

**INSTAURER UN RÉGIME  
D'ASSURANCE-EMPLOI  
INCLUSIF, ÉQUITABLE  
ET RÉSILIENT POUR  
LES TRAVAILLEUSES ET  
TRAVAILLEURS AU CANADA**

*REBÂTIR EN MIEUX*

*JUIN 2021*



**UNIFOR**



## À PROPOS DE NOUS

Unifor est le plus grand syndicat du secteur privé au Canada, représentant 315 000 membres à travers le pays dans tous les grands secteurs de l'économie. Ces secteurs comprennent le transport et la logistique, l'aviation et l'aérospatiale, l'hôtellerie, les soins de santé, les télécommunications, l'exploitation minière, la foresterie, le transport ferroviaire, la vente au détail, la fabrication, etc.

Le syndicat défend tous les travailleurs et travailleuses et leurs droits, au Canada et à l'étranger, et se bat pour de bons emplois, des salaires équitables, des lieux de travail sains et sécuritaires et des services publics, une sécurité du revenu et des programmes sociaux solides. Notre travail est fondé sur les valeurs d'égalité, d'équité et de justice sociale et nous nous efforçons de créer un changement progressiste pour un avenir meilleur.

## INTRODUCTION

---

La pandémie de COVID-19 a eu un effet dévastateur sur l'économie, les travailleuses et travailleurs et les familles du Canada. Les gouvernements ayant été contraints de fermer afin de freiner la propagation du virus et de sauver des vies, des milliers d'entreprises ont aussi fermé leurs portes et des millions de travailleuses et travailleurs mis à pied se sont retrouvés sans revenu. Rien qu'en mars et avril de l'année dernière, près de trois (3) millions d'emplois ont été perdus au Canada.<sup>1</sup> Naturellement, ces travailleuses et travailleurs se sont tournés vers le seul programme gouvernemental qui était censé les aider en période de difficultés économiques—l'assurance-emploi (AE). Cependant, il est vite devenu évident que le régime d'assurance-emploi du Canada, caractérisé par des critères d'admissibilité restrictifs, des taux de prestations faibles et des lacunes importantes dans la couverture des travailleuses et travailleurs, ne fournirait pas le filet de sécurité dont les chômeurs avaient désespérément besoin.

Par conséquent, le gouvernement canadien a été contraint de créer un nouveau programme de prestations temporaires—la Prestation canadienne d'urgence (PCU). Ce programme offrait aux travailleuses et travailleurs qui perdaient leur emploi, voyaient leurs heures de travail réduites ou devaient se mettre en quarantaine ou soigner un membre de leur famille malade de la COVID-19, une prestation forfaitaire de 2 000 \$ par mois. Entre mars et octobre 2020, 8,9 millions de demandes uniques de PCU ont été présentées, tandis que les paiements combinés de la PCU et de prestations d'assurance-emploi ont totalisé près de 82 milliards de dollars.<sup>2</sup>

Avec la réouverture progressive des économies et la reprise de l'emploi, le programme de la PCU a pris fin. Les personnes qui n'avaient toujours pas de travail ont été transférées vers un régime d'assurance-emploi modifié, conçu pour améliorer l'accès et fournir un plus grand soutien du revenu—en faisant avancer les réformes d'admissibilité et les améliorations du programme recommandées depuis longtemps par les défenseurs des travailleuses et travailleurs.<sup>3</sup> L'introduction d'améliorations au programme d'assurance-emploi a été couplée à une nouvelle mesure de soutien du revenu, la Prestation canadienne de la relance économique (PCRE), qui offre un soutien du revenu de base aux travailleuses et travailleurs non admissibles à l'assurance-emploi, y compris les travailleurs à la demande et les travailleurs autonomes. Ces changements apportés à l'assurance-emploi ont permis un meilleur accès au programme, en particulier pour certains des groupes de travailleurs les plus vulnérables qui sont souvent désavantagés de façon disproportionnée par des critères

- 
1. CBC News. « Canada lost 213,000 jobs in January as lockdowns took a giant bite out of the job market »: <https://www.cbc.ca/news/business/canada-jobs-january-1.5902308>
  2. Gouvernement du Canada. Statistiques sur la Prestation canadienne d'urgence et le Programme d'assurance-emploi: <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/reclamations-rapport.html>
  3. Selon Statistique Canada, en janvier 2021, il y avait près de 1,5 million de bénéficiaires réguliers de l'assurance-emploi, ce qui représente une augmentation de 226 % sur 12 mois. En revanche, le nombre maximal de prestataires d'assurance-emploi durant la récession de 2008-2009 était de 822 000. L'assouplissement des critères d'admissibilité au programme, notamment la réduction du nombre d'heures d'emploi assurable requis, a contribué à cette augmentation. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210325/dq210325a-fra.htm>



d'admissibilité plus stricts en raison de la nature de leur travail.<sup>4</sup>

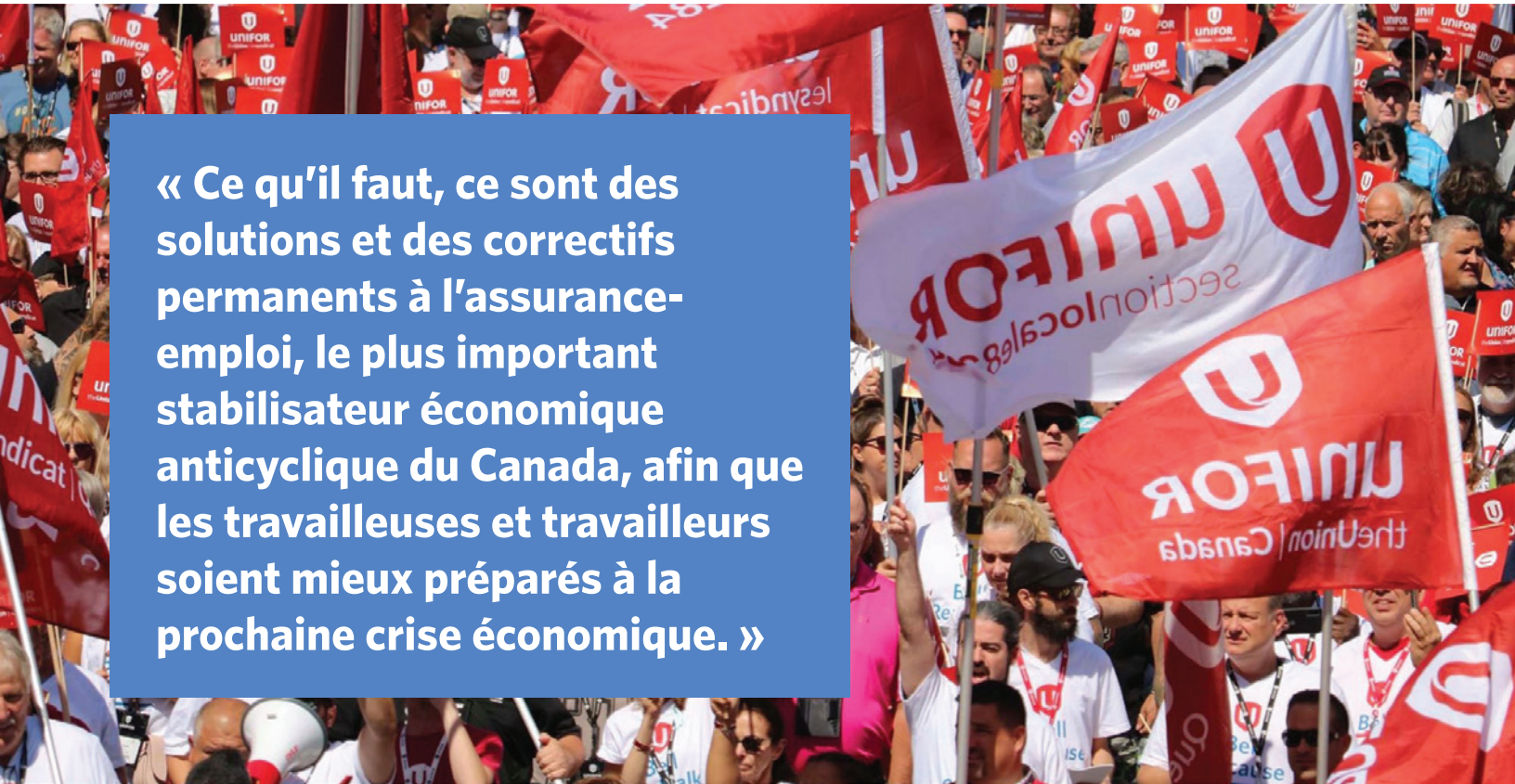
Bien que positifs, ces changements ne sont que temporaires. Ce qu'il faut, ce sont des solutions et des correctifs permanents à l'assurance-emploi, le plus important stabilisateur économique anticyclique du Canada, afin que les travailleuses et travailleurs soient mieux préparés à la prochaine crise économique. Il est maintenant temps d'apporter des changements significatifs et transformateurs pour créer un régime d'assurance-emploi qui soit équitable, accessible et inclusif.

Unifor, ainsi qu'un certain nombre d'alliés et de partenaires syndicaux et communautaires à travers le pays, espèrent que le gouvernement fédéral honorera ses engagements décrits dans la plus récente lettre de mandat du Premier ministre à la ministre fédérale de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes handicapées. Cette lettre confie à la ministre le mandat d'entreprendre la modernisation du régime d'assurance-emploi du Canada afin de répondre aux besoins des travailleuses et travailleurs du 21<sup>e</sup> siècle, tout en examinant les domaines où les prestations peuvent être élargies.

Nous savons que ces changements sont possibles. Nous l'avons vu se produire. La création, le déploiement et l'utilisation rapides de la PCU et de la PCRE, ainsi que les changements rapides apportés aux règles d'admissibilité à l'assurance-emploi, ont démontré qu'un programme de soutien du revenu accessible, adapté et équitable est réalisable. Tout ce qu'il fallait, c'était la volonté politique, le courage, l'action et les ressources pour y parvenir. Nous espérons que les décideurs continueront à faire preuve d'un leadership audacieux et qu'ils créeront un régime d'AE qui bénéficie à tous les travailleurs.

---

4. Statistique Canada. « Assurance-emploi, octobre 2020 »: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/201217/dq201217a-fra.htm>



**« Ce qu'il faut, ce sont des solutions et des correctifs permanents à l'assurance-emploi, le plus important stabilisateur économique anticyclique du Canada, afin que les travailleuses et travailleurs soient mieux préparés à la prochaine crise économique. »**

## ÉVOLUTION DE L'AE: COMMENT EN SOMMES-NOUS ARRIVÉS-LÀ?

---

Le fait que le régime d'assurance-emploi était mal préparé à faire face à un afflux massif de demandeurs pendant une crise économique n'est pas une surprise pour les défenseurs syndicaux et communautaires. Au fil des ans, d'innombrables rapports ont été produits pour examiner l'état général (et les échecs) de l'AE, tout en formulant des recommandations concrètes sur la façon de rétablir les prestations d'AE pour protéger les travailleuses et travailleurs, tout en le modernisant pour qu'il tienne compte des réalités du marché du travail actuel, de plus en plus précaire.

Les problèmes de l'assurance-emploi dont on est témoin aujourd'hui remontent directement aux changements de politique qui ont commencé dans les années 1990 sous le premier ministre conservateur Brian Mulroney et se sont intensifiés sous les libéraux de Jean Chrétien. Ces changements étaient fondés sur des allégations non fondées selon lesquelles les travailleuses et travailleurs abusaient du système et sur la croyance idéologique capitaliste (non fondée) selon laquelle de généreuses prestations de chômage dissuaderaient les gens de trouver du travail. Selon cette logique tordue, restreindre les prestations pour les personnes sans revenu était bon pour l'économie. Par conséquent, les changements apportés au régime par le gouvernement comprenaient la réduction du montant des prestations, la réduction de la durée des prestations, le retrait des contributions financières fédérales au programme, des conditions d'admissibilité et d'entrée plus strictes, y compris le fait que les personnes quittant volontairement leur emploi ne soient plus admissibles aux prestations, la récupération des prestations pour les réitérants et la transformation du régime d'assurance-chômage en assurance-emploi.<sup>5</sup>

Une fois ces changements concrétisés, le régime qui avait été créé pour agir comme un stabilisateur économique—en aidant les travailleuses et travailleurs en période d'incertitude économique tout en les maintenant sur le marché du travail lorsqu'ils sont entre deux emplois—est devenu l'ombre de lui-même. Les taux de couverture de l'assurance-emploi ont chuté, passant de 80 % en 1990 à 44,5 % en 2008. Avant la pandémie, seulement 40 % des travailleuses et travailleurs sans emploi au Canada, en moyenne, recevaient des prestations d'assurance-emploi<sup>6</sup>—presque le même taux de couverture que lorsque le programme a été lancé il y a plus de 80 ans. Le montant moyen des prestations régulières hebdomadaires d'assurance-emploi, lorsqu'il est ajusté en fonction de l'inflation, a à peine bougé entre 1990 et 2010, passant de 344 \$ à 347 \$.<sup>7</sup> De plus, entre 1997 et 2010, le nombre moyen d'hommes bénéficiaires réguliers de l'assurance-emploi a augmenté de 17 %, alors qu'il n'a augmenté que de 2 % pour les femmes.<sup>8</sup>

---

5. Len Zhengxi. « Employment Insurance in Canada: Policy Changes »: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/75-001-x/1998002/article/3828-eng.pdf?st=P3DlcXP7>

6. Dans les centres urbains plus grands et plus peuplés, comme Toronto, les taux de couverture de l'assurance-emploi étaient aussi bas que 20 %. Globe and Mail. « How to make Employment Insurance more Accessible »: <https://www.theglobeandmail.com/report-on-business/rob-commentary/how-to-make-employment-insurance-more-accessible/article23015874/>

7. Chiffres ajustés pour refléter les dollars de 2010. Statistique Canada. Tableau 14-10-0180-01 Programme d'assurance-emploi, prestations hebdomadaires moyennes selon la province et le genre de prestations

8. Statistique Canada. Tableau 14-10-0009-01 Prestataires d'assurance-emploi selon le genre de prestations de revenu, données mensuelles non-désaisonnalisées

---

## ÉVOLUTION DE L'AE: COMMENT EN SOMMES-NOUS ARRIVÉS-LÀ?

La nature changeante du marché du travail a exacerbé ce déclin de la couverture de l'assurance-emploi. À mesure que les emplois sont devenus plus précaires, caractérisés par le travail à temps partiel, temporaire, contractuel, occasionnel et l'économie du travail à la demande, les travailleuses et travailleurs ont eu encore plus de mal à atteindre le seuil d'admissibilité élevé. Les changements apportés à l'assurance-emploi n'ont donc fait que diminuer le pouvoir sur le marché du travail des travailleuses et travailleurs à la recherche de meilleures possibilités d'emploi avec de meilleurs salaires et conditions de travail. Le fait de restreindre l'accès à un filet de sécurité sociale a permis aux employeurs de bas salaires d'avoir à leur disposition un plus grand bassin de travailleuses et travailleurs sans emploi. Cette stratégie politique délibérée a cimenté et accéléré le modèle de la main-d'œuvre précaire à l'échelle nationale.<sup>9</sup>

Pour les travailleurs à faible revenu, les femmes, les Noirs, les travailleurs de couleur, les autochtones, les nouveaux arrivants, les jeunes travailleurs et les personnes ayant une incapacité, il s'agit d'un recul à deux niveaux. Premièrement, ils sont représentés de manière disproportionnée dans les emplois précaires à bas salaire,<sup>10</sup> mais aussi plus susceptibles d'être exclus de l'accès aux prestations d'assurance-emploi—malgré une plus grande part de leur revenu dans le programme.<sup>11</sup> Les travailleuses et travailleurs migrants connaissent également une situation similaire, puisque les cotisations d'assurance-emploi sont déduites de leurs chèques de paie, malgré le fait qu'ils ne sont souvent pas admissibles aux prestations ou, comme dans le cas des prestations parentales, qu'elles leur sont carrément refusées.

L'accès aux prestations étant restreint, l'excédent du compte de l'assurance-emploi atteint la somme énorme de 57 milliards de dollars. Cependant, plutôt que de réinvestir cet argent dans le régime en augmentant le niveau des prestations, en offrant des programmes de formation à l'emploi ou en développant les compétences, le gouvernement fédéral l'a tout simplement versé dans ses réserves générales pour équilibrer le budget et payer les réductions d'impôt. Pendant ce temps, les chômeurs dont les demandes étaient rejetées devaient choisir entre accepter n'importe quel emploi, peu importe s'il correspondait à leurs compétences et qualifications, accumuler des dettes ou demander l'aide sociale.<sup>12</sup> Pendant la récession de 2008-2009, par exemple, la Colombie-Britannique et l'Ontario (deux provinces où le taux de prestations d'assurance-emploi est faible) ont vu les demandes d'aide sociale augmenter de 19 % et de 32 %.

---

9. Global News. « New EI rules take aim at frequent users, force workers to accept lower pay »: <https://globalnews.ca/news/248836/new-ei-rules-take-aim-at-frequent-users-force-workers-to-accept-lower-pay/>

10. Centre canadien de politiques alternatives. « Women, work and COVID-19 Priorities for supporting women and the economy »: <https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2021/03/Women%20work%20and%20COVID.pdf>

11. Centre canadien de politiques alternatives. « Employment Insurance program is failing to support low-wage workers: Report »: <https://www.policyalternatives.ca/newsroom/news-releases/employment-insurance-program-failing-support-low-wage-workers-report>

12. Centre canadien de politiques alternatives. « Canada's Declining Social Safety Net: The Case for EI Reform »: [https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National\\_Office\\_Pubs/2009/Canadas\\_Declining\\_Safety\\_Net.pdf](https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National_Office_Pubs/2009/Canadas_Declining_Safety_Net.pdf)



## ÉVOLUTION DE L'AE: COMMENT EN SOMMES-NOUS ARRIVÉS-LÀ? —————

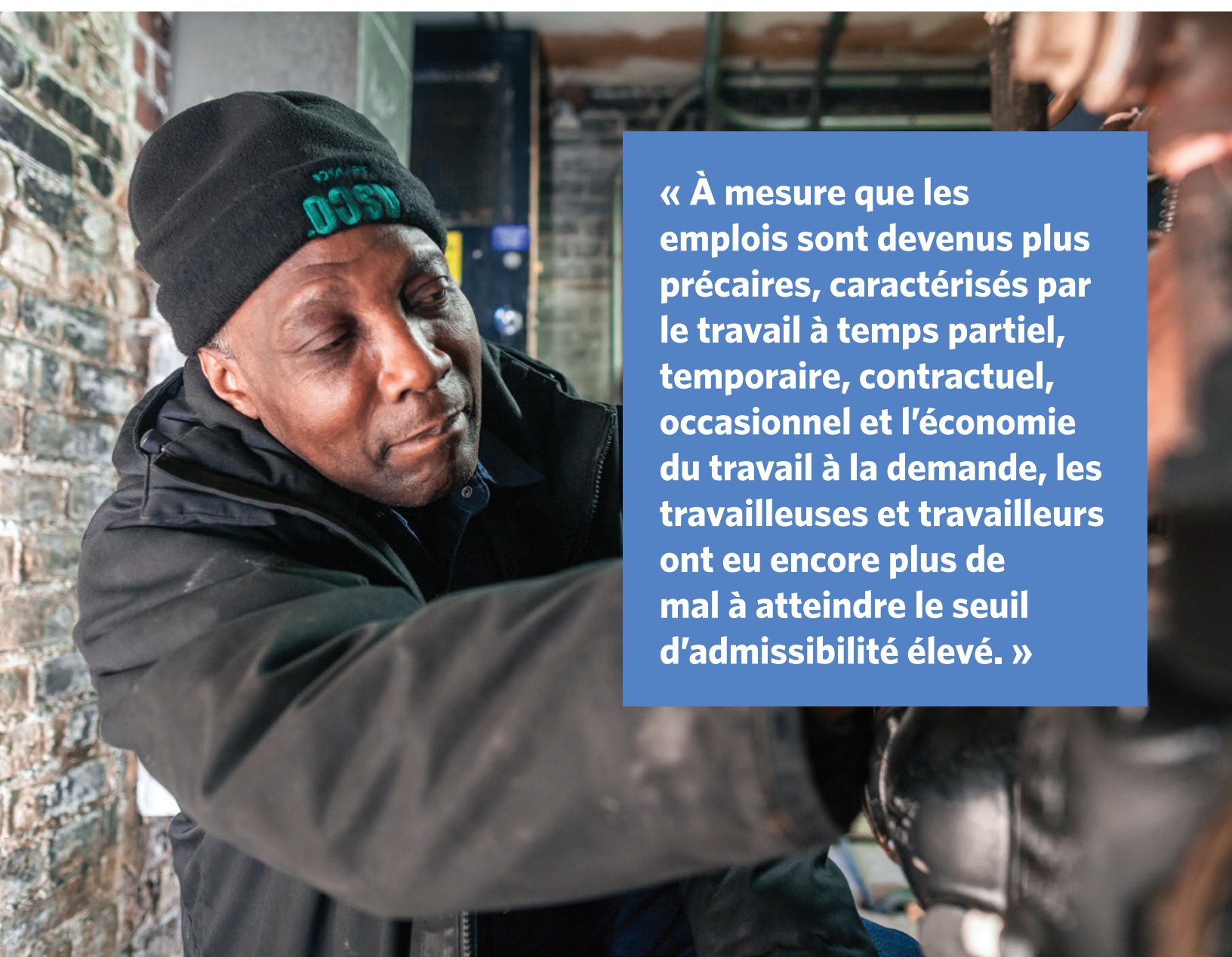
Pendant ce temps, au Québec, où les taux de prestations d'assurance-emploi étaient plus élevés, les clients de l'aide sociale n'ont augmenté que de 2 %.<sup>13</sup>

Devant la crise que vivent les travailleuses et travailleurs, des campagnes locales et nationales organisées par des défenseurs communautaires et syndicaux ont vu le jour dans tout le pays et les appels à des réformes substantielles de l'assurance-emploi semblaient avoir atteint leur apogée. Soutenus par les statistiques, les recherches, la couverture médiatique et les témoignages sur le terrain des chômeurs eux-mêmes, il semblait que le changement était à l'horizon. Cependant, le changement a été lent à se matérialiser. Depuis, quelques changements mineurs ont été introduits par le gouvernement libéral de Trudeau à partir de 2016,<sup>14</sup> mais de nombreux problèmes structurels fondamentaux subsistent.

---

13. Mowat Centre for Policy Innovation. « Help Wanted: How Well did the EI Program Respond During Recent Recessions? »: [https://munkschool.utoronto.ca/mowatcentre/wp-content/uploads/publications/10\\_help\\_wanted.pdf](https://munkschool.utoronto.ca/mowatcentre/wp-content/uploads/publications/10_help_wanted.pdf)

14. CBC News. « Trudeau tracker: Have the Liberals delivered on their EI election promises? »: <https://www.cbc.ca/news/politics/trudeau-tracker-ei-jobs-1.3521631>



**« À mesure que les emplois sont devenus plus précaires, caractérisés par le travail à temps partiel, temporaire, contractuel, occasionnel et l'économie du travail à la demande, les travailleuses et travailleurs ont eu encore plus de mal à atteindre le seuil d'admissibilité élevé. »**

En juin 2020, Unifor a publié un document de politique publique ambitieux intitulé Feuille de route d'Unifor pour une relance économique équitable, inclusive et résiliente, qui sert de base à la campagne nationale connexe du syndicat intitulée Rebâtir en mieux.<sup>15</sup> Alors que le gouvernement fédéral cherchait à se remettre sur pied et à reconstruire l'économie après les ravages de la pandémie, Unifor voulait s'assurer que les gouvernements profitent de cette occasion pour bâtir une économie qui améliore la qualité et le niveau de vie de tous les Canadiens et qui protège mieux les travailleuses et travailleurs lors de toute crise économique future. Le syndicat a élaboré une série de recommandations politiques concrètes visant à atteindre ces objectifs dans des domaines clés tels que les infrastructures essentielles, la capacité industrielle nationale, les mesures de soutien aux entreprises, les emplois verts et la sécurité du revenu.

Pour rebâtir en mieux, il est essentiel de reconstruire le filet de sécurité sociale du Canada, qui s'est érodé depuis bien trop longtemps. Cependant, le rafistolage n'est plus une option. Ce qu'il faut, c'est une série de changements audacieux et complets qui aboutiront à la création de solides programmes de sécurité du revenu qui seront là lorsque les gens en auront le plus besoin. Pour y parvenir, il faudra repenser fondamentalement le rôle que jouent les programmes de sécurité du revenu dans notre société—un rôle qui se dissocie du cadre actuel qui décourage, restreint et pénalise ceux qui cherchent de l'aide et qui considère les bénéficiaires de prestations comme des fraudeurs potentiels.

Les programmes nationaux de sécurité du revenu devraient viser à protéger tous les travailleurs et travailleuses. Pour ce faire, ils doivent reposer sur des principes clés d'universalité, d'accessibilité, d'équité, de justice, de flexibilité, de compassion et de simplicité—et comme l'expérience de la COVID-19 nous l'a appris, ils doivent également être résilients et fiables.

Bon nombre de ces principes ont été mis en œuvre lorsque le gouvernement fédéral a créé la PCU et lorsque des changements temporaires ont été apportés à l'assurance-emploi, notamment la réduction du nombre d'heures admissibles, l'établissement d'un niveau de prestations de base et l'élimination des périodes d'attente, afin de protéger un plus grand nombre de travailleuses et travailleurs. Comme prévu, la couverture de l'assurance-emploi a augmenté, couvrant près de 75 % des chômeurs (et 80 % des femmes) en novembre 2020.<sup>16</sup> En mars 2021, l'adoption par le gouvernement fédéral du projet de loi C-24 a permis d'augmenter temporairement le nombre de semaines de prestations pour les travailleuses et travailleurs sans emploi (jusqu'à un maximum de 50 semaines) et d'améliorer l'accès aux prestations spéciales de l'assurance-emploi pour les travailleurs indépendants.<sup>17</sup>

---

15. Unifor. « Feuille de route pour une relance équitable, inclusive et résiliente » : <https://rebatirenmeieux.unifor.org>

16. Unifor. « Alors que la pandémie fait rage, il est temps de réformer l'assurance-emploi pour de bon » : <https://www.unifor.org/fr/blogue/alors-que-la-pandemie-fait-rage-il-est-temps-de-reformer-l-assurance-emploi-pour-de-bon>

17. Emploi et Développement social Canada. « Un meilleur soutien aux travailleurs et à leur famille grâce à l'adoption de la loi sur l'assurance-emploi et à l'entrée en vigueur du règlement sur les prestations de relance » : <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/un-meilleur-soutien-aux-travailleurs-et-a-leur-famille-grace-a-l-adoption-de-la-loi-sur-l-assurance-emploi-et-a-l-entree-en-vigueur-du-reglement-sur-les-prestations-de-la-relance-854186982.html>



## REBÂTIR EN MIEUX

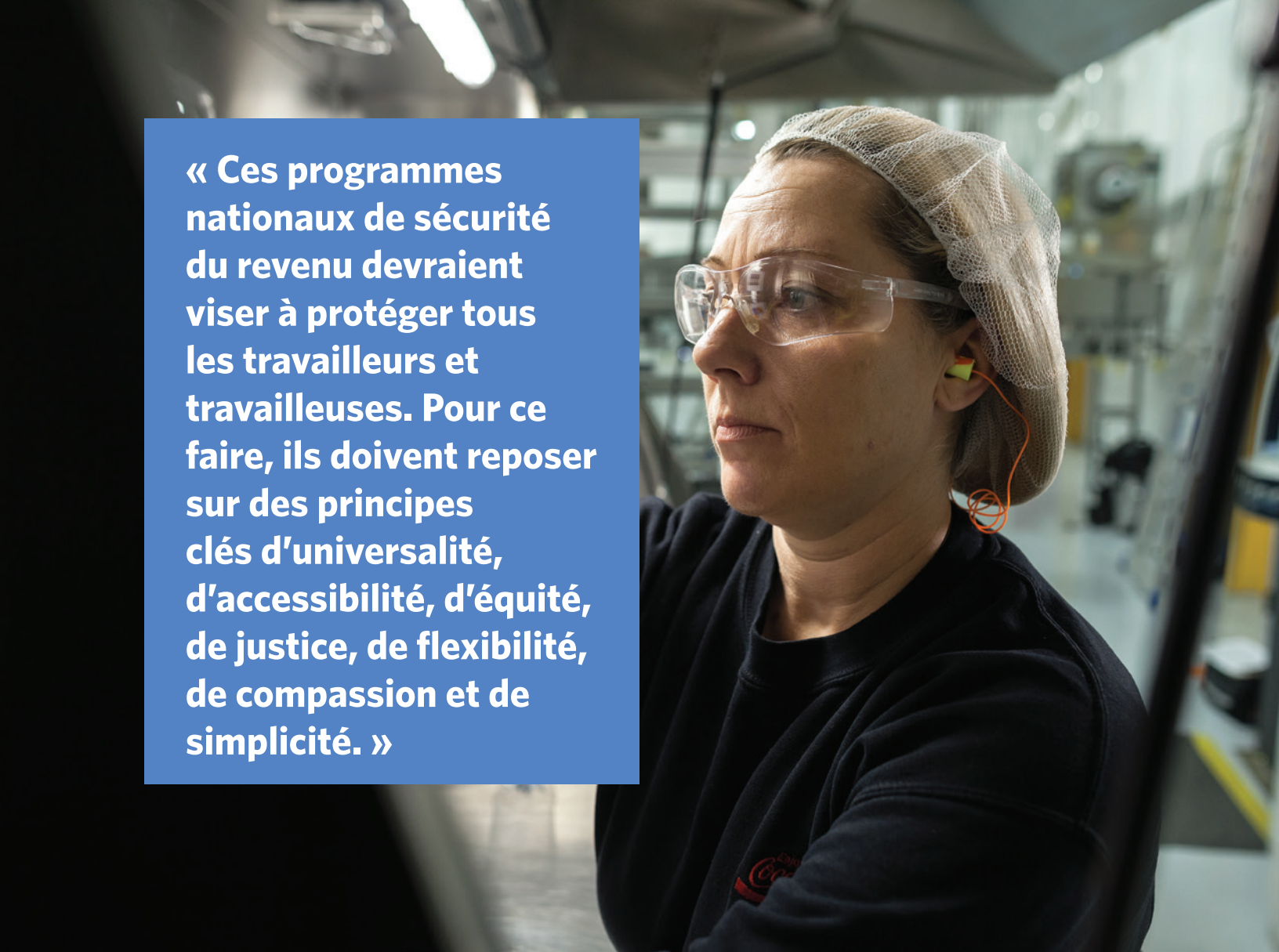
---

Plus récemment, le budget fédéral de 2021 a ajouté une série de mesures temporaires supplémentaires en matière d'assurance-emploi, tout en promettant de mener des consultations multilatérales sur les réformes futures et à long terme de l'assurance-emploi. Le budget libéral a également promis de prolonger de façon permanente les prestations de maladie de 15 à 26 semaines, ce qui devrait prendre effet à l'été 2022.<sup>18</sup>

Il est clair que l'assurance-emploi doit revenir à ses racines, c'est-à-dire être un régime de prestations sociales facile à comprendre, accessible et inclusif, fondé sur la sécurité économique et non sur des principes actuariels. Les récents changements apportés par le gouvernement fédéral à l'assurance-emploi ont suscité beaucoup d'optimisme quant au fait que notre régime d'assurance-emploi connaîtra très bientôt des réformes essentielles. Alors que le marché du travail canadien devient de plus en plus précaire et que l'avenir professionnel des gens est incertain, le besoin d'un système d'AE renforcé n'a jamais été aussi grand.

---

18. Gouvernement du Canada. « Une relance axée sur les emplois, la croissance et la résilience. » <https://www.budget.gc.ca/2021/home-accueil-fr.html>

A woman in a dark blue long-sleeved shirt, safety glasses, and a white hairnet is looking off to the side in a factory or industrial setting. The background is slightly blurred, showing machinery and equipment.

**« Ces programmes nationaux de sécurité du revenu devraient viser à protéger tous les travailleurs et travailleuses. Pour ce faire, ils doivent reposer sur des principes clés d'universalité, d'accessibilité, d'équité, de justice, de flexibilité, de compassion et de simplicité. »**

## 1. Critères d'admissibilité à l'assurance-emploi (AE)

- i. Améliorer l'accessibilité à l'assurance-emploi en remplaçant la norme variable d'admissibilité (NVA) par une norme d'admissibilité normalisée de 360 heures dans l'ensemble du Canada et en fondant les heures et la durée d'admissibilité des demandes existantes sur la période la plus favorable.***

Les règles d'admissibilité aux prestations régulières de l'AE et la norme variable d'admissibilité (NVA) exigent entre 420 et 700 heures d'emploi assurable. La NVA dépend actuellement du taux de chômage de la région où vivent les demandeurs. La pandémie de COVID-19 a mis à nu bon nombre des rigidités et des complexités structurelles de l'assurance-emploi, la rendant largement inaccessible à la plupart des travailleuses et travailleurs, en particulier ceux à faible revenu.<sup>19</sup> L'introduction de mesures temporaires visant à abaisser les seuils d'admissibilité—y compris un crédit unique spécial de 300 heures assurables—a créé les conditions politiques d'un système de sécurité du revenu plus équitable et plus inclusif. Unifor estime que l'annonce, dans le budget fédéral de 2021, d'un critère d'admission universel normalisé de 420 heures est un pas dans la bonne direction, mais demande instamment au gouvernement d'augmenter le nombre d'heures assurables à 360 heures universellement applicables.

- ii. Éliminer toutes les exclusions pour avoir quitté un emploi afin de reprendre des études ou de s'occuper de responsabilités familiales et retirer l'exclusion pour avoir été renvoyé ou avoir démissionné.***

À l'instar de la recommandation du Congrès du travail du Canada sur l'exclusion de l'assurance-emploi, Unifor croit qu'à la suite des réformes de l'assurance-emploi des années 1990, les règles sur la cessation volontaire sont devenues plus restrictives. Aujourd'hui, les travailleuses et travailleurs réputés avoir quitté volontairement leur emploi ou avoir été licenciés pour cause de mauvaise conduite présumée sont complètement exclus de l'accès aux prestations régulières d'AE. On croit généralement à tort que ces travailleuses et travailleurs sont négligents et qu'ils ne méritent pas de recevoir des prestations de sécurité du revenu. En fait, les travailleuses et travailleurs qui ont quitté leur emploi pour retourner aux études, s'occuper de leurs responsabilités familiales ou qui ont été forcés de quitter volontairement leur emploi en raison d'un harcèlement, d'une violence ou d'un mécontentement non signalés sur le lieu de travail—sont injustement privés de prestations.

---

19. Richardo Tranjan. « Towards an Inclusive Economy: Synching EI to the Reality of Low Wage Work »: <https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/Ontario%20Office/2019/06/Towards%20an%20Inclusive%20Economy.pdf>

Depuis la fin des années 1980, la proportion de chômeurs recevant des prestations d'assurance-emploi est passée de plus de 80 % à moins de 40 % aujourd'hui; la moitié de cette baisse est due à des modifications restrictives du régime d'assurance-emploi, principalement en raison de l'exclusion des travailleuses et travailleurs qui démissionnent ou sont licenciés.<sup>20</sup> Cela affecte les travailleuses et travailleurs à faible revenu de manière disproportionnée. En 2017, près de 20 % des travailleuses et travailleurs sans emploi à bas salaire avaient versé suffisamment de cotisations d'AE pour être admissibles, mais ont été disqualifiés parce qu'ils n'avaient pas de motifs de cessation d'emploi « valables ».

Dans un système d'assurance-emploi plus équitable, les cessations d'emploi « valables » sont identifiées et justifiées, y compris pour aller à l'école ou pour s'occuper de responsabilités familiales. Toute retenue de prestations pour des raisons jugées « invalides » devrait être limitée.

**iii. Éliminer le calcul des indemnités de départ, y compris l'affectation des indemnités de départ et de cessation d'emploi au début d'une demande d'assurance-emploi, et supprimer les mesures de récupération de l'aide sociale.**

L'une des mesures les plus punitives du système d'assurance-emploi du Canada est l'affectation des indemnités de départ et de cessation d'emploi au début d'une demande d'assurance-emploi, ce qui ne tient pas compte de leur objectif distinct en tant que compensation pour les coûts d'adaptation lorsque les travailleuses et travailleurs doivent chercher un nouvel emploi. Il s'agit également d'un calcul excessivement complexe pour Service Canada, ce qui entraîne des erreurs, des paiements en trop et des appels qui devraient être évités à un moment critique pour les travailleuses et travailleurs qui ont besoin d'un soutien du revenu.

Les travailleuses et travailleurs qui ont accès aux prestations d'aide sociale doivent également faire face à la récupération des prestations d'assurance-emploi par leur province respective, à raison d'un dollar pour un dollar, ce qui constitue une mesure punitive inutile pour des travailleuses et travailleurs vulnérables et à faible revenu.<sup>21</sup>

Les indemnités de licenciement et de fin d'emploi ainsi que les prestations d'aide sociale servent d'amortisseurs pour les travailleuses et travailleurs licenciés. Bien qu'Unifor se réjouisse de l'annonce faite dans le budget fédéral de 2021 de simplifier les règles relatives au calcul des indemnités de cessation d'emploi et à la cession des indemnités de départ et de licenciement, le syndicat reste fermement convaincu que les travailleuses et travailleurs doivent recevoir la totalité de ce qui leur est dû et qu'ils ne doivent faire face à aucune pénalité ou récupération.

---

20. David Gray and Colin Busby. « Unequal Access: Making Sense of EI Eligibility Rules and How to Improve Them, C.D. Howe Institute Commentary No. 450, 2016. »: [https://www.cdhowe.org/sites/default/files/attachments/research\\_papers/mixed/Commentary\\_450.pdf](https://www.cdhowe.org/sites/default/files/attachments/research_papers/mixed/Commentary_450.pdf)

21. Greg Thomson. « Why Do Provinces Often Confiscate Federal Benefits From People Who Clearly Need Them? »: <https://aoda.ca/why-do-provinces-often-confiscate-federal-benefits-from-people-who-clearly-need-them/>



- iv. Veiller à ce que les règles relatives au travail pendant une période de prestations ne récupèrent pas les prestations dès le premier dollar de revenu, et garantir l'accès aux prestations pour les travailleuses et travailleurs qui occupent plusieurs emplois à temps partiel.**

Le fait de travailler pendant une période de prestations réduit actuellement les prestations d'assurance-emploi de 50 % de la rémunération, et ce, dès le premier dollar gagné. Cette situation est manifestement injuste pour les travailleuses et travailleurs à faible salaire, et les nouvelles règles de l'AE devraient corriger cette situation. Le programme Travail pendant une période de prestations devrait protéger les revenus d'emploi et empêcher que les prestations soient récupérées jusqu'à ce qu'un seuil de revenu minimum soit atteint, de façon similaire à l'approche adoptée pour la Prestation canadienne de la relance économique (seuil fixé à 38 000 \$, excluant les revenus de la PCRE). De plus, les travailleuses et travailleurs qui font face à une diminution soudaine de leurs heures ne doivent pas passer entre les mailles du filet.

Les règles de l'assurance-emploi doivent faire en sorte que les personnes dont les heures de travail sont réduites ou qui occupent plusieurs emplois à temps partiel ne soient pas éliminées en raison de la condition d'admissibilité à l'assurance-emploi de sept jours sans rémunération ou sans travail.

- v. Travailler avec les ministères fédéraux concernés pour s'assurer que tous les travailleurs et travailleuses migrants au Canada ont un accès complet aux prestations régulières et spéciales de l'assurance-emploi, aux permis de travail ouverts et à l'accès au statut d'immigrant permanent.**

Les règlements et les obstacles administratifs actuels limitent la capacité des travailleurs migrants<sup>22</sup> à accéder aux prestations d'assurance-emploi. Les conditions préalables actuelles du régime, telles que la possession d'un permis de travail valide, d'un numéro d'assurance sociale et le fait de demeurer au Canada tout en étant disponible et en cherchant activement du travail, ont une incidence négative sur l'admissibilité. Pour une majorité de travailleuses et travailleurs migrants, ces conditions sont très difficiles à remplir en raison de leur statut temporaire, des permis de travail fermés qui sont liés à un seul employeur, des exigences fédérales en matière d'immigration, des longs délais de traitement des permis de travail et du manque d'information sur le régime disponible dans leur langue maternelle. Pendant ce temps, des travailleuses et travailleurs migrants admissibles à des prestations sont injustement refusés par des employés de Service Canada mal informés.

---

22. Bien que nous considérions les travailleuses et travailleurs migrants comme ceux qui arrivent par le biais de programmes fédéraux, tels que le Programme des aidants naturels, le Programme des travailleurs agricoles saisonniers et le Programme des travailleurs étrangers temporaires, nous reconnaissons également d'autres catégories de travailleurs migrants – à savoir les étudiants internationaux, les demandeurs d'asile et les travailleurs sans papiers – qui font face à leurs propres difficultés d'accès à l'assurance-emploi que le gouvernement fédéral doit résoudre.

## RECOMMANDATIONS

---

De plus, les règlements discriminatoires mis en place par le gouvernement fédéral depuis 2012 empêchent les travailleuses et travailleurs migrants d'avoir accès aux prestations parentales de l'assurance-emploi.

Assurer le plein accès aux prestations régulières et spéciales de l'AE pour les travailleuses et travailleurs migrants nécessite une collaboration interministérielle pour faciliter la formation adéquate du personnel, l'octroi de permis de travail ouverts et l'accès au statut d'immigrant permanent pour tous les migrants au Canada.

### **vi. *Élargir les prestations d'assurance-emploi pour couvrir de plus longues périodes de congé pour violence familiale ou sexuelle***

Les congés payés pour violence familiale et sexuelle sont des mesures de soutien cruciales pour que les travailleuses n'aient pas à choisir entre leur emploi et leur sécurité. Dans toutes les juridictions canadiennes, à l'exception de l'Alberta, le congé pour violence familiale est désormais un congé payé qui peut être pris par périodes intermittentes d'un jour ou plus. Le congé pour violence sexuelle est également traité de la même manière dans sept provinces différentes. Unifor estime que tous les congés pris par intermittence devraient continuer à être payés par l'employeur. Cependant, actuellement, dans six provinces, un congé continu plus long, pouvant aller jusqu'à (dans certains cas) 15 ou 16 semaines, est offert aux travailleuses et travailleurs pour un congé pour violence familiale ou sexuelle. Ces congés plus longs ne seront possibles que si des aides au revenu sont disponibles, la sécurité économique étant un indicateur clé de la sécurité.<sup>23</sup> Les travailleurs, en particulier les femmes, courent le plus grand risque d'être assassinés lorsqu'ils quittent une relation abusive et pendant une certaine période par la suite. La possibilité de prendre un congé prolongé avec protection de l'emploi, en plus des jours de congé plus courts, avec le soutien du programme d'assurance-emploi, augmenterait la sécurité des personnes confrontées à la violence familiale ou sexuelle.

Unifor recommande au gouvernement d'étendre les prestations d'assurance-emploi pour couvrir ces périodes plus longues de congé pour violence familiale ou sexuelle. Il ne devrait y avoir aucune période d'attente pour avoir accès à ces prestations. Les jours de congé plus courts et intermittents devraient continuer à être payés par l'employeur en vertu des normes d'emploi et/ou de la législation du travail. L'élargissement de la couverture de l'assurance-emploi ne devrait pas compromettre involontairement le congé intermittent payé par l'employeur.

---

23. Western Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children : [http://www.vawlearningnetwork.ca/our-work/issuebased\\_newsletters/issue-10/index.html](http://www.vawlearningnetwork.ca/our-work/issuebased_newsletters/issue-10/index.html)

**vii. Améliorer l'accès à l'AE pendant les conflits du travail, y compris aux prestations pour les travailleuses et travailleurs pendant un lock-out.**

Le libellé actuel de la Loi sur l'assurance-emploi stipule que si un prestataire perd son emploi ou est incapable de reprendre son emploi en raison d'un arrêt de travail attribuable à un conflit de travail où le demandeur est employé, il n'a pas le droit de recevoir des prestations :

- a. jusqu'à la fin de l'arrêt de travail, et
- b. jusqu'au jour où il occupe régulièrement un autre emploi assurable, selon la première éventualité.<sup>24</sup>

Récemment, les membres d'Unifor ont dû faire face à plusieurs conflits de travail—initiés par le lock-out de l'employeur et, dans certains cas, y compris ceux aggravés par l'embauche de travailleurs de remplacement par les employeurs. Les travailleuses et travailleurs en lock-out subissent une perte de revenus sans que ce soit de leur faute, et sont généralement confrontés à des conflits prolongés. Cette iniquité a été soulignée dans des décisions judiciaires et devrait être corrigée en permettant aux travailleuses et travailleurs d'être admissibles aux prestations d'AE lorsqu'ils sont engagés dans un conflit de travail dû à un lock-out de l'employeur.<sup>25</sup> L'accès aux prestations spéciales de l'AE pendant un conflit devrait également être réaffirmé.

De plus, les règles de l'assurance-emploi exigent qu'à la fin d'un arrêt de travail, la production et l'emploi atteignent 85 % des niveaux antérieurs au différend avant que les travailleuses et travailleurs puissent recevoir des prestations d'assurance-emploi. Les travailleuses et travailleurs devraient pouvoir être admissibles à l'assurance-emploi dès la fin d'un arrêt de travail s'ils demeurent sans travail.

**viii. Augmenter le seuil de recouvrement et de récupération de l'impôt sur l'AE.**

Quelles que soient les prestations d'AE que les prestataires reçoivent, les paiements sont traités comme un revenu imposable. Toutefois, si le revenu net d'un particulier dépasse 70 375 \$, les prestataires de l'AE doivent rembourser 30 % du moindre du revenu net dépassant 70 375 \$ ou du total des prestations régulières versées au cours de l'année d'imposition.<sup>26</sup>

---

24. Gouvernement du Canada. « Loi sur l'assurance-emploi (S.C. 1196, c.23) » : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fr/lois/E-5.6/page-11.html>

25. Pour un exemple récent, voir « Des travailleurs en lock-out obtiennent l'assurance-emploi », Unifor. <https://www.unifor.org/fr/des-travailleurs-en-lock-out-obtiennent-lassurance-emploi>

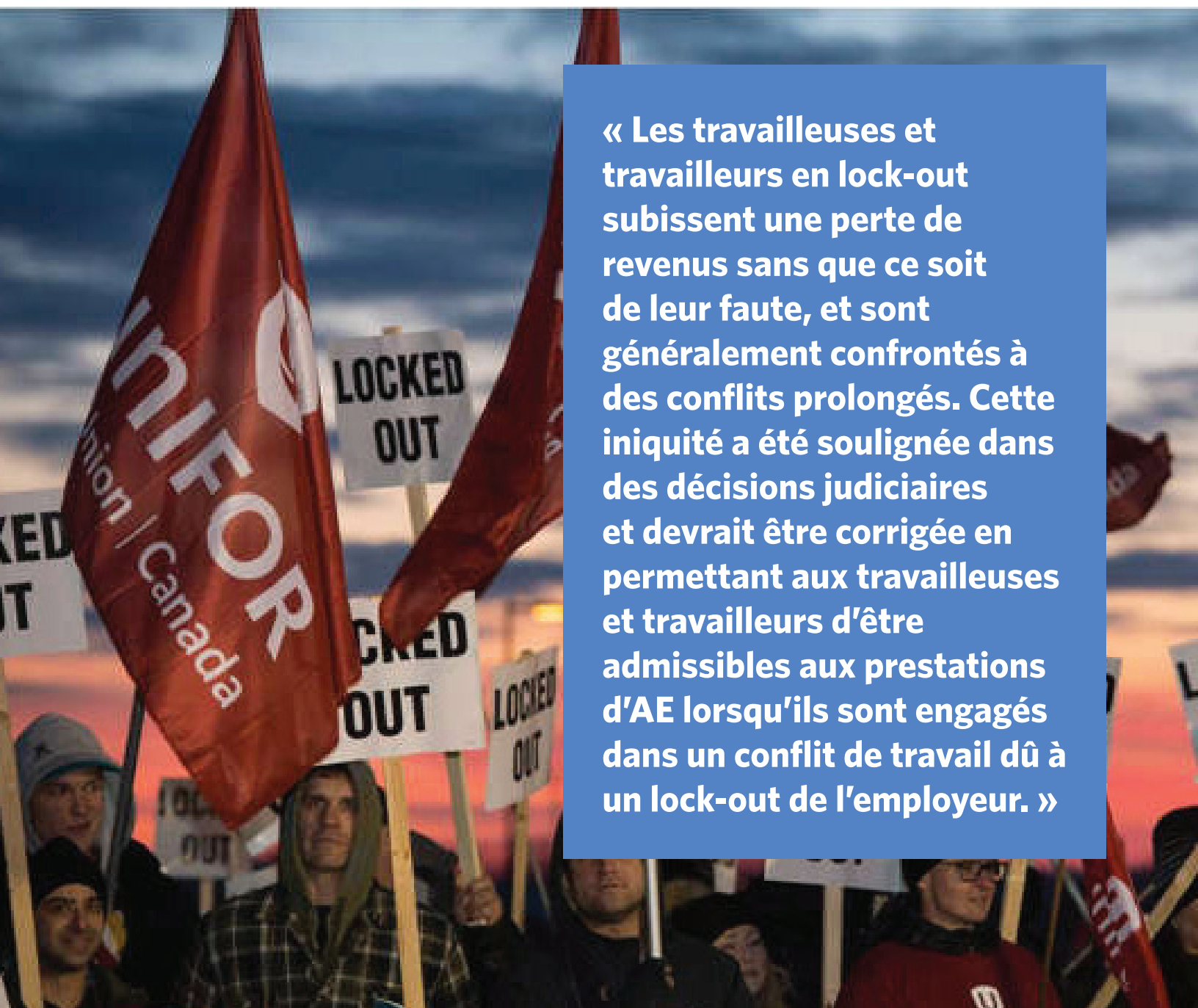
26. Gouvernement du Canada. « Assurance-emploi et remboursement des prestations au moment de la déclaration d'impôt » : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/remboursement.html>



## RECOMMANDATIONS

---

Les prestations d'AE, y compris celles versées à de nombreux travailleurs et travailleuses à revenu moyen, ne devraient pas être soumises à des limites de revenu. La prémisse selon laquelle les travailleuses et travailleurs à salaire élevé qui font face à des épisodes réguliers de chômage non planifié et non cyclique (p. ex. dans l'industrie automobile) doivent rembourser une partie des prestations d'assurance-emploi est lourde de conséquences, ce qui incite souvent les travailleuses et travailleurs à souscrire à des plans d'épargne financière et à impôt différé pour atténuer l'effet sur l'impôt sur le revenu de fin d'année. Les travailleuses et travailleurs devraient recevoir la totalité de ce qui leur est dû, sans pénalité ni récupération. À tout le moins, le seuil actuel de « récupération » des prestations devrait être doublé (par exemple, à 140 570 \$ pour 2021) afin de mieux différencier les travailleuses et travailleurs à revenu élevé et moyen au Canada.



**« Les travailleuses et travailleurs en lock-out subissent une perte de revenus sans que ce soit de leur faute, et sont généralement confrontés à des conflits prolongés. Cette iniquité a été soulignée dans des décisions judiciaires et devrait être corrigée en permettant aux travailleuses et travailleurs d'être admissibles aux prestations d'AE lorsqu'ils sont engagés dans un conflit de travail dû à un lock-out de l'employeur. »**

## 2. Prestations d'assurance-emploi (AE)

### ***i. Supprimer définitivement le délai d'attente d'une semaine pendant lequel aucune prestation n'est versée.***

Dans le cadre de sa réponse à la pandémie et de la nécessité pour les travailleuses et travailleurs sans emploi d'accéder rapidement à des soutiens financiers, le gouvernement a temporairement supprimé la période d'attente d'une semaine pour tous les demandeurs d'assurance-emploi. Cette mesure fait suite à une démarche antérieure, en 2017, visant à raccourcir le délai de carence de deux semaines à une semaine.<sup>27</sup> Le fait de ne pas verser de prestations aux chômeurs, en particulier à ceux qui n'ont pas de revenu de remplacement, crée une détresse inutile et encourage les travailleuses et travailleurs désespérés à accepter un emploi indésirable. L'élimination du délai de carence a été une étape importante pour assurer la sécurité du revenu, surtout pour les personnes les plus vulnérables au moment de la mise à pied. L'élimination permanente du délai de carence est essentielle à l'avenir d'un régime d'assurance-emploi modernisé.

### ***ii. Augmenter la durée des prestations à 50 semaines dans toutes les régions du pays.***

Afin de donner aux travailleuses et travailleurs la certitude de revenu dont ils ont besoin si leur emploi est touché par la COVID-19, le gouvernement a augmenté le nombre maximal de semaines auxquelles les travailleuses et travailleurs ont accès par le biais des prestations régulières d'assurance-emploi. Les travailleuses et travailleurs qui demandent des prestations régulières d'assurance-emploi peuvent maintenant avoir accès à un maximum de 50 semaines pour les demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021.<sup>28</sup>

Cette prolongation de la période de prestations de 45 à 50 semaines est loin d'être sans précédent. Dès 1977, les chômeurs canadiens pouvaient recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant un maximum de 50 semaines (en 1971, cette période était en fait de 51 semaines). En prolongeant de façon permanente la période maximale de prestations, on offre une sécurité supplémentaire aux travailleuses et travailleurs qui en ont le plus besoin et on facilite le retour sur le marché du travail, ce qui favorise des jumelages d'emplois de qualité. La prolongation de la durée des prestations d'AE améliorerait la sécurité du revenu des prestataires qui, autrement, épuiseraient leurs prestations et se tourneraient vers divers programmes provinciaux d'aide sociale ou vers un travail précaire.

---

27. <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/delai-carence.html>

28. Gouvernement du Canada. « Un meilleur soutien aux travailleurs et à leur famille grâce à l'adoption de la loi sur l'assurance-emploi et à l'entrée en vigueur du règlement sur les prestations de relance » : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2021/03/c-24-royal-assent.html>

**iii. Prolonger la durée des prestations de maladie de l'assurance-emploi à 50 semaines, explorer les moyens de créer une plus grande souplesse dans le versement des prestations et encourager les programmes de congé de maladie en milieu de travail parrainés par l'employeur.**

Comme l'indique la recommandation du Congrès du travail du Canada sur les prestations de maladie de l'assurance-emploi, une grande partie de la population active n'a pas accès à une assurance-invalidité privée ou à un congé de maladie payé par l'employeur. La maladie et les blessures peuvent entraîner des difficultés financières et une interruption sur le marché du travail. Avant la pandémie de COVID-19, le maximum de 15 semaines de prestations de maladie de l'assurance-emploi était beaucoup trop bas pour de nombreux travailleurs. En fait, plus d'un tiers des demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi ont utilisé le nombre maximal de 15 semaines, un groupe représenté de façon disproportionnée par les femmes et les travailleurs âgés.<sup>29</sup> Unifor est encouragé par la proposition du gouvernement dans le budget 2021 d'étendre les prestations de maladie de l'assurance-emploi des 15 semaines actuelles à 26 semaines, mais croit que ces prestations devraient être étendues à 50 semaines.

Historiquement, la législation canadienne n'a qu'une définition très étroite de l'invalidité et ne permet pas aux Canadiens ayant une invalidité épisodique d'y trouver leur place. Emploi et Développement social Canada (EDSC) devrait entreprendre un examen approfondi de la façon dont les invalidités épisodiques s'inscrivent dans le cadre actuel des prestations de maladie de l'AE et identifier des mécanismes pour en faciliter l'accès.

Enfin, Unifor salue l'annonce du budget fédéral 2021 concernant une consultation sur l'amélioration du Programme de réduction du taux de cotisation (PRTC). Nous sommes d'accord avec la recommandation de la table ronde multilatérale de 2019 selon laquelle le Programme de réduction du taux de cotisation devrait être réexaminé afin d'inciter davantage les employeurs à établir des régimes de prestations de maladie en milieu de travail et de freiner le déclin de la participation au programme.<sup>30</sup>

---

29. Tyler Meredith and Colin Chia. « Leaving Some Behind: What Happens When Workers Get Sick »: <https://irpp.org/research-studies/leaving-some-behind-what-happens-when-workers-get-sick/>

30. Earncliffe Strategy Group. Employment Insurance Sickness Benefit Policy, Report of the 2019 Multi-Stakeholder Policy Roundtable, 2020: <https://www.cancer.ca/~media/cancer.ca/News/Employment%20Insurance%20Sickness%20Benefit%20Policy.pdf?la=en>



**iv. Éliminer la limite de 50 semaines pour les prestations spéciales et les prestations de chômage combinées et étendre la période de référence et de prestations à au moins 104 semaines.**

Les règles actuelles de l'assurance-emploi ne permettent pas de combiner les prestations spéciales (maternité, parentales, maladie ou soins aux autres) et les prestations de chômage jusqu'à un maximum de 50 semaines, même si ces congés relèvent de motifs protégés par la législation sur les droits de la personne.

Cette règle affecte presque exclusivement les femmes qui bénéficient de la grande majorité des prestations de maternité, parentales et de soins familiaux. Malgré la protection de l'emploi prévue par les lois sur les normes du travail de différentes juridictions, les femmes qui perdent leur emploi avant, pendant ou peu de temps après avoir pris un congé de maternité/parental sont au chômage comme tout le monde.<sup>31</sup> Le maximum de 50 semaines de prestations combinées devrait être éliminé, et la période de référence et de prestations devrait être prolongée jusqu'à au moins 104 semaines. Ce changement important permettrait aux travailleurs d'être admissibles aux prestations d'assurance-emploi en fonction des mêmes heures de travail que celles utilisées pour être admissibles aux prestations spéciales.

Cette recommandation vient s'ajouter aux efforts continus d'Unifor pour s'assurer que les travailleuses enceintes ne soient pas pénalisées, y compris le retrait préventif dans toutes les juridictions et l'accès aux indemnités d'accident du travail lorsque le lieu de travail présente un danger pour la travailleuse ou le fœtus.

**v. Garantir un plancher minimal de prestations d'assurance-emploi de 500 dollars.**

Le système de sécurité du revenu du Canada doit faire en sorte qu'aucun prestataire d'assurance-emploi ne soit obligé de se débrouiller avec moins de 500 dollars par semaine pendant qu'il est mis à pied de son emploi ou qu'il cherche un nouvel emploi. Sans ce plancher, de nombreux travailleurs et travailleuses faiblement rémunérés recevraient des prestations d'assurance-emploi trop faibles pour leur permettre de survivre et bien inférieures au seuil de 500 dollars fixé par la PCU. Cette situation est en partie attribuable au taux de remplacement actuel de 55 % de l'AE, ainsi qu'aux faibles revenus des travailleuses et travailleurs et à leurs horaires précaires dans un marché du travail difficile. Avec la PCU, qui a créé un précédent, et la prestation minimale d'assurance-emploi améliorée de 500 dollars par semaine, nous avons vu à quel point elles sont importantes, tant pour l'accès des prestataires que pour les objectifs de stabilisation économique plus larges.

---

31. Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE). « Let's Eliminate Discrimination Against Women in Employment Insurance, nd. »: <https://www.lemasse.org/2019/10/07/les-femmes-nont-pas-leur-juste-part-de-lassurance-emploi/>

## RECOMMANDATIONS

---

Une prestation minimale permanente aiderait considérablement les travailleuses et travailleurs à faible revenu, en particulier les femmes, qui sont plus susceptibles de bénéficier de l'augmentation du plancher de l'AE.<sup>32</sup>

**vi. Augmenter le taux de remplacement du revenu à 75 % de la rémunération antérieure, contre 55 % actuellement, et relever le plafond de la rémunération assurable.**

Le taux actuel de remplacement du revenu de l'assurance-emploi, qui est de 55 %, est à un niveau historiquement bas et ne permet pas d'avoir un revenu viable, ce qui oblige certains Canadiens à occuper un travail de survie à temps partiel. L'augmentation du salaire de remplacement de l'assurance-emploi ciblé à 75 % servira de stabilisateur de revenu supplémentaire pour les travailleuses et travailleurs qui ont besoin de soutien, et facilitera la transition vers le retour au travail. Unifor a accueilli favorablement l'augmentation de la rémunération assurable du gouvernement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.<sup>33</sup> Le maximum annuel actuel de 56 300 \$ est insuffisant et limite la capacité de générer des revenus nécessaires à un programme élargi. Le maximum de la rémunération assurable (MRA) du programme d'assurance-emploi continue de déterminer directement le taux maximal des paiements hebdomadaires pour tous les types de prestations du programme d'assurance-emploi. Le maximum annuel de la rémunération assurable actuel signifie que près de la moitié de tous les prestataires d'AE atteignent le plafond de prestations chaque année.<sup>34</sup> Unifor exhorte le gouvernement à relever davantage le plafond des gains assurables et recommande d'envisager soit une harmonisation avec les gains ouvrant droit à pension actuels du RPC, soit la norme provinciale ou territoriale la plus élevée.

**vii. Élargir la stratégie Action Compétences pour permettre aux chômeurs de s'inscrire à des programmes éducatifs à temps plein sans perdre leurs prestations d'assurance-emploi.**

Unifor fait écho à la recommandation du Congrès du travail du Canada sur la nécessité d'élargir la stratégie Action Compétences. Conformément à l'assouplissement des règles qui privent les prestataires qui quittent leur emploi pour aller à l'école ou s'occuper d'un être cher, le gouvernement devrait élargir la stratégie Action Compétences pour permettre à tous les prestataires (pas seulement les travailleuses et travailleurs de longue date) de s'inscrire à un programme d'éducation à temps plein.

---

32. David MacDonald, CCPA. « 1.8 million Canadians better off with a higher EI and CRB floor »: <https://monitormag.ca/articles/1-8-million-canadians-better-off-with-a-higher-ei-and-crb-floor>

33. Gouvernement du Canada. « Assurance-emploi : avis important concernant le maximum de la rémunération assurable pour 2021 »: <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/assurance-emploi-employeurs/maximum-remuneration-assurable-2021.html>

34. Gouvernement du Canada. « Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'exercice financier commençant le 1<sup>er</sup> avril 2019 et se terminant le 31 mars 2020 »: <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/controle2020/chapitre2.html>

Les travailleuses et travailleurs mis à pied plusieurs fois au cours d'une année peuvent être désignés comme des prestataires occasionnels ou fréquents; ils devraient avoir la possibilité de s'inscrire à temps plein sans perdre leurs prestations, surtout en période de chômage élevé et de hausse du chômage de longue durée.

**viii. Améliorer l'Allocation canadienne pour la formation afin de renforcer l'apprentissage tout au long de la vie.**

Afin de réussir la transition vers les secteurs émergents, les travailleuses et travailleurs devront avoir accès à de meilleures allocations de formation, à des soutiens ciblés et avoir la mobilité nécessaire pour apporter leurs compétences et leur certification là où elles sont demandées. Unifor recommande d'améliorer l'Allocation canadienne pour la formation en assurant une accessibilité universelle (supprimer les limites d'âge et de revenu), de verser les paiements à l'avance (au lieu d'un crédit d'impôt), d'augmenter le remplacement du revenu à 85 %, de prolonger l'allocation jusqu'à un maximum de 16 semaines et de rendre l'allocation disponible immédiatement.

**ix. Encourager l'adoption de régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC) sur le lieu de travail.**

Les régimes enregistrés de prestations supplémentaires de chômage de Service Canada constituent un outil important, mais sous-utilisé, pour offrir une sécurité du revenu supplémentaire et un remplacement des gains (jusqu'à un maximum de 95 %) aux travailleuses et travailleurs confrontés à des arrêts de travail temporaires et à ceux qui suivent une formation. Les paiements effectués dans le cadre de ces régimes ne sont pas considérés comme des gains normaux et, par conséquent, ne sont pas assujettis à la récupération en fin d'année. L'impossibilité d'appliquer les versements de PSC aux programmes de secours d'urgence, comme la PCU, est un échec de la politique et aurait pu offrir un répit important aux travailleuses et travailleurs, mis à pied, pendant la pandémie. Néanmoins, les mérites des régimes de PSC sont évidents et le gouvernement doit faire davantage pour encourager leur utilisation.

Unifor recommande que EDSC encourage la mise en œuvre de régimes enregistrés de prestations supplémentaires de chômage en accordant un sursis de cotisation à l'assurance-emploi aux parties à ces régimes, proportionnel à l'importance des prestations supplémentaires accordées aux travailleuses et travailleurs mis à pied.

**x. Élargir le programme de Travail partagé de l'AE**

Unifor croit que le programme de Travail partagé financé par l'assurance-emploi est un programme essentiel, bien que sous-utilisé, pour aider les employeurs et les travailleuses et travailleurs à éviter les mises à pied temporaires lorsqu'il y a un ralentissement inhabituel de la production ou d'un service.

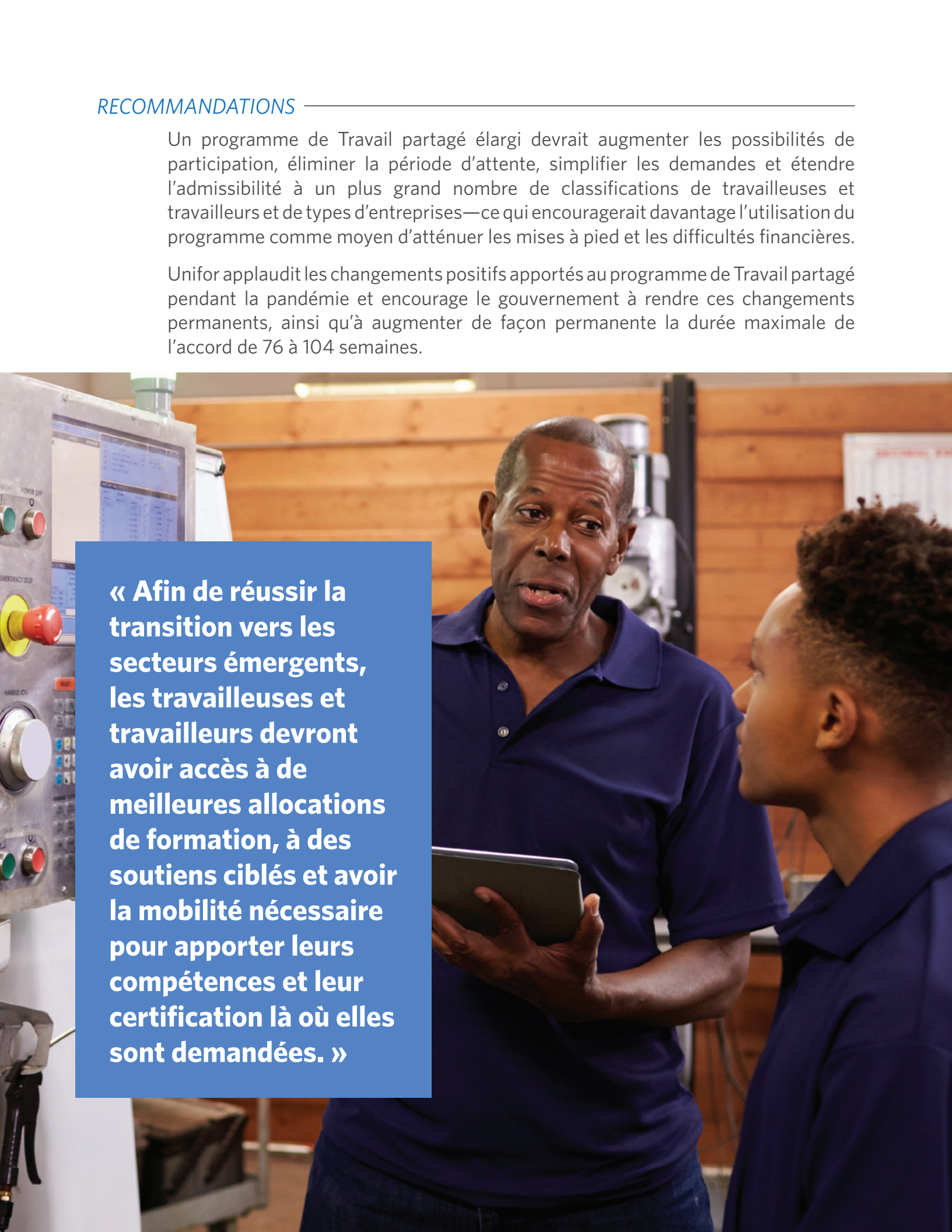


## RECOMMANDATIONS

---

Un programme de Travail partagé élargi devrait augmenter les possibilités de participation, éliminer la période d'attente, simplifier les demandes et étendre l'admissibilité à un plus grand nombre de classifications de travailleuses et travailleurs et de types d'entreprises—ce qui encouragerait davantage l'utilisation du programme comme moyen d'atténuer les mises à pied et les difficultés financières.

Unifor applaudit les changements positifs apportés au programme de Travail partagé pendant la pandémie et encourage le gouvernement à rendre ces changements permanents, ainsi qu'à augmenter de façon permanente la durée maximale de l'accord de 76 à 104 semaines.

A photograph showing two men in a workshop or industrial setting. The man on the left is older, with short grey hair, wearing a dark blue polo shirt. He is looking towards the younger man on the right. The younger man is also wearing a dark blue polo shirt and is holding a tablet computer. In the background, there is a control panel with various buttons and a screen. The text is overlaid on a blue rectangular box on the left side of the image.

**« Afin de réussir la transition vers les secteurs émergents, les travailleuses et travailleurs devront avoir accès à de meilleures allocations de formation, à des soutiens ciblés et avoir la mobilité nécessaire pour apporter leurs compétences et leur certification là où elles sont demandées. »**

### 3. Administration du régime d'assurance-emploi (AE)

**i. Renouveler le soutien au dialogue tripartite entre les syndicats, les employeurs et le gouvernement sur les questions d'assurance-emploi et de soutien transitoire du marché du travail.**

Unifor a une histoire positive de dialogue tripartite avec le gouvernement et les employeurs, dans un certain nombre de lieux de travail. Dans le cadre de la réforme de l'assurance-emploi, il est possible de renouveler le soutien à la collaboration entre ces trois parties dans le cadre de la sécurité du revenu et du développement de la main-d'œuvre afin d'aider à identifier les conditions changeantes du marché du travail, les lacunes en matière de compétences et de répondre aux nouveaux besoins en matière de main-d'œuvre en coordination avec les initiatives de développement économique et sectoriel du Canada. Des politiques d'emploi efficaces nécessitent la participation d'un large éventail d'acteurs non gouvernementaux, y compris les employeurs, les syndicats, les associations professionnelles et industrielles, les chambres de commerce et les conseils sectoriels. Il s'agit d'un progrès bienvenu dans le dialogue social du Canada, qui est conforme aux directives de l'OCDE.

De même, de récentes déclarations de l'OIT, des Nations Unies et du Fonds monétaire international encouragent les pays à recourir davantage au dialogue social pour les initiatives de politique publique, en précisant que ce travail est essentiel pour atteindre l'équilibre entre la croissance économique et l'équité sociale et pour renforcer l'adhésion de toutes les parties concernées.<sup>35</sup>

**ii. Accorder la priorité au financement des centres d'aide aux chômeurs et instituer un financement de base pluriannuel.**

Les centres d'aide aux travailleuses et travailleurs sans emploi (ou « centres d'action ») fournissent un soutien vital aux travailleuses et travailleurs lorsque leurs besoins sont accrus en raison de la perte de leur emploi. Unifor apporte actuellement son aide à quatre de ces centres d'action dans la province de l'Ontario, grâce au financement du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences. Ces centres aident directement les membres déplacés touchés par les fermetures d'usines dans leur zone géographique.

Au cours des dernières années, il est devenu évident qu'un plus grand nombre de ces centres d'action et de partenariats avec des groupes et des réseaux de défense des travailleurs sans emploi est nécessaire à travers le Canada pour maintenir des services vitaux pour les nouveaux chômeurs, notamment par le biais d'un soutien à la recherche d'emploi par les pairs, d'un recyclage des compétences axé sur les travailleurs et d'une aide pour les demandes d'assurance-emploi.

---

35. Donna E. Wood. « Mowat Research #151- The Seventy Five Year Decline. How Government Expropriated Employment Insurance from Canadian Workers and Employers and Why This Matters »: [https://munkschool.utoronto.ca/mowatcentre/wp-content/uploads/publications/151\\_the\\_seventy\\_five\\_year\\_decline.pdf](https://munkschool.utoronto.ca/mowatcentre/wp-content/uploads/publications/151_the_seventy_five_year_decline.pdf)

## RECOMMANDATIONS

---

Ces centres offrent aux chômeurs les conseils, les services de proximité et l'aide directe dont ils ont tant besoin, dans un environnement de soutien et de pairs qui encourage la participation.

Le gouvernement devrait allouer un financement annuel spécifique pour encourager le développement de centres d'action communautaires, notamment par le biais de parrainages conjoints avec les provinces.

### **iii. Revoir le financement du programme d'assurance-emploi et rétablir les contributions fédérales.**

Actuellement, le régime d'assurance-emploi au Canada est financé exclusivement par les cotisations des employeurs et des employés. Cela ne correspond pas aux modalités de financement établies avant les années 1990 ni au mode de financement de la récente PCU.<sup>36</sup> Unifor recommande une révision financière complète du régime d'AE, avec un examen attentif de la gestion du compte d'AE et le rétablissement des contributions du gouvernement fédéral à l'AE.

### **iv. Rétablir les agents de liaison régionaux du régime de l'AE.**

Par le passé, des agents régionaux du programme d'assurance-emploi étaient disponibles pour assurer la liaison avec les représentants syndicaux et d'autres personnes qui aidaient les demandeurs individuels, y compris pour les demandes complexes. Ces points de contact dévoués et ancrés dans la collectivité aidaient de grands groupes de travailleuses et travailleurs touchés par les fermetures d'usines, les cessations d'emploi collectives et d'autres questions. Un élément essentiel de cette infrastructure était la possibilité pour eux d'être basés en régions et d'avoir des racines locales. Le rétablissement de cet élément autrefois crucial du programme d'assurance-emploi est conforme aux recommandations formulées des années avant la pandémie par le Comité permanent des ressources humaines.<sup>37</sup> Le gouvernement devrait rétablir les agents de liaison régionaux de l'assurance-emploi afin d'assurer une aide continue et spécifique à la communauté aux prestataires en temps opportun dans le cadre de l'engagement pris dans le budget fédéral 2021 de moderniser les infrastructures essentielles pour les mesures de soutien de l'AE.

### **v. Revenir à un modèle de conseil arbitral de l'AE tripartite pour les appels de premier niveau, avec les mécanismes de rapport appropriés en place.**

En raison des plaintes des demandeurs d'assurance-emploi sur la durée beaucoup trop longue du processus d'appel, un examen a été ordonné sur les capacités et les opérations du Tribunal de la sécurité sociale (TSS) institué par le gouvernement.

---

36. CCPA bureau national. « What role will employment insurance play in a Canada's COVID-19 Recovery »: <https://monitormag.ca/articles/what-role-will-employment-insurance-play-in-a-canadas-covid-19-recovery>

37. Chambre des communes, rapport du comité Huma – Juin 2016. 'Exploring the impact of recent changes to Employment Insurance and ways to improve access to the program': <https://www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/42-1/HUMA/rapport-3>



En août 2019, le gouvernement a annoncé le remplacement de la division générale du TSS par une nouvelle commission d'appel qui sera composée de membres de la communauté (y compris des représentants des employeurs et des travailleurs). Ces nouveaux tribunaux décisionnels tripartites s'appellent les commissions d'appel de l'AE.<sup>38</sup> Ce changement, qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2021, est un pas dans la bonne direction, mais il faudra des mécanismes de rétroaction appropriés de la part des représentants des travailleurs et des employeurs pour qu'il soit couronné de succès. Le gouvernement devrait veiller à ce que la Commission de l'assurance-emploi du Canada ait des pouvoirs de surveillance, conformément à l'engagement initial du gouvernement.<sup>39</sup>

38. Gouvernement du Canada. « Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'exercice financier commençant le 1<sup>er</sup> avril 2018 et se terminant le 31 mars 2019 »: <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/controle2019/chapitre4.html>

39. Gouvernement du Canada. « Offrir aux Canadiens de la classe moyenne le soutien dont ils ont besoin »: <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2019/08/offrir-aux-canadiens-de-la-classe-moyenne-le-soutien-dont-ils-ont-besoin.html>

**« Il est devenu évident qu'un plus grand nombre de ces centres d'action est nécessaire à travers le Canada pour maintenir des services vitaux pour les nouveaux chômeurs, notamment par le biais d'un soutien à la recherche d'emploi par les pairs, d'un recyclage des compétences axé sur les travailleurs et d'une aide pour les demandes d'assurance-emploi. »**





### 4. Autre


- i. *Entreprendre immédiatement une consultation exhaustive et multipartite sur l'élargissement de la couverture de l'assurance-emploi et le financement des prestations d'assurance-emploi, afin d'inclure les travailleurs indépendants, les pigistes, les entrepreneurs indépendants et les travailleuses et travailleurs à la demande.***

La pandémie a mis en évidence la nécessité d'une modernisation stratégique du régime d'assurance-emploi, ainsi que la nécessité d'élargir ce système afin qu'il reflète mieux les réalités vécues par les travailleuses et travailleurs indépendants, les pigistes, les entrepreneurs indépendants et les travailleuses et travailleurs à la demande—ceux qui, historiquement, se sont vus refuser l'accès au système. Les experts estiment que la Prestation canadienne d'urgence (PCU), qui a soutenu 9 millions de Canadiens pendant la pandémie, a connu un tel succès parce qu'elle a été conçue intentionnellement pour inclure tous les types de travailleuses et travailleurs.<sup>40</sup>

Il est évident qu'une consultation doit avoir lieu immédiatement en conjonction avec un effort interministériel pour enquêter (et remédier) au non-respect des récents efforts législatifs visant à mettre fin à la mauvaise classification des travailleuses et travailleurs dans le secteur fédéral.

---

40. Jolson Lim. « The CERB is over, but experts say it could shape future policy ». <https://ipolitics.ca/2020/09/29/the-cerb-is-over-but-experts-say-it-could-shape-future-policy/>



**« La pandémie a mis en évidence la nécessité d'une modernisation stratégique du régime d'assurance-emploi, ainsi que la nécessité d'élargir ce système afin qu'il reflète mieux les réalités vécues par les travailleuses et travailleurs indépendants, les pigistes, les entrepreneurs indépendants et les travailleuses et travailleurs à la demande. »**

## 1. Critères d'admissibilité à l'assurance-emploi (AE)

- Améliorer l'accessibilité à l'assurance-emploi en remplaçant la norme variable d'admissibilité (NVA) par une norme d'admissibilité normalisée de 360 heures dans tout le Canada et fonder les heures et la durée d'admissibilité pour les demandes existantes sur la période la plus favorable.
- Éliminer toutes les disqualifications pour avoir quitté un emploi afin de retourner aux études ou de s'occuper de responsabilités familiales et retirer la disqualification de « démission-renvoi ».
- Éliminer le calcul des indemnités de départ, y compris l'affectation des indemnités de départ et de cessation d'emploi au début d'une demande d'assurance-emploi, et supprimer les mesures de récupération de l'aide sociale.
- Veiller à ce que les règles relatives au travail pendant une période de prestations ne récupèrent pas les prestations dès le premier dollar de gains, et assurer l'accès aux prestations pour les travailleuses et travailleurs qui occupent plusieurs emplois à temps partiel.
- Travailler avec les ministères fédéraux concernés pour s'assurer que tous les travailleurs et travailleuses migrants au Canada ont un accès complet aux prestations régulières et spéciales de l'assurance-emploi, aux permis de travail ouverts et à l'accès au statut d'immigrant permanent.
- Élargir les prestations d'AE pour couvrir des périodes plus longues de prestations en cas de violence familiale ou sexuelle.
- Élargir l'accès à l'AE pendant les conflits de travail, y compris pendant un lock-out.
- Augmenter le seuil de recouvrement et de récupération de l'impôt sur l'assurance-emploi.

## 2. Prestations d'assurance-emploi (AE)

- Éliminer de façon permanente le délai de carence d'une semaine pendant lequel aucune prestation n'est versée.
- Augmenter la durée des prestations à 50 semaines dans toutes les régions du pays.
- Prolonger la durée des prestations de maladie de l'assurance-emploi à 50 semaines, explorer les moyens de créer une plus grande souplesse dans le versement des prestations et encourager les programmes de congé de maladie en milieu de travail parrainés par l'employeur.

## RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS

---

- Éliminer la limite de 50 semaines pour les prestations spéciales et les prestations de chômage combinées et étendre la période de référence et de prestations à au moins 104 semaines.
- Garantir un plancher minimal de 500 \$ pour les prestations d'assurance-emploi en tant que droit individuel tout en s'ajustant à la taille de la famille.
- Augmenter le taux de remplacement du revenu à 75 % de la rémunération antérieure, contre 55 % actuellement, et relever le plafond de la rémunération assurable.
- Élargir la stratégie Action Compétences pour permettre aux chômeurs de s'inscrire à des programmes éducatifs à temps plein sans perdre les prestations d'AE.
- Améliorer l'Allocation canadienne pour la formation afin de renforcer l'apprentissage tout au long de la vie.
- Encourager l'adoption de régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC) sur le lieu de travail.

### 3. Administration du régime d'assurance-emploi (AE)

- Renouveler le soutien au dialogue tripartite entre les syndicats, les employeurs et le gouvernement sur les questions d'assurance-emploi et de soutien transitoire du marché du travail.
- Accorder la priorité au financement des centres d'aide aux chômeurs et instituer un financement de base pluriannuel.
- Revoir le financement du programme d'assurance-emploi et rétablir les contributions fédérales.
- Revenir à un modèle de conseil arbitral de l'AE tripartite pour les appels de premier niveau, avec les mécanismes de rapport appropriés en place.
- Rétablir les agents de liaison régionaux du régime de l'AE.

### 4. Autre

- Entreprendre immédiatement une consultation exhaustive et multipartite sur l'élargissement de la couverture de l'assurance-emploi et le financement des prestations d'assurance-emploi, afin d'inclure les travailleurs indépendants, les pigistes, les entrepreneurs indépendants et les travailleuses et travailleurs à la demande.