



Don Valley Community Legal Services

Adresse : 1320, rue Gerrard Est, Toronto (Ontario) M4L 3X1
416-420-3609 (Tél.) 416-461-7497 (Télec.) langilla@lao.on.ca (Courriel)

Répondre à : Andrew K. Langille

416-420-3609 (ligne directe)
416-461-7497 (télécopieur)
langilla@lao.on.ca (courriel)

Le 9 avril 2021

LIVRÉ PAR VOIE ÉLECTRONIQUE ET PAR COURRIEL À HUMA@parl.gc.ca

Comité permanent des ressources humaines,
du développement des compétences, du développement
social et de la condition des personnes handicapées
131, rue Queen, 6^e étage
Chambre des communes
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Objet : Observations concernant l'examen du régime d'assurance-emploi

Mesdames et Messieurs les Députés,

Ces observations de Don Valley Community Legal Services portent sur l'examen du régime d'assurance-emploi (AE) actuellement mené par le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées.

Don Valley Community Legal Services est une clinique juridique communautaire au service des communautés de l'est de Toronto, soit East York, Flemingdon Park, Thorncliffe Park, Leaside, Leslieville et North York. Nous recevons un financement d'Aide juridique Ontario pour fournir des services juridiques aux résidents à faible revenu dans les domaines de la sécurité du revenu, du logement, de l'immigration et de l'emploi. Don Valley Community Legal Services fournit également des services en matière de droit du travail aux quatre autres cliniques d'aide juridique communautaire de l'est de Toronto. Nous traitons un nombre important de dossiers portant sur des questions d'assurance-emploi découlant de l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi* (« Loi ») par Service Canada, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (« CAEC ») et Emploi et Développement social Canada (« EDSC »). Au titre de ces dossiers, nous donnons de brefs conseils, formulons des avis juridiques et portons des litiges contre la CAEC devant le Tribunal de la sécurité sociale. Nous pouvons donc dire que nous possédons une expérience approfondie, acquise en aidant des centaines de clients à s'y retrouver dans le régime d'AE.

Les observations et les recommandations formulées sont fondées sur les connaissances collectives des avocats et des parajuristes qui fournissent des services en matière de droit du travail et elles reflètent l'expérience vécue par nos clients dans l'accès (ou le non-accès) aux prestations prévues par la *Loi*. À notre avis, bien que le régime d'assurance-emploi constitue un volet essentiel de l'infrastructure d'aide sociale au Canada, il présente, pour diverses raisons¹, de profonds problèmes structurels qui nécessitent des corrections et une réforme.

¹ Selon nous, ces raisons comprennent, entre autres : la nature hautement régressive des réformes apportées à la *Loi* en 1996; l'absence de réformes progressives de la *Loi* au cours des vingt dernières années; le refus du

A. *Modifications techniques apportées à la Loi sur l'assurance-emploi, aux règlements connexes et à l'application de la Loi sur l'assurance-emploi conformément au Guide de la détermination de l'admissibilité*

1. Mettre fin aux indemnités de départ et aux paiements de règlement

La pratique consistant à compenser les indemnités de départ et les paiements de règlement par des prestations d'AE passées ou futures doit être définitivement abandonnée.

2. Cessation d'emploi après un congé de maternité

Les femmes qui reviennent d'un congé de maternité se retrouvent dans une situation précaire entre le moment où elles reprennent le travail et celui où elles ont accumulé suffisamment d'heures assurables pour avoir droit à des prestations régulières ou de maladie d'AE. Celles qui sont licenciées ou congédiées, ou qui quittent leur emploi avant d'avoir accumulé un nombre suffisant d'heures assurables devraient soit se voir accorder un nombre suffisant d'heures pour atteindre le nombre minimal d'heures assurables, soit être autorisées à utiliser les heures assurables accumulées au cours des cinquante-deux (52) semaines précédant le début de leurs prestations de maternité ou parentales de l'AE.

3. Élimination complète de la règle du retard

Nous rencontrons souvent des travailleurs qui ne demandent pas leurs prestations d'AE dans le délai prescrit de quatre (4) semaines. Après quatre (4) semaines, il faut statuer sur l'existence d'un motif valable pour le retard, ce qui peut avoir pour effet de limiter considérablement l'accès aux prestations d'AE. Il existe diverses raisons pour lesquelles les demandes sont envoyées en retard, et cela ne devrait pas concerner Service Canada, la CAEC ou EDSC. Les travailleurs devraient être autorisés à demander et à recevoir rétroactivement leurs prestations d'AE s'ils soumettent leur demande de prestations dans les cinquante-deux (52) semaines suivant le début du chômage.

B. *Amélioration des prestations d'assurance-emploi*

4. Augmentation du taux de remplacement du revenu et calcul des douze (12) meilleures semaines

Le taux actuel de remplacement du revenu est insuffisant pour que les Canadiens au chômage puissent subvenir à leurs besoins. Le remplacement du revenu devrait être porté de 55 % à 70 %. Les règles de calcul des meilleures semaines devraient être fondées uniquement sur les douze (12) meilleures semaines ou moins d'un travailleur.

5. Création d'un seuil minimal de prestations

L'adoption, pendant la pandémie de COVID-19, d'un seuil minimal de 500 \$ par semaine en prestations d'AE a été une très bonne nouvelle. Le seuil minimal de 500 \$ par semaine en prestations d'AE devrait être permanent.

personnel de la CAEC, de Service Canada et d'EDSC de reconnaître les changements au sein du marché du travail découlant du travail précaire; l'accent déraisonnable mis par le gouvernement fédéral sur l'utilisation de l'AE comme moyen de pousser les individus vers n'importe quelle forme d'emploi, le plus souvent des emplois précaires.

6. Augmentation du nombre maximal de semaines de prestations de maladie de l'AE

Le nombre maximal de semaines de prestations de maladie de l'AE devrait être porté à au moins trente-six (36) semaines et, dans le cas des travailleurs souffrant de maladies chroniques, épisodiques ou récurrentes, à au moins cinquante (50) semaines sur présentation d'une note d'un médecin.

7. Augmentation du nombre maximal de semaines de prestations régulières d'AE

Le nombre maximal de semaines de prestations régulières d'AE devrait être porté à cinquante (50) semaines.

8. Réduction ou élimination de la disposition de récupération pour les personnes qui travaillent tout en recevant des prestations

La récupération des revenus d'emploi perçus tout en travaillant et en recevant des prestations régulières d'AE devrait être réduite le plus possible au minimum pour les travailleurs à faible revenu et ceux occupant des emplois précaires.

C. Amélioration de l'accès aux prestations d'AE

9. Définition d'une exigence de qualification universelle

Une condition d'admission unique et universelle fixée au moindre des deux montants suivants : trois cent soixante (360) heures ou douze (12) semaines d'emploi assurable. La condition d'admission variable actuelle a tendance à discriminer les jeunes travailleurs, les nouveaux arrivants, les femmes, les travailleurs à faible revenu et les travailleurs issus des classes socioéconomiques inférieures.

10. Élimination de la règle applicable aux démissions et aux congédiements

La règle applicable aux démissions et aux congédiements et toutes les restrictions liées au départ volontaire devraient être entièrement éliminées. Nous avons vu dans d'innombrables situations des employeurs recourir à des affirmations fausses et trompeuses pour empêcher d'anciens employés d'avoir accès à leurs prestations d'AE. En outre, les règles entourant les départs volontaires empêchent souvent les employés victimes de harcèlement, de harcèlement sexuel ou de discrimination de quitter leur emploi, par crainte de ne pas pouvoir accéder aux prestations d'AE et de ne disposer d'aucune source de revenus.

11. Régularisation de l'accès à toutes les formes de prestations d'AE pour les travailleurs migrants

L'accès aux prestations d'AE devrait être régularisé pour toutes les catégories de travailleurs migrants qui travaillent au Canada de façon temporaire ou à plus long terme. Il s'agirait notamment de régulariser l'accès aux prestations d'AE pour les étudiants étrangers au Canada.

12. Rétablissement des postes d'agents de liaison du régime d'AE

L'existence d'un point de contact interne, unique et spécialisé au sein de Service Canada pour les questions d'AE serait mutuellement bénéfique pour les cliniques d'aide juridique communautaire et Service Canada, car cela réduirait la nécessité de consacrer des ressources en personnel à la résolution des questions courantes d'AE.

13. Utilisation du courriel et emplacements physiques de Service Canada

Service Canada, pour quelque raison que ce soit, refuse de communiquer avec les prestataires par courriel, ce qui retarde le traitement des demandes et oblige les prestataires à téléphoner au numéro

sans frais, à télécopier des documents ou à se rendre dans un bureau de Service Canada, où se trouvent généralement des agents incapables d'effectuer plus que les tâches les plus élémentaires en matière d'AE et qui refusent souvent de répondre aux questions les plus simples. L'utilisation du courriel pour communiquer avec les usagers et les citoyens s'est avérée efficace pour d'innombrables organisations dans le monde, et c'est une solution que Service Canada et EDSC devraient envisager. Il faudrait également penser à former adéquatement les agents dans les locaux de Service Canada afin qu'ils puissent donner des conseils, répondre aux questions concernant l'AE et aider les travailleurs à obtenir leurs prestations.

14. Mise à disposition du dossier d'AE complet pour les prestataires cherchant à obtenir un réexamen et pour les audiences du Tribunal de la sécurité sociale

Souvent, les prestataires ignorent la raison précise pour laquelle une décision défavorable a été prise à leur encontre par la CAEC, qui a pour habitude de ne pas divulguer les raisons pour lesquelles une décision défavorable a été prise. Service Canada devrait commencer à fournir de façon proactive le dossier d'AE complet à tous les prestataires qui demandent un réexamen ou qui font appel d'une décision d'assurance-emploi auprès du Tribunal de la sécurité sociale.

D. Services de traduction et d'interprétation

15. Services d'interprétation

Service Canada n'offre des services qu'en anglais et en français, ce qui n'est tout simplement pas suffisant ou acceptable étant donné que les travailleurs qui tentent d'accéder aux prestations d'AE ou qui y accèdent peuvent ne pas parler anglais ou français à un niveau qui leur permettrait de saisir les complexités de la *Loi* et des règlements administratifs connexes. Service Canada devrait commencer à utiliser des interprètes pour communiquer avec les prestataires qui ne parlent pas couramment anglais ou français et offrir de façon proactive des services d'interprétation.

16. Services de traduction

Les communications écrites de Service Canada devraient être traduites dans la langue que le travailleur comprend s'il existe un obstacle à la communication. En outre, toute documentation relative aux réexamens ou aux appels interjetés auprès du Tribunal de la sécurité sociale devrait être traduite dans la langue que le travailleur comprend s'il existe un obstacle à la communication. L'absence de services de traduction constitue un obstacle majeur à l'accès des travailleurs aux prestations d'AE et contribue à l'insécurité et à la précarité du revenu que connaissent de nombreux Néo-Canadiens lorsqu'ils commencent à travailler au pays.

17. Services d'interprétation et de traduction pour les réexamens et les audiences du Tribunal de la sécurité sociale

Les travailleurs qui ne parlent pas couramment anglais ou français devraient avoir accès de plein droit à une interprétation et à une traduction complètes de toute documentation leur étant envoyée par Service Canada ou par le Tribunal de la sécurité sociale.

E. Application de la loi et classification erronée

18. Application conjointe de l'Agence du revenu du Canada et de l'Unité de l'intégrité de Service Canada

Les infractions à la *Loi* et au Régime de pensions du Canada ont atteint un niveau endémique sur le marché du travail canadien. Les travailleurs sont souvent classés à tort comme des entrepreneurs

indépendants et se voient refuser l'accès à l'AE, au RPC et aux autres prestations qui découlent d'une classification en tant qu'employés. L'Agence du revenu du Canada et l'Unité de l'intégrité de Service Canada doivent élaborer une stratégie globale pour lutter contre la classification erronée de la situation professionnelle.

19. Augmentation des pénalités réglementaires en cas de classification erronée de la situation professionnelle en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*

Des sanctions plus sévères doivent être introduites pour pénaliser les employeurs qui classifient leurs employés de manière erronée et qui ne versent pas correctement les cotisations prévues dans la *Loi*.

F. *Formation accrue pour les agents de niveau 1 et 2, et les agents de réexamen*

20. Amélioration de la formation des agents de première ligne

Les agents de première ligne ont besoin d'une formation beaucoup plus poussée sur les questions fondamentales du droit de l'emploi, du travail et des droits de la personne. La *Loi* s'inscrit dans un système plus large de lois à objectif d'amélioration et dans la common law. Nous avons régulièrement affaire à des agents qui ne saisissent pas les concepts de base du droit de l'emploi, du travail et des droits de la personne, ni même les principes fondamentaux que sont la préséance juridique, la justice fondamentale ou l'importance de la *Charte canadienne des droits et libertés*, de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ou des lois provinciales qui y sont apparentées. Service Canada et EDSC doivent former les agents à un niveau beaucoup plus élevé pour s'assurer que la prise de décisions est conforme aux normes et aux réalités actuelles auxquelles sont confrontés les travailleurs canadiens.

Merci de l'attention portée à nos observations. Si le Comité ou l'un de ses membres a des questions sur ce qui précède, nous lui demandons de bien vouloir communiquer avec Andrew Langille au 416-420-3609 ou à l'adresse langilla@lao.on.ca.

Je vous prie d'agréer, Mesdames et Messieurs les Députés, l'expression de mes sentiments distingués,



Don Valley Community Legal Services

Par :

Andrew K. Langille, B.A. (avec distinction), LL.B., LL.M.

Avocat du personnel de coordination, Toronto East Employment Law Services

Avocat