dollars au cours des cinq prochaines années.

Une tranche d'environ 2,3 milliards de dollars des économies totales sera réalisée en améliorant l'efficacité du programme d'assurance-emploi et une autre tranche de 155 millions fera de même du Régime de pensions du Canada (RPC). Le gouvernement est déterminé à ce que le taux des cotisations d'assurance-emploi serve uniquement à couvrir les coûts du programme. Les économies liées à l'administration de ce programme serviront donc soit à réduire les cotisations, soit à bonifier les prestations, tandis que celles liées au programme du RPC garantiront la stabilité

9. Expenditure Review Committee (ERC)

On December 16, 2003, the Government of Canada launched an extensive exercise to review government spending and to shift expenditures from low-priority areas to high-priority areas. A new Cabinet Committee on Expenditure Review (ERC) was created to undertake a rigorous review of all government programs and expenditures. Its mandate was to undertake a rigorous review of federal spending, testing for relevance, efficiency and excellence, and to submit its first set of recommendations to the Prime Minister prior to Budget 2005.

The Federal Budget of 2005 incorporates the Expenditure Review Committee's (ERC) first review of federal spending. Over a four-month period, the ERC undertook a detailed, bottom-up review of federal spending both horizontally—government-wide activities—and by individual department. This review has identified cumulative savings of almost \$11 billion over the next five years by reducing procurement costs, increasing program efficiency, and reducing and eliminating lower-priority programs.

About \$2.3 billion of the total savings will be achieved through improved efficiency in the Employment Insurance (EI) Program, and a further \$155 million in the Canada Pension Plan (CPP). The Government is committed to maintaining EI premiums equal to program costs. Therefore, savings related to the administration of the EI program will be used to either enhance future benefits or reduce future premiums. Savings related to the CPP program will contribute to ensuring the ongoing soundness of the public pension





soutenue du régime de pension public.

Ceci se traduirait par d'importantes épargnes des coûts du régime d'assurance-emploi. Ces épargnes doivent donc être reflétées lors de la projection des coûts. Les montants suivants nous ont été transmis par les Services financiers et administratifs, Développement social Canada et ont été estimés à partir des montants présentés dans le Budget fédéral de 2005 :

system.

This would translate into significant savings to the Employment Insurance Program. These savings therefore must be taken into consideration. The following amounts have been provided by Financial and Administration Services, Social Development Canada and were estimated from the numbers presented in the 2005 Federal Budget :

Examen des dépenses pour une saine gestion financière / Expenditure Review for Sound Financial Management	Réel/Actual	Projeté/Projected	
	2004	2005	2006
	-	(\$135 M)	(\$285 M)

10. Remboursements de cotisation

Conformément à la *Loi d'assurance-emploi* les cotisants qui cotisent au-delà du maximum de la rémunération assurable d'une année ou ceux qui gagnent moins de 2 000 \$ ont droit à un remboursement de cotisations.

Le montant des remboursements en proportion des revenus totaux au compte d'assurance-emploi est demeuré relativement stable depuis 1996 et l'hypothèse utilisée est la moyenne mobile de trois années de 2002 à 2004 (données préliminaires de l'ARC pour 2004).

10. Premium refunds

Under the *Act* employees who have paid contributions beyond the yearly maximum insurable earnings or have not earned \$2,000 are entitled to a refund.

The amount of refunds as a percentage of total revenues to the Employment Insurance Account has been relatively stable since 1996 and the assumption used is a three year moving average from 2001 to 2004 (partial data from CRA for 2004).

Proportion des remboursements de cotisations en fonction des revenus totaux / Ratio of premium refunds to total revenues	Projeté/Projected		
	2004	2005	2006
	0.9426%	0.9426%	0.9426%

11. Remboursement de prestations

On s'attend à ce que les remboursements de prestations soient relativement stable quand ils sont exprimés en pourcentage des prestations brutes moins les prestations d'emploi et mesures de soutien. L'hypothèse utilisée est la proportion observée en 2004.

11. Benefit repayment

Benefit repayment are expected to be relatively stable as a percentage of gross benefits less Employment Benefits and Support Measures. The assumption used for 2004 is the actual ratio for that year.

En pourcentage des prestations brutes moins PEMS / As a percentage of gross benefits minus EBSM	Réel/Actual	Projeté/Projected	
	2004	2005	2006
	0.9159%	0.9159%	0.9159%

12. Créances douteuses et pénalités

Les créances douteuses et les pénalités ont

12. Bad debts and penalties

Bad debts and penalties have historically been





toujours été historiquement estimées en pourcentage des prestations nettes projetées.

estimated as a percentage of projected net benefits.

En pourcentage des prestations brutes / As a percentage of gross benefits	Réel/Actual	Projeté/Projected	
	2004	2005	2006
Créances douteuses / Bad debts	0.6396%	0.6396%	0.6396%
Pénalités / Penalties	0.3703%	0.3703%	0.3703%

13. Autres hypothèses

Un certains nombres d'autres hypothèses doivent être établies afin d'être en mesure de projeter le montant des prestations :

	Réel/Actual	Projeté/Projected	
	2004	2005	2006
Proportion des demandes de prestation atteignant le maximum / Proportion of claims at maximum	33.51%	34.03%	34.71%
Taux moyen de prestation / Average benefit rate	55.82%	55.82%	55.82%

13. Other assumptions

A certain number of other assumptions have to be made in order to be able to project benefits :

C. MÉTHODOLOGIE ET INTÉGRATION DES HYPOTHÈSES

La première étape consiste à mettre à jour les données de l'année de base, soit 2004, la dernière année civile complète. Côté coûts, nous initialisons le modèle avec le montant réel des prestations pour chaque type et les autres postes (surtout l'administration) ; du côté des revenus, c'est la rémunération assurable estimative pour 2004 et tout ajustement prévisible aux revenus pour l'année.

La rémunération assurable pour 2004 est estimative parce que l'Agence du revenu du Canada (ARC) ne nous fournira le montant final qu'en décembre 2005. Nous recevons par contre des mises à jour mensuelles de l'ARC et pouvons en prévoir le montant final.

La seconde étape consiste à effectuer la prévision des coûts pour 2005 fondée sur les résultats des 9 premiers mois, notamment pour les prestations. Les facteurs de projection sont annualisés en assurant la cohérence avec les changements observés à date pour l'emploi et le chômage, le ratio des prestataires ordinaires aux chômeurs et les salaires. Pour les frais d'administration, nous adoptons les prévisions des Services financiers et administratifs.

La dernière étape est d'effectuer les prévisions pour 2006 selon les taux de changements annuels présumés pour tous les facteurs, tel que décrit ci-dessous :

C. METHODOLOGY AND INTEGRATION OF ASSUMPTIONS

First, the base year must be updated with the 2004 data, the last existing complete calendar year. On the spending side, our model is based on the actual amounts paid for each benefit type, as well as other items, mainly administration; on the revenue side, the preliminary 2004 insurable earnings and any probable revenue adjustments for the year are inputted.

The 2004 insurable earnings are still estimates as the Canada Revenue Agency (CRA) will only release their final value in December, 2005. However, CRA provides us with monthly updates that allow us to estimate that final amount.

Second, we estimate costs and revenues for the year 2005 based on data for the first nine months, particularly for benefits. Annual projection factors are determined so as to ensure consistency with year-to-date changes for employment and unemployment, the beneficiary to unemployed ratio and wage growth. Administration costs are based on figures provided by Financial and Administration Services for the current year.

Finally, these projections are carried out to 2006 based on the projected annual rates of change for each factor as described below :





1. Prestations

1.1. Prestations ordinaires

Des prestations ordinaires de 8 769 millions \$ ont été versées en 2004. Pour les années 2005 et 2006, quatre hypothèses sont nécessaires : les taux de croissance de la prestation moyenne, de la population assurée, du taux de chômage et du ratio des prestataires aux chômeurs. Nous estimons que des sommes de 8 575 millions \$ et de 8 888 millions \$ devraient être versées en prestations régulières au cours de 2005 et 2006 respectivement.

1.2. Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS - partie II de la Loi)

En 2004 un total de 2 086 millions \$ a été versé en PEMS. Pour 2005 et 2006, nous avons utilisé le plan budgétaire de l'année fiscale 2005/2006 qui prévoit qu'un total de 2 138 millions \$ devrait être dépensé en PEMS.

1.3. Prestations spéciales

On entend par prestations spéciales les prestations de maladie, de maternité, parentales et de compassion.

En 2004, un total de 3 790 millions \$ a été versé en prestations spéciales soit 3 002 millions \$ en prestations de maternité et parentales, 781 millions \$ en prestations de maladie et 7 millions \$ en prestations de compassion.

Pour 2005, nous anticipons verser un total pour l'année de 3 922 millions \$ en prestations spéciales en comparant les huit premiers mois de 2005 aux mêmes résultats pour 2004 et en extrapolant ceux-ci, ce qui résulterait en un montant de 3 093 millions \$ en prestations de maternité et parentales, 822 millions \$ en prestations de maladie et 7 millions \$ en prestations de compassion.

Pour 2006, trois hypothèses suivantes sont nécessaires : les taux de croissance de la prestation moyenne et de la population assurée ainsi que l'entrée en vigueur du nouveau régime provincial d'assurance parentale du Québec. Nous estimons

1. Benefits

1.1. Regular benefits

Regular benefits in the amount of \$8,769 million have been paid in 2004. For 2005 and 2006, four main assumptions were needed: the rates of increase of the average weekly benefits, the insured population, the unemployment rate and the ratio of beneficiaries to unemployed. It is therefore estimated that amounts of \$8,575 million and \$8,888 million should be paid in regular benefits respectively in 2005 and 2006.

1.2. Employment Benefits and Support Measures (EBSM - Part II of the Act)

For 2004, an amount of \$2,086 million was paid in EBSM. For 2005 and 2006, we have used the authorized spending limit of \$2,138 million for the fiscal year 2005/2006 as the amounts expected to be spent on EBSM for those years.

1.3. Special benefits

Special benefits are basically comprised of sickness, maternity, parental and compassionate benefits.

For 2004, an amount of \$3,790 million was paid in special benefits including \$3,002 million in maternity and parental benefits, \$781 million in sickness benefits and \$7 million in compassionate care benefits.

For 2005, an estimated amount of \$3,922 million in special benefits is expected to be paid based on comparing the first eight months of 2004 to 2005 and extrapolating these amounts which would result in \$3,093 million in maternity and parental benefits, \$822 million in sickness benefits and \$7 million in compassionate care benefits.

For 2006, three main assumptions were necessary: the rates of increase for the average weekly benefits and insured population as well as the impact of the new Quebec Parental Insurance Provincial Plan. It is therefore





donc qu'une somme de 3 311 millions \$ devrait être versée en prestations spéciales au cours de 2006, soit 2 452 millions \$ en prestations de maternité/parentales, 852 millions \$ en prestations de maladie et 7 millions \$ en prestations de compassion.

1.4. Prestations aux pêcheurs

En 2004, un total de 311 millions \$ a été versé en prestations aux pêcheurs. Pour 2005, on a estimé le montant total pour l'année à 311 millions \$ en comparant les huit premiers mois de 2005 aux mêmes résultats pour 2004 et en extrapolant ceux-ci. Pour 2006, deux hypothèses sont nécessaires : les taux de croissance de la prestation moyenne et de la population assurée. Nous estimons donc qu'une somme de 322 millions \$ devrait être versée en prestations aux pêcheurs en 2006.

2. Remboursements de prestations

Les remboursements de prestations ont totalisé 118 millions en 2004. Tel que précédemment mentionné dans la section des hypothèses, on s'attend à ce que les remboursements de prestations soient relativement stables quand ils sont exprimés en pourcentage des prestations brutes excluant les PEMS.

3. Frais d'administration

Les frais annuels d'administration ont été de 1 580 millions \$ en 2004. Pour 2005 et 2006 on fait généralement croître ceux-ci au même rythme que le taux de croissance des prestations brutes. Cependant, on doit tenir compte qu'à partir de 2005 le Comité d'examen des dépenses (CED) a identifié des économies qui doivent être réalisées au cours des cinq prochains exercices et qui doivent être reflétées dans les projections.

4. Créances douteuses et pénalités

On prévoit que les créances douteuses et les pénalités correspondront à 0,64 % et 0,37 % des prestations nettes projetées.

5. Rémunération assurable (RA)

L'année 2003 est la dernière année complète pour laquelle la RA totale pour le Canada est disponible. Ces données nous proviennent de l'Agence du revenu du Canada (ARC). Mais

estimated that an amount of \$3,311 million should be paid in special benefits for 2006 including \$2,452 million in maternity/parental benefits, \$852 million in sickness benefits and \$7 million in compassionate care benefits.

1.4. Fishing Benefits

For 2004, an amount of \$311 million was paid in fishing benefits. For 2005, an estimated amount of \$311 millions \$ is expected to be paid based on comparing the first eight months of 2004 to 2005 and by extrapolating these results. For 2006, two main assumptions were necessary: the rates of increase for average weekly benefits and , the insured population. It is therefore estimated that an amount of \$322 million should be paid in fishing benefits for 2006.

2. Benefit repayments

Benefit repayments totalled \$118 million in 2004. As previously mentioned in the assumptions section, benefit repayments are expected to be relatively stable as a percentage of gross benefits excluding EBSM.

3. Administration costs

The costs of administration were \$1,580 million in 2004. For future years the rate of growth is usually assumed to be the same as the rate of change in gross benefits. However, the savings identified by the Expenditure Review Committee (ERC) to be realized over the next five years must be taken into account and must be reflected in the projected amounts.

4. Bad debts and penalties

It is assumed that bad debts and penalties will respectively stand at 0.64% and 0.37% of the projected net benefits.

5. Insurable Earnings (IE)

The calendar year 2003 is the last complete calendar year for which total IE are available. This data is provided by the Canada Revenue Agency (CRA). It has to be adjusted however





celles-ci doivent être ajustées afin de refléter le fait qu'un certain nombre de T4, relativement à 2003, ne seront traités qu'après le 31 décembre 2004 par l'ARC. Nous ajustons donc la RA de 2003 à la hausse afin de refléter ce phénomène en analysant les revenus courus historiques.

La RA de 2004 est estimative parce que l'ARC ne nous fournira le montant final qu'en décembre 2005 (excepté pour les revenus courus qui doivent être ajoutés). Nous recevons par contre des mises à jour mensuelles de l'Agence et pouvons en prévoir le montant final.

Pour les années subséquentes, deux hypothèses principales sont nécessaires : la croissance de la population assurée ainsi que le taux de croissance de la RA. La croissance de la population assurée est fonction de la croissance des emplois excluant les travailleurs autonomes. Le taux de croissance de la RA est fonction du taux de croissance du maximum annuel de la rémunération assurable pour la portion de la RA supérieure au maximum annuel de la rémunération assurable et à la croissance des gains hebdomadaires moyens pour la portion de la RA inférieure au maximum annuel de la rémunération assurable.

Ceci se traduit par une croissance de la RA de la façon suivante :

because some 2003 T4s will be processed after December 31, 2004. The 2003 IE is therefore adjusted by considering the analysis of historical accrued benefits.

The 2004 IE are still estimates as the CRA will only release their final value in December 2005 (except for accrued revenues which should be added). However, CRA provides us with monthly updates that allow us to estimate that final amount.

For the following years, two assumptions are needed: the growth rate of the insured population and of the IE. The growth rate of the insured population is a function of the growth rate of employment excluding self-employed. The growth rate of IE, in turn, is a function of the growth rate of the annual maximum insurable earnings for the portion of IE above the maximum annual insurable earnings and of the growth rate of average weekly earnings for the portion of IE below the maximum annual insurable earnings.

Growth of IE can be expressed as follows:

Rémunération assurable pour le Canada / Total Insurable Earnings for Canada	Réel/Actual	Projeté / Projected		
	2003	2004	2005	2006
Avant ajustement pour traitement tardif des T4 / Before adjustment for late T4 processing	\$368,140 M	-	-	-
Après ajustement pour traitement tardif des T4 / After adjustment for late T4 processing	\$368,587 M	\$377,202 M	\$386,306 M	\$396,893 M
Taux d'augmentation / Rate of change	-	2.3%	2.4%	2.7%

6. Régime provincial (RP)

Afin de déterminer le taux de cotisation à l'assurance-emploi qui sera utilisé par les provinces où il existe un RP ainsi que le taux d'équilibre pour les provinces où il n'existe pas de RP, il est nécessaire de répartir la rémunération assurable en deux tranches distinctes. La rémunération assurable doit être

6. Provincial Plan (PP)

In order to determine the EI premium rate for provinces where there is a PP and the EI break-even for provinces where there is no PP, it is necessary to breakdown the insurable earnings in two distinct portions. These insurable earnings must be determined on the basis of the province of residence since eligibility for a PP is based on





répartie sur une base de lieu de résidence puisque le RP utilise ce même critère comme norme d'admission.

De plus, afin de déterminer le taux pour les prestations d'assurance-emploi dont le genre est assurées par un RP, il est nécessaire de tenir compte des frais administratifs variables c'est-à-dire du montant des dépenses de fonctionnement directement liées au versement des genres de prestations d'assurance-emploi prévues par un RP.

Ces deux questions sont le sujet de l'annexe III.

residency.

In addition, in order to determine the rate for the type of EI benefits insured by a PP, it is necessary to take into account the variable administrative cost which is the amount of direct operating costs incurred to provide the type of EI benefits covered by a PP.

These two issues are the subject of Appendix III.





7. Calcul du taux d'équilibre

Ci-dessous, une description des formules utilisées dans le tableau 1 du rapport principal :

- $CPAE^{EPP}$ = Coûts des prestations d'assurance-emploi excluant les prestations du genre prestations provinciales.
- $CPAE^{PP}$ = Coûts des prestations d'assurance-emploi du genre prestations provinciales.
- RED^{RAS} = Coûts de la réduction de la cotisation d'assurance-emploi pour les régimes enregistrés d'assurance-salaire.
- $RAAE^{ARP}$ = Rémunération assurable d'assurance-emploi des provinces avec un RP.
- $RAAE^{SRP}$ = Rémunération assurable d'assurance-emploi des provinces sans RP.
- $RAAE^C$ = Rémunération assurable totale d'assurance-emploi au Canada.
= $RAAE^{ARP} + RAAE^{SRP}$
- P^{RC} = proportion des remboursements de cotisations d'assurance-emploi en fonction des revenus totaux.
- FAV^{PP} = Frais administratifs variables de l'assurance-emploi imputable à l'administration des prestations d'assurance-emploi du genre prestations provinciales (voir annexe III)
- TEB** = Taux réduit à l'a.-e. pour les provinces avec un RP, arrondi au centième de pourcentage le plus près.
= $\frac{(CPAE^{EPP} + RED^{RAS})}{2.4 \times RAAE^C \times (1 - P^{RC})}$
- TPP** = Taux de réduction à l'a.-e. pour les prestations d'a.e. du genre prestations provinciales, arrondi au centième de pourcentage le plus près.
= $\frac{CPAE^{PP} + FAV^{PP}}{2.4 \times RAAE^{SRP}}$
- TET** = Taux d'équilibre à l'assurance-emploi pour les provinces sans RP.
= $TEB + TPP$

7. Calculation of break-even rate

Below is a description of the formulas used for Table 1 in the main report:

- CEI^{WOPB} = Costs of employment insurance benefits excluding benefits of the Provincial Benefits type.
- CEI^{PB} = Costs of employment insurance benefits of the Provincial Benefits type.
- RED^{RWL} = Cost of employment insurance premium reduction for registered wage-loss salary plans.
- $EIIE^{WPP}$ = EI insurable earnings for provinces with a PP.
- $EIIE^{WOPP}$ = Employment insurance insurable earnings for provinces without a PP.
- $EIIE^C$ = Total employment insurance insurable earnings for Canada.
= $EIIE^{WPP} + EIIE^{WOPP}$
- R^{PR} = Ratio of premium refunds as a percentage of total revenues.
- VAC^{PB} = EI variable administration costs linked to the delivery of EI benefits which are of the Provincial Benefits type (see Appendix III)
- BEBR** = Reduced EI premium rate for provinces with a PP, rounded off to the nearest one hundredth of one percent.
= $\frac{(CEI^{WOPB} + RED^{RWL})}{2.4 \times EIIE^C \times (1 - R^{PR})}$
- RPB** = EI premium rate reduction for EI benefits of the Provincial Benefits type, rounded off to the nearest one hundredth of one percent.
= $\frac{CEI^{PB} + VAC^{PB}}{2.4 \times EIIE^{WOPP}}$
- TBER** = EI break-even rate for provinces without a PP
= $BEBR + RPB$





ANNEXE / APPENDIX II

SENSIBILITÉ DES PRÉVISIONS

Dans la présente section, nous examinerons l'impact de variations sur les hypothèses qui peuvent avoir un effet significatif sur le taux d'équilibre à l'assurance-emploi ou les revenus du compte d'assurance.

A. Variation du taux de chômage

Pour 2006, si on augmentait ou réduisait l'hypothèse du taux de chômage de 1 point de pourcentage, sans varier aucune autre hypothèse, le taux d'équilibre à l'assurance-emploi varierait de la façon suivante :

- I. Avec une diminution de l'hypothèse du taux chômage de 1 point de pourcentage, les taux d'équilibre aurait été de 1,72 % au lieu de 1,87 %, soit une diminution de 0,15 %; et
- II. Avec une augmentation du taux chômage de 1 point de pourcentage, le taux d'équilibre aurait été de 2,02 % au lieu de 1,87 %, soit une augmentation de 0,15 %.

Cependant, il faut se rappeler que l'hypothèse du taux de chômage est une hypothèse qui ne peut être modifiée puisqu'elle est déterminée et communiquée par le ministre des Finances conformément au paragraphe 66.2 de la *Loi*.

B. Variation du rapport prestataires/chômeurs (p/c)

Pour 2006, si on augmentait ou réduisait l'hypothèse du rapport p/c de 1 point de pourcentage, le taux d'équilibre à l'assurance-emploi varierait de la façon suivante :

- Avec une diminution de l'hypothèse du rapport p/c de 1 point de pourcentage, le taux d'équilibre aurait été de 1,85 % au lieu de 1,87 %, soit une diminution de 0,02 %; et

SENSITIVITY OF PROJECTIONS

In this section we will review variations in the assumptions that can have a significant effect on the EI break-even rate or EI Account revenues.

A. Unemployment rate variation

A variation of one percentage point in the unemployment rate, without varying any other assumptions, could impact the 2006 EI break-even rate in the following way :

- I. A reduction in the unemployment rate of one percentage point would result in a decrease of the break-even rate for 2006 from 1.87% to 1.72%, or a 0.15% reduction; and
- II. An increase in the unemployment rate of one percentage point would result in an increase of the break-even rate from 1.87% to 2.02%, or a 0.15% increase.

However, we must remember that the unemployment rate assumption cannot be modified as it is an assumption determined and provided by the Minister of Finance in accordance with subsection 66.2 of the *Act* and shall therefore not be modified.

B. Beneficiaries to unemployed ratio (b/u) variation

If we were to increase or decrease the b/u ratio by one percentage point it would have the following impact on the EI break-even rate for 2006 :

- A reduction in the b/u ratio of one percentage point would result in a decrease of the break-even rate from 1.87% to 1.85%, or a 0.02% reduction; and





- Avec une augmentation de l'hypothèse du rapport p/c de 1 point de pourcentage, le taux d'équilibre aurait été de 1,89 % au lieu de 1,87 %, soit une augmentation de 0,02 %.

- An increase in the b/u ratio of one percentage point would result in an increase of the break-even rate from 1.87% to 1.89%, or a 0.02% increase.

C. Variation du taux d'équilibre de base

Si on augmentait ou réduisait le taux d'équilibre à l'assurance-emploi, pour 2006, de 1 centième de point de pourcentage, comme par exemple avec un taux d'équilibre de 1,86 % ou 1,88 % au lieu de 1,87 %, ceci se traduirait respectivement par une perte ou une augmentation de revenus au compte d'assurance-emploi de l'ordre de 100 millions \$.

C. Base break-even rate variation

If we were to increase or reduce the EI break-even premium rate for 2006 by one hundredth of a percentage point, for example a break-even rate of 1.86% or 1.88% instead of 1.87%, this would have the effect of decreasing or increasing, respectively, the amount of revenues to the EI Account by roughly \$100 million.

**SENSIBILITÉ DES RÉSULTATS À L'ÉGARD DES HYPOTHÈSES /
SENSITIVITY OF RESULTS IN RELATION TO THE ASSUMPTIONS**

2006	Hypothèse retenue/ Assumption used	Nouvelle hypothèse / New assumption		Nouvelle hypothèse / New assumption	
		-1.0 %	Effet sur le taux d'équilibre / Impact on break-even rate *	+1.0 %	Effet sur le taux d'équilibre / Impact on break-even rate *
Taux de chômage / Unemployment rate	6.8%	5.8%	- 0,15 %	7.8%	+ 0,15 %
Ratio p/c B/U ratio	46.4%	45.4%	- 0,02 %	47.4%	+ 0,02 %
	Résultat / Result	-0.01%	Effet sur les revenus / Impact on revenues	+0.01%	Effet sur les revenus / Impact on revenues
Taux d'équilibre / Break-even rate	1.87%	1.86%	- \$ 100 M	1.88%	+ \$ 100 M

* L'effet sur le taux de cotisation à l'assurance-emploi des provinces avec un RP serait identique /
The impact on the Employment Insurance premium rate for provinces with a PP would be identical





ANNEXE / APPENDIX III

**RÉGIMES PROVINCIAUX ET
PRESTATIONS PROVINCIALES**

A. RÉGIME PROVINCIAL (RP)

Le paragraphe 69(2) de la *Loi* prévoit que la Commission peut prendre des règlements prévoyant un mode de réduction des cotisations patronale et ouvrière lorsque le paiement d'allocations, de prestations ou d'autres sommes à des assurés en vertu d'une loi provinciale en cas de maladie, blessure, mise en quarantaine, grossesse ou soins à donner aux enfants ou aux membres de la famille aurait pour effet de réduire ou de supprimer les prestations spéciales auxquelles ils auraient droit.

On entend par régime provincial (RP) un régime, établi en vertu d'une loi provinciale, qui prévoit le versement de prestations provinciales et à l'égard duquel un accord entre le gouvernement fédéral et la province a été conclu prévoyant un mode de réduction des cotisations patronale et ouvrière dans le cas où le paiement d'allocations, de prestations ou d'autres sommes à des assurés en vertu de la loi provinciale aurait pour effet de réduire ou de supprimer les prestations prévues aux articles 22 et 23 de la Loi.

Le 1er mars 2005, une entente est intervenue entre le gouvernement du Canada et du Québec, qui permet à ce dernier de mettre en place, à partir du 1er janvier 2006, un RP. L'entente finale comporte un mécanisme de financement selon lequel le gouvernement du Canada réduit les cotisations à l'assurance-emploi des travailleurs et des employeurs du Québec afin que le gouvernement provincial puisse percevoir des cotisations au titre de son propre régime. La réduction des cotisations doit refléter les épargnes réalisées au compte d'assurance-emploi à la suite de la mise en œuvre du régime du Québec, y compris les prestations qui ne seront plus versées dans le cadre du régime d'assurance-emploi et les épargnes réalisées au plan administratif.

**PROVINCIAL PLANS AND PROVINCIAL
BENEFITS**

A. PROVINCIAL PLAN (PP)

Subsection 69(2) of the *Act* provides that the Commission can make regulations to provide a system for reducing the employer and employee premiums when the payment of any allowances, money or other benefits because of illness, injury, quarantine, pregnancy, child care or compassionate care under a provincial law to insured persons would have the effect of reducing or eliminating the special benefits payable to those insured persons.

A Provincial Plan (PP) is a plan, established under a provincial law, that provides for the payment of provincial benefits and in respect of which an agreement has been entered into between the Government of Canada and the province to establish a system for reducing employer and employee premiums where the payment of those benefits would have the effect of reducing or eliminating benefits payable under section 22 or 23 of the Act.

On March 1st 2005, an agreement was reached between the Government of Canada and the Government of Quebec which allows the Government of Quebec to set up, starting January 1, 2006, a PP. The final agreement between the Governments of Canada and Quebec includes a financial mechanism whereby the Government of Canada reduces Employment Insurance premiums of workers and employers in the province so that the Government of Quebec can collect premiums for its own program. The premium reduction reflects the savings to the EI Account realized as a result of Quebec's program, including benefits that are no longer paid under EI and administrative savings.





**B. VENTILATION DE LA RÉMUNÉRATION
ASSURABLE**

Tel que mentionné à l'annexe I, afin de déterminer le taux d'équilibre à l'assurance-emploi pour les provinces où il n'existe pas de RP ainsi que le taux de cotisation pour les provinces où il n'existe pas de RP, il est nécessaire de répartir la rémunération assurable (RA) en deux camps soit pour les provinces où il existe un RP et provinces où il n'y en a pas. Cette RA doit être répartie sur une base de lieu de résidence puisque le RP utilise ce même critère comme norme d'admission.

Les données utilisées afin de distribuer la RA sur une base de résidence comportent deux volets.

Le premier volet est la RA par province de travail obtenu à partir du rapport des T4 supplémentaires extrait du fichier PAYDAC (Système de retenues sur la paie) transmis par l'agence du revenu du Canada. Le tableau suivant présente ces données :

B. BREAKDOWN OF INSURABLE EARNINGS

As mentioned in section 6 of Appendix I, in order to determine the EI break-even rate for provinces where there is no PP and the EI premium rate for provinces where there is a PP, it is necessary to determine the amount of insurable earnings (IE) that corresponds to the provinces where there is a PP and provinces where there is no PP. These IE must be determined on the basis of the province of residence since eligibility for a PP is based on residency.

The data used in order to allocate IE on a residency basis has two components.

The first component is the IE by province of work as per the T4 supplementary report which is obtained from the PAYDAC (Payroll Deduction System) file produced by the Canada Revenue Agency. The following table illustrates the data:

**RÉMUNÉRATION ASSURABLE PAR LIEU DE TRAVAIL (MILLIONS)
INSURABLE EARNINGS BY PROVINCE OF WORK (MILLION)**

ANNÉE / YEAR	Rémunération assurable selon T4 supplémentaires / Insurable earnings according to T4 Supplementary			
	PROVINCES AVEC UN RP / PROVINCES WITH A PP (1)	PROVINCES SANS UN RP / PROVINCES WITHOUT A PP (2)	TOTAL CANADA (3)	(2) / (3)
1985	39,254,840	122,835,840	162,090,680	75.78%
1986	42,443,750	133,301,610	175,745,360	75.85%
1987	46,404,889	145,331,001	191,735,890	75.80%
1988	50,975,418	159,061,133	210,036,550	75.73%
1989	54,285,959	174,139,688	228,425,646	76.23%
1990	57,575,209	185,984,995	243,560,204	76.36%
1991	58,775,065	189,868,418	248,643,483	76.36%
1992	59,050,502	190,122,239	249,172,741	76.30%
1993	59,298,827	190,562,863	249,861,690	76.27%
1994	63,039,914	204,698,129	267,738,043	76.45%
1995	64,861,720	212,844,359	277,706,079	76.64%
1996	63,488,538	207,297,790	270,786,328	76.55%
1997	68,739,431	230,397,028	299,136,459	77.02%
1998	70,698,379	239,203,933	309,902,313	77.19%
1999	74,178,421	248,574,572	322,752,993	77.02%
2000	78,549,703	263,071,509	341,621,212	77.01%
2001	80,612,889	270,720,071	351,332,960	77.06%
2002	82,687,226	274,926,929	357,614,155	76.88%
2003 ¹	85,104,143	281,506,279	366,610,422	76.79%

¹ 2003 est la dernière année complète disponible / 2003 is the latest complete year available

Le deuxième volet est le montant des cotisations à l'assurance-emploi par province de résidence qui est extrait des déclarations de revenus (ou T1) de l'agence du revenu du Canada. Puisque la

The second component is the EI premiums by province of residence extracted from tax returns (T1s) of the Canada Revenue Agency. Since insurable earnings are not part of the available data





rémunération assurable ne fait pas partie des données disponibles qui pourraient être prélevées des déclarations de revenus (T1), il est nécessaire de calculer la RA en divisant les cotisations versées par le taux de cotisation applicable. La RA ainsi obtenue correspond à la distribution en fonction de la province de résidence (T1).

that can be collected from tax returns (T1s), it is necessary to divide the premium revenues by the EI contribution rate for that year to obtain the amount of insurable earnings. The resulting IE corresponds to the distribution according to the province of residence (T1).

COTISATIONS OUVRIÈRES À L'AE PAR LIEU DE RÉSIDENCE (MILLIONS)

EI EMPLOYEE PREMIUMS BASED ON RESIDENCY (MILLION)

ANNÉE / YEAR	Cotisations selon T1 / Premiums according to T1			Taux de cotisation à l'a.-e. / EI premium rate	Rémunération assurable estimée selon cotisations T1/ Estimated insurable earnings from T1 premiums			
	PROVINCES AVEC UN RP / PROVINCES WITH A PP	PROVINCES SANS UN RP / PROVINCES WITHOUT A PP	TOTAL CANADA		PROVINCES AVEC UN RP / PROVINCES WITH A PP (1)	PROVINCES SANS UN RP / PROVINCES WITHOUT A PP (2)	TOTAL CANADA (3)	(2)/(3)
1985	890,901	2,748,278	3,639,179	2.35%	37,910,681	116,948,000	154,858,681	75.52%
1986	939,876	2,996,240	3,936,116	2.35%	39,994,723	127,499,574	167,494,298	76.12%
1987	1,049,243	3,244,524	4,293,767	2.35%	44,648,638	138,064,851	182,713,489	75.56%
1988	1,147,928	3,546,179	4,694,107	2.35%	48,848,000	150,901,234	199,749,234	75.55%
1989	1,054,752	3,170,057	4,224,809	1.95%	54,089,846	162,567,026	216,656,872	75.03%
1990	1,253,369	3,937,109	5,190,478	2.25%	55,705,289	174,982,622	230,687,911	75.85%
1991	1,371,863	4,524,918	5,896,781	2.25%/2.80% ²	54,331,208	179,204,673	233,535,881	76.74%
1992	1,766,173	5,543,640	7,309,813	3.00%	58,872,433	184,788,000	243,660,433	75.84%
1993	1,819,079	5,676,700	7,495,779	3.00%	60,635,967	189,223,333	249,859,300	75.73%
1994	1,924,727	5,752,251	7,676,978	3.07%	62,694,691	187,369,739	250,064,430	74.93%
1995	1,883,004	6,121,480	8,004,484	3.00%	62,766,800	204,049,333	266,816,133	76.48%
1996	1,859,865	5,796,353	7,656,218	2.95%	63,046,271	196,486,542	259,532,814	75.71%
1997	1,903,966	5,926,696	7,830,662	2.90%	65,654,000	204,368,828	270,022,828	75.69%
1998	1,846,371	5,855,202	7,701,573	2.70%	68,384,111	216,859,333	285,243,444	76.03%
1999	1,829,864	5,803,623	7,633,487	2.55%	71,759,373	227,593,059	299,352,431	76.03%
2000	1,826,088	5,737,598	7,563,686	2.40%	76,087,000	239,066,583	315,153,583	75.86%
2001	1,756,471	5,515,569	7,272,040	2.25%	78,065,378	245,136,400	323,201,778	75.85%
2002	1,764,146	5,485,230	7,249,376	2.20%	80,188,455	249,328,636	329,517,091	75.66%
2003 ³	1,737,149	5,345,461	7,082,610	2.10%	82,721,381	254,545,762	337,267,143	75.47%

² 2,25 % du 1^{er} jan. au 30 juin et 2,80 % du 1^{er} juil. au 31 déc. / 2.25% from Jan. 1 to June 30 and 2.80% from July 1 to Dec.31

³ 2003 est la dernière année complète disponible / 2003 is the latest complete year available

Nous avons observé une forte corrélation, sur une base de résidence (T1), entre les proportions historiques de la RA des provinces sans RP à la RA totale pour le Canada, et les variables suivantes :

We have observed a strong correlation, on a residency basis (T1), between the historical proportions of IE for provinces without a PP to the total IE for Canada, and the following variables:

1. le taux de chômage;
2. le taux de croissance des revenus du travail;
3. la population assurée;
4. la proportion de la RA, à partir des T4, pour les provinces sans RP et ce par rapport à la

1. the unemployment rate;
2. labour income growth rate;
3. insured population;
4. the proportion of IE for provinces without a PP to the total IE for Canada, according





- RA pour le Canada;
5. le maximum de la rémunération assurable;
 6. les gains hebdomadaires moyens; et
 7. l'année de calendrier

- to the T4s;
5. the maximum insurable earnings;
 6. the average weekly earnings; and
 7. the calendar year

Les résultats de la régression démontrent que 92,9 % de la variabilité de la proportion de la RA des provinces sans RP à la RA totale pour le Canada, sur une base de résidence (T1), peut être expliquée par les sept variables choisies, ce qui atteste d'un haut niveau de corrélation. De plus, les sept variables en question peuvent permettre d'expliquer jusqu'à 86,3 % de la variabilité de la proportion de la RA des provinces sans RP à la RA totale pour le Canada, sur une base de résidence (T1).

As much as 92.9% of the total variance of the proportion of insurable earnings for provinces without a PP to total insurable earnings for Canada, on a residency basis (T1), can be explained by the above seven variables. Additionally, these seven variables can explain as much as 86.3% of the variance with the proportion of IE for provinces without a PP to the total IE for Canada, on a residency basis (T1).

Cette forte corrélation, liée aux hypothèses sur le marché du travail communiquées par le ministre des Finances nous permet d'utiliser une régression linéaire multiple afin de projeter les proportions de RA sur une base de résidence (T1). En voici les résultats :

This strong correlation, along with the labour market assumptions provided by the Minister of Finance, allows us to use a multiple linear regression to project the proportions of insurable earnings on a residency basis (T1). The following table shows the results :

Rémunération assurable / Insurable Earnings	2004	2005	2006
Provinces sans RP / Provinces with no PP	-	-	\$300,584 M
Provinces avec un RP / Provinces with a PP	-	-	\$96,310 M
Total	\$377,202 M	\$386,306 M	\$396,893 M

C. FRAIS ADMINISTRATIFS VARIABLES (FAV)

Conformément aux modifications anticipées aux Règlements sur l'assurance-emploi, et tel que mentionné à l'annexe I, afin de calculer le taux de cotisation à l'assurance-emploi pour les genres de prestations d'assurance-emploi assurées par un RP, il est nécessaire de tenir compte des FAV.

Les FAV sont les dépenses de fonctionnement directement liées au versement des prestations provinciales prévues par un RP (prestations de maternité, parentales et adoption).

La responsabilité du calcul des FAV incombe à la Direction des services de gestion, Assurance, RHDCC. L'estimé des FAV pour l'année 2006, tel que transmis par cette direction le 4 octobre 2005, est de 15,564 \$ millions.

C. VARIABLE ADMINISTRATIVE COSTS (VAC)

In accordance with the proposed EI regulations on PP, and as mentioned in Appendix I, in order to compute the EI premium rate for the types of EI benefits insured by a PP, it is necessary to take into account the VAC for those types of benefits.

The VAC is the amount of direct operating costs incurred to provide Provincial Benefits covered by a PP (maternity, parental and adoption benefits).

The responsibility of determining the VAC each year lies with Insurance Management Services Directorate, Insurance, HRSDC. For 2006 the anticipated amount of VAC provided on October 4, 2005 was \$15.564 million.





Nous utiliserons donc 15 564 \$ millions, en 2006, comme montant de FAV afin de déterminer le taux de la réduction de la cotisation à l'assurance-emploi pour les prestations provinciales, tel que décrit à l'annexe I.

D. RÉSULTATS

Ceci se traduit par une réduction de **0,34 %** du taux d'équilibre à l'assurance-emploi pour 2006 qui est de **1,87 %**.

On obtient la valeur totale de la réduction accordée aux RP à partir de 2006 en multipliant le taux de réduction, en l'occurrence 0,34 %, par la rémunération assurable à l'assurance-emploi des provinces avec un RP, soit 96 310 millions \$, et ensuite par 2,4 (portion de l'employé et de l'employeur). Il faut réaliser qu'en 2006 le Québec sera la seule province qui aura en place un RP. La valeur de cette réduction est indiquée dans le tableau suivant:

Therefore, for 2006, the amount of \$15.564 million will be used as VAC for determining the EI premium rate reduction for Provincial Benefits as described in Appendix I.

D. RESULTS

This translates into a **0.34%** reduction from the EI break-even premium rate for 2006 which is **1.87%**.

To obtain the total amount of premium reduction granted to a PP for 2006, we must multiply the premium reduction rate of 0.34% by the EI total insurable earnings for provinces with a PP, i.e. \$96,310 million, and multiply the result by 2.4 (employee and employer share). It is important to remember that in 2006, Quebec will be the only province that will have a PP. The value of the reduction is indicated in the following table:

Réduction de cotisation à l'assurance-emploi accordée à un RP (Québec)/ EI premium reduction granted for a PP (Quebec)	Réal/Actual		Projeté/Projected	
	2004	2005	2005	2006
Taux (en % de la rémunération assurable des provinces avec un RP) / Rate (as a % of insurable earnings for provinces with a PP)				0.34 %
Montant absolu / Absolute value	-	-	-	\$786 M





ANNEXE / APPENDIX IV

MODIFICATIONS ANTICIPÉES À
L'ASSURANCE-EMPLOI

Conformément à l'article 65.3(2) de la *Loi*, la ministre a annoncée, avant le 15 octobre 2005 des changements aux sommes à payer au titre des alinéas 77(1)a), b) ou c) pour 2006 et a demandé à l'actuaire en chef de calculer le taux de cotisation nécessaire, à son avis, d'après les renseignements communiqués par le ministre des Finances au titre de l'article 66.2 et compte tenu des règlements pris en vertu de l'article 69, pour que le montant des cotisations à recevoir au cours de 2006 soit juste suffisant pour couvrir les paiements à faire au titre du paragraphe 77(1) au cours de 2006 si le changement prenait effet à la date précisée par la ministre.

Les changements dont la ministre a demandé à l'actuaire en chef de tenir compte sont les suivants :

1. **Québec Parental.** Le 1^{er} mars 2005, une entente est intervenue entre le gouvernement du Canada et du Québec, qui permet à ce dernier de mettre en place, à partir du 1^{er} janvier 2006, un régime provincial d'assurance parentale. L'entente finale comporte un mécanisme de financement selon lequel le gouvernement du Canada réduit les cotisations à l'assurance-emploi des travailleurs et des employeurs du Québec afin que le gouvernement provincial puisse percevoir des cotisations au titre de son propre régime. La réduction des cotisations doit refléter les épargnes réalisées au compte d'assurance-emploi à la suite de la mise en œuvre du régime du Québec, y compris les prestations qui ne seront plus versées dans le cadre du régime d'assurance-emploi et les épargnes réalisées au plan administratif. Prière de consulter l'annexe III pour de plus amples détails.
2. **Projets Pilotes.** Le 23 février 2005, le gouvernement du Canada a annoncé la création de trois projets pilotes, relativement au régime d'assurance-emploi, qui se dérouleront dans des régions où le taux de chômage est élevé et viseront à déterminer l'incidence des mesures suivantes sur

EMPLOYMENT INSURANCE
ANTICIPATED MODIFICATIONS

As provided by subsection 65.3(2) of the *Act*, the Minister has announced, on or before October 14 of 2005, changes to payments to be made under paragraph 77(1)(a), (b) or (c) for 2006, and has instructed the chief actuary to take into account those changes and make a determination of the premium rate that, in the chief actuary's opinion, based on the information provided by the Minister of Finance under section 66.2 and taking into account any regulations made under section 69, should generate just enough premium revenue during 2006 to cover the payments that would be made under subsection 77(1) during 2006 if the changes were to commence on the date specified by the Minister.

Changes that the Minister has asked the chief actuary to take into account are as follows:

1. **Quebec Parental.** On March 1st 2005, an agreement was reached between the Government of Canada and the Government of Quebec which allows the Government of Quebec to set up, starting January 1, 2006, a Provincial Parental Insurance Plan. The final agreement between the Governments of Canada and Quebec includes a financial mechanism whereby the Government of Canada reduces Employment Insurance premiums of workers and employers in the province so that the Government of Quebec can collect premiums for its own program. The premium reduction reflects the savings to the EI Account realized as a result of Quebec's program, including benefits that are no longer paid under EI and administrative savings. Please consult Appendix III for more details.
2. **Pilot Projects.** On February 23, 2005 the Government of Canada announced the creation of three new employment insurance pilot projects in regions of high unemployment that will test the labour market impact. These pilot project should be effective





le marché du travail. Ces projets pilotes doivent tous être en vigueur pour le 1^{er} janvier 2006 :

- **Réduction du seuil d'admissibilité pour les personnes qui entrent sur le marché du travail ou celles qui y reviennent.** Permettre aux personnes qui entrent sur le marché du travail ou qui y reviennent après une absence prolongée de toucher des prestations d'assurance-emploi après 840 heures de travail (plutôt que 910) lorsque les prestations sont liées à des programmes d'emploi de l'assurance-emploi;
- **Calcul des prestations en fonction des revenus des 14 meilleures semaines.** Calculer le montant des prestations d'assurance-emploi en fonction des revenus des « 14 meilleures semaines » au cours des 52 semaines précédant une demande de prestations; et
- **Augmentation du seuil de revenus pendant une période de prestation.** Permettre aux gens de retirer le plus élevé des deux montants suivants, soit 75 \$ ou 40 p. 100 des prestations, de façon à les encourager à occuper un emploi sans diminution de leurs prestations.

Ces trois mesures devront être reflétées dans les prévisions de coûts des prestations pour l'établissement du taux d'équilibre pour 2006 puisqu'on s'attend à ce qu'elles soient toutes en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Prière de consulter l'annexe I pour de plus amples détails.

by the January 1, 2006 :

- **Reducing the eligibility threshold for new entrants and re-entrants to the labour market.** enabling individuals new to the labour market or returning after an extended absence to access EI benefits after 840 hours of work (rather than 910) when linked with EI employment programs;
- **Calculating benefits based on the highest 14 insurable weeks of earnings.** Calculating EI benefits based on the “best 14 weeks” of earnings over the 52 weeks preceding a claim for benefits; and
- **Increasing the working-while-on-claim threshold.** Increasing the working-while-on-claim threshold to allow individuals to earn the greater of \$75 or 40 percent of benefits in an effort to encourage people to accept work without a reduction in their benefits.

These enhancements will have to be reflected in the forecast of the cost of benefits and be taken into account in the calculation of 2006 break-even rate as they are anticipated to all be in effect on January 1, 2006. Please consult Appendix I for more details.





ANNEXE / APPENDIX V

C-43

First Session, Thirty-eighth Parliament,
53-54 Elizabeth II, 2004-2005

HOUSE OF COMMONS OF CANADA

BILL C-43

Act to implement certain provisions of the budget
tabled in Parliament on February 23, 2005

AS PASSED

BY THE HOUSE OF COMMONS
JUNE 16, 2005

C-43

Première session, trente-huitième législature,
53-54 Elizabeth II, 2004-2005

CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA

PROJET DE LOI C-43

portant exécution de certaines dispositions du
budget déposé au Parlement le 23 février 2005

ADOPTÉ

PAR LA CHAMBRE DES COMMUNES
LE 16 JUIN 2005

Part 19 amends the *Employment Insurance Act* and the *Department of Human Resources Development Act* to allow the Canada Employment Insurance Commission to set the premium rate under a new rate-setting mechanism. In setting the rate, the Commission will take into account the principle that the premium rate should generate just enough premium revenue to cover payments to be made for that year, as well as the report from the employment insurance chief actuary and any public input. On an as-needed basis, the Commission may also contract for the services of persons with specialized knowledge in rate-setting matters. If it is in the public interest to do so, the Governor in Council may substitute a different premium rate. In any given year, the rate cannot change by more than 0.15% (\$0.15 per \$100) from the previous year's rate, and for the years 2006 and 2007 must not exceed 1.95% (\$1.95 per \$100).

Part 20 amends the *Employment Insurance Act*, for the purpose of the implementation of a premium reduction agreement between the Government of Canada and a province, to allow for a regulatory scheme to make the necessary adjustments and modifications to that Act as required to harmonize it with a provincial law that has the effect of reducing or eliminating the special benefits payable under that Act. A consequential change is also made to the parental benefits provisions.

La partie 19 modifie la *Loi sur l'assurance-emploi* et la *Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines* afin de permettre à la Commission de l'assurance-emploi du Canada de fixer le taux de cotisation conformément à un nouveau mécanisme, c'est-à-dire en tenant compte du principe voulant que ce taux soit propre à faire en sorte que le montant des cotisations à recevoir pendant l'année soit juste suffisant pour couvrir les sommes à verser pendant la même année, du rapport de l'actuaire en chef de l'assurance-emploi et des observations du public. La Commission peut engager à contrat des spécialistes pour la fixation du taux de cotisation. S'il l'estime dans l'intérêt public, le gouverneur en conseil peut substituer un autre taux de cotisation à celui fixé par la Commission. D'une année à l'autre, le taux de cotisation ne peut varier de plus de quinze centièmes (0,15 % ou 15 cents par 100 \$). Pour 2006 et 2007, il ne peut excéder 1,95 % (1,95 \$ par 100 \$).

La partie 20 modifie la *Loi sur l'assurance-emploi* afin de permettre la mise en oeuvre de tout accord de réduction du taux de cotisation conclu entre les gouvernement du Canada et des provinces et de permettre la prise des règlements nécessaires aux ajustements et modifications à la loi qui sont requis pour l'harmonisation de celle-ci avec les lois provinciales ayant pour effet de réduire ou d'éliminer les prestations spéciales à verser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle apporte également une modification aux dispositions touchant les prestations parentales.

PART 19

**AMENDMENTS RELATED TO
THE PREMIUM RATE
PROVIDED FOR UNDER THE
EMPLOYMENT INSURANCE ACT
EMPLOYMENT INSURANCE ACT**

1996, c. 23

2001, c. 5, s. 9;
2003, c. 15, s. 21;
2004, c. 22, ss.

**126. Sections 66 to 67 of the
Employment Insurance Act are**

PARTIE 19

**MODIFICATIONS RELATIVES
AU TAUX DE COTISATION
PRÉVU PAR LA LOI SUR
L'ASSURANCE-EMPLOI
LOI SUR L'ASSURANCE-EMPLOI**

1996, ch. 23

**126. Les articles 66 à 67 de la *Loi
sur l'assurance-emploi* sont**

2001, ch. 5, art.
9; 2003, ch. 15,
art. 21; 2004, ch.





25 and 26

replaced by the following:

Chief actuary

65.3 (1) The chief actuary referred to in section 31 of the *Department of Human Resources Development Act* shall determine the premium rate for a year that, in the chief actuary's opinion, based on the information provided by the Minister of Finance under section 66.2 and taking into account any regulations made under section 69, should generate just enough premium revenue during that year to cover the payments that will be made under subsection 77(1) during that year.

Changes to payments

(2) If the Minister has announced, on or before October 14 of the previous year, any changes to payments to be made under paragraph 77(1)(a), (b) or (c) for a year, the chief actuary shall, at the request of the Minister, take into account those changes and make another determination of the premium rate that, in the chief actuary's opinion, based on the information provided by the Minister of Finance under section 66.2 and taking into account any regulations made under section 69, should generate just enough premium revenue during that year to cover the payments that would be made under subsection 77(1) during that year if the changes were to commence on the date specified by the Minister.

Report to the Commission

(3) The chief actuary shall provide to the Commission a report setting out the premium rate determined under subsection (1) or (2) for a year, on or before October 14 of the previous year, and the Commission shall, as soon as possible after receiving the report, make it available to the public.

Annual premium rate setting

66. (1) Subject to subsection (2) and sections 66.1 and 66.3, the Commission shall set the premium rate for a year, taking into account

remplacés par ce qui suit :

22, art. 25 et 26

Calcul du taux de cotisation par l'actuaire en chef

65.3 (1) Pour chaque année, l'actuaire en chef visé à l'article 31 de la *Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines* calcule le taux de cotisation nécessaire, à son avis, d'après les renseignements communiqués par le ministre des Finances au titre de l'article 66.2 et compte tenu des règlements pris en vertu de l'article 69, pour que le montant des cotisations à recevoir au cours de l'année en question soit juste suffisant pour couvrir les paiements à faire au titre du paragraphe 77(1) au cours de cette même année.

Changement du taux

(2) Si le ministre annonce avant le 15 octobre d'une année un changement aux sommes à payer au titre des alinéas 77(1)a), b) ou c) pour l'année suivante et lui en fait la demande, l'actuaire en chef calcule aussi le taux de cotisation nécessaire, à son avis, d'après les renseignements communiqués par le ministre des Finances au titre de l'article 66.2 et compte tenu des règlements pris en vertu de l'article 69, pour que le montant des cotisations à recevoir au cours de l'année suivante soit juste suffisant pour couvrir les paiements à faire au titre du paragraphe 77(1) au cours de cette même année si le changement prenait effet à la date précisée par le ministre.

Rapport

(3) Au plus tard le 14 octobre de chaque année, l'actuaire en chef fait rapport à la Commission du taux de cotisation calculé au titre des paragraphes (1) ou (2) pour l'année suivante et la Commission, dans les meilleurs délais après réception du rapport, le rend accessible au public.

Fixation du taux de cotisation

66. (1) Sous réserve du paragraphe (2) et des articles 66.1 et 66.3, pour chaque année, la Commission fixe le taux de cotisation en tenant compte :





(a) the principle that the premium rate should generate just enough premium revenue during that year to cover the payments that will be made under subsection 77(1) during that year, based on the information provided by the Minister of Finance under section 66.2, taking into account any regulations made under section 69, and considering any changes to payments made under subsection 77(1) that have been announced by the Minister;
(b) the report of the chief actuary to the Commission for that year; and
(c) any public input.

a) du principe voulant que celui-ci, d'après les renseignements communiqués par le ministre des Finances au titre de l'article 66.2 et compte tenu des règlements pris en vertu de l'article 69, soit susceptible de faire en sorte que le montant des cotisations à verser au cours de l'année en question soit juste suffisant pour couvrir les paiements à faire au titre du paragraphe 77(1) au cours de cette même année compte tenu, le cas échéant, du changement annoncé par le ministre;
b) du rapport de l'actuaire en chef pour l'année en question;
c) des éventuelles observations du public.

Difference year to year

(2) The premium rate for a year may not be increased or decreased by more than fifteen one-hundredths of one per cent (0.15%) relative to the premium rate for the previous year.

(2) Le taux de cotisation ne peut varier d'une année à l'autre de plus de quinze centièmes pour cent (0,15 %).

Variation

Time limit

(3) The Commission shall set the premium rate for a year on or before November 14 in the previous year.

(3) Au plus tard le 14 novembre de chaque année, la Commission fixe le taux de cotisation de l'année suivante.

Délai

Cap on rate

66.1 For 2006 and 2007, the premium rate in each year may not be greater than 1.95%.

66.1 Le taux de cotisation des années 2006 et 2007 ne peut être supérieur à 1,95 %.

Plafond

Forecast values

66.2 The Minister of Finance shall, on or before September 30 of a year, provide to the chief actuary and the Commission the most current forecast values of the economic variables that are relevant to the determination, under section 65.3 or under subsection 66(1), as the case may be, of a premium rate for the following year.

66.2 Le ministre des Finances, au plus tard le 30 septembre à chaque année, communique à l'actuaire en chef et à la Commission les plus récentes données estimatives liées aux variables économiques qui sont utiles pour le calcul du taux de cotisation pour l'année suivante au titre de l'article 65.3 et du paragraphe 66(1).

Renseignements

Governor in Council

66.3 Subject to subsection 66(2) and section 66.1, on the joint recommendation of the Minister and the Minister of Finance, the Governor in Council may, on or before November 30 in a year, substitute a premium rate for the following year that is different from the one set by the Commission under subsection 66(1), if the Governor in Council considers it to be in the public interest.

66.3 Sous réserve du paragraphe 66(2) et de l'article 66.1, s'il l'estime dans l'intérêt public, le gouverneur en conseil peut, au plus tard le 30 novembre d'une année, sur recommandation conjointe du ministre et du ministre des Finances, substituer un autre taux de cotisation à celui qu'a fixé la Commission pour l'année suivante au titre du paragraphe 66(1).

Fixation du taux de cotisation par le gouverneur en conseil





Rounding
percentage rates

66.4 If the calculation of a premium rate under section 65.3, 66 or 66.3 results in a rate that includes a fraction of one per cent, the resulting percentage is to be rounded to the nearest one-hundredth of one per cent or, if the resulting percentage is equidistant from two one-hundredths of one percent, to the higher of them.

66.4 Dans les cas visés aux articles 65.3, 66 et 66.3, le taux de cotisation fixé est arrêté à la deuxième décimale, le taux qui a au moins cinq en troisième décimale étant arrondi à la deuxième décimale supérieure.

Arrondissement :
fraction de un
pour cent

Statutory
Instruments Act

66.5 The *Statutory Instruments Act* does not apply in respect of a premium rate set under section 66 or 66.3 or the premiums determined under sections 67 and 68. However, the premium rates must, as soon as possible, be published by the Commission in Part I of the *Canada Gazette*.

66.5 La *Loi sur les textes réglementaires* ne s'applique pas aux taux de cotisation fixés au titre des articles 66 ou 66.3 ni aux cotisations fixées au titre des articles 67 et 68. Toutefois, la Commission publie dans les meilleurs délais les taux de cotisation dans la partie I de la *Gazette du Canada*.

*Loi sur les textes
réglementaires*

User Fees Act

66.6 For greater certainty, the *User Fees Act* does not apply in respect of the premium rate set under section 66 or 66.3 or the premiums determined under sections 67 and 68.

66.6 Il est entendu que la *Loi sur les frais d'utilisation* ne s'applique pas aux taux de cotisation fixés au titre des articles 66 ou 66.3 ni aux cotisations fixées au titre des articles 67 et 68.

*Loi sur les frais
d'utilisation*

Employee's
premium

67. Subject to section 70, a person employed in insurable employment shall pay, by deduction as provided in subsection 82(1), a premium equal to their insurable earnings multiplied by the premium rate set under section 66 or 66.3, as the case may be.

67. Sous réserve de l'article 70, toute personne exerçant un emploi assurable verse, par voie de retenue effectuée au titre du paragraphe 82(1), une cotisation correspondant au produit de sa rémunération assurable par le taux fixé en vertu des articles 66 ou 66.3, selon le cas.

Cotisation
ouvrière

1996, c. 11

**DEPARTMENT OF HUMAN
RESOURCES DEVELOPMENT ACT**

127. Section 31 of the *Department of Human Resources Development Act* is amended by adding the following after subsection (1):

(1.1) The employee or officer who holds the position of chief actuary shall be under the direction of the Commission in the performance of the chief actuary's functions under section 65.3 of the *Employment Insurance Act*.

128. The Act is amended by adding the following after section 31:

Chief actuary

**LOI SUR LE MINISTÈRE DU
DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES
HUMAINES**

127. L'article 31 de la *Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines* est modifié par adjonction, après le paragraphe (1), de ce qui suit :

(1.1) Le fonctionnaire qui occupe le poste d'actuaire en chef, lorsqu'il exerce les attributions prévues à l'article 65.3 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, est placé sous l'autorité de la Commission.

128. La même loi est modifiée par adjonction, après l'article 31, de ce

1996, ch. 11

Actuaire en chef





Persons who have
specialized
knowledge

31.1 Despite section 31, the Commission may, as it considers necessary for the purpose of assisting it in setting the premium rate under section 66 of the *Employment Insurance Act*, contract for the services of persons who have specialized knowledge and may fix and pay the remuneration and expenses of those persons.

Bill C-23

COORDINATING AMENDMENTS
129. (1) Subsections (2) and (3) apply if Bill C-23, introduced in the 1st session of the 38th Parliament and entitled the *Department of Human Resources and Skills Development Act* (in this section referred to as the “other Act”), receives royal assent.

(2) On the later of the coming into force of section 126 of this Act and section 28 of the other Act, (a) section 28 of the other Act is amended by adding the following after subsection (1):

Chief actuary

(1.1) The employee or officer who holds the position of chief actuary shall be under the direction of the Commission in the performance of the chief actuary’s functions under section 65.3 of the *Employment Insurance Act*. (b) the other Act is amended by adding the following after section 28:

Persons who have
specialized
knowledge

28.1 Despite section 28, the Commission may, as it considers necessary for the purpose of assisting it in setting the premium rate under section 66 of the *Employment Insurance Act*, contract for the services of persons who have specialized knowledge and may fix and pay the remuneration and expenses of those persons.
(c) subsection 65.3(1) of the *Employment Insurance Act* is

qui suit :

31.1 Par dérogation à l’article 31, la Commission peut engager à contrat les spécialistes compétents qu’elle estime nécessaires pour des travaux liés à la fixation du taux de cotisation au titre de l’article 66 de la *Loi sur l’assurance-emploi* et leur verser la rémunération et les indemnités qu’elle fixe.

Spécialistes

DISPOSITIONS DE COORDINATION
129. (1) Les paragraphes (2) et (3) s’appliquent en cas de sanction du projet de loi C-23, déposé au cours de la 1^{re} session de la 38^e législature et intitulé *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences* (appelé « autre loi » au présent article).

Projet de loi C-23

(2) À l’entrée en vigueur de l’article 126 de la présente loi ou à celle de l’article 28 de l’autre loi, la dernière en date étant à retenir : a) l’article 28 de l’autre loi est modifié par adjonction, après le paragraphe (1), de ce qui suit :

Actuaire en chef

(1.1) Le fonctionnaire qui occupe le poste d’actuaire en chef, lorsqu’il exerce les attributions prévues à l’article 65.3 de la *Loi sur l’assurance-emploi*, est placé sous l’autorité de la Commission.

b) l’autre loi est modifiée par adjonction, après l’article 28, de ce qui suit :

Spécialistes

28.1 Par dérogation à l’article 28, la Commission peut engager à contrat les spécialistes compétents qu’elle estime nécessaires pour des travaux liés à la fixation du taux de cotisation au titre de l’article 66 de la *Loi sur l’assurance-emploi* et leur verser la rémunération et les indemnités qu’elle fixe.
c) le paragraphe 65.3(1) de la *Loi sur l’assurance-emploi* est remplacé par ce qui suit :





Chief actuary

replaced by the following:

65.3 (1) The chief actuary referred to in section 28 of the *Department of Human Resources and Skills Development Act* shall determine the premium rate for a year that, in the chief actuary’s opinion, based on the information provided by the Minister of Finance under section 66.2 and taking into account any regulations made under section 69, should generate just enough premium revenue during that year to cover the payments that will be made under subsection 77(1) during that year.

(3) If section 28 of the other Act comes into force before sections 127 and 128 of this Act, then, on the day on which this Act receives royal assent, the heading before section 127 and sections 127 and 128 of this Act are repealed.

65.3 (1) Pour chaque année, l’actuaire en chef visé à l’article 28 de la *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences* calcule le taux de cotisation nécessaire, à son avis, d’après les renseignements communiqués par le ministre des Finances au titre de l’article 66.2 et compte tenu des règlements pris en vertu de l’article 69, pour que le montant des cotisations à recevoir au cours de l’année en question soit juste suffisant pour couvrir les paiements à faire au titre du paragraphe 77(1) au cours de cette même année.

(3) Si l’article 28 de l’autre loi entre en vigueur avant les articles 127 et 128 de la présente loi, l’intertitre précédant l’article 127 et les articles 127 et 128 de la présente loi sont abrogés à la date de sanction de la présente loi.

Calcul du taux de cotisation par l’actuaire en chef

PART 20

AMENDMENTS TO THE EMPLOYMENT INSURANCE ACT (PROVINCIAL PLANS)

130. Section 23 of the *Employment Insurance Act* is amended by adding the following after subsection (3.4):

(3.5) If benefits are payable to a claimant for the reasons set out in this section and any allowances, money or other benefits are payable to the claimant for the same reasons under a provincial law, the benefits payable to the claimant under this Act are to be reduced or eliminated as prescribed.

131. The Act is amended by

PARTIE 20

MODIFICATION DE LA LOI SUR L’ASSURANCE-EMPLOI — RÉGIMES PROVINCIAUX
130. L’article 23 de la *Loi sur l’assurance-emploi* est modifié par adjonction, après le paragraphe (3.4), de ce qui suit :

(3.5) Si des prestations doivent être payées à un prestataire pour les raisons visées au présent article et que des allocations, des prestations ou d’autres sommes doivent lui être payées en vertu d’une loi provinciale pour les mêmes raisons, les prestations à payer au titre de la présente loi sont réduites ou supprimées de la manière prévue par règlement.

131. La même loi est modifiée

1996, c. 23

1996, ch. 23

Limitation

Restrictions





**adding the following after section
153.1:**

**PART VIII.2
REGULATIONS — PROVINCIAL
PLANS**

Regulations

153.2 (1) Despite any other provisions of this Act, if the Government of Canada has entered into an agreement with a province in respect of a provincial law that has the effect of reducing or eliminating special benefits payable as described in subsection 69(2), the Commission may, with the approval of the Governor in Council, for the purposes of implementing the agreement and taking into account the application or effect of the provincial law, make any regulations that it considers necessary, including regulations (a) respecting the manner in which and the extent to which any provision of this Act or the regulations applies; and (b) adapting any provision of this Act or the regulations.

Regulations

(2) The regulations may provide for (a) the making of any financial adjustments and for the crediting or charging of the amount of any of those adjustments to the Employment Insurance Account, including (i) refunds of overpayments with respect to employees' premiums, (ii) adjustment payments between the province and the Government of Canada with respect to premiums, and (iii) reimbursement by the province of benefits paid by the Government of Canada in accordance with any administrative agreement between

**par adjonction, après l'article
153.1, de ce qui suit :**

**PARTIE VIII.2
RÈGLEMENTS — RÉGIMES
PROVINCIAUX**

Règlements

153.2 (1) Par dérogation aux autres dispositions de la présente loi, dans le cas où le gouvernement fédéral a conclu avec une province un accord à l'égard d'une loi provinciale qui aurait pour effet de réduire ou de supprimer les prestations spéciales mentionnées au paragraphe 69(2), la Commission peut, avec l'agrément du gouverneur en conseil, pour mettre en oeuvre l'accord et pour tenir compte de l'application ou de l'effet de la loi provinciale, prendre les règlements qu'elle juge nécessaires, notamment des règlements : (a) prévoyant selon quelles modalités et dans quelle mesure telles dispositions de la présente loi ou de ses règlements s'appliquent; (b) adaptant ces dispositions à cette application.

Règlements

(2) Ces règlements peuvent prévoir : (a) des ajustements financiers et l'inscription du montant de ces ajustements au crédit ou au débit du Compte d'assurance-emploi, notamment : (i) le remboursement des versements excédentaires des cotisations ouvrières, (ii) le redressement des cotisations entre la province et le gouvernement fédéral, (iii) le remboursement par la province des prestations payées par le gouvernement fédéral conformément à toute entente administrative conclue entre eux;





the province and the Government of Canada;

(b) the exchange of any information obtained under the provincial law or this Act; and

(c) the administration of benefits payable under this Act to persons employed or residing in the province or who have made a claim under the provincial law, and the increase or decrease in the amount of benefits payable and in the number of weeks for which benefits may be paid under this Act to and in respect of those persons.

b) l'échange des renseignements, recueillis en vertu de la loi provinciale ou de la présente loi;

c) l'administration des prestations à payer selon la présente loi aux personnes qui travaillent ou qui résident dans la province ou qui ont présenté une demande sous le régime de la loi provinciale et la modification du montant des prestations à payer au titre de la présente loi à ces personnes ou à leur égard ou du nombre de semaines où elles sont versées.





ANNEXE / APPENDIX VI

**SOMMAIRE DES PRESTATIONS
D'ASSURANCE-EMPLOI**

La présente est un sommaire des prestations d'assurance-emploi, tel qu'ils étaient en date du présent rapport.

A. Général

Avant de recevoir des prestations d'assurance-emploi (a.-e.), une période d'attente non payée de 2 semaines doit être écoulée. Généralement, ce sont les 2 premières semaines de votre demande.

En général (excepté pour les prestations de pêche) la période de référence est la plus courte des périodes suivantes :

- la période des 52 semaines qui précède immédiatement le début de la période de prestations; ou
- la période depuis le début d'une période de prestations antérieure, si celle-ci avait débuté pendant ces 52 semaines.

Les violations commises relativement à des périodes de prestations d'a.-e. antérieures peuvent accroître le nombre d'heures requis pour avoir droit à des prestations.

B. Montant de la prestation

Le montant des prestations hebdomadaires dépend du salaire total avant déductions, y compris les pourboires et commissions, gagné au cours des 26 dernières semaines. Il est calculé comme suit :

- La rémunération totale pour les 26 dernières semaines, soit jusqu'au dernier jour de travail;
- Considérant le nombre de semaines travaillées pendant les 26 dernières semaines;
- Prenant en compte le taux de chômage de la région économique où réside le prestataire

**EMPLOYMENT INSURANCE
BENEFITS SUMMARY**

This section summarizes the types of Employment Insurance benefits as of the date of this report.

A. General

You must serve a 2-week unpaid waiting period before your Employment Insurance (EI) benefits begin to be paid. Generally, this period is the first 2 weeks of your claim.

In general (except for fishing benefits), the qualifying period is the shorter of:

- the 52 week-period immediately before the start date of your claim, or
- the period since the start of a previous EI claim if that claim started during the 52 week-period

Violations from previous EI claims may increase the number of hours required to qualify for EI benefits.

B. Amount of benefit

The amount of weekly benefit payment depends on total earnings before deductions including tips and commissions, in the last 26 weeks, and is calculated in the following manner:

- Total earnings that have been paid in the last 26 weeks ending with last day of work.
- Taking into consideration the number of weeks worked in the last 26 weeks.
- The unemployment rate of the economic region in which the claimant resides and the





ainsi que le dénominateur minimal applicable à ce taux de chômage;

- Déterminer la rémunération hebdomadaire assurable moyenne, en divisant la rémunération totale des 26 dernières semaines par le plus élevé des deux nombres suivants :

- I. votre nombre de semaines de travail au cours des 26 dernières semaines; ou
- II. le dénominateur minimal.

- Et en multipliant ensuite le résultat par 55 % pour obtenir le montant de prestations hebdomadaires. Le montant maximal est de 413 \$ par semaine.

C. Prestations régulières

Vous pouvez recevoir des prestations régulières si vous perdez votre emploi sans en être responsable, par exemple, à la suite d'un manque de travail, une mise à pied saisonnière ou massive, en autant que vous êtes prêt et disponible pour travailler et que vous n'avez pas trouvé d'emploi.

Pour avoir droit aux prestations régulières vous devez démontrer :

- avoir été sans travail et sans rémunération depuis au moins 7 jours consécutifs, et
- avoir travaillé pendant le nombre requis d'heures assurables au cours de la période de référence.

Ce nombre est déterminé au moment du dépôt de la demande de prestations, en fonction du lieu de résidence et du taux de chômage en vigueur dans la région économique en question.

Pour avoir droit à des prestations régulières, la plupart des gens devront avoir accumulé entre 420 et 700 heures assurables au cours de la période de référence tout dépendamment du taux de chômage dans la région économique où ils résident. Dans certains cas, un minimum 910 heures assurables est requis au cours de la période de référence pour avoir droit aux

minimum divisor that applies to the corresponding unemployment rate.

- Determine the average weekly insured earnings, by dividing total earnings in the last 26 weeks by the greater of:

- I. the number of weeks worked in the last 26 weeks; or
- II. the minimum divisor number.

- Then multiply the result by 55% to obtain the weekly benefit. The maximum amount is \$413 per week.

C. Regular benefits

Regular benefits can be paid if you lose your job through no fault of your own, for example, due to shortage of work, seasonal or mass lay-offs and you are available for and able to work but you can't find a job.

To be eligible for regular benefits you must show that:

- you have been without work and without pay for at least 7 consecutive days; and
- have worked for the required number of insurable hours during the qualifying period.

The hours are based on where the claimant lives and the unemployment rate in the relevant economic region at the time of filing of the claim.

Most people will need between 420 and 700 insurable hours of work in their qualifying period to qualify, depending on the unemployment rate in their region at the time of filing their claim for benefits. In some instances, a minimum of 910 hours in the qualifying period may be needed to qualify :





prestations régulières :

- s'il s'agit d'un tout premier emploi;
- s'il s'agit d'un retour sur le marché du travail après une absence de deux ans.
- if in the work force for the first time;
- if re-entering the work force after an absence of two years.

D. Prestations de maternité, parentales et de maladie

Pour avoir droit à des prestations de maternité, parentales et de maladie on doit démontrer :

- que la rémunération hebdomadaire normale a été réduite de plus de 40%; et
- qu'on a accumulé 600 heures d'emploi assurable au cours de la période de référence.

Des prestations combinées de maternité, parentales et de maladie peuvent être payées jusqu'à concurrence de 50 semaines. Il est possible de recevoir jusqu'à un maximum de 65 semaines en prestations combinées de maladie, maternité et parentales au lieu des prestations combinées habituelles de 50 semaines. Pour avoir droit à cette augmentation du nombre de semaines, certaines conditions s'appliquent. Ainsi, au cours de la période de prestations :

- vous n'avez reçu aucune prestation régulière ou de pêcheur;
- vous avez reçu chacun de ces genres de prestations: maladie, maternité et parentales; et
- vous avez reçu moins que le nombre maximum de 15 semaines pour la maladie ou 35 semaines pour les parentales.

E. Prestations de compassion

Il est possible de recevoir jusqu'à un maximum de 6 semaines de prestations de compassion si vous devez vous absenter de votre travail pour prodiguer des soins ou offrir un soutien à un membre de votre famille souffrant d'une maladie grave, qui risque de causer le décès dans un délai de 26 semaines. Si vous êtes sans travail et avez déjà présenté une demande d'a.-e., vous pouvez aussi demander ce genre de prestations.

Pour avoir droit aux prestations de compassion vous devez présenter une demande et démontrer

D. Maternity, Parental and Sickness benefits

To be entitled to Maternity, Parental or Sickness benefits you must show that:

- that regular weekly earnings have been decreased by more than 40%; and
- that you have accumulated 600 insured hours during the qualifying period.

A combination of maternity, parental and sickness benefits can be received up to a combined maximum of 50 weeks. It is possible to receive up to a maximum of 65 weeks of combined sickness, maternity and parental benefits instead of the normal combined maximum of 50 weeks. In order to be eligible for the increased number of weeks, the following conditions must be met during your benefit period:

- you have not been paid regular or fishing benefits ;
- you have been paid sickness, maternity and parental benefits; and
- you have been paid less than the maximum of 15 weeks of sickness benefits or less than 35 weeks of parental benefits.

E. Compassionate Care benefit

Compassionate care benefits may be paid up to a maximum of 6 weeks to a person who has to be absent from work to provide care or support to a gravely ill family member at risk of dying within 26 weeks. Unemployed persons on EI can also ask for this type of benefits.

To be eligible for compassionate care benefits you must apply and show that:





que:

- votre rémunération hebdomadaire normale est réduite de plus de 40%; et
 - vous avez accumulé 600 heures d'emploi au cours de la période de référence.
- your regular weekly earnings from work have decreased by more than 40%; and
 - you have accumulated 600 insured hours during the qualifying period.

Des prestations de compassion peuvent être payées pour prendre soin d'un membre de la famille suivant:

- votre enfant ou l'enfant de votre conjoint/conjointe de fait;
 - votre époux/épouse ou conjoint/conjointe de fait;
 - votre père/mère;
 - l'époux/l'épouse de votre mère/père;
 - le conjoint/conjointe de fait de votre mère/père.
- your child or the child of your spouse or common-law partner;
 - your wife/husband or common-law partner;
 - your father/mother;
 - your father's wife/mother's husband;
 - the common-law partner of your father/mother.

Vous pouvez partager les 6 semaines de prestations de compassion avec d'autres membres de votre famille qui doivent aussi présenter une demande et être admissibles.

You can receive compassionate care benefits to care for one of the following family member:

You can share the 6 weeks compassionate care benefits with other members of your family who must also apply and are eligible for these benefits.

F. Prestations de pêcheur

Un pêcheur est défini comme un travailleur indépendant se livrant à la pêche.

Pour avoir droit à des prestations de pêcheur, vous devez accumuler des gains suffisants en travaillant à votre compte dans le secteur de la pêche au cours d'une période maximale de 31 semaines précédant le début de la période de prestations. Cette période s'appelle la période de référence.

Vous devez avoir accumulé un montant variant entre 2 500 \$ et 4 200 \$. Le montant nécessaire varie en fonction du taux de chômage dans votre région.

Par contre, s'il s'agit de votre premier travail comme pêcheur ou si vous retournez dans le secteur de la pêche après une absence d'une année ou plus avant votre période de référence, il faudra avoir accumulé un montant minimal de 5 500 \$ dans la pêche au cours de la période de référence pour être admissible.

F. Fishing benefits

A fisher is a self-employed person engaged in fishing.

To qualify for fishing benefits, fishers need sufficient earnings from self-employment in fishing in a maximum 31 week period before their claim starts—this period is called the qualifying period.

You will need to earn at least between \$2,500 and \$4,200 to qualify for fishing benefits. This amount varies based on the unemployment rate in your region.

However, if you have just started working as a self-employed fisher, or have returned to fishing after an absence of a year or more preceding your qualifying period, you may need to earn a minimum of \$5,500 of fishing earnings to qualify.





G. Prestations de travail partagé

Le travail partagé est un programme qui a été conçu pour aider les employeurs et les travailleurs à éviter des licenciements temporaires. Il prévoit l'apport de soutien du revenu aux travailleurs admissibles aux prestations d'assurance-emploi qui acceptent de plein gré de réduire temporairement leur semaine de travail. Le travail partagé permet aux employeurs de conserver leur effectif et d'éviter des licenciements pendant le ralentissement temporaire de leurs activités qui est indépendant de leur volonté. Les accords de travail partagé doivent être approuvés par le représentant de l'employé et celui de l'employeur et par la *Commission*. Ils peuvent varier de 6 à 26 semaines, ce qui comprend une prolongation pouvant aller jusqu'à un maximum de 38 semaines.

H. Prestations d'emploi et mesures de soutien

Pour être admissible aux prestations d'emploi, une personne doit être sans emploi et toucher des prestations d'assurance-emploi à titre de « prestataire actif » ou avoir présenté une demande ayant pris fin au cours des trois dernières années (ancien client de l'assurance-emploi).

Les personnes qui ont commencé à toucher des prestations de maternité ou parentales au cours des cinq dernières années avant de quitter le marché du travail pour prendre soin de leur nouveau-né ou de leur enfant nouvellement adopté, sont également admissibles à titre d'anciens clients de l'assurance-emploi aux prestations d'emploi lorsqu'elles réintègrent le marché du travail.

Les personnes en chômage qui ne sont ni d'anciens prestataires de l'assurance-emploi ni des clients actifs sont considérées comme « non-assurées » et n'ont droit qu'aux services d'emploi offerts dans le cadre de la mesure de soutien des Services d'aide à l'emploi (SAE) ou aux autres services d'emploi fournis par le Service national de placement.

Les Services d'aide à l'emploi versent des fonds à des organismes pour qu'ils puissent offrir des services d'emploi aux chômeurs. Il peut s'agir de

G. Work Sharing benefit

Work-Sharing is designed to help employers and workers avert temporary layoffs. The measure provides income support to workers eligible for Employment Insurance benefits and who are willing to work a temporary reduced work-week when there is a reduction in the normal level of business activity that is beyond the control of the employer. Work-Sharing agreements must be approved by both employee and employer representatives and by the *Commission* and can range from 6 to 26 weeks with an extension of up to a maximum of 38 weeks.

H. Employment Benefits and Support Measures

To be eligible for employment benefits, individuals must be unemployed and have a current EI claim as an "active EI client" or a claim that ended in the preceding three years as a "former EI client."

Those who began a maternity or parental claim in the preceding five years, after which they left the labour market to care for their newborn or newly adopted child, also qualify as former EI clients and are eligible for employment benefits upon re-entry into the labour market.

Unemployed individuals who are neither active nor former EI clients are considered "non-insured" and are eligible only for those employment services available under the Employment Assistance Services (EAS) support measure or other employment services provided by the National Employment Service.

Employment Assistance Services provide funding to organizations to enable them to provide employment services to unemployed





counselling, d'établissement d'un plan d'action, de techniques de recherche d'emploi, de clubs de recherche d'emploi, de services de placement, de diffusion d'information sur le marché du travail ainsi que de gestion de cas et de suivi.

I. Le supplément au revenu familial

Le régime d'assurance-emploi prévoit un supplément au revenu familial qui accroît le montant des prestations versées aux prestataires de familles à faible revenu ayant des enfants. Vous n'avez pas à présenter de demande pour l'obtenir; si vous êtes admissible au supplément, il sera automatiquement ajouté à votre paiement d'assurance-emploi.

Vous avez droit au supplément au revenu familial de l'assurance-emploi (a.-e.) si votre conjoint ou vous-même touchez la prestation fiscale canadienne pour enfants (PFCE), un programme administré par l'Agence du revenu du Canada (ARC) et que votre revenu familial net n'excède pas 25 921 \$ par année

Le montant de votre supplément est calculé en fonction de :

- votre revenu familial net, qui ne doit pas excéder 25 921 \$; et
- du nombre d'enfants dans votre famille et de leur âge.

Le supplément au revenu familial pourra faire grimper le taux de vos prestations jusqu'à un maximum de 80 % de votre rémunération assurable moyenne.

Si votre conjoint et vous demandez des prestations d'a.-e. en même temps, un seul de vous deux pourra toucher le supplément au revenu familial. Il est généralement plus avantageux que le supplément soit versé au conjoint touchant les prestations les moins élevées.

À mesure que votre revenu augmente, le montant de votre supplément est réduit progressivement, de sorte qu'aucun supplément ne sera versé lorsque votre revenu aura atteint le maximum de 25 921 \$.

persons. These services may include counselling, action planning, job search skills, job finding clubs, job placement services, the provision of labour market information, case management and follow-up.

I. The Family Supplement

The Family Supplement is a feature of Employment Insurance (EI) that provides additional benefits to low-income families with children. You do not have to apply for it, if you are eligible your entitlement will automatically be added to your Employment Insurance payment.

If you or your spouse receive the Canada Child Tax Benefit (CCTB), a program administered by Canada Revenue Agency (CRA), then you are eligible to receive the EI Family Supplement on your family net income up to and including \$25,921 per year.

The Family Supplement rate is based on :

- your family net income up to a maximum of \$25,921 per year; and
- the number of children in the family and their ages.

The maximum Family Supplement could make your benefit rate reach as high as 80% of your average insurable earnings.

If you or your spouse claims Employment Insurance benefits at the same time, only one of you can receive the Family Supplement. Usually, it would be better for the spouse with the lower benefit rate to receive the Family Supplement.

As your income level rises, the Family Supplement gradually decreases, so that when the maximum income of \$25,921 is reached no supplement is payable.





ANNEXE / APPENDIX VII

PRINCIPAUX CHANGEMENTS APPORTÉS AUX LOIS OU RÈGLEMENTS À L'ÉGARD DU RÉGIME D'ASSURANCE- EMPLOI / CHÔMAGE, DE 1930 À 2005

1930

C'est durant la crise des années 1930 que l'on a tenté, pour la première fois, d'instaurer un régime d'assurance-chômage au Canada.

1935

La *Loi sur le placement et les assurances sociales* est déclarée inconstitutionnelle, ces domaines ne relevant pas exclusivement du gouvernement fédéral.

1940

- Le gouvernement du Canada mène une consultation auprès des provinces, qui se déclarent unanimement d'accord avec la modification de l'article 91 de l'*Acte de l'Amérique du Nord britannique*, afin que le gouvernement fédéral ait le pouvoir voulu pour concevoir un régime d'assurance-chômage. La modification constitutionnelle entre en vigueur le 10 juillet 1940. Ensuite, le gouvernement dépose et adopte rapidement la *Loi sur l'assurance-chômage*, qui reçoit la sanction royale le 7 août 1940.

- Fondé sur de solides principes d'assurance, ce régime vise à protéger les employés contre la perte de revenu. Il offre une protection plus étendue aux travailleurs dont le revenu se situe sous la moyenne, et prévoit que les travailleurs à revenu élevé assument une plus grande part de leurs besoins d'assurance.

- De plus, le régime ne s'applique qu'aux travailleurs pouvant être victimes de mises à pied imprévues. Les secteurs économiques où le risque de chômage est minime (la fonction publique, par exemple) et ceux où les périodes de chômage sont récurrentes (les emplois saisonniers, notamment) en sont exclus.

- Le régime se caractérise aussi par des taux de prestations supérieurs pour les prestataires ayant des

REVIEW OF MAIN LEGISLATIVE AND REGULATORY MODIFICATIONS TO THE EMPLOYMENT / UNEMPLOYMENT PROGRAM FROM 1930 TO 2005

1930

The first attempt to establish a Canadian unemployment insurance program came during the depression of the 1930s.

1935

The *Employment and Social Insurance Act*, passed in 1935, was found to be unconstitutional since the federal government did not have sole jurisdiction over this area.

1940

- In 1940, the federal government consulted the provinces and received unanimous approval to amend section 91 of the *British North America Act*, to provide the necessary authority for the federal government to establish an unemployment insurance program. The constitutional amendment became effective on July 10, 1940. The government then introduced and quickly passed the *Unemployment Insurance (UI) Act*, which received Royal Assent on August 7, 1940.

- The UI program was based on strong insurance principles and was intended to provide income protection for employees. It provided greater protection for those with below average earnings, while those with higher incomes were expected to provide a greater degree of self-insurance.

- In addition, the program covered only those workers who faced an unpredictable risk of job loss. Industries that faced little risk of unemployment (e.g., the public service) and industries with repeated unemployment (e.g., seasonal industries) were not covered.

- The program also included a higher benefit rate for claimants with dependants.





personnes à charge.

1955

- On modifie la *Loi sur l'assurance-chômage* dans le but d'améliorer le soutien financier accordé aux chômeurs par le régime d'assurance-chômage.
- En termes génériques, la nouvelle loi prévoit des dispositions comme l'augmentation des prestations et l'assouplissement des conditions d'admissibilité.
- De plus, elle crée des prestations saisonnières, qui intègrent les prestations régulières et les prestations supplémentaires (qui permettent aux prestataires ayant épuisé leurs prestations régulières de recevoir des prestations à un taux inférieur pendant une période donnée).

1970-1971

- La publication du *Livre blanc sur l'assurance-chômage*, en 1970, est suivie d'une réforme importante de la *Loi sur l'assurance-chômage* en 1971. En réponse au Livre blanc, on adopte la *Loi sur l'assurance-chômage* de 1971 (projet de loi C-229) qui intègre plusieurs des recommandations du Livre blanc. Le chômage et le coût de la vie étant à la hausse, la nouvelle loi assouplit les conditions d'admissibilité au régime et augmente le montant des prestations.
- L'un des éléments clés de la réforme de 1971 est l'adoption d'une norme d'admissibilité uniforme (huit semaines). La couverture est également élargie au secteur public et à quiconque travaille au moins 20 heures par semaine au taux de rémunération minimal provincial applicable.
- Par la même occasion, on adopte les prestations de maladie, de maternité et de retraite au titre de l'assurance-chômage à l'intention des travailleurs cumulant au moins 20 semaines d'emploi assuré.
- De plus, afin de tenir compte des particularités locales du marché du travail, on met en vigueur une formule de prolongation des prestations pour les régions à haut taux de chômage. En outre, lorsqu'ils prennent leur retraite, les travailleurs assurés qui sont admissibles au Régime de pensions du Canada

1955

- In an effort to make UI more effective in providing financial support to the unemployed, a revised UI Act was introduced.
- In broad terms, the new act contained a number of departures from the original. It increased benefit levels and eased qualifying conditions.
- Additionally, supplementary benefits (which allowed individuals who had exhausted their regular benefits to receive benefits at a lower rate for fixed periods) were integrated with regular benefits, to form the seasonal benefit.

1970-1971

- A major reform of the UI Act occurred in 1971, following the release of the *White Paper on Unemployment Insurance* in 1970. In response to the paper, the UI Act of 1971 (Bill C-229) was introduced, which incorporated many of the White Paper's recommendations. In recognition of rising unemployment rates and the increasing cost of living, eligibility requirements were reduced and benefits increased.
- A key element of the 1971 reforms was the introduction of a uniform (eight-week) entrance requirement. Coverage was also extended to the public sector and to anyone employed for 20 or more hours per week at the applicable provincial minimum wage.
- At the same time, UI sickness, maternity and retirement benefits were introduced for workers with at least 20 weeks of insured employment.
- Furthermore, UI was made more sensitive to local labour market conditions through the introduction of extended benefits for regions with high unemployment. Additionally, a three-week special severance benefit, available to retiring insured workers who qualified for the Canada Pension Plan





ou au Régime de rentes du Québec reçoivent aussi des prestations de retraite spéciales de trois semaines.

- Enfin, les travailleurs à faible revenu ayant des personnes à charge bénéficient d'un taux de prestations de 75 %.
- Afin de contrer la dépendance au régime, la nouvelle loi décrète que les prestations d'assurance-chômage sont imposables.

1975

- Craignant que le régime n'incite pas suffisamment les prestataires à réintégrer le marché du travail, on apporte d'autres modifications législatives à la *Loi sur l'assurance-chômage* (projet de loi C-69).
- On élimine alors le paiement anticipé de trois semaines versé aux prestataires qui ont activement participé au marché du travail, ainsi que le taux de prestations majoré.
- De plus, on prolonge la période d'exclusion de trois à six semaines, en cas de démission volontaire.
- Enfin, pour tenir compte de l'âge auquel la majorité des travailleurs prennent leur retraite, la limite d'âge au-delà de laquelle ils ne sont plus protégés par l'assurance-chômage passe de 70 à 65 ans.

1977

- On procède à une autre étude en profondeur du régime d'assurance-chômage. À la suite des recommandations présentées dans cette étude, on adopte le projet de loi C-27, intitulé *Loi régissant l'emploi et l'immigration*.
- Il permet notamment de fusionner la Commission de l'assurance-chômage et le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, pour créer Emploi et Immigration Canada.
- Les normes d'admissibilité au régime sont resserrées et la durée des prestations est réduite.
- Simultanément, cependant, on met davantage l'accent sur la création de nouvelles possibilités

or the Quebec Pension Plan.

- Finally, a dependency benefit rate of 75% for low income earners were introduced.
- Reliance on the fund was to be deterred by treating UI benefits as taxable income.

1975

- Amendments were made to the UI Act (Bill C-69) to respond to concerns that the program was reducing the incentive to work.
- To improve work incentives, the Act eliminated a three-week advance payment provision for claimants with strong labour force attachment, and removed the dependency benefit rate.
- In addition, the disqualification period for voluntary quits was increased from three to six weeks.
- Furthermore, to reflect the standard working age, the maximum age at which an individual was insurable was reduced from 70 to 65.

1977

- Another comprehensive review of the UI program took place. In response to the recommendations, Bill C-27, the *Employment and Immigration Reorganization Act* was introduced.
- Among other things, Bill C-27 merged the Unemployment Insurance Commission with Manpower and Immigration to form Employment and Immigration Canada.
- Entrance requirements were tightened and the duration of benefits was reduced.
- At the same time, however, greater emphasis was placed on re-employment through developmental





d'emploi par l'utilisation productive des fonds de l'assurance-chômage, qui comportent trois volets : soutien du revenu des prestataires qui suivent des cours de formation approuvés, création d'emplois et travail partagé.

- Reconnaissant que les perspectives d'emploi varient selon les régions, on adopte une norme variable d'admissibilité de 10 à 14 semaines, mieux adaptée aux taux de chômage régionaux.

1979

- Par la suite, le projet de loi C-14 présente une nouvelle série de modifications destinées à diminuer la contre-incitation au travail et à réduire la dépendance à l'assurance-chômage.
- On adopte des dispositions relatives au remboursement des prestations, qui s'appliquent à l'année d'imposition 1979, et on abaisse le taux de prestations de 66 % à 60 %.
- Dans le but de réduire encore davantage la dépendance à l'assurance-chômage, le projet de loi C-14 hausse les critères d'admissibilité pour les personnes qui intègrent le marché du travail ou qui le réintègrent, en exigeant davantage de semaines de travail de leur part.
- Dans la même optique, les prestataires fréquents doivent accumuler jusqu'à six semaines de travail supplémentaires pour avoir droit à des prestations.

1983

Le projet de loi C-156 introduit les prestations d'adoption d'une durée de 15 semaines, disposition qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 1984. Il simplifie aussi le système de prestations de maternité et le rend conforme à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

1989

- Le projet de loi C-21 apporte plusieurs modifications au régime d'assurance-chômage.
- Tout d'abord, il ajoute aux prestations de maternité existantes des prestations parentales d'une durée de

uses of UI, such as income maintenance for claimants on approved training, job creation and work sharing.

- There was also recognition that not all regions faced the same employment prospects. As a result, variable entrance requirements, ranging from 10 to 14 weeks, were introduced to better reflect local unemployment rates.

1979

- Further amendments to decrease disincentives to work and reduce reliance on UI under Bill C-14.
- Benefit repayment provisions were introduced, effective for the 1979 tax year, and the benefit rate was lowered to 60% from 66%.
- To further reduce reliance on UI, Bill C-14 included provisions requiring more work effort from new entrants and re-entrants to qualify for benefits.
- Similarly, repeat claimants required up to six extra weeks of work to qualify for benefits.

1983

Bill C-156 introduced 15 weeks of adoption benefits, effective January 1, 1984. In addition, maternity benefits were simplified and adjusted to conform to the *Canadian Human Rights Act*.

1989

- Bill C-21 made several changes to the UI program.
- Firstly, it provided for 10 weeks of parental benefits in addition to the existing maternity benefits, payable to either men or women. These benefits replaced both





10 semaines, qui peuvent être versées aux hommes comme aux femmes. Les prestations parentales se substituent aux prestations de paternité, adoptées en 1988, ainsi qu'aux prestations d'adoption, mises en vigueur en 1983. Le projet de loi C-21 prévoit aussi que les prestations spéciales (maternité, maladie et parentales) pourront être combinées et que la période de prestations pourra atteindre 30 semaines au total.

- En deuxième lieu, le projet de loi étend la protection de l'assurance-chômage aux personnes de plus de 65 ans. Cependant, comme les prestataires de tout âge doivent être disponibles à l'emploi pour avoir droit à leurs prestations, il élimine les prestations de retraite de trois semaines versées sous forme de montant forfaitaire.
- En troisième lieu, il introduit le système de prestations en une seule étape, fondé sur le nombre de semaines d'emploi assurable et le taux de chômage de la région économique.
- En quatrième lieu, la portée des exclusions visant les démissions volontaires et les renvois pour mauvaise conduite est élargie.
- Enfin, il reconnaît qu'en raison de l'évolution structurelle radicale de l'économie, la probabilité qu'un chômeur trouve un emploi identique à celui qu'il occupait, ou qu'il trouve du travail dans le même secteur, est de plus en plus faible. Pour faire face à ce problème, on attribue une plus grande part des fonds du régime à des mesures actives visant à aider les prestataires à réintégrer le marché du travail plus rapidement, comme les programmes de formation professionnelle.

1993

Le gouvernement présente le projet de loi C-113, dans le but de réduire les coûts du régime et d'éviter que ne se creuse davantage le déficit du Compte d'assurance-chômage, ce qui aurait entraîné une augmentation de 0,30 \$ des taux de cotisation en vertu de la disposition relative au « taux réglementaire » Pour atteindre cet objectif, le projet de loi prévoit que les personnes qui quittent volontairement leur emploi ne seront plus admissibles aux prestations. De plus, il abaisse le taux de prestations de 60 % à 57 %.

paternity benefits, introduced in 1988, and adoption benefits, introduced in 1983. This bill also broadened special benefits (maternity, parental, sickness) to provide for a total of 30 weeks of combined special benefits.

- Secondly, Bill C-21 extended coverage to those aged 65 and over and, in turn, eliminated the three-week lump sum for retirement, as claimants of any age were expected to be available for work.
- Thirdly, a one-phase benefit structure, based on the number of insured weeks and the unemployment rate in the economic region, was introduced.
- Fourthly, disqualifications for voluntary leaving and misconduct were expanded.
- Lastly, Bill C-21 recognized that sweeping structural change in the economy made it less reasonable to assume that an unemployed worker would find a job in the same occupation or industry. To address this issue, a greater proportion of funds was allocated to active employment measures, such as occupational training, to help claimants return to work more quickly.

1993

The government introduced Bill C-113 to reduce program costs and avoid a greater deficit in the UI account, which would have resulted in a \$0.30 increase in premium rates under the "statutory rate" provision. To achieve this, those who voluntarily left their employment were no longer eligible to collect benefits. Furthermore, the replacement rate was reduced from 60% to 57% under Bill C-113.





1994

Le projet de loi C-17 réduit encore davantage le taux de prestations, le faisant passer à 55 %, sauf dans le cas des personnes à faible revenu qui ont des enfants, dont le taux reste à 60 %. De plus, le projet de loi resserre la norme d'admissibilité en exigeant un minimum de 12 semaines d'emploi; il réduit également la durée de la période de prestations.

1996

- La *Loi* (projet de loi C-12) exprime une nouvelle conception du système de prestations de revenu. Axée sur la promotion de la participation à la vie active et sur des principes d'assurance plus stricts, elle met davantage l'accent sur les mesures de réintégration au marché du travail.
- L'admissibilité des prestataires est fonction du nombre d'heures de travail, plutôt que du nombre de semaines de travail, ce qui permet à davantage de travailleurs à temps partiel d'être admissibles aux prestations.
- Les modifications apportées par la *Loi* comprennent également une nouvelle structure de prestations et l'application de nouvelles règles aux prestataires fréquents, ainsi que des normes d'admissibilité plus exigeantes pour les personnes qui intègrent le marché du travail ou qui le réintègrent.
- L'adoption du supplément familial permet d'atténuer les effets de la loi sur les prestataires à faible revenu qui ont des enfants.
- De plus, le gouvernement du Canada propose à l'ensemble des provinces et territoires de participer au développement de partenariats fédéraux-provinciaux-territoriaux qui permettraient de combler les différents besoins qui caractérisent le marché du travail dans les diverses régions du pays.

1996-1997

On consacre 1,575 milliard de dollars aux prestations d'emploi et mesures de soutien. Des programmes et des services semblables sont offerts dans les provinces et territoires qui n'ont pas conclu de partenariat.

1994

Bill C-17 was introduced in 1994 and further reduced the replacement rate to 55%, with the exception of low-income individuals with children, who received a replacement rate of 60%. A 12-week minimum entrance requirement and reduced duration were also introduced under Bill C-17.

1996

- The *Employment Insurance (EI) Act*, 1996 (Bill C-12), redesigned income benefits to promote greater labour force attachment and to introduce stronger insurance principles into the system. It also placed a greater emphasis on re-employment measures.
- Under EI, eligibility was based on hours of work, rather than weeks, to allow more part-time workers to become eligible for benefits.
- Changes also included a new benefit structure and new rules for frequent claimants, as well as stricter eligibility requirements for new entrants and re-entrants to the labour market.
- At the same time, the impact on low-income families with children was softened through the introduction of the Family Supplement.
- Furthermore, the Government of Canada made an offer to all provinces to develop federal-provincial-territorial partnerships to respond to different labour market needs and circumstances across the country.

1996-1997

The amount allocated to Employment Benefits and Support Measures was \$1.575 B. Similar programs and services were provided in provinces/territories that did not establish a partnership.





2000

- Le projet de loi C-32 augmente la durée de la période de prestations parentales, qui passe de 10 à 35 semaines. Les parents qui y associent les prestations de maternité peuvent désormais bénéficier de soutien pendant une période pouvant atteindre un an.
- De plus, il réduit de 700 à 600 le nombre d'heures d'emploi assurable nécessaires pour être admissibles à des prestations de maternité, de maladie ou parentales.
- On assouplit aussi le régime en abolissant le deuxième délai de carence de deux semaines imposé au deuxième parent désireux de partager le congé parental. Enfin, les parents peuvent toucher une rémunération allant jusqu'à 50 \$ ou 25 % de leurs prestations parentales hebdomadaires, soit le montant le plus élevé des deux, sans subir de réduction de leurs prestations d'assurance-emploi.

2001

- Le projet de loi C-2 apporte d'autres modifications à la *Loi*.
- Il sert à éliminer, avec effet rétroactif au 1er octobre 2000, la règle de l'intensité mise en application pour décourager le recours répété à l'assurance-emploi en réduisant le taux des prestations versées aux prestataires fréquents.
- La disposition relative au remboursement de prestations (récupération), conçue pour réduire le recours à l'assurance-emploi de la part des prestataires fréquents dont le revenu est élevé est modifiée. La modification commence à s'appliquer à l'année d'imposition 2000. Les personnes qui présentent une première demande et les prestataires de prestations spéciales sont exemptés de cette disposition. De plus, afin de simplifier la structure de remboursement et de veiller à ce que la disposition vise correctement les personnes à revenu élevé, on établit un seuil unique de remboursement, soit 48 750 \$ de revenu net, le taux de remboursement étant fixé à 30 %. Ainsi, le remboursement maximal est limité à 30 % du revenu net dans le cas des personnes gagnant plus de 48 750

2000.

- In 2000, Bill C-32 expanded parental benefits from 10 to 35 weeks, giving parents up to one year of combined maternity and parental benefits.
- In addition, it reduced the number of hours of insurable employment required to qualify for maternity, parental or sickness benefits from 700 to 600 hours.
- To improve flexibility, a second parent sharing parental leave was no longer required to serve a second two-week waiting period and parents were able to earn the greater of \$50 or 25% of their weekly parental benefit without a reduction in their EI benefits.

2001

- Bill C-2 introduced further modifications to EI legislation.
- The intensity rule, which had been implemented to discourage repeat use of EI by reducing the benefit rate of frequent EI claimants, was eliminated, retroactive to October 1, 2000.
- The benefit repayment provision (clawback), initially introduced to reduce EI use by higher income repeat claimants, was adjusted to improve targeting and reflect changing economic realities, effective for the 2000 tax year. All first-time and special benefits claimants were exempted from the benefit repayment provision. Additionally, to simplify the structure of repayment and to ensure that these provisions were appropriately targeted to higher income earners, a single threshold for repayment was set at \$48,750 of net income with a repayment rate of 30%, and the maximum repayment was limited to 30% for a person with a net income in excess of \$48,750.





\$.

- Le projet de loi C-2 comporte également une nouvelle méthode de calcul du maximum de la rémunération assurable (MRA) annuelle, avec mise en application lors de l'année d'imposition 2001. Le MRA est gelé à 39 000 \$ par année, jusqu'à ce que le salaire industriel moyen atteigne ce niveau. À partir de ce moment, le MRA sera établi en fonction du salaire industriel moyen.
- De plus, on revoit la disposition relative aux personnes qui réintègrent le marché du travail, afin de mieux l'adapter aux parents qui retournent au travail après s'être absentes pendant une longue période pour prendre soin de leurs jeunes enfants. Les parents qui réintègrent le marché du travail et qui ont touché des prestations de maternité et/ou des prestations parentales au cours des quatre années précédant la période antérieure de deux ans normalement applicable peuvent maintenant toucher des prestations régulières après avoir accumulé le même nombre d'heures que tout autre prestataire régulier dans leur région.
- En outre, on modifie le *Règlement sur l'assurance-emploi (Pêche)*, avec effet rétroactif au 31 décembre 2000, afin que les pêcheurs indépendants puissent avoir accès aux prestations parentales, de maladie et de maternité bonifiées.
- En 2001, deux modifications sont également apportées au *Règlement sur l'assurance-emploi*.
- D'abord, à partir du 12 août 2001, le calcul de la rémunération non déclarée est modifié, de sorte qu'il est maintenant plus équitable pour les prestataires.
- Ensuite, le 18 novembre 2001, le projet pilote relatif aux petites semaines devient une caractéristique permanente et nationale du régime. L'initiative concernant les petites semaines est d'abord adoptée en 1997 en tant que projet pilote pour répondre aux préoccupations selon lesquelles le fait d'accepter des semaines avec de faibles gains (150 \$ ou moins) entraîne un taux de prestations inférieures au cours d'une prochaine demande de prestations d'assurance-emploi, ce qui dissuade d'accepter tout
- Bill C-2 also introduced a new method of calculating the maximum yearly insurable earnings (MIE), effective for tax year 2001. The MIE will remain at \$39,000 until the average earnings exceed this level, at which time the MIE will be based on average earnings.
- Changes were also made to the re-entrant provision to make it more responsive to parents returning to the labour force following an extended absence caring for young children. Parents re-entering the work force who received EI maternity and/or parental benefits in the four years prior to the normal two-year "look back" period can now access regular benefits with the same number of hours as other regular claimants in their region.
- In addition, the Employment Insurance Fishing Regulations were adjusted retroactively to December 31, 2000, to allow self-employed fishers to access the enhanced maternity, parental and sickness benefits.
- In 2001, there were also two adjustments to the EI regulations.
- First, effective August 12, 2001, the calculation of undeclared earnings was modified to make it more equitable for claimants.
- Second, the Small Weeks pilot project became a national and permanent feature of the program on November 18, 2001. The Small Weeks initiative was first introduced in 1997 as a pilot project in response to concerns that accepting weeks with lower earnings (\$150 or less) resulted in a lower benefit rate on a future EI claim and as a result acted as a disincentive to accepting all available work. The Small Weeks initiative intends to encourage workers to accept all available work by having these weeks excluded in





le travail disponible. L'initiative concernant les petites semaines a pour objet d'encourager les travailleurs à accepter tout le travail offert en excluant ces semaines du calcul du taux des prestations.

2002

- Le projet de loi C-49, modifie l'accès aux prestations spéciales.
- Les parents d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté qui est hospitalisé pendant une longue période disposent maintenant d'une fenêtre pouvant atteindre deux ans, au lieu d'un an, pour demander des prestations parentales.
- De plus, le nombre maximal de semaines pendant lesquelles une personne peut cumuler des prestations spéciales passe de 50 à 65 semaines. Avant l'adoption du projet de loi C-49, les prestataires pouvaient toucher des prestations spéciales pendant au plus 50 semaines. Depuis le 3 mars 2002, les mères naturelles qui demandent des prestations de maladie avant ou après leurs prestations de maternité ou prestations parentales ont maintenant, grâce à cette disposition, entièrement accès aux prestations spéciales.

2002-2003

- On apporte deux modifications au *Règlement sur l'assurance-emploi*.
- Premièrement, à partir du 21 juillet 2002, les apprentis inscrits à des programmes de formation approuvés qui font une demande de prestations sont assujettis à un seul délai de carence.
- Deuxièmement, on hausse le seuil des petites semaines pour le faire passer de 150 \$ à 225 \$ en septembre 2003, afin de tenir compte de l'augmentation des salaires.

2004

- Depuis le 4 janvier 2004, le projet de Loi C-28 permet aux travailleurs admissibles à l'assurance-emploi de se prévaloir, jusqu'à concurrence de six semaines, d'un nouveau type de prestations appelé prestation de compassion afin de s'absenter

calculating the benefit rate.

2002

- Bill C-49 introduces modifications regarding access to special benefits.
- Parents of a newborn or newly adopted child who is hospitalized for an extended period now have a window of up to two years, instead of one year, to claim parental benefits.
- In addition, Bill C-49 changed the maximum number of combined weeks of special benefits from 50 to 65 weeks. Prior to Bill C-49, claimants could receive a maximum of 50 weeks of special benefits. Effective March 3, 2002, these provisions ensure full access to special benefits for biological mothers who claim sickness benefits prior to or following maternity or parental benefits.

2002-2003

- There were two adjustments to the EI regulations.
- First, effective July 21, 2002, the apprentices in approved training programs who apply for EI benefits are subject to only one waiting period.
- Second, the Small Week threshold was increased to \$225 from \$150 on September 2003 recognizing that wages have increased.

2004

- Bill C-26 introduced as of January 4, 2004 a new Compassionate Care Benefit (for up to six weeks) for employment insurance eligible workers who must be absent from work to provide care or support to a child, parent, spouse or common-law partner who has





temporairement du travail afin de prendre soin d'un enfant, d'un parent ou de leur conjoint qui a un grave problème de santé et qui risque fortement de mourir. Pour être admissible à la nouvelle prestation, les travailleurs doivent avoir accumulé 600 heures d'emploi assurable ou, s'il s'agit de pêcheurs autonomes, 3 760 \$ en revenus de pêche.

- Début du projet pilote no.6 offrant aux travailleurs saisonniers la possibilité d'avoir droit à cinq semaines de plus de prestations d'assurance-emploi si la demande de prestations régulières débute entre le 6 juin 2004 et le 4 juin 2006 et que vous résidez dans l'une des 24 régions économiques désignées de l'assurance-emploi.

2005

- Le 1^{er} mars 2005, une entente est intervenue entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec, qui permet à ce dernier de mettre en place, à partir du 1^{er} janvier 2006, un régime provincial d'assurance parentale. L'entente finale comporte un mécanisme de financement selon lequel le gouvernement du Canada réduit les cotisations à l'assurance-emploi des travailleurs et des employeurs du Québec afin que le gouvernement provincial puisse percevoir des cotisations au titre de son propre régime. La réduction des cotisations doit refléter les épargnes réalisées au compte d'assurance-emploi à la suite de la mise en œuvre du régime du Québec, y compris les prestations qui ne seront plus versées dans le cadre du régime d'assurance-emploi et les épargnes réalisées au plan administratif.
- Le 23 février 2005, le gouvernement du Canada a annoncé la création de trois projets pilotes, relativement au régime d'assurance-emploi, qui se dérouleront dans des régions où le taux de chômage est élevé (10 p. 100 ou plus) et viseront à déterminer l'incidence des mesures suivantes sur le marché du travail. Ces projets pilotes doivent tous être en vigueur pour le 1^{er} janvier 2006 :
 - **Réduction du seuil d'admissibilité pour les personnes qui entrent sur le marché du travail ou celles qui y reviennent.** Permettre aux personnes qui entrent sur le marché du travail ou qui y reviennent après une absence prolongée de toucher des prestations

a serious medical condition with a significant risk of death within six months. To be eligible for the new benefit, workers must have worked 600 hours or, if a self-employed fisher, \$3,760 in fishing income.

- Pilot project no 6. offering seasonal workers the possibility of receiving five more weeks of EI if the claim for regular benefits starts between June 6, 2004 and June 4, 2006 and the claimant lives in one of the 24 participating EI economic regions.

2005

- On March 1st 2005, an agreement was reached between the Government of Canada and the Government of Quebec which allows the Government of Quebec to set up, starting January 1st 2006, a Provincial Parental Insurance Plan. The final agreement between the Governments of Canada and Quebec includes a financial mechanism whereby the Government of Canada reduces Employment Insurance premiums of workers and employers in the province so that the Government of Quebec can collect premiums for its own program. The premium reduction reflects the savings to the EI Account realized as a result of Quebec's program, including benefits that are no longer paid under EI and administrative savings.
- On February 23, 2005 the Government of Canada announced the creation of three new employment insurance pilot projects in regions of high unemployment (10 percent or higher), that will test the labour market impact. These pilot project should be effective by the 1st of January 2006 :
 - **Reducing the eligibility threshold for new entrants and re-entrants to the labour market.** enabling individuals new to the labour market or returning after an extended absence to access EI benefits after 840 hours of work (rather than 910) when linked with EI





d'assurance-emploi après 840 heures de travail (plutôt que 910) lorsque les prestations sont liées à des programmes d'emploi de l'assurance-emploi;

- **Calcul des prestations en fonction des revenus des 14 meilleures semaines.** Calculer le montant des prestations d'assurance-emploi en fonction des revenus des « 14 meilleures semaines » au cours des 52 semaines précédant une demande de prestations; et
- **Augmentation du seuil de revenus pendant une période de prestation.** Permettre aux gens de retirer le plus élevé des deux montants suivants, soit 75 \$ ou 40 p. 100 des prestations, de façon à les encourager à occuper un emploi sans diminution de leurs prestations.

- Le 16 juin 2005, le projet de Loi C-43 était adopté et modifiait la Loi sur l'assurance-emploi et la Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines afin de permettre à la Commission de l'assurance-emploi du Canada de fixer le taux de cotisation conformément à un nouveau mécanisme, c'est-à-dire en tenant compte du principe voulant que ce taux soit propre à faire en sorte que le montant des cotisations à recevoir pendant l'année soit juste suffisant pour couvrir les sommes à verser pendant la même année, du rapport de l'actuaire en chef de l'assurance-emploi et des observations du public. La Commission peut engager à contrat des spécialistes pour la fixation du taux de cotisation. S'il l'estime dans l'intérêt public, le gouverneur en conseil peut substituer un autre taux de cotisation à celui fixé par la Commission. D'une année à l'autre, le taux de cotisation ne peut varier de plus de quinze centièmes (0,15 % ou 15 cents par 100 \$). Pour 2006 et 2007, il ne peut excéder 1,95 % (1,95 \$ par 100 \$). On modifie également la Loi sur l'assurance-emploi afin de permettre la mise en oeuvre de tout accord de réduction du taux de cotisation conclu entre les gouvernement du Canada et des provinces et de permettre la prise des règlements nécessaires aux ajustements et modifications à la loi qui sont requis pour l'harmonisation de celle-ci avec les lois provinciales ayant pour effet de réduire ou d'éliminer les prestations spéciales à verser en

employment programs;

- **Calculating benefits based on the highest 14 weeks of earnings.** Calculating EI benefits based on the “best 14 weeks” of earnings over the 52 weeks preceding a claim for benefits; and
- **Increasing the working-while-on-claim threshold.** Increasing the working-while-on-claim threshold to allow individuals to earn the greater of \$75 or 40 percent of benefits in an effort to encourage people to take work without a reduction in their benefits.

- June 16, 2005, Bill C-43 was passed and amended the Employment Insurance Act and the Department of Human Resources Development Act to allow the Canada Employment Insurance Commission to set the premium rate under a new rate-setting mechanism. In setting the rate, the Commission will take into account the principle that the premium rate should generate just enough premium revenue to cover payments to be made for that year, as well as the report from the employment insurance chief actuary and any public input. On an as-needed basis, the Commission may also contract for the services of persons with specialized knowledge in rate-setting matters. If it is in the public interest to do so, the Governor in Council may substitute a different premium rate. In any given year, the rate cannot change by more than 0.15% (\$0.15 per \$100) from the previous year's rate, and for the years 2006 and 2007 must not exceed 1.95% (\$1.95 per \$100). Other modifications include amendments to the Employment Insurance Act, for the purpose of the implementation of a premium reduction agreement between the Government of Canada and a province, to allow for a regulatory scheme to make the necessary adjustments and modifications to that Act as required to harmonize it with a provincial law that has the effect of reducing or eliminating the special benefits payable under that Act. A consequential change is also made to the parental benefits provisions.





vertu de la Loi sur l'assurance-emploi. Elle apporte également une modification aux dispositions touchant les prestations parentales.





ANNEXE / APPENDIX VIII

REVUE HISTORIQUE DES CLAUSES DE FINANCEMENT DU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI / CHÔMAGE

I. Conditions actuelles

Le régime d'assurance-emploi est présentement financé par les cotisations patronale et ouvrière dans une proportion de 7/12 et de 5/12. Lui sont imputés : les prestations, les frais d'administration et les coûts des prestations d'emploi et mesures de soutien sous la Partie II de la *Loi*. Un excédent ou déficit au Compte porte intérêt.

Les déboursés et les recettes sont effectués par le Trésor, comme pour les autres transactions du gouvernement.

II. Revue historique

Le 27 juin 1971, le Compte d'assurance-chômage a remplacé le Fonds du même nom qui existait depuis 1940.

A. Avant la Loi sur l'assurance-chômage de 1971

Les employeurs et les employés contribuaient à parts égales au Fonds d'assurance-chômage. Le gouvernement fédéral y ajoutait 20 % des cotisations totales et assumait les frais d'administration.

B. Sous la Loi sur l'assurance-chômage de 1971

En janvier 1972, on a attribué au secteur privé le coût des prestations ordinaires dites initiales, jusqu'à un seuil de chômage de 4 %; le coût des prestations spéciales (en cas de maladie, de grossesse ou d'atteinte de l'âge 65); les frais d'administration et les intérêts crédités ou à payer. La cotisation patronale a été établie à 1,4 fois la cotisation ouvrière, fixant un ratio de partage de 7/12 pour la partie patronale et de 5/12 pour la partie ouvrière.

Le multiple de 1,4 assigné aux employeurs représentait, sur la base de simulations économétriques, le taux moyen qu'auraient dû payer les employeurs dans un éventuel régime de

HISTORICAL REVIEW OF FINANCING ARRANGEMENTS UNDER THE EI / UI PROGRAM

I. Current Arrangement

The Employment Insurance Program is currently entirely financed through employer and employee premiums, in a 7/12 to 5/12 sharing ratio. The costs charged include all benefit, administrative costs and the costs of the Employment Benefits and Support Measures under Part II of the EI Act. Surpluses or deficits in the Account bear interest.

Payments or receipts are actually made under the Consolidated Revenue Fund, as for all other expenditures and revenues of the federal government.

II. Historical Review

The UI Account was established on June 27, 1971 in replacement of the UI Fund that had existed since 1940.

A. Prior to the 1971 UI Act

Employers and their employees paid equal shares into the UI Fund, with the federal government adding 20% of the combined employee/employer contributions in addition to the total cost of administration.

B. Under the 1971 UI Act

Effective January, 1972, the private sector became responsible for the cost of initial regular benefits up to a 4% threshold rate of unemployment, the cost of special benefits (sickness, pregnancy and age 65 benefits), the costs of administration and interest charges or credits. The employer's premium was set at 1.4 times the premiums paid by employees, thus producing a sharing ratio of 7/12 for employers and 5/12 for employees.

The 1.4 multiple assigned to employers was based on econometric simulations of the effects of a proposed experience-rating system. It was expected that such a multiple would be the average





tarification selon l'expérience. On devait instituer ce régime à partir de 1974, mais on en reporta l'échéance et les clauses habilitantes de la Loi ont été révoquées le 15 août 1977.

Seule exception à ce multiple, les employeurs qui offrent un régime d'assurance-salaire en cas de maladie: ils versent un multiple inférieur à 1,4. Ainsi reçoivent-ils compensation des économies que ces régimes permettent de réaliser au chapitre des prestations de maladie de l'assurance-chômage. Au moins 5/12 de cette réduction de cotisation doit être remise aux employés, au comptant ou sous forme d'avantages.

Le gouvernement fédéral prenait à sa charge, en 1972: le coût des prestations ordinaires initiales attribuées à un taux de chômage national supérieur à 4 %; les prestations de prolongation en vertu de l'emploi ou d'un taux national ou régional de chômage élevé; les prestations servies après un cours suivi en vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes; et le coût des prestations aux pêcheurs indépendants.

C. Effet de la Loi C-69

En janvier 1976, le seuil fixe de 4 % qui servait à répartir le coût des prestations ordinaires initiales entre le secteur privé et le gouvernement fédéral a été remplacé par un seuil variable, soit la moyenne des taux de chômage mensuels sur huit ans (jusqu'en juin de l'année précédant celle du calcul).

D. Effet de la Loi C-27

Après le 11 septembre 1977, les prestataires inscrits à des cours de formation recevaient des prestations d'assurance-chômage (au lieu d'allocations en vertu de la Loi sur la formation). Ces montants étaient financés selon les règles applicables aux prestations ordinaires.

Mais si la durée normale d'admissibilité du prestataire se terminait, on la prolongeait jusqu'à la fin du cours de formation, puis d'un autre 6 semaines (réduit à 3 semaines à partir du 31 mars 1985). Le gouvernement fédéral prenait en charge le coût de telles prolongations.

Les prestations de création d'emplois et pour travail

for all employers combined. The system, proposed to start in 1974, was delayed and finally the enabling provisions of the Act were repealed on August 15, 1977.

The only exception to the standard employer premium concerns employers with registered wage-loss replacement plans in case of sickness. These employers pay a lower multiple than 1.4 to compensate them for the savings that their plans generate in terms of UI sickness benefits. At least 5/12 of the premium reduction must be passed on to their employees in cash or additional fringe benefits.

The federal government, on the other hand, became responsible in 1972 for: the costs of initial regular benefits attributable to a national unemployment rate over 4%; the total cost of extended benefits due to labour force attachment or to high national or regional unemployment; benefits after completing a course of training under the Adult Occupational Training Act; and benefits to self-employed fishers.

C. Impact of Bill C-69

Effective January, 1976, the fixed threshold rate of 4% used to allocate the cost of initial regular benefits between the private sector and the federal government was replaced by a variable threshold, equal to the eight-year average of monthly rates of unemployment (up to June of the year before the one of calculation).

D. Impact of Bill C-27

Effective September 11, 1977, claimants referred to training courses were granted UI benefits (rather than allowances under the Training Act). These benefits were to be financed in accordance with the same rules as used for regular benefits.

If regular UI entitlement was exhausted, benefits were extended to the end of the training course and up to 6 weeks thereafter (up to 3 weeks after March 31, 1985). The federal government assumed, the cost of additional benefits paid as a result of such extensions.

Job creation and work sharing benefits were also





partagé ont aussi été instituées le 11 septembre 1977 (bien qu'aucune somme d'importance n'ait été versée avant 1982). S'agissant de création d'emplois, les prestations étaient financées comme les prestations ordinaires : formule du seuil pour les prestations initiales ; prise en charge par le gouvernement en prolongation, y compris pour les prolongations spéciales (comme celles de formation). Quant aux prestations de travail partagé, leur coût revenait au secteur privé.

E. Effet de la Loi C-14

À partir de janvier 1979, les prestations dites de prolongation liée à la durée d'emploi ont été financées selon la formule du seuil (comme les prestations ordinaires versées dans la période initiale), au lieu d'être assumées par le gouvernement. La formule du seuil s'est aussi appliquée aux prestations pour travail partagé, auparavant imputées au seul secteur privé.

F. Modifications à la partie VII du règlement sur l'assurance chômage (frais d'administration)

Depuis le 1^{er} avril 1980, les frais d'administration à la charge du secteur privé comprennent les frais d'administration du Service national de placement.

G. Effet de la Loi C-3

La formule de seuil pour le financement des prestations ordinaires a été abolie le 1^{er} juillet 1980: ainsi, le secteur privé s'est vu attribuer tout le coût des prestations initiales, celui des prolongations fondées sur la durée d'emploi et celui des prestations de travail partagé.

H. Effet de la Loi C-21

Depuis le 23 octobre 1990, les coûts du régime sont entièrement couverts par les cotisations patronale et ouvrière. Le gouvernement fournit au besoin des avances temporaires et remboursables avec intérêt, ou dispose des excédents sur la même base.

instituted on September 11, 1977 (although no significant amounts were spent in this respect until 1982). The cost of benefits under job creation projects was financed in the same way as regular UI benefits: threshold formula for initial benefits; government financing of extended benefits; special extensions similar to training extensions were also financed by the government. The cost of benefits under work sharing projects was financed by the private sector.

E. Impact of Bill C-14

Effective January, 1979, benefits paid during the labour force extended phase were financed on the basis of the threshold formula (in the same way as regular benefits paid during the initial phase), instead of being charged entirely to the government. Also, work sharing benefits were to be financed on the basis of the threshold formula, instead of being charged just to the private sector.

F. Amendments to Part VII of the Unemployment Insurance Regulations (cost of administration)

Since April 1, 1980, the cost of administration to be financed by the private sector has included the administrative costs of the National Employment Service.

G. Impact of Bill C-3

Effective July 1, 1980, benefits that had been financed jointly by the government and the private sector on the basis of the threshold formula (namely, initial, labour force extended and work sharing benefits) were to be charged entirely to the private sector.

H. Impact of Bill C-21

Effective October 23, 1990, total program costs are met from employer/employee premiums. The government provides temporary refundable advances as needed, or may temporarily use available surpluses, all with interest.

