

ETUDE ECONOMIQUE DU CANADA 2004:

ASSURANCE EMPLOI

*Ceci est un extrait de l'Etude économique du Canada , 2004,
de la section sur l'assurance emploi dans le chapitre 3.*

1. Le taux de chômage du Canada est actuellement de l'ordre de 7 pour cent, ce qui montre qu'il serait possible d'accroître l'utilisation de la main-d'oeuvre et conduit à s'interroger sur les incitations inhérentes au programme Assurance-emploi. En fait, l'assurance-emploi ne couvre qu'un pourcentage étonnamment restreint des chômeurs : le rapport entre le nombre de bénéficiaires de prestations et le nombre de chômeurs est resté stable aux alentours de 45 pour cent depuis la fin des années 90¹ (Canadian Employment Insurance Commission, 2004). Environ 35 à 40 pour cent des demandes d'indemnisation émanent de demandeurs fréquents (moyenne entre 1995 et 2002), mais la dynamique du recours persistant à l'assurance-emploi est plus complexe. De nombreuses études ont été faites sur l'utilisation de l'assurance-emploi par les travailleurs saisonniers, mais les travailleurs saisonniers à long terme ne finissent pas tous par demander à bénéficier de l'assurance-emploi, et les emplois saisonniers n'aboutissent pas tous à des demandes ultérieures d'indemnisation au titre de l'assurance-emploi (de Raaf *et al.*, 2004). Il apparaît que l'utilisation faite de l'assurance-emploi par les travailleurs saisonniers de longue durée dépend de caractéristiques individuelles telles que le niveau d'instruction et l'âge, ainsi que des conditions du marché du travail local (**tableau 3.2**). Le recours répété à l'assurance-emploi est beaucoup plus fréquent dans les provinces de l'Atlantique et au Québec que dans les autres régions du pays.

Tableau 3.2. **Quelques caractéristiques des travailleurs saisonniers à long terme**
1993-98, pourcentage

Caractéristiques démographiques	Recours à l'AE après la perte de 3 emplois saisonniers				
	Ensemble de l'échantillon	Jamais	Une fois	2 fois	3 fois
Pourcentage faisant appel à l'AE	-	17.3	20.2	24.9	37.6
Age					
Moins de 30 ans	37.1	45.4	48.9	36.8	27.1
30-39 ans	32.3	33.5	30.3	31.3	33.6
40 ans et plus	30.6	21.2	20.8	31.9	39.3
Sexe					
Masculin	63.7	50.8	53.3	68.4	72.0
Féminin	36.3	49.2	46.7	31.6	28.0
Niveau d'instruction					
Premier cycle du secondaire ou moins	59.8	54.8	53.5	55.7	67.9
Au-delà du premier cycle du secondaire	40.2	45.2	46.5	44.3	32.1
Taux de chômage régional					
7 pour cent ou moins	28.8	49.3	42.5	24.5	14.9
7 à 9 pour cent	20.3	17.0	27.2	21.9	17.0
Plus de 9 pour cent	50.9	33.7	30.2	53.6	68.1
Situation de famille					
Célibataire	30.4	40.0	33.4	31.3	23.8
En couple	69.6	60.0	66.6	68.7	76.2
Région					
Atlantique et Québec	47.6	28.4	25.2	44.8	70.2
Ontario et Ouest	52.4	71.6	74.8	55.2	29.6
Revenu familial					
Moins de 35 000 dollars canadiens	34.8	32.4	26.6	42.7	35.0
Entre C\$35 000 et C\$60 000	37.9	40.6	33.6	34.1	41.4
C\$60 000 et plus	27.4	27.0	39.8	23.3	23.6

Note : Les travailleurs saisonniers « à long terme » sont ceux qui ont perdu un emploi au cours des mêmes 3 mois « hors saison » pendant au moins 3 des années de la période 1993-1998.

Source : De Raaf, Kapsalis et Vincent (2003).

2. Le système d'assurance-chômage a fait l'objet d'importantes améliorations depuis 1990, les incitations au travail ayant été renforcées par un durcissement des critères d'éligibilité et un raccourcissement de la durée d'indemnisation². Le programme comporte cependant encore un certain nombre de règles qui découragent en fait les travailleurs saisonniers et intermittents dans les régions à fort chômage de travailler plus régulièrement tout au long de l'année (voir annexe 3.2). Bien que le dispositif ait été conçu pour assurer des chances équitables d'accès au programme de l'assurance-emploi partout dans le pays, il peut se traduire par des contre-incitations pour ceux qui ne travaillent que le nombre d'heures nécessaire pour bénéficier d'une indemnisation. Ainsi, une personne qui n'a travaillé que 12 semaines (à temps plein) dans une zone à fort chômage (où le taux de chômage est supérieur à 16 pour cent) peut recevoir jusqu'à 32 semaines de prestations alors qu'un individu ayant travaillé 20 semaines dans une zone à faible chômage ne serait indemnisé que pendant 14 semaines. Le nombre d'heures prises en compte continuant d'augmenter, le nombre de semaines supplémentaires d'indemnisation obtenues par heure ouvrée dans les zones à faible chômage est à peu près constant jusqu'à ce que le maximum soit atteint, tandis que dans les zones à fort chômage, la couverture supplémentaire par heure ouvrée diminue fortement. Cela peut avoir pour effet de décourager la recherche de possibilités d'emploi (de Raaf *et al*, 2000). De plus, il semble bien que les employeurs comme les salariés qui connaissent bien le système soient tentés d'organiser les horaires de travail de manière à accroître le plus possible le montant des prestations au titre de l'assurance-emploi (Gray et de Raaf, 2002).

3. L'indice des contre-incitations obtenu en combinant les différentes dispositions de l'assurance-emploi varie fortement selon les régions du pays. Il semble bien que, dans certaines régions, le chômage se maintienne dans une certaine mesure de lui-même à un niveau élevé, de sorte que sa réduction exigera sans doute des mesures plus résolues d'activation et de gestion des cas (des efforts devant tout particulièrement être faits pour combler les lacunes au niveau des compétences) en même temps qu'une révision des règles d'indemnisation de manière à renforcer les incitations à la recherche d'emploi et à l'acceptation d'offres d'emploi (Gray, 2003). Néanmoins, en ce qui concerne les règles relatives aux prestations, un projet pilote annoncé au début de cette année a relevé les prestations dans les zones à fort chômage, ce qui pourrait affaiblir les incitations au travail, toutes choses égales d'ailleurs, en prolongeant de cinq semaines la période maximale d'indemnisation³.

4. L'examen détaillé des prestations de chômage fait clairement apparaître l'existence d'une péréquation entre les secteurs d'activité et entre les entreprises. De fait, le ratio prestations/impôts indique que les entreprises des secteurs de la pêche, de la sylviculture, de la construction et de l'agriculture ont été régulièrement (et fortement) subventionnées par celles d'autres branches de 1986 à 1996 compris⁴ (Corak et Chen, 2003). Dans la sylviculture, la construction et l'agriculture, le taux de demande d'indemnisation a été plus élevé du fait de cessations d'emploi temporaires que du fait de cessations d'emploi permanentes, alors que dans la pêche, les demandes se sont partagées à peu près également entre ces deux types de chômage. De plus, les entreprises qui avaient été subventionnées au cours de chacune des années de la période de 11 ans considérée étaient généralement de taille moyenne (entre 20 et 499 salariés), procédaient plus souvent à des licenciements temporaires et se trouvaient généralement au Québec (**tableau 3.3**). A un niveau plus détaillé, il devient évident qu'une péréquation est intervenue non seulement entre les secteurs industriels mais aussi entre les entreprises à l'intérieur de chaque groupe d'activité⁵ (**graphique 3.6**). Tout bien considéré, ceci donne à penser que certaines entreprises pourraient avoir profité de l'existence de l'assurance-emploi pour garder à portée de main une main-d'œuvre expérimentée tout en en faisant supporter le coût par d'autres entreprises. L'un des moyens d'atténuer cette péréquation serait de moduler les cotisations à l'assurance-emploi versées par les entreprises en fonction des licenciements auxquels elles ont antérieurement procédé et qui ont abouti à des demandes d'indemnisation, c'est-à-dire d'instaurer un système de « bonus-malus ». Les coûts sociaux des licenciements seraient de ce fait internalisés, et les employeurs devraient réfléchir à deux fois avant de recourir régulièrement à des licenciements temporaires

dans la mesure où ils auraient à en supporter le coût. Un tel système existe aux États-Unis depuis plusieurs années, précisément pour cette raison (voir **encadré 3.1**).

Tableau 3.3. **Subventions et caractéristiques**
Moyennes annuelles, 1986-96
En pourcentage

Caractéristiques	Entreprises toujours subventionnées	Entreprises jamais subventionnées	Ensemble des entreprises ¹
Dimension de l'entreprise (en pourcentage de l'emploi)			
Moins de 20 employés	11.3	3.2	11.0
Entre 20 et 99 employés	27.4	5.0	16.8
Entre 100 et 499 employés	28.4	12.7	18.4
500 employés ou plus	32.9	79.7	53.8
Raisons d'un licenciement ayant conduit à une demande d'indemnisation par l'assurance chômage (en pourcentage des demandes)			
Cessation temporaire d'emploi	71.5	43.2	47.8
Cessation permanente d'emploi	21.1	40.4	37.0
Raison inconnue	7.4	16.4	15.2
Province² (en pourcentage des entreprises)			
Ontario	15.0	38.5	33.1
Québec	37.8	14.7	23.5
Colombie britannique	-	-	13.2
Alberta	-	14.6	-
Nouveau Brunswick	9.7	-	-
Secteur² (en pourcentage des entreprises)			
Services	23.8	41.4	36.5
Commerce	10.7	19.1	23.2
Construction	30.7	-	10.8
Finance	-	14.1	-

1. Chiffres fondés sur les 318 217 entreprises qui étaient en activité tout au long des 11 années de la période 1986-1996.

2. Les chiffres par secteur et par province n'indiquent que les pourcentages des trois premières catégories.

Source : Corak et Chen (2003).

Encadré 3.1. **Système de « bonus-malus » pour les entreprises**

Depuis sa création, le système d'assurance-chômage des États-Unis autorise un système de bonus-malus pour les employeurs, mais c'est à chaque État qu'il incombe de décider s'il souhaite ou non l'appliquer (Baicker *et al.*, 1997).

Le principe de base est le suivant : les entreprises qui procèdent à un pourcentage relativement élevé de licenciements acquittent une prime plus élevée que celles qui utilisent peu le système, l'hypothèse de base étant que les employeurs sont à même de maîtriser dans une large mesure les licenciements saisonniers et temporaires. Un système d'assurance ainsi conçu comporterait un aléa moral, parce que ces entreprises seraient en mesure de garder leurs effectifs à leur disposition pour y faire appel lorsqu'elles en auraient à nouveau besoin sans devoir supporter les coûts qu'impliquerait le maintien de liens. En fait, les employeurs et les travailleurs des entreprises dont la production

est variable concluent un contrat implicite pour faire supporter les coûts sur d'autres entreprises.

Aux États-Unis, l'assurance-chômage est financée par des taxes sur les salaires versés, et l'existence d'un système de bonus-malus signifie que les entreprises dont les travailleurs font plus fréquemment appel aux allocations de chômage acquittent des cotisations plus élevées. Dans la pratique, les systèmes varient largement selon les États. La formule la plus courante est peut-être celle qui fait intervenir un « ratio de réserves » correspondant à la différence, pour chaque entreprise, entre les charges sociales acquittées et les prestations chômage versées, différence rapportée à la masse salariale de l'entreprise accumulée au fil du temps. Il existe un taux minimum et un taux maximum de cotisation (bien que le taux minimum puisse être égal à zéro). Le taux de cotisation est d'autant plus faible que le ratio de réserves est plus élevé, et vice-versa (encore que certains systèmes prévoient des tranches forfaitaires lorsque la relation entre les modifications des cotisations et le ratio de réserves n'est pas linéaire). Dans la mesure où il utilise des taux maximum et minimum de cotisation, le système de bonus-malus est incomplet, mais il peut néanmoins répondre efficacement au problème d'aléa moral.

Il est assez difficile d'obtenir des éléments concrets d'information concernant l'incidence du bonus-malus sur le chômage saisonnier, mais il semble bien que l'aléa moral se soit atténué aux États-Unis (Baicker *et al.*, 1997). On s'est en fait surtout préoccupé des résultats de différents modèles théoriques concernant l'emploi dans son ensemble. Ainsi, un modèle type de contrat implicite produit des résultats opposés selon que l'on impose ou non une contrainte budgétaire au système d'assurance-chômage. Lorsqu'il existe une contrainte budgétaire pour l'ensemble du système, le système de bonus-malus permet d'abaisser le taux moyen de cotisations sociales, ce qui, à la marge, dope l'emploi dans son ensemble (Fath et Fuest, 2002).

Le système de bonus-malus est particulièrement efficace lorsque les entreprises ont principalement recours à des licenciements temporaires (OCDE, 2004a). Le Canada tirerait donc probablement plus d'avantages d'un tel système que beaucoup d'autres pays de l'OCDE qui utilisent moins les licenciements temporaires.

NOTES

1. Ceci tient à deux facteurs : à peine plus de la moitié des chômeurs pouvaient prétendre à l'assurance-emploi, les autres ayant soit quitté leur emploi, soit exerçant une activité non couverte par l'assurance-emploi, tel qu'un emploi indépendant, soit n'ayant pas travaillé au cours des douze mois précédents. Parmi les chômeurs qui auraient pu prétendre à l'assurance-emploi, 16 pour cent n'avaient pas accumulé un nombre d'heures de travail rémunéré suffisant pour avoir droit à une prestation.
2. Les réformes de 1996 étant destinées à renforcer le principe d'assurance: les contre-incitations au travail inhérentes au système ont été encore réduites; les critères d'admissibilité ont été à nouveau durcis, moins cependant que lors des réformes antérieures; et certaines mesures de redistribution des revenus ont été mieux ciblées.
3. Pendant la durée de cette expérience, le gouvernement évaluera l'effet du projet pilote sur les participants, sur le marché du travail et sur les actuelles incitations à l'emploi inhérentes au programme d'assurance-emploi.
4. Les ratios prestations/impôts ont été de 14.8 dans la pêche, 5.1 dans la sylviculture, 3.3 dans la construction et 3.2 dans l'agriculture sur les onze années de la période 1986-96. Dans tous les autres secteurs de l'économie, ce ratio a été inférieur à l'unité, ce qui signifie que ces secteurs ont été payeurs nets.
5. On peut en donner pour exemple le fait que trois secteurs (définis au niveau à trois chiffres de la CITI) figurent parmi les secteurs comptant le plus fort pourcentage d'entreprises toujours subventionnées ainsi que parmi les secteurs comptant le plus fort pourcentage d'entreprises n'ayant jamais été subventionnées.

BIBLIOGRAPHIE

- Baicker, K., C. Goldin and L. Katz (1997), “A distinctive system: Origins and Impact of U.S. Unemployment Compensation”, *NBER Working Paper Series* No. 5889, January.
- Canadian Employment Insurance Commission (2004), *Employment Insurance 2003 Monitoring and Assessment Report*, 31 March.
- Corak, M. and W-H. Chen (2003), “Who Benefits from Unemployment Insurance in Canada: Regions, Industries or Individual firms?”, *Social Research and Development Corporation Working Paper Series* 03-07, November.
- De Raaf, S., K. Kapsalis and C. Vincent (2003), “Seasonal Employment and Reliance on Employment Insurance: Evidence from the SLID”, *Social Research and Development Corporation Working Paper Series* 03-04.
- Fath, J. and C. Fuest, (2002), “Temporary Layoffs and Unemployment Insurance: Is experience Rating Desirable?”, *CESifo Working Paper* No. 663 (4), February.
- Gray, D. (2003), “National Versus Regional Financing and Management of Unemployment and Related Benefits: The Case of Canada”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* No. 14.

ANNEXE 3.2

PRESTATIONS ORDINAIRES DANS LE CADRE DE L'ASSURANCE EMPLOI

1. La présente annexe expose les principaux paramètres des prestations ordinaires offertes aux chômeurs dans le cadre du programme assurance-emploi. Ces prestations peuvent être versées aux travailleurs qui perdent leur emploi indépendamment de leur volonté (par exemple du fait d'un manque de travail, de licenciements saisonniers ou collectifs, etc.), qui sont disponibles pour un emploi et aptes à travailler mais qui ne peuvent trouver un emploi.

Critères d'admissibilité

2. Pour pouvoir prétendre aux prestations ordinaires, le demandeur doit être sans emploi et sans rémunération depuis au moins sept jours consécutifs et doit avoir travaillé le nombre requis d'heures assurables au cours de la période de référence, à savoir les 52 semaines précédentes ou la période écoulée depuis sa dernière demande d'indemnisation, selon la période qui est la plus courte. Les heures assurables sont fonctions du lieu de résidence du demandeur et du taux de chômage dans cette région économique au moment du dépôt de la demande d'indemnisation. Seules les heures assurables entrant dans la période de référence sont utilisées pour établir une période de prestations. Néanmoins, la période de référence peut être prolongée jusqu'à un maximum de 104 semaines lorsqu'une personne n'a pu exercer un emploi assurable et n'a pas reçu d'assurance-emploi lorsqu'elle était dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie, blessure, mise en quarantaine ou maternité, ou lorsqu'elle suivait une période de formation ou autre activité liée à l'emploi conformément à l'orientation d'une autorité désignée par Ressources humaines et développement des compétences Canada (HRSDC).

3. La plupart des candidats doivent avoir accumulé entre 420 et 700 heures d'emploi assurables au cours de leur période de référence selon le taux de chômage existant dans leur région économique au moment où ils déposent leur dossier. Dans certains cas, un minimum de 910 heures pendant la période de référence peut être nécessaire, par exemple pour les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active après une absence de deux ans (des dispositions spéciales étant prévues pour les personnes ayant reçu des prestations de maternité ou parentales).

4. La période d'appartenance à la population active est la période de 52 semaines précédant immédiatement le début de la période de référence. Si moins de 490 heures ont été travaillées pendant cette période, l'intéressé doit alors avoir accumulé 910 heures d'emploi au cours de sa période de référence pour pouvoir prétendre à des prestations ordinaires. Le calcul du nombre d'heures prend en compte toutes les heures d'emploi assurables, toutes les heures pour lesquelles des prestations ont été payées ou sont payables (sur la base de 35 heures par semaine, pour chaque semaine de prestations versées), toutes les heures écoulées dans une situation liée à un emploi assurable ou une situation qui empêche le versement de prestations.

Calcul des prestations

5. Un délai de deux semaines (délai de carence) est prévu avant le début du versement des prestations de l'assurance-emploi. Généralement, cette période correspond aux deux premières semaines de l'ouverture de la période de prestations. Néanmoins, si une demande de prestations est réouverte et si le

délai de carence a déjà été écoulé, il ne sera pas à nouveau appliqué. Les revenus reçus (par exemple, congés payés, indemnité de licenciement...) ou dus pendant le délai de carence de deux semaines seront déduits des trois premières semaines pendant lesquelles la prestation sera versée. Les ressources imputées à n'importe quelle semaine du délai de carence sont intégralement déduits du taux de prestation hebdomadaire. Cela signifie que la déduction maximale pour les deux semaines du délai de carence représente le double du taux hebdomadaire de prestation.

6. La période de versement des prestations ordinaires peut aller de 14 semaines au minimum à 45 semaines au maximum, généralement sur une période de 52 semaines¹. Le nombre de semaines de prestations est déterminé à la date de départ de la période de prestations, sur la base du taux de chômage dans chaque région et du nombre d'heures assurables accumulé (**tableau 3.A2.1**). Ce tableau n'inclut pas les semaines supplémentaires de prestations d'assurance-emploi versées dans le cadre du projet pilote lancé le 6 juin 2004.

Tableau 3.A2.1 Nombre de semaines pendant lesquelles les prestations peuvent être versées

Nombre d'heures ouvrées assurées pendant la période de référence	Taux de chômage dans la région de l'intéressé											
	6% et moins	Plus de 6% à 7%	Plus de 7% à 8%	Plus de 8% à 9%	Plus de 9% à 10%	Plus de 10% à 11%	Plus de 11% à 12%	Plus de 12% à 13%	Plus de 13% à 14%	Plus de 14% à 15%	Plus de 15% à 16%	Plus de 16%
420-454									26	28	30	32
455-489								24	26	28	30	32
490-524							23	25	27	29	31	33
525-559						21	23	25	27	29	31	33
560-594					20	22	24	26	28	30	32	34
595-629				18	20	22	24	26	28	30	32	34
60-664			17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
665-699		15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
700-769	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
770-839	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37
840-909	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
910-979	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39
980-1049	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1050-1084	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1085-1154	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
1190-1259	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1260-1329	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1330-1399	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1400-1434	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45
1435-1469	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45
1470-1504	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45
1505-1539	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45
1540-1574	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45
1575-1609	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45
1610-1644	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45
1645-1679	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45
1680-1714	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45
1715-1749	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45
1750-1784	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45
1785-1819	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45	45
1820+	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45	45

Note : Ce tableau ne tient pas compte des semaines supplémentaires d'indemnisation par l'AE dans le cadre du projet pilote lancé le 6 juin 2004.

Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

7. Le taux de base des prestations est de 55 pour cent de la rémunération assurable moyenne à concurrence de 413 dollars canadiens par semaine. Les paiements au titre de l'assurance-emploi constituent un revenu imposable, et les impôts fédéraux et provinciaux/territoriaux (le cas échéant) sont retenus à la source. Un taux plus élevé de prestations (supplément familial) s'applique aux familles à faible revenu (moins de 25 921 dollars canadiens par an) avec enfants et qui touchent la prestation fiscale canadienne pour enfants.

8. Si le demandeur a gagné moins de 225 dollars canadiens au cours d'une semaine (« petites semaines ») à n'importe quel moment pendant les dernières 26 semaines de travail, les gains réalisés pendant ces « petites semaines » peuvent être exclus du calcul du taux de prestation. Le nombre de « petites semaines » qui peut être exclu dépend du « diviseur minimum », qui définit le montant minimum de gains hebdomadaires qui sera pris en compte pour déterminer les prestations hebdomadaires et qui est fonction du taux de chômage régional. Dans les régions où le chômage est de 0 à 6 pour cent, on prend en compte les gains réalisés sur 22 semaines alors que si le chômage est supérieur à 13.1 pour cent, on ne prend en compte que 14 semaines à moins que le demandeur ait travaillé un nombre plus important de semaines ordinaires.

9. Les demandeurs peuvent travailler à temps partiel tout en percevant des prestations ordinaires. Les premiers 50 dollars canadiens ou 25 pour cent des prestations hebdomadaires, selon le chiffre le plus élevé, peuvent être reçus sans que le montant des prestations reçues soit modifié pour la semaine considérée. Les éventuelles sommes gagnées au-delà de ce montant seront déduites à 100 pour cent des prestations.

Cotisations d'assurance-emploi

10. Les cotisations d'assurance-emploi sont versées sur tous les gains à concurrence du salaire maximum annuel qui est de 39 000 dollars canadiens. Cela signifie que les déductions pour l'année 2004 sont de 1.98 dollar canadien pour chaque 100 dollars canadiens de salaire jusqu'à ce que le plafond de 39 000 dollars canadiens ait été atteint. Le montant maximum de la cotisation est donc de 722.20 dollars canadiens pour 2004.

Remboursement des prestations au moment de l'acquittement de l'impôt sur le revenu

11. Une disposition prévoit la reprise par l'impôt des prestations ordinaires d'assurance-emploi (y compris les prestations ordinaires des pêcheurs) par le biais du régime d'imposition du revenu pour les personnes dont le revenu annuel net dépasse 48 750 dollars canadiens. Les remboursements sont de 30 pour cent du revenu net au-delà de ce seuil de 48 750 dollars canadiens perçus au cours de l'année d'imposition ou des prestations ordinaires totales (y compris les prestations ordinaires des pêcheurs) reçues au cours de cette même année, selon le chiffre le moins élevé.

NOTE

NOTE

1. La durée de la période d'indemnisation peut être prolongée jusqu'à 104 semaines, mais le nombre de semaines où la prestation est versée reste inchangé.