

LEVER LES OBSTACLES AUX PRESTATIONS SPÉCIALES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Mémoire de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants sur
l'assurance-emploi présenté à
Emploi et Développement social Canada

Novembre 2016



Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants
Canadian Teachers' Federation

www.ctf-fce.ca

Fondée en 1920, la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE) est une alliance nationale d'organisations provinciales et territoriales qui représentent près de 231 000 enseignantes et enseignants des écoles élémentaires et secondaires du Canada. Elle adhère à l'organisation internationale des membres de la profession enseignante, l'Internationale de l'Éducation.

La FCE a été très heureuse d'apprendre que la lettre de mandat à l'intention du ministre de la Famille, des Enfants et du Développement social contient une directive visant à améliorer et à moderniser le régime d'assurance-emploi pour qu'il corresponde davantage aux réalités du marché du travail d'aujourd'hui (et nous ajouterions *de demain*). Et bien que la réduction du délai de carence, maintenant d'une semaine, annoncée dans le budget de 2016 ait causé certains problèmes liés aux régimes de prestations supplémentaires, il s'agit d'un pas dans la bonne direction. Cette mesure reconnaît que le délai de traitement ne devrait pas être aussi long qu'au moment où la période d'attente de deux semaines avait été initialement mise en place, et que la précarité d'un grand nombre d'emplois aujourd'hui fait que bien des gens subissent un préjudice injustifié en attendant deux semaines avant de recevoir des prestations.

La FCE applaudit à l'examen récemment mené par Service Canada et à l'annonce d'une consultation sur les prestations spéciales. Elle est cependant grandement préoccupée par un certain nombre de points touchant la méthodologie et l'objet de la consultation en ligne.

D'abord, le recours à une consultation en ligne présente le risque que les données recueillies soient invalides, car il n'y a aucun moyen de déterminer si l'échantillon obtenu est représentatif ou s'il se compose même d'habitantes et d'habitants du Canada. Ensuite, le formulaire de consultation en ligne comprend un espace prévu pour les commentaires des particuliers et des employeurs, mais aucun pour les commentaires des organisations qui représentent les travailleuses et travailleurs. On fait ainsi fi de l'opinion de personnes qui connaissent très bien le programme d'assurance-emploi et qui en ont une grande expérience.

En ce qui concerne l'objet de la consultation en ligne, la FCE estime que les changements proposés ne règlent pas le problème fondamental que représente l'accès aux prestations. En effet, la prolongation de la période de prestations sans une augmentation correspondante du montant de ces prestations aura un effet dissuasif pour de nombreux prestataires éventuels, qui ne pourront se permettre une période plus longue avec un revenu réduit.

La FCE est d'avis qu'il faut améliorer l'accès aux prestations avant de répondre aux préoccupations perçues quant à la souplesse de la période de prestations. Il est également extrêmement important que l'examen de l'assurance-emploi n'ait pas lieu en vase clos. Cela signifie, dans le contexte des prestations spéciales, que des programmes tels qu'un programme national de garde d'enfants doivent faire partie de la stratégie de modernisation des services sociaux destinés aux Canadiennes et Canadiens.

Admissibilité

L'obligation actuelle de travailler 600 heures pendant la période de référence est excessive, surtout pour les travailleuses et travailleurs sans emploi régulier. À ce propos, les enseignantes et enseignants en début de carrière sont nombreux à passer de cinq à dix ans dans des postes occasionnels avant d'obtenir un poste permanent à temps plein. Étant donné la durée de l'année scolaire, il est probable qu'un grand nombre de ces personnes, malgré les efforts qu'elles déploient pour trouver un emploi à temps plein, n'accumulent pas suffisamment d'heures pour devenir admissibles à des prestations spéciales. De même, les enseignantes se heurtent parfois à des difficultés quand elles retournent au travail à temps partiel après un congé de maternité et qu'elles tombent enceintes plus tôt que prévu. Si une enseignante ou un enseignant travaille à temps plein, les 600 heures sont atteignables. Cependant, comme ces heures ne sont pas réduites au prorata pour les enseignantes et enseignants à temps partiel, il faut au personnel enseignant à mi-temps deux fois plus de temps pour devenir admissible à des prestations.

RECOMMANDATION

Que la période de référence pour être admissible à des prestations spéciales de l'assurance-emploi passe à 300 heures ou que l'admissibilité se fonde sur une rémunération brute de 2 000 \$ pendant la période de référence.

Taux de remplacement du revenu

Les faibles taux de remplacement du revenu rendent les congés de maternité ou parentaux inabordables pour certaines familles. C'est une réalité tant pour les familles à faible revenu que pour celles à revenu plus élevé. Un objectif du congé de maternité et du congé parental est de permettre aux parents de prendre soin d'un enfant et de créer un lien avec lui pendant une période raisonnable sans subir le stress qui peut être associé au coût financier ou à une perte d'emploi. Un seuil devrait être établi pour les prestations spéciales de sorte que celles-ci ne soient pas inférieures au salaire minimum provincial ou territorial. En établissant un tel seuil, le gouvernement s'assurera que les familles disposent de ressources suffisantes pendant la première année de vie de l'enfant.

Outre un seuil minimal égal ou supérieur au salaire minimum, le taux de remplacement du revenu pour le congé de maternité ou de paternité (second parent) devrait s'établir à 70 %. Le montant maximal de 537 \$ par semaine ne représente que 35 % du revenu mensuel brut d'une enseignante ou d'un enseignant qui gagne 61 000 \$¹. Si cette personne a des dépenses fixes proportionnées à son revenu, il ne lui sera peut-être pas financièrement possible de prendre le congé auquel elle a droit.

RECOMMANDATIONS

Que le taux minimal des prestations spéciales de l'assurance-emploi ne soit pas inférieur au salaire minimum provincial ou territorial applicable en vigueur.

Que le taux de base servant à calculer les prestations spéciales de l'assurance-emploi soit fixé à 70 % de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne d'une travailleuse ou d'un travailleur.

Délai de carence

Comme la FCE l'a déjà fait savoir, elle est préoccupée par certains points entourant la réduction du délai de carence. Bien qu'elle reconnaisse que cette réduction reflète le monde actuel du travail et la modernisation du traitement des demandes, elle estime qu'il faut veiller à ce qu'aucune perte de prestations n'en résulte.

La réduction du délai de carence à une semaine a eu un effet négatif inattendu en réduisant la période de prestations pour certaines travailleuses en congé de maternité. Bien que la durée du congé demeure de 17 semaines, les prestations ne sont payables que pendant 16 semaines, à moins qu'un régime de prestations supplémentaires ne soit en place. Actuellement, dans la plupart des provinces et territoires, les conventions des enseignantes et enseignants contiennent des dispositions qui garantissent au personnel enseignant qu'il sera payé pendant le délai de carence de deux semaines. Dans certains cas, la réduction du délai de carence pourrait vouloir dire qu'au lieu de bénéficier de deux semaines payées par l'employeur, une enseignante pourrait maintenant bénéficier d'une seule semaine payée par l'employeur et se retrouver avec une semaine supplémentaire de congé non payé à la fin du congé. Il est raisonnable de penser que beaucoup d'enseignantes pourraient retourner au travail une semaine plus tôt pour des raisons financières.

Même si nous appuyons l'idée d'une réduction ou d'une élimination du délai de carence, nous sommes d'avis qu'une telle mesure doit s'accompagner d'une augmentation correspondante des prestations. De plus, toute modification du délai de carence doit se faire progressivement pour permettre la renégociation des régimes de prestations supplémentaires, au besoin.

RECOMMANDATION

Que le délai de carence pour les prestations spéciales de l'assurance-emploi soit éliminé **et** que la période de prestations payées soit prolongée pour couvrir la durée totale du congé.

¹ Salaire approximatif d'une enseignante ou d'un enseignant de l'Ontario qui a suivi une formation universitaire de premier cycle de quatre ans et qui compte trois ans d'expérience.

Récapitulatif des recommandations

L'amélioration et la modernisation du régime d'assurance-emploi du Canada devraient être prioritaires pour le gouvernement. Le monde du travail est en pleine évolution et, que ce soit une bonne chose ou non, le modèle d'emploi qui était en place au moment où le régime actuel a été créé devient de plus en plus l'exception plutôt que la règle. Le régime de l'assurance-emploi doit être sensible aux réalités des travailleurs et travailleuses. Pour qu'il soit plus efficace, les travailleurs et travailleuses doivent y avoir accès. Les règles d'admissibilité actuelles découragent la participation. Il faut les changer. La FCE recommande :

1. Que la période de référence pour être admissible à des prestations spéciales de l'assurance-emploi passe à 300 heures ou que l'admissibilité se fonde sur une rémunération brute de 2 000 \$ pendant la période de référence;
2. Que le taux minimal des prestations spéciales de l'assurance-emploi ne soit pas inférieur au salaire minimum provincial ou territorial applicable en vigueur;
3. Que le taux de base servant à calculer les prestations spéciales de l'assurance-emploi soit fixé à 70 % de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne d'une travailleuse ou d'un travailleur;
4. Que le délai de carence pour les prestations spéciales de l'assurance-emploi soit éliminé **et** que la période de prestations payées soit prolongée pour couvrir la durée totale du congé.