

Déclaration

du

Congrès du travail du Canada

au

**Comité permanent des ressources humaines,
du développement des compétences, du
développement social et de la condition des
personnes handicapées de la Chambre des
communes concernant le projet de loi C-56 et
les prestations spéciales d'assurance-emploi
pour les travailleuses et travailleurs
indépendants**

24 novembre 2009



Congrès du travail du Canada

Canadian Labour Congress

Déclaration du Congrès du travail du Canada au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes concernant le projet de loi C-56 et les prestations spéciales d'assurance-emploi pour les travailleuses et travailleurs indépendants

24 novembre 2009

Introduction

Au nom des 3,2 millions de membres du Congrès du travail du Canada (CTC), nous tenons à vous remercier de nous offrir l'occasion de présenter notre point de vue. Le CTC est un regroupement de syndicats nationaux et internationaux, de fédérations provinciales et territoriales du travail, ainsi que de 130 conseils du travail de district du Canada, dont les membres travaillent pour ainsi dire dans tous les secteurs de l'économie canadienne et touchent à toutes les professions existantes dans toutes les régions du Canada.

L'assurance-emploi

Le CTC est depuis longtemps favorable au versement de prestations spéciales (de maternité, parentales, d'adoption, de maladie et de compassion) par l'intermédiaire du Programme d'assurance-emploi. Comme la Cour suprême l'a reconnu, ces prestations sont un prolongement légitime de la mission première du programme d'assurance-emploi, puisque leur but est de remplacer temporairement le revenu durant une absence du travail. Avant la récession, la valeur des prestations spéciales atteignait près de 4 milliards de dollars par année et représentait presque le tiers de l'ensemble des prestations d'assurance-emploi.

Elles occupent aujourd'hui une place importante dans le système canadien de sécurité du revenu.

Les prestations de maternité et parentales permettent aux parents qui travaillent, les femmes surtout, d'atteindre un meilleur équilibre entre les responsabilités professionnelles et les soins à la famille, ce qui égalise les chances des hommes et des femmes sur le marché du travail tout en contribuant d'une façon essentielle au bien-être des enfants en très bas âge. De plus, grâce aux prestations de compassion, les travailleuses et travailleurs qui doivent prendre soin d'un parent proche ont accès à une courte période de congé. Enfin, les prestations de maladie procurent un important coussin pour amortir le choc d'une absence involontaire du travail pouvant aller jusqu'à 15 semaines.

Le CTC a salué l'amélioration majeure des prestations de maternité et parentales en 2001, alors que le nombre de semaines de prestations parentales est passé de 10 à 35 pour une durée combinée de congé pouvant atteindre jusqu'à un an (en tenant compte du délai de carence de deux semaines). Parallèlement, le seuil d'admissibilité à ces prestations a été abaissé à 600 heures. Pour soutenir le prolongement de la durée des prestations, les provinces ont légiféré afin d'établir un congé avec protection de l'emploi, ce qui a donné lieu à une augmentation significative du nombre de demandes au Programme. Ces dernières années, plus de 80 % des mères qui avaient un emploi rémunéré dans l'année précédant la naissance de leur enfant ont touché des prestations de maternité ou parentales et la durée moyenne de leur congé (la moitié en a pris plus, l'autre moitié moins) a été d'environ 10 mois.

Puisqu'une proportion significative et en hausse de la population active, surtout féminine, travaille de façon

indépendante de nos jours et que cette tendance est susceptible de se maintenir, il importe que les travailleuses et travailleurs indépendants puissent avoir accès aux mêmes droits et protections que les travailleuses et travailleurs employés lorsque c'est faisable et approprié. D'après les estimations, 5 % des nouvelles mères sont des travailleuses indépendantes et nous croyons qu'il serait aussi faisable qu'approprié de leur permettre d'accéder à des prestations de maternité et parentales comparables à celles qu'elles auraient dans le cadre d'un emploi.

Nous sommes fortement favorables au principe de l'élargissement des prestations de maternité et parentales aux travailleuses et travailleurs indépendants. Par contre, il faut que cet élargissement se fasse d'une manière qui respecte les principes fondamentaux d'un programme d'assurance sociale. Un de ces principes fondamentaux est que la participation doit être obligatoire pour que les coûts soient partagés par l'ensemble de la population active. Si la participation au titre des prestations de maladie était volontaire, les jeunes travailleuses et travailleurs seraient sans doute moins enclins à participer que les plus âgés. Si la participation aux prestations de maternité ou parentales était volontaire, les hommes, malheureusement, seraient sans doute moins nombreux à participer, étant donné qu'à l'heure actuelle, ce sont des femmes qui touchent environ 90 % de ces prestations.

Le mouvement syndical a salué l'introduction du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en 2006, une mesure progressiste qui a beaucoup amélioré l'accès aux prestations de maternité et parentales au Québec ainsi que le niveau de ces prestations pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs québécois; ce régime a également eu pour effet d'élargir l'accès aux prestations aux travailleuses et travailleurs indépendants.

À notre avis, le projet de loi C-56 est loin d'équivaloir au modèle québécois. Il n'apporte pas d'amélioration au chapitre de l'accès des employés aux prestations de maternité ou parentales ni au chapitre du niveau de prestations. De plus, sa façon d'élargir les prestations aux travailleuses et travailleurs indépendants est différente et désavantageuse.

En vertu du RQAP, les travailleuses et travailleurs indépendants doivent cotiser. Leur cotisation est aussi obligatoire que celle des employés. Le taux de cotisation des travailleuses et travailleurs indépendants au Québec est fixé d'une manière à couvrir l'intégralité des coûts des prestations qui leur seront versées.

Par contraste, le projet de loi C-56 veut permettre aux indépendants de choisir s'ils veulent être couverts en s'inscrivant et en versant des cotisations pendant une année avant de pouvoir demander des prestations. De plus, le taux de cotisation – le même que pour les employés – n'est pas établi en fonction d'un plein financement du coût des prestations. (Les indépendants qui choisiront de participer cotiseront 1,73 % du revenu admissible de leur travail indépendant pour avoir accès aux prestations spéciales, soit le même taux de cotisation que ce que paient actuellement les employés pour pouvoir accéder aux prestations régulières ainsi qu'aux prestations spéciales.)

Notre principale préoccupation vient du fait que cette façon de faire pour élargir l'accès aux prestations aux travailleuses et travailleurs indépendants va s'avérer coûteuse et pourrait fort bien entraîner une augmentation significative des primes des employés et des employeurs afin de subventionner les prestations versées aux indépendants. Une telle situation pourrait amener le public en

général à ne plus appuyer les prestations spéciales d'assurance-emploi, surtout que les cotisations d'assurance-emploi sont susceptibles d'augmenter très rapidement après 2010 pour couvrir le coût des prestations régulières versées durant la récession. (La caisse d'assurance-emploi enregistrera un déficit de plus de 10 milliards de dollars pour les années 2009 et 2010 combinées; 80 % de ce déficit sera remboursé par les futures primes établies en vertu de la législation actuelle.)

L'arrivée d'un enfant est un événement planifié dans un grand nombre de cas. Nous pouvons nous attendre à ce que plusieurs jeunes familles qui planifient de s'agrandir décident de participer au nouveau programme. Il est facile d'estimer qu'une travailleuse ou un travailleur indépendant devra cotiser pendant plus de 20 ans pour financer le coût actuel de 50 semaines de prestations de maternité et parentales combinées au taux maximum de prestations après avoir cotisé durant l'année préalable requise. On peut également s'attendre à ce que de nombreux indépendants, en particulier les travailleuses et travailleurs plus âgés et les hommes, refusent de participer étant donné que le coût des cotisations pour les prestations de maternité et parentales sera passablement élevé comparativement à celui des prestations de maladie. Bref, nous avons de bonnes raisons d'appréhender que les personnes qui choisiront de participer ne financeront pas en entier le coût de leur participation.

Nous recommandons l'adoption du projet de loi C-56, mais nous recommandons également au gouvernement de nommer immédiatement les membres du groupe d'experts promis par le Budget de 2009.

Le groupe d'experts devrait se voir confier le mandat d'établir les bases d'un programme de prestations de maternité et parentales à l'intention des travailleuses et travailleurs indépendants, dans le respect des principes des programmes d'assurance sociale et suivant un modèle apparenté à la recette gagnante du RQAP. Le groupe devrait également se pencher sur un moyen de permettre aux indépendants d'accéder aux prestations de maladie, ainsi que sur l'impact que cette mesure pourrait avoir sur l'accès des employés à ces mêmes prestations.

En ce qui a trait en général à la question de l'accès des travailleuses et travailleurs indépendants aux prestations spéciales, nous avons remarqué à plusieurs occasions, y compris dans le cadre de l'examen actuel de la Partie III du *Code canadien du travail*, que plusieurs travailleuses et travailleurs soi-disant indépendants sont, au sens de la loi, des employés qui devraient bénéficier des protections découlant de leur statut d'employé, y compris au titre de l'assurance-emploi. Nous sommes favorables à la recommandation clé de la Commission Arthurs à l'effet que chaque personne devrait recevoir un avis officiel de statut professionnel lorsqu'elle entame une relation d'emploi, afin que les entrepreneurs dépendants – qui sont parfois considérés comme des travailleuses et travailleurs indépendants, mais qui sont en réalité astreints à des conditions régulières et constantes fixées par un employeur déterminé – soient également protégés en tant qu'employés au titre de l'assurance-emploi.

Répétons-le, le RQAP n'a pas seulement élargi les prestations aux travailleuses et travailleurs indépendants : il a aussi amélioré les prestations de maternité et parentale des travailleuses et travailleurs employés. Le CTC est favorable à un abaissement du seuil d'admissibilité de 600 à 360 heures; il préconise également

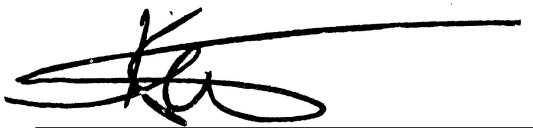
Déclaration au Comité permanent des ressources humaines de la Chambre des communes concernant le projet de loi C-56 et les prestations spéciales d'assurance-emploi pour les travailleuses et travailleurs indépendants

que le montant des prestations devrait être établi à 60 % de la rémunération assurable des 12 meilleures semaines précédentes. Le premier changement élargirait les protections à un plus grand nombre de travailleuses et de travailleurs (en fait, à un plus grand nombre de femmes que le simple élargissement des protections aux indépendants). Le second changement encouragerait un plus grand nombre de mères et de parents à utiliser la totalité de la durée de congé à laquelle ils ont droit.

Dans un cas comme dans l'autre, ces importantes améliorations correspondraient à celles que nous avons proposées relativement aux prestations régulières.

Des changements s'imposent également pour s'assurer que la perception de prestations de maternité ou parentales ne réduise ni n'élimine le droit aux prestations régulières d'assurance-emploi, comme c'est ce qui se produit à l'heure actuelle lorsqu'un licenciement intervient peu après le retour d'un congé parental et inversement, lorsqu'un licenciement se produit avant un congé parental.

Le tout étant respectueusement soumis au nom du Congrès du travail du Canada :



Kenneth V. Georgetti
Président

KVG:AJ:lc:sepb 225
V:2/03/20302/04/E01