

Les quatre mesures temporaires qui sont venues à échéance le 24 septembre 2022

420 heures de travail pour être admissible aux prestations régulières et spéciales peu importe son lieu de résidence

Extrait du site de Service Canada : « Pour les demandes d'assurance-emploi établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022, vous aurez besoin de 420 heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations régulières. Il s'agit de la norme d'admissibilité pour toutes les demandes de prestations régulières au cours de cette période, peu importe où vous habitez au Canada. La norme d'admissibilité régulière varie normalement de 420 à 700 heures selon le taux de chômage régional où vous vivez ».

Dès le 25 septembre 2022, ce sera le retour à la norme variable d'admissibilité (NVA) pour les prestations régulières dont nous souhaitons l'abolition. Concrètement, la NVA varie selon le taux de chômage régional – plus ce taux est bas, plus le nombre d'heures de travail pour être éligible est élevé – et elle se décline comme suit :

Taux de chômage régional	Norme d'admissibilité
6 % et moins	700 heures
6,1 % à 7 %	665 heures
7,1 % à 8 %	630 heures
8,1 % à 9 %	595 heures
9,1 % à 10 %	560 heures
10,1 % à 11 %	525 heures
11,1 % à 12 %	490 heures
12,1 % à 13 %	455 heures
Plus de 13 %	420 heures

En pratique, pour le Québec, avec les taux de chômage historiquement bas que nous connaissons depuis quelque temps, toutes les régions économiques de l'assurance-emploi, sauf une, ont un taux de chômage en bas de 6 %. Cela signifie que les gens habitant les 11 autres régions économiques de l'assurance-emploi au Québec ont maintenant besoin de 700 heures de travail assurable pour être admissible aux prestations s'ils perdent leur emploi. Pour les gens de la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, dont le taux de chômage est de 11,3 % actuellement (voir : [Taux de chômage désaisonné pour trois mois par région économique de l'assurance-emploi - Canada.ca \(services.gc.ca\)](https://services.gc.ca/taux-de-chomage-desaissone-pour-trois-mois-par-region-economique-de-lassurance-emploi)), c'est un minimum de 490 heures de travail assurable qui s'applique.

Pour ce qui est des prestations spéciales, ce sera le retour à la norme prépandémie, à savoir 600 heures de travail assurable au lieu de 420.

La non prise en compte des indemnités de départ ('payes de séparation')

Extrait du site de Service Canada : « À titre de mesure temporaire, les sommes qui vous sont versées par votre employeur en raison d'une séparation (y compris l'indemnité de départ et l'indemnité de vacances lorsqu'elles sont versées en raison d'une séparation) lorsque vous êtes mis à pied n'auront pas d'incidence sur le versement de vos prestations d'assurance-emploi. Cette mesure est en vigueur jusqu'au 24 septembre 2022 ».

Le 25 septembre 2022, ce sera le retour à la pratique habituelle, à savoir devoir épuiser son indemnité de départ avant de pouvoir toucher des prestations. L'indemnité de départ est fort contestablement considéré par Service Canada comme un paiement en double des prestations.

La rémunération versée à la suite à un licenciement ou une cessation d'emploi est répartie à partir de la semaine du licenciement ou de la cessation d'emploi, en fonction de la rémunération hebdomadaire normale de cet emploi, sans égard à la période pour laquelle cette rémunération est censée être payée ou payable.

Le montant de l'indemnité de départ est alors 'converti' en semaines de salaire. J'utiliserai des chiffres ronds pour les besoins de l'illustration : si l'indemnité est de 10 000 \$ et que la rémunération hebdomadaire normale du travailleur est de 500 \$, il lui faudra attendre 20 semaines pour toucher des prestations (soit $10\,000 / 500 = 20$), en plus de la période de carence d'une semaine. Si l'indemnité est substantielle – ce qui est le cas des travailleurs qui ont de longues années de service –, cela peut vouloir dire que prestataire ne pourra recevoir toutes les prestations auxquelles il a droit parce que la période de versement est, la plupart du temps, d'un maximum de 52 semaines¹.

Il faut aussi savoir que la prise en compte de l'indemnité de départ retarde souvent l'émission du relevé d'emploi, en plus de retarder le traitement de la demande d'assurance-emploi. Et comme, depuis le début de la pandémie, il y a environ 40 % de préposés à l'assurance-emploi qui sont nouveaux et qui n'ont jamais traité de payes de séparation, on prévoit que ce sera un joyeux bordel après le 25 septembre 2022.

¹ Pour reprendre l'exemple ci-haut, un travailleur de longue date aura probablement droit à 45 semaines de prestations. Mais comme il devra d'abord épuiser son indemnité de départ, le versement de ses prestations ne commencera que 21 semaines plus tard (20 semaines pour 'épuiser' son indemnité de départ, plus une semaine de carence). Si on ajoute les 45 semaines de prestations, ça donne 66, soit 14 semaines au-delà de la période de versement ($66 - 52 = 14$). Si les sommes sont versées en raison d'une cessation d'emploi définitive, cela donne droit à une prolongation de 4 semaines de la période de prestations (ce qui donne plutôt $66 - 56 = 10$). Une prolongation bienvenue mais insuffisante puisque, dans l'exemple donné, ce sont 10 semaines de prestations qui ne seront pas versées, donc qui seront perdues pour le prestataire.

La dernière cessation d'emploi fait foi de l'accès aux prestations

Extrait du site de Service Canada : « Pour les nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022, si vous demandez des prestations régulières et que votre cessation d'emploi la plus récente n'est pas de votre faute [une démission ou un renvoi pour inconduite sont considérés être de la faute du prestataire], tous vos gains et heures d'emploi assurable au cours de la période de référence seront pris en compte. »

« Normalement, les heures et les gains de tout emploi qui s'est terminé par un motif de cessation d'emploi invalide ne seraient pas pris en compte aux fins de la détermination de l'admissibilité ou du taux de prestations d'assurance-emploi. »

C'est maintenant le retour à la « normale », c'est-à-dire que tout emploi qui s'est terminé par une démission ou par un renvoi pour inconduite ne donne plus accès aux prestations.

Des accords de travail partagé plus longs

Extrait du site d'Emploi et Développement social Canada ([Aperçu - Canada.ca](https://www.emploi-canada.ca)) : « **À compter du 25 septembre 2022** - les changements temporaires au programme de Travail partagé mis en œuvre durant la COVID-19 ne seront plus en vigueur. Les accords dont la date de début est après le 25 septembre 2022 seront sous le programme régulier de Travail partagé. Les accords actifs ayant débuté le 25 septembre 2022 ou avant cette date ne seront pas affectés. »

Avec le programme régulier de Travail partagé, les accords doivent avoir une durée minimale de 6 semaines et peuvent durer jusqu'à 26 semaines. Au besoin, une prolongation peut être demandée et la durée maximale totale peut être portée dans ces cas à 38 semaines. Aussi, une « période d'attente obligatoire doit être servie lorsque l'accord prend fin ou a été résilié. La durée de la période d'attente sera égale à la durée de l'accord précédent (jusqu'à un maximum de 38 semaines). »

Entre le 20 mars 2020 et le 24 septembre 2022, soit pendant les mesures spéciales, les accords de Travail partagé pouvait avoir une durée maximale totale de 76 semaines et la période d'attente entre deux accords était d'un maximum de 26 semaines. Ces accords ne seront pas affectés.

Liens avec la plateforme des quatre centrales

420 heures

L'accès aux prestations à 420 heures de travail est une des demandes contenues dans la plateforme des quatre centrales pour améliorer le régime, à la différence près que nous revendiquons une norme hybride avec un volet en heures de travail, l'autre en semaines de travail.

Donc, avec notre revendication, peu importe où les personnes résident au pays et donc peu importe le taux de chômage de leur région économique de l'assurance-emploi, elles pourraient se qualifier au régime avec 420 heures de travail assurable ou encore avec 12 semaines d'un minimum de 14 heures de travail assurable.

Le volet en semaines de travail de la norme hybride que nous proposons permettrait à davantage de travailleuses et travailleurs à temps partiel ou sur appel de recevoir des prestations. Depuis de nombreuses années, le ratio prestataires/chômeurs (P/C) se situe autour de 40 % malgré les légères améliorations au régime apportées depuis 2015. Ce ratio P/C a déjà été supérieur à 80 % à la fin des années 1980 et il est en décroissance depuis.

Ne pas tenir compte des indemnités de départ

C'est aussi une de nos demandes, de maintenir l'exclusion des indemnités de départ après le 24 septembre 2022. Voici un extrait de la plateforme de quatre centrales :

Exclure les indemnités de départ ou le salaire qui tient lieu de préavis de licenciement de la détermination de la période de prestations

Lors de pertes d'emploi pour lesquelles des sommes sont versées aux travailleurs et travailleuses, telles que des indemnités de départ, les demandes de prestations sont détournées du processus automatisé et sont traitées manuellement afin d'appliquer la répartition des sommes avant de pouvoir bénéficier de prestations.

Évidemment, nous considérons que les indemnités de départ ou les préavis de licenciement ne devraient pas influencer sur la période de prestations, ces sommes ne constituant pas du salaire, mais une compensation pour la perte définitive de son emploi. L'inclusion de ces montants dans le relevé d'emploi complique la tâche des employeurs de façon significative ainsi que l'administration et pénalise de façon arbitraire les prestataires. Suivant le principe qu'un travailleur établit un droit à une prestation en fonction des cotisations qu'il a payées, et non en fonction des autres revenus qu'il pourrait recevoir, un tel changement serait à la fois juste et simplifierait l'administration du programme.

Le dernier relevé d'emploi valide donne accès aux prestations

Cette mesure ne faisait pas partie de nos demandes, mais c'était néanmoins une bonne mesure pour les chômeurs et chômeuses. Dans la plateforme des quatre centrales, on demandait plutôt la fin de la peine capitale (i.e être exclu des prestations totalement) en cas de démission ou d'inconduite et limiter cette exclusion à un maximum de six semaines, comme cela a existé par le passé.

Voici un autre extrait de la plateforme :

Limiter les exclusions pour départ volontaire ou perte d'emploi pour inconduite à un maximum de six semaines selon les circonstances de la fin d'emploi; aucune exclusion ne doit être reportée à une période subséquente de prestation.

De plus, nous voulons faire annuler la possibilité de report sur une prochaine demande de prestations si la personne n'a pas servi la totalité des dites semaines d'exclusion à moins qu'elle ait retravaillé 700 heures pour se requalifier.

Des études récentes montrent que presque la moitié de la population n'a la capacité de faire face à ses obligations financières au Canada que pendant une semaine². Imposer un maximum de six semaines de pénalité est dans un tel contexte une peine significative.

De plus, l'exclusion totale imposée depuis 1993 a initié un nombre élevé de contestation de ces décisions, d'un coût administratif important. Enfin, une telle exclusion incite fortement une personne à ne pas tenter un essai chez un employeur de peur d'être exclue si un départ s'impose. Elle s'avère donc une entrave à la résolution des problèmes de rareté de main-d'œuvre.

Des études démontrent également que les prestataires sont plus mobiles dans leur recherche d'emploi que les personnes sans soutien financier.

Un autre impact positif de l'élimination de l'exclusion totale est que les heures accumulées pendant la période de référence chez d'autres employeurs, le cas échéant, ne seront plus effacées et elles pourront servir aux prestataires à se qualifier quand ils feront une prochaine demande de prestations. C'est d'autant plus important que la proportion de personnes qui sont disqualifiées par l'exclusion totale est parmi les plus significatives au plan statistique³.

² Voir les résultats du sondage 2018 de l'Association canadienne de la paye. Sur le web au <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/le-sondage-2018-revele-que-les-employes-canadiens-ne-profitent-pas-de-levolution-favorable-de-leconomie-pour-reduire-leur-taux-dendettement-ou-augmenter-leur-epargne-retraite-692483151.html>.

³ Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2019-2020. Selon le graphique 10 (page 78), 9,9 % des chômeurs ont quitté leur emploi sans motif valable contre seulement 4,3 % pour poursuivre leurs études. Un autre 8,3 % des chômeurs n'ont pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour se qualifier au régime.

Par concordance, il faut aussi ramener la période d'exclusion pour refus d'emploi convenable ou pour défaut d'avoir profité d'une occasion d'emploi qui est actuellement de 7 à 12 semaines, à un maximum de six semaines.

Travail partagé

La plateforme des quatre centrales ne contient aucune demande à ce sujet.