

Consensus CSD-CSN-CSQ-FTQ sur le régime d'assurance-emploi que nous voulons (version complète)

Version du 3 décembre 2020

Les principes qui nous ont guidés¹

Le but de toute politique sociale est de viser à « garantir la dignité humaine », favoriser l'insertion sociale et son corollaire, réduire l'exclusion sociale, tout en réduisant la pauvreté et en favorisant la cohésion sociale.

Le régime d'assurance-emploi doit être vu comme un bien social et non comme un simple instrument de politique économique et financière.

L'accès aux prestations devrait être « sans discrimination », en pleine égalité et structuré pour éliminer les facteurs qui empêchent notamment les femmes de s'y qualifier sur un pied d'égalité en raison du fait qu'elles sont surreprésentées dans les emplois atypiques.

L'accès aux prestations spéciales devraient être reconnues à toutes personnes se qualifiant au régime notamment celles qui exercent des emplois atypiques (emplois saisonniers notamment) et pour une durée adéquate.

Maintenir un rapport raisonnable entre le salaire, les cotisations versées, le montant de la prestation et la durée de la période de prestations.

Élargir le droit de participer à l'administration du régime.

Les constats

Le passage à la qualification en vertu du système d'heures a exclu de façon radicale les femmes et les jeunes surreprésenté-e-s dans les emplois à temps partiel.

Ainsi, une femme travaillant 20 heures par semaine ne pourra se qualifier à Montréal aujourd'hui qu'après avoir travaillé 35 semaines alors qu'un homme travaillant 40 heures par semaine pourrait se qualifier après 17,5 semaines de travail, et ce, même si les deux ont cotisé une somme équivalente.

Les critères actuels de détermination de la durée des prestations n'assurent pas une couverture adéquate aux personnes occupant des emplois temporaires, saisonniers ou à temps partiel.

La détermination du maximum assurable annuel et le calcul de la prestation accélère un processus d'appauvrissement des personnes se retrouvant en situation de chômage.

Les mesures disciplinaires (exclusions) sont disproportionnées et déraisonnables compte tenu de la situation financière actuelle de la population, ne tiennent pas compte des circonstances atténuantes souvent présentes dans les cas de départ volontaire ou de perte d'emploi pour inconduite et s'avèrent un engrenage accéléré vers la pauvreté. Ces mesures sont contre-indiquées car elles sont un frein à la possibilité qu'une personne essaie un emploi au cours d'une période de

chômage de crainte de perdre le droit à des prestations. Dans l'actuel marché du travail, ce qui devrait être encouragé, c'est d'essayer de nouveaux emplois et pénaliser cette mobilité n'est bon ni pour les travailleurs-travailleuses ni pour les employeurs.

La catégorisation des prestataires en 1^e catégorie ou 2^e catégorie² pénalise indument les personnes occupant des emplois atypiques et s'avère opposée à l'intention du législateur de couvrir les risques identifiés comme justifiant une protection sociale.

Prenons notamment un travailleur occupant un emploi saisonnier sur la Côte-Nord qui se qualifie seulement pour la 2^e catégorie : il ne peut recevoir des prestations de proche aidant d'enfant ou d'adulte ni de compassion, alors qu'il doit assumer la plupart du temps un coût supplémentaire en raison de l'absence de soins accessibles dans sa région et doit se déplacer. Il en est de même pour les femmes des autres provinces canadiennes qui ne peuvent cumuler le nombre d'heures pour se qualifier aux prestations spéciales de maternité. Au moment où on réfléchit à l'extension du nombre de semaines de maladie, ce même critère a pour effet d'exclure tous ceux et toutes celles qui n'ont pas cumulé le nombre d'heures si le motif de leur cessation d'emploi est la maladie.

La base de notre réflexion

La liste des propositions énoncées dans le mémoire intersyndical déposé devant la Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi, aussi connue sous le nom de Commission Duceppe-Marsolais, le 12 juillet 2013, *L'assurance-emploi : un régime dénaturé à reconstruire*.

Les propositions :

1. Norme d'admissibilité au régime

Nous proposons une norme hybride d'admissibilité, une en heures de travail et une en semaines de travail, celle étant la plus profitable au prestataire ou à la prestataire s'appliquant. Chaque versant de la norme hybride est une norme unique d'admissibilité au régime : 420 heures ou 12 semaines de travail assurables.

La définition de la semaine de travail est également importante pour éviter d'exclure indument les personnes travaillant peu d'heures par semaine : comme pour le régime actuel, toute heure travaillée est cotisable et sera cumulable chez un ou plusieurs employeurs. Le cumul des dites heures pour qu'une semaine soit considérée comme assurable devra équivaloir à 14 heures travaillées au cours d'une semaine³.

Généralement, les personnes qui font de longues heures de travail – souvent des hommes – auront intérêt à se qualifier au régime avec la norme des heures

travaillées et, généralement aussi, les personnes qui travaillent à temps partiel – souvent des femmes et des jeunes – auront intérêt à se qualifier avec la norme des semaines travaillées.

2. La durée de la période de prestations et le calcul de la prestation

Nous proposons une solution qui peut paraître hors norme, mais qui aurait l'avantage de régler sinon en totalité, du moins en grande partie le problème du « trou noir »⁴.

De plus, la proposition que nous faisons fera taire les voix qui disent que la majoration du nombre de semaines de prestations liée au taux de chômage régional avantage les régions de l'Est du pays, et celles qui disent que cibler des régions ne permet pas de prendre en compte la réalité de ceux et celles qui occupent des emplois temporaires, intermittents ou saisonniers dans les régions urbaines ou à faible taux de chômage. Le nombre minimal de 35 semaines de prestations payables n'est pas choisi au hasard, il correspond à peu de choses près à la durée maximale moyenne des prestations régulières d'assurance-emploi au pays⁵.

Nous avons quant à nous inséré une majoration lié au taux de chômage pour nous assurer que le « trou noir » soit pour les régions à taux de chômage élevé un souvenir du passé et nous majorons à compter de la 36^e semaine pour chaque deux semaines travaillées une semaine de prestations.

Le tableau de la page suivante ne sert qu'à déterminer la durée de la période de prestations puisque nous avons adopté une norme hybride d'admissibilité, chacun des deux volets de la norme étant une norme unique d'admissibilité.

Bref, nous revendiquons l'abolition de la norme variable d'admissibilité ou NVA, qui fait en sorte que, plus le taux de chômage régional est élevé, moins le nombre d'heures d'emploi assurable requis est grand⁶.

Enfin, nous estimons que calculer la prestation sur la base des 12 meilleures semaines au cours de la période de référence⁷ sans égard au taux de chômage régional⁸ permet de produire un calcul beaucoup plus juste pour les travailleurs et travailleuses occupant des emplois intermittents, temporaires ou à temps partiel.

Les prestations spéciales sont aussi calculées sur la base d'un nombre de « meilleures semaines », qui varie actuellement en fonction du taux de chômage régional. Calculer la prestation sur la base des 12 meilleures semaines aurait l'avantage supplémentaire de remédier à ce non-sens.

Tableau du nombre de semaines de prestations qui seront versées selon le nombre de semaines (ou d'heures) d'emploi assurable et le taux de chômage régional												
Nombre de semaines assurables (ou d'heures assurables)	6 % et moins	6,1 à 7 %	7,1 à 8 %	8,1 à 9 %	9,1 à 10 %	10,1 à 11 %	11,1 à 12 %	12,1 à 13 %	13,1 à 14 %	14,1 à 15 %	15,1 à 16 %	Plus de 16 %
12 (420-454)	35	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51
13 (455-489)	35	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51
14 (490-524)	35	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51
15 (525-559)	35	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51
16 (560-594)	35	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51
17 (595-629)	35	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51
18 (630-664)	35	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51
19 (665-699)	35	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51
20 (700-734)	35	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51
21 (735-769)	35	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51
22 (770-804)	35	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51
23 (805-839)	35	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51
24 (840-874)	35	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51
25 (875-909)	35	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51
26 (910-944)	35	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51
27 (945-979)	35	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51
28 (980-1014)	35	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51
29 (1015-1049)	35	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51
30 (1050-1084)	35	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51
31 (1085-1119)	35	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51
32 (1120-1154)	35	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51
33 (115-1189)	35	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51
34 (1190-1224)	35	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51
35 (1225-1259)	35	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51
36 (1260-1294)	36	38	40	42	44	46	48	50	51	51	51	51
37 (1295-1329)	36	38	40	42	44	46	48	50	51	51	51	51
38 (1330-1364)	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51	51
39 (1365-1399)	37	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51	51
40 (1400-1434)	38	40	42	44	46	48	50	51	51	51	51	51
41 (1435-1469)	38	40	42	44	46	48	50	51	51	51	51	51
42 (1470-1504)	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51	51	51
43 (1505-1539)	39	41	43	45	47	49	51	51	51	51	51	51
44 (1540-1574)	40	42	44	46	48	50	51	51	51	51	51	51
45 (1575-1609)	40	42	44	46	48	50	51	51	51	51	51	51
46 (1610-1644)	41	43	45	47	49	51	51	51	51	51	51	51
47 (1645-1679)	41	43	45	47	49	51	51	51	51	51	51	51
48 (1680-1714)	42	44	46	48	50	51	51	51	51	51	51	51
49 (1715-1749)	42	44	46	48	50	51	51	51	51	51	51	51
50 (1750-1784)	43	45	47	49	51	51	51	51	51	51	51	51
51 (1785-1819)	43	45	47	49	51	51	51	51	51	51	51	51
52 (1820-et +)	44	46	48	50	51	51	51	51	51	51	51	51
Max actuel	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45	45

3. 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

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. 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 semaine⁹. 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 exclu 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 statistique¹⁰.

4. Conflit collectif

Nous proposons de prolonger la période de référence et la période de prestation en raison d'une grève ou d'un lock out, selon la durée du conflit, à moins que la personne visée par l'inadmissibilité se requalifie avant le fin du conflit, et ce, afin de permettre à celles et ceux qui ne peuvent reprendre le travail à la suite d'un conflit d'être admissible aux prestations d'assurance-emploi.

Nous proposons de considérer que le conflit de travail se termine lors de la signature d'une nouvelle convention collective (au lieu de la règle actuelle du retour au travail de 85 % des effectifs ou de l'activité normale).

Nous proposons que l'admissibilité aux prestations spéciales soit maintenue malgré le déclenchement d'un conflit collectif.

Nous proposons de biffer le motif d'inadmissibilité « qui ne peut reprendre un emploi » afin que des travailleuses et des travailleurs mis à pied avant le déclenchement d'un conflit collectif ne perdent pas leur droit à l'assurance-emploi durant un conflit de travail¹¹.

5. Prestations spéciales

Nous proposons de prolonger la période de prestations afin de permettre de recevoir les prestations spéciales sans affecter les prestations régulières auxquelles la personne s'est qualifiée. Il serait opportun également de faire reconnaître d'autres justifications dont celles de la personne victime de violence conjugale ou d'agression sexuelle.

Nous proposons aussi l'élimination des catégories¹² (voir note de fin n° 2 pour la définition des catégories) sous condition de l'adoption des critères d'admissibilité tel que proposé. Nous proposons de prolonger les prestations de maladie à 51 semaines.

6. Exclure les indemnités de départ ou les 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.

7. Rehausser le maximum de la rémunération assurable

Nous proposons d'augmenter le dit maximum en fonction de la majoration existante jusqu'en 1996, soit à 140 % de la rémunération hebdomadaire moyenne annualisée, ce qui correspondrait à 74 300 \$ en 2019 comparativement à 53 100 \$ actuellement.

Il importe de signaler qu'avec le maximum actuel, les gens qui ont perdu leur emploi dans les secteurs de l'auto et du pétrole ont obtenu un taux de remplacement du revenu réel de l'ordre de 20 à 30 % du salaire antérieur. Notre proposition permettra donc d'éviter un appauvrissement accéléré de ces travailleurs.

Autre effet bénéfique : une telle augmentation du maximum annuel assurable réduira la récupération fiscale des prestations prévue à la Loi.

8. Augmenter le taux de remplacement à au moins 60 % du maximum de la rémunération assurable

Rappelons que le taux de remplacement du revenu n'est à 55 % que depuis 1994. Depuis la création du régime d'assurance-emploi, il a presque toujours été plus élevé que ce taux. Par exemple, il a été de 66,67 % de 1971 à 1979, puis de 60 % de 1979 à 1993. Le Canada est le pays, avec l'Autriche, qui offre le taux de remplacement du revenu le plus faible de 12 pays de l'OCDE, à l'exception des États-Unis¹³.

9. Réviser le financement et la gouvernance du régime

- Maintenir la répartition actuelle entre les contributions des salariéEs et celles des employeurs.
- Rétablir une contribution du gouvernement au financement du régime. Cette contribution financière pourrait servir à des fins spécifiques, par exemple couvrir les coûts liés aux mesures de soutien aux régions à haut taux de chômage ainsi qu'au financement, en tout ou en partie, des mesures actives.
- Dans la mesure où une caisse autonome serait instaurée, la portion du régime financée en tout ou en partie par le fonds consolidé du revenu ne pourrait vraisemblablement être financée en même temps par les fonds en provenance de cette caisse autonome.
- Financer les autres mesures du programme d'assurance emploi par les fonds en provenance d'une caisse autonome (fonds en fiducie), laquelle serait alimentée par cotisations des employeurs et des travailleurs, selon la répartition actuelle 7/12 et 5/12. Prévoir dans le mécanisme de fixation des cotisations l'objectif de constituer une réserve de stabilité de la caisse de 10 à 15 G\$.
- Prévoir un organisme tripartite (gouvernement, employeurs, travailleurs) ayant la responsabilité de fixer le taux de cotisation, gérer le patrimoine fiduciaire de la caisse autonome [et définir la portée du régime].

La Cour suprême du Canada a conclu qu'une réserve au sein du fond consolidé, ça n'existe pas. L'écriture comptable n'est là qu'à des fins d'information.

Pour créer une réserve, il faudrait sortir ledit compte du fond consolidé et lui redonner le statut qu'il avait avant la suggestion du Vérificateur général qui au milieu des années 1980 estimait qu'autant la participation de l'État à titre de tiers partie au régime ainsi que le fait d'assumer les déficits du compte lorsque le besoin se matérialisait justifiaient d'intégrer le compte dans le fond consolidé.

Depuis novembre 1990, le gouvernement ne participe plus comme tiers participant au régime, sauf de manière ponctuelle comme au lendemain de la crise économique de 2008-2009. De plus, n'eut été de l'opération comptable ayant fait disparaître la somme comptabilisée dans le compte d'assurance-emploi, ledit compte n'aurait connu aucune année où l'État devrait avancer de l'argent si une réserve avait été reconnue.

La règle à l'effet que les variations annuelles du taux de cotisation soient limitées à cinq cents devrait être analysée car elle s'avère bloquer toute réforme importante du régime.

10. Mode de déduction de la rémunération en cours de période de prestations

Actuellement, lorsqu'un prestataire reçoit des prestations, il lui est possible sous certaines conditions de gagner un revenu d'emploi tout en conservant une partie de ses prestations. Le prestataire a alors le choix entre deux options quant au mode de déduction de la rémunération.

En vertu de la règle par défaut, le prestataire conserve 50 cents de ses prestations d'assurance-emploi pour chaque dollar gagné, jusqu'à concurrence de 90 % de sa rémunération hebdomadaire précédente (ou environ quatre jours et demi de travail). Toute somme d'argent gagnée au-delà de ce maximum est déduite des prestations à raison d'un dollar pour un dollar. La règle par défaut s'applique automatiquement.

Le prestataire peut aussi choisir la règle facultative encore cette année pour les demandes de prestations d'assurance-emploi ouvertes avant le 12 août 2018. Cette option permet de conserver une somme équivalant environ au salaire d'une journée de travail (c.-à-d. 75 \$ ou 40 % de ses prestations, le montant le plus élevé étant retenu) sans que ses prestations soient réduites. Toute somme d'argent gagnée au-delà de ce maximum est déduite de ses prestations à 100 %.

Or, peu de prestataires maîtrisent ce fonctionnement et, de ce fait, peu d'entre eux profitent réellement de la règle facultative lorsqu'elle leur est plus avantageuse.

Nous proposons de maintenir les deux modes de déduction et que le mode de déduction le plus avantageux soit appliqué automatiquement par Services Canada à la fin de la période de prestation.

11. Rendre le directeur exécutif de la nouvelle Commission des appels redevable à la Commission de l'assurance-emploi et non à son seul président

Nous avons peu d'informations sur la réforme du processus d'appel de l'assurance-emploi en cours, mais ce que nous en savons nous inquiète. Ainsi, le nouveau directeur exécutif de la nouvelle Commission des appels relèverait uniquement du président de la Commission de l'assurance-emploi au lieu de relever de sa structure tripartite. D'abord, nous tenons énormément à cette structure, trop rare au niveau fédéral, mais surtout nous tenons à ce qu'elle puisse continuer de jouer un rôle déterminant. Et une partie de ce rôle sera de surveiller la manière dont les membres de la nouvelle structure de la Commission des appels seront déployés, formés et la façon dont ils rempliront leur mandat au nom des travailleuses et travailleurs ou des employeurs. Et de corriger les dysfonctionnements au besoin. Pour cela, il faut que la reddition de compte du directeur exécutif se fasse à la structure tripartite de la Commission de l'assurance-emploi.

12. Remettre en place les agents de liaison

Avant la réforme de 2013, les organismes d'aide, les avocats et les représentants syndicaux de chômeurs pouvaient joindre un « agent de liaison » chargé des relations avec ces intervenants.

Lorsqu'un prestataire apportait son problème à l'attention de son syndicat, il suffisait d'obtenir une procuration et on soumettait son cas à l'agent de liaison. Ces agents faisaient le suivi et pouvaient faire débloquer un dossier sans qu'on ait à passer par le système d'appel. L'agent de liaison était l'interface rapide entre les intervenants et la machine administrative.

Ce système permettait de régler de manière informelle une foule de cas attribuables à des erreurs administratives. L'abolition des agents de liaison reflète une politique de communication restreinte qui force un plus grand nombre de prestataires à avoir recours au système d'appel.

13. Clarifier et simplifier les motifs de séparation sur le relevé d'emploi

La pandémie a mis en lumière un fait connu depuis longtemps : le traitement des demandes de prestations est beaucoup trop long, les prestataires doivent attendre de longues semaines avant de recevoir leur premier chèque alors que beaucoup n'ont aucune épargne leur permettant de vivre cette attente sans trop de stress. Et une des meilleures façons d'accélérer le traitement des demandes est de clarifier et préciser certains motifs de séparation. Présentement, un employeur qui doit mettre à pied un salarié parce qu'il ne répond pas aux exigences du poste, se voit dans l'obligation de l'inscrire ou bien dans la case congédiement ou inconduite, ce qui entraîne une exclusion, ou dans « Autre » ce qui implique, au mieux, des délais supplémentaires de traitement.

Nous proposons d'ajouter des motifs de séparation couvrant un plus grand nombre de situations, ce qui permettra d'éviter les complications pour le prestataire. Plus généralement, le remplacement de l'exclusion totale par des périodes d'exclusion pour des motifs de séparation autres que le manque d'heures permettrait d'alléger l'administration, parce qu'elles seraient moins contestées.

14. Un prestataire n'a pas à rembourser un trop-payé de moins d'une semaine de prestations

Les trop-payés génèrent beaucoup de va-et-vient entre l'administration et le prestataire. Le plus souvent, ils ne découlent pas d'erreurs volontaires de la part de ce dernier et se résument à des montants plutôt modestes. Une simplification administrative pourrait pardonner toute erreur qui ne découle pas d'une fausse déclaration de la part du prestataire et qui est égale à un montant inférieur au montant de prestations hebdomadaire maximal (573 \$ pour 2020).

15. Abolir la récupération fiscale des prestations si la personne est jugée avoir gagné « trop »

À l'heure actuelle, les personnes qui ont eu un revenu net supérieur à 66 375 \$ incluant des prestations d'assurance-emploi sont tenues d'en rembourser une partie au moment de produire leur déclaration d'impôt. C'est une mesure injuste car ces personnes ont cotisé au régime tout le temps qu'elles étaient au travail pour pouvoir, comme tout le monde, être couvert par l'assurance-emploi advenant qu'ils perdent leur emploi. Cette récupération doit donc être abolie, surtout qu'avec la PCU, le gouvernement a eu la sagesse de ne pas imposer une telle mesure.

¹ Source : Observation générale # 19, Le droit à la sécurité sociale, Comité d'experts du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

² « Une fois qu'une période de prestations a été établie, un prestataire est considéré comme un « prestataire de la première catégorie » lorsqu'il a cumulé au moins 600 heures d'emploi assurable au cours de sa période de référence [LAE 6(1)]. Le prestataire est considéré comme un « prestataire de la deuxième catégorie » lorsqu'il a cumulé moins de 600 heures au cours de sa période de référence, mais qu'il a atteint le nombre minimal d'heures requis pour le type de prestations demandé [LAE 6(1)].

« Les prestataires de la première et de la deuxième catégorie peuvent être admissibles aux prestations régulières [LAE 9]. Toutefois, seuls les prestataires de la première catégorie peuvent être admissibles aux prestations de maternité [LAE 22], aux prestations parentales [LAE 23], aux prestations de compassion [LAE 23.1] ou aux prestations pour proches aidants pour s'occuper d'un enfant [LAE 23.2] ou d'un adulte [LAE 23.3]. ». Extrait du Guide de la détermination de l'admissibilité à l'assurance-emploi, sur le web au https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/guide/ch-1/periode-prestations.html#a1_2_8.

³ Nous choisissons de changer la définition de la semaine de travail qui est de 35 heures actuellement parce que c'est elle qui a mené à l'exclusion plus forte des femmes et des jeunes du régime. À première vue, le fait que chaque heure devienne cotisable aurait dû accroître l'accès au régime, mais ça a été d'augmenter substantiellement le nombre d'heures de travail assurables qui a eu un effet inverse disproportionné. Avant la contre-réforme Axworthy, les gens pouvaient se qualifier au régime avec de 12 à 20 semaines de travail de 15 heures ou plus, donc avec de 180 à 300 heures de travail assurables. Norme que la réforme Axworthy a fait passer d'un coup à de 420 à 700 heures (il n'y a pas de hasard : 12 semaines de 35 heures égalent 420 heures et 20 semaines de 35 heures égalent 700 heures), voire à 910 heures pour les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA). Heureusement, la norme de 910 heures a été abolie en 2016. Nous pensons que l'équivalent de deux jours de travail de 7 heures est raisonnable pour permettre d'exclure beaucoup moins de personnes occupant des emplois atypiques, particulièrement à temps partiel.

⁴ La période sans prestations d'assurance-emploi ni salaire qui va de l'épuisement de la période de prestations au rappel au travail.

⁵ Voir *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi*, tableau 22, Durées réelle et maximale moyennes des prestations d'assurance-emploi. La moyenne était de 33,7 semaines en 2016-2017 et de 32,6 semaines en 2017-2018.

⁶ Concrètement, la NVA se décline comme suit :

Taux de chômage	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

⁷ Période qui peut s'avérer plus longue que 52 semaines. Voir le point sur les prestations spéciales.

⁸ À l'heure actuelle, le nombre de semaines utilisées pour calculer les prestations hebdomadaires varie entre 14 et 22 et plus le taux de chômage régional est élevé, moins le nombre de meilleures semaines est grand. En pratique, ça donne ceci :

Taux de chômage	Nombre de semaines du dénominateur
6 % et moins	22
6,1 % à 7 %	21
7,1 % à 8 %	20
8,1 % à 9 %	19
9,1 % à 10 %	18
10,1 % à 11 %	17
11,1 % à 12 %	16
12,1 % à 13 %	15
Plus de 13 %	14

⁹ 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>.

¹⁰ *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2017-2018*. Selon le graphique 12, 7,9 % des chômeurs ont quitté leur emploi sans motif valable contre seulement 4,1 % pour poursuivre leurs études. Un autre 8,0 % des chômeurs n'ont pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour se qualifier au régime.

¹¹ Voir *Hills c. Canada (P.G.)* [1988] 1 CSC 513, pp. 537 à 539 et pp. 547 à 560 <https://www.canlii.org/fr/ca/csc/doc/1988/1988canlii67/1988canlii67.pdf>

¹² Voir la note 2 pour la définition des catégories.

¹³ Benoît Ourliac, *Comparaisons internationales des régimes d'assurance-chômage : quels enseignements?*, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), France, document d'études no 209, mai 2017, page 21, tableau 5. Sur le web au : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/de_209_-_comparaisons_internationales_-_assurance_chomage_cp.pdf.