

Visons un régime plus équitable

Perspectives de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick
sur l'élaboration d'un régime d'assurance-emploi moderne

Janvier 2022

Introduction

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick est un regroupement de 100 organismes et de plus de 1000 individus qui fait la promotion du droit à l'équité salariale et à des conditions de travail justes pour les femmes. L'équité salariale est atteinte lorsque les emplois à prédominance féminine reçoivent un salaire égal aux emplois à prédominance masculine de même valeur chez le même employeur. On parle de « salaire égal pour un travail de valeur égale ».

Nous apprécions cette occasion de présenter notre perspective sur les principaux enjeux et politiques liés à l'accès au régime et aux prestations d'assurance-emploi. Nous partageons ici nos réflexions et nos recommandations pour chacune des questions soulevées dans le cadre des consultations sur l'élaboration d'un régime d'assurance-emploi moderne entreprises par Emploi et Développement social Canada.

1. Quelles sont les principales considérations pour établir le bon seuil d'admissibilité avant qu'un travailleur puisse avoir accès aux prestations d'assurance-emploi, et pourquoi ?

Comme l'objectif du régime d'assurance-emploi est de protéger les travailleuses et travailleurs lorsqu'ils se retrouvent sans emploi, nous considérons que l'admissibilité ne devrait pas être trop restreinte. Malheureusement, nous avons noté que les dernières réformes ont limité l'accès à des groupes particulièrement défavorisés.

En effet, la réforme de 1996 a remplacé le nombre de semaines de travail par un nombre minimum d'heures comme critère d'admissibilité. Cette mesure visait à aider les personnes travaillant de longues heures pendant une courte saison, ce que nous approuvons. Cependant, elle défavorise les personnes qui travaillent à temps partiel, en majorité des femmes.

En 2001, au Nouveau-Brunswick, 4300 femmes et 8700 hommes, avaient un emploi saisonnier¹. Par ailleurs, 20,2 % des femmes qui occupaient un emploi travaillaient à temps partiel comparativement à 11 % des hommes².

On observe que les femmes peu scolarisées, les femmes avec des responsabilités familiales, les jeunes, les personnes racialisées, les personnes handicapées et les nouveaux arrivants sont surreprésentés dans les emplois à temps partiel, temporaires ou occasionnels, sur appel ou intermittents. Ces personnes se retrouvent souvent dans des domaines peu payés tels que les services alimentaires, les services d'hébergement, la vente au détail et les soins de longue durée.

Dans des situations d'emplois à temps partiel ou atypiques, il est difficile d'atteindre le nombre d'heures nécessaires pour accéder à des prestations d'assurance-emploi lorsqu'on perd son emploi.

Nos recommandations :

- Utiliser une **analyse différenciée selon le sexe (ADS+)** pour mesurer l'impact du système actuel et des changements proposés sur différents groupes pour assurer un système équitable pour les femmes et les personnes issues de groupes minoritaires
- Établir un **système hybride** pour déterminer l'admissibilité aux prestations et leur durée :
 - Donner accès à des prestations après 12 semaines de 14 heures ou un total de 420 heures travaillées.
 - Rendre toutes les heures cotisables pour éviter que les employeurs favorisent les semaines de moins de 14 heures.

2. Selon vous, quel est le nombre approprié d'heures d'emploi assurable à travailler au cours de la période de référence avant qu'un travailleur puisse avoir accès aux prestations d'assurance-emploi ? Ce nombre devrait-il continuer à varier selon la région économique ?

Peu importe sa région économique, une personne qui perd son emploi vit de l'insécurité et a besoin de temps pour en trouver un nouveau. C'est pourquoi il serait plus juste d'établir les mêmes bases d'accès à l'assurance-emploi pour tout le monde, peu importe leur situation géographique. Par contre, on pourrait ajouter davantage de semaines de prestation pour les régions où il y a plus de chômage et donc moins d'emplois, puisque la recherche d'emploi pourrait nécessiter plus de temps.

¹ Statistique Canada. [Tableau 14-10-0072-01 Permanence de l'emploi \(permanent et temporaire\) selon l'industrie, données annuelles \(x 1 000\)](#)

² Statistique Canada. [Tableau 14-10-0327-03 Proportion des travailleurs occupant un emploi à temps plein et à temps partiel selon le sexe, données annuelles](#)

Nos recommandations :

- Rendre admissible toute personne qui aurait travaillé soit 12 semaines de 14 heures, soit 420 heures, quel que soit le taux de chômage de sa région.
- Accorder un plus grand nombre de semaines de prestation dans les régions où il y a plus de chômage.

3. Quelle est la meilleure approche pour traiter les motifs de cessation d'emploi et pourquoi ?

À notre avis, il faut supprimer les exclusions totales en cas de départ volontaire, de congédiement pour inconduite. Les exclusions totales peuvent donner un pouvoir démesuré à l'employeur et sous-entendent que les employés refusent de travailler, ce qui n'est généralement pas le cas et peut créer de la stigmatisation.

Plusieurs situations peuvent justifier un départ volontaire. Par exemple, dans les cas de harcèlement ou d'iniquité au travail, une personne employée peut choisir de démissionner pour chercher un emploi plus sain.

Dans d'autres situations, les conditions de travail peuvent rendre difficiles la conciliation famille-travail. C'est un enjeu particulièrement important pour les mères de famille monoparentale. Si elles quittent un emploi à cause d'horaires imprévisibles et qu'elles sont exclues de l'assurance-emploi, elles sont obligées de recourir à l'assistance sociale, ce qui peut apporter son lot de défis. C'est ensuite très difficile de revenir sur le marché du travail et cela peut avoir un impact néfaste à long terme, surtout sur leurs enfants.

Enfin, les personnes qui occupent des emplois peu rémunérés pourraient retourner aux études afin d'améliorer leur situation économique à long terme.

Comme mesure de compromis, la pénalité maximum en cas de départ volontaire, de congédiement pour inconduite, ou de refus d'un emploi jugé convenable devrait être limitée à trois semaines.

Nos recommandations :

- Éliminer les exclusions totales en cas de départ volontaire ou de congédiement pour inconduite.
- Limiter les pénalités à trois semaines.

4. Êtes-vous en faveur de rendre les mesures actuelles de simplification du régime liées à : a) les motifs de cessation d'emploi et b) les indemnités de fin d'emploi, des caractéristiques permanentes du régime d'assurance-emploi ?

Nous voulons aborder deux questions : la prise en compte des paiements versés par l'employeur pour débiter les prestations et la semaine de carence.

Actuellement, le paiement des prestations de l'assurance-emploi ne débute qu'après tous les montants reçus de l'employeur aient été épuisés, y compris les montants versés en lieu de préavis de fin d'emploi, les salaires de vacances dus ainsi que les indemnités de départ versées pour les années de service.

Pendant la pandémie, le gouvernement a supprimé la semaine de carence pour les différentes prestations octroyées. Cette mesure a été utile car elle assure un revenu continu pour les personnes qui ont perdu leur emploi. Cette mesure mérite d'être rendue permanente.

Nos recommandations :

- Ne tenir compte que des montants octroyés en lieu d'un préavis de fin d'emploi pour déterminer le début de la période de prestations.
- Supprimer le délai de carence.

5. Alors que le gouvernement explore d'autres façons de simplifier le programme dans le cadre de la modernisation de l'assurance-emploi, quelles sont les considérations clés qu'il devrait garder à l'esprit ? Par exemple, les travailleurs qui vivent des événements de la vie successifs devraient-ils avoir un accès prolongé à l'assurance-emploi lorsqu'ils combinent leurs prestations ?

Événements de la vie

Présentement, il y a une limite totale de 50 semaines pour les prestations régulières et spéciales combinées. Cette limite affecte les femmes de façon disproportionnée puisque ce sont surtout elles qui demandent des prestations spéciales, telles que les prestations de maternité. C'est injuste, car les prestations spéciales, telles que les prestations de maternité et parentales, existent pour appuyer les gens dans des événements de leur vie, où ils ne sont disponibles ni pour travailler, ni pour chercher du travail. Les prestations de chômage, quant à elles, visent à soutenir les gens dans leur recherche d'emploi.

D'ailleurs, la juge Manon Sauvé vient de rendre une décision, suite à une contestation devant le tribunal administratif concernant six femmes qui se sont fait refuser des prestations de chômage après avoir reçu 50 semaines de prestations parentales et de maternité. La juge Sauvé soutient que : « parce qu'elles sont des femmes qui ont eu une grossesse, elles ne peuvent pas obtenir les avantages des autres assurés ». Elle ajoute : « [s]i une femme perd son emploi pendant son congé de maternité et parental, elle n'a plus de protection. Elle doit donc se fier à ses économies ou au revenu de son conjoint.

Cela maintient les femmes dans la pauvreté et dans un lien de dépendance. C'est considérer les revenus des femmes comme un salaire d'appoint qui ne mérite pas la même protection ».

Pour corriger cette situation, il faut permettre d'utiliser les prestations spéciales et régulières en succession.

Autres considérations

Nous aimerions souligner que le salaire horaire et annuel des femmes, et particulièrement des femmes marginalisées, est en moyenne moins élevé que celui des hommes partout au Canada. De plus, elles occupent de manière disproportionnée des emplois à temps partiel, atypiques et à faible rémunération. Comme les prestations sont calculées sur la base des revenus, celles-ci peuvent être très basses.

Présentement, le taux de remplacement est de 55 % alors qu'il était de 60 % jusqu'en 1990. Cela a une incidence importante pour les travailleuses et travailleurs à faible salaire qui perdent leur emploi et se retrouvent avec des prestations inadéquates pour les appuyer pendant la recherche d'un nouvel emploi. Il faudrait établir un taux minimal pour les prestations hebdomadaires afin de mieux appuyer les personnes qui gagnent un salaire peu élevé.

De plus, dans les emplois atypiques, les heures peuvent varier de semaine en semaine. Il faudrait donc calculer les prestations sur la base des meilleures semaines.

Nos recommandations :

- Abolir la limite de 50 semaines de prestations spéciales et régulières combinées et permettre l'accès successif aux différents types de prestation au besoin.
- Utiliser les 52 semaines antérieures à la période de prestations spéciales comme période de référence pour déterminer les prestations.
- Calculer la rémunération hebdomadaire moyenne de chaque prestataire sur la base des douze meilleures semaines de gains au cours de la période de référence.
- Rehausser le taux de remplacement du revenu à au moins 60 % pour l'ensemble des prestataires – taux en vigueur jusqu'en 1990.
- Fixer un taux de remplacement plus élevé pour les personnes à faible salaire allant jusqu'à 100 % pour les personnes gagnant moins de 20 % de la rémunération hebdomadaire maximum assurable.

6. Quels sont les obstacles à l'accès à l'assurance-emploi pour les travailleurs qui exercent à la fois un emploi et un travail autonome et qui ont des revenus d'emploi provenant des deux ? Que pourrait-on faire pour y remédier ?

Davantage d'information serait nécessaire pour contribuer effectivement à cette réflexion, mais il faudrait bien définir « travail autonome », car souvent, les travailleuses et travailleurs autonomes sont plus ou moins les employées à contrat d'un ou deux employeurs, mais ne bénéficient pas de l'assurance-emploi.

7. Comment le régime d'assurance-emploi peut-il mieux soutenir les travailleurs saisonniers à la lumière des changements dans le marché du travail ?

De par la nature de leur travail, les travailleuses et les travailleurs saisonniers n'ont pas le contrôle sur les heures travaillées et ont parfois de la difficulté à atteindre le nombre d'heures nécessaires pour qualifier pour l'assurance-emploi. Par ailleurs, les employeurs ont besoin de cette main d'œuvre au moment opportun. C'est particulièrement important pour l'économie du Nouveau-Brunswick.

Notre recommandation :

- Réduire à 420 le nombre d'heures travaillées nécessaires pour être admissible à l'assurance-emploi.

Conclusion

Pour conclure, il est essentiel d'utiliser une analyse différenciée selon le sexe pour s'assurer que le régime d'assurance-emploi est équitable.

Comme nous l'avons mentionné, les femmes, particulièrement celles qui sont peu scolarisées ou qui ont des responsabilités familiales, les jeunes, les personnes racialisées, les personnes handicapées ainsi que les nouvelles arrivantes et les nouveaux arrivants sont souvent exclus du système d'assurance-emploi actuel parce qu'ils sont déjà fragilisés sur le marché du travail et que les conditions d'admissibilité les défavorisent.

De plus, les femmes sont défavorisées par la limite totale de 50 semaines pour les prestations régulières et spéciales combinées, puisqu'elles sont celles qui utilisent le plus souvent les prestations spéciales. Ces prestations ont des objectifs différents des prestations régulières et sont utilisées pour appuyer les gens dans des événements de la vie qui ne sont pas compatibles avec la recherche d'emploi.

Nous exhortons Emploi et Développement social Canada à améliorer le régime afin de réellement protéger toutes les travailleuses et les travailleurs du pays, de façon équitable.