



UN RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI JUSTE ET UNIVERSEL

AVIS DU MOUVEMENT ACTION CHÔMAGE LAC-SAINT-JEAN

Déposé au :

Comité Huma

31 mars 2021

## Table des matières

Qui sommes-nous ? .....	3
1. Travailleurs indépendants et/ou actionnaires d'entreprise .....	3
État de chômage .....	4
2. Trop payé et défalcation .....	5
3. Prestation maladie.....	5

## Qui sommes-nous ?

Le Mouvement Action Chômage du Lac-Saint-Jean est un organisme à but non lucratif fondé en 2001. Notre mission est d'assurer la défense des droits individuels et collectifs des prestataires de l'assurance-chômage de la région du Lac-Saint-Jean. Pour ce faire, le MAC :

- Accompagne le prestataire dans sa démarche avec les différentes instances gouvernementales ;
- Informe les prestataires de ses droits et de ses obligations ;
- Sensibilise la population sur les impacts de la Loi sur les prestataires et les enjeux de la Loi sur l'assurance-emploi ;
- Agit comme mobilisateur dans le milieu en tant qu'organisme ressource en matière d'assurance-emploi.

Au cours de la dernière année, suite à la pandémie, des millions de travailleurs et travailleuses se sont retrouvés sans emploi. Cela nous a permis de constater encore plus la désuétude de notre régime d'assurance-emploi. Il ne répond plus à la réalité du marché de l'emploi. Dans le but de mettre à jour le régime d'assurance-emploi, nous tenons à souligner que nous endossons les revendications du Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE), dont nous sommes membre.

Voici les revendications centrales de la campagne *Pour un régime d'assurance-emploi juste et universelle* :

- 350 h pour se qualifier à l'assurance-emploi ;
- Un taux de prestation à 70 % du salaire ;
- Un minimum de 35 semaines de prestations.

Comme il y a d'autres points qui nous tiennent à cœur, nous voulons vous les partager.

### 1. Travailleurs indépendants et/ou actionnaires d'entreprise

Depuis plusieurs années, le Mouvement Action Chômage Lac-Saint-Jean a vu les dossiers des travailleurs indépendants augmentés de façon significative en révision et au Tribunal de la sécurité sociale. Tout d'abord, beaucoup de prestataires se retrouvent avec l'étiquette de travailleurs indépendants, sans l'être. En effet, une prestataire qui possédait 11 % des parts de l'entreprise pour laquelle elle travaillait, s'est vue refuser son assurance-emploi sous prétexte qu'elle était propriétaire de l'entreprise. Nous avons vu, également, un homme qui possédait des parts dans l'entreprise de son épouse, se faire refuser son assurance-emploi, et ce, même s'il travaillait ailleurs. Les arguments de la Commission se basaient sur « voir si une femme est capable de s'occuper seule d'une telle entreprise ». Et dernièrement, une conseillère municipale s'est fait dire qu'elle était travailleuse autonome en raison de son revenu de conseillère (200 \$/mois).

Chaque travailleur possédant des parts dans l'entreprise où il travaille, doit passer par l'étape de l'analyse de son emploi par l'Agence du revenu du Canada (ARC) lorsqu'il se retrouve sur l'assurance-emploi. À la suite de cette analyse, l'ARC établit si l'emploi est assurable. Si l'emploi est assurable, normalement le prestataire aurait droit à son assurance-emploi.

Par la suite, Service Canada analyse les dossiers des travailleurs indépendants sous l'angle de l'état de chômage. Puisqu'alors le travailleur a des parts dans l'entreprise, il est aussi considéré comme employeur. Ainsi d'un côté, on dit aux prestataires vous devez payer des cotisations au régime d'assurance-emploi. De l'autre côté, Service Canada les coince sur l'État de chômage et refuse de verser de l'assurance-emploi.

Nous sommes grandement préoccupés par les critères servant à définir l'état de chômage puisqu'il s'agit de l'interprétation de chaque agent de Service Canada. Il est primordial qu'on se penche sur des solutions telles que des balises afin de bien appliquer la loi et les règlements équitablement pour tous les prestataires.

Pour déterminer l'état de chômage on analyse les 6 critères suivants :

- a) le temps qu'il y consacre ;*
- b) la nature et le montant du capital et des autres ressources investis ;*
- c) la réussite ou l'échec financiers de l'emploi ou de l'entreprise ;*
- d) le maintien de l'emploi ou de l'entreprise ;*
- e) la nature de l'emploi ou de l'entreprise ;*
- f) l'intention et la volonté du prestataire de chercher et d'accepter sans tarder un autre emploi*

### **Le temps qu'il y consacre**

Pour savoir si un prestataire travaille dans l'entreprise dans une mesure limitée, on dit qu'on doit comparer son emploi avec celui d'un autre occupant un emploi semblable. Si normalement, un prestataire fait des semaines de 40 heures. Lors de la saison morte, il fait environ 10 h. Est-ce que nous pouvons considérer qu'il se consacre dans son entreprise dans une mesure limitée ? S'il achète des matériaux pour un futur contrat et il fait faire les réparations sur les véhicules et outils. Sera-t-il considéré comme travaillant de façon excessive peu importe le temps que ça pris ?

### **La nature et le montant du capital et des autres ressources investis.**

Dans un dossier que nous avons défendu, les trois actionnaires d'une compagnie de construction ont investi environ 10 000 \$ chacun. L'entreprise n'a pas de local commercial ou d'inventaire en raison de la nature du travail. Malgré que la Commission a déterminé que l'investissement était important, le Tribunal est d'avis qu'objectivement ce facteur démontre une implication limitée dans l'entreprise. On se retrouve devant deux instances avec une interprétation différente du même critère.

### **La réussite ou l'échec financier de l'emploi ou de l'entreprise**

Ce critère est douteux puisque toute personne qui démarre une entreprise vise la réussite de celle-ci. Alors comment peut-on appliquer ce critère objectivement.

### **Le maintien de l'emploi ou de l'entreprise**

L'entreprise pouvait représenter le principal moyen de subsistance. Dans le dossier, cité plus haut, qui nous intéresse, ce sont des possibilités. Puisque si on regarde l'année 2016, les 3 actionnaires ont été sans travail entre 11 et 13 semaines. Alors qu'en 2017, ils ont été sans travail entre 20 à 21 semaines. On ne peut pas dire ici que ça peut être leur principal moyen de subsistance durant cette période.

### **La nature de l'emploi ou de l'entreprise**

Comme il s'agit d'une entreprise en construction spécialisé en recouvrement de toiture, le président du Tribunal admet que ce genre d'entreprise ne peut pas être ouverte à l'année. Encore ici, les deux instances ont interprété ce critère différemment.

### **L'intention et la volonté du prestataire de chercher et d'accepter sans tarder un autre emploi**

Toujours dans les mêmes dossiers défendus en révision ou au Tribunal, les prestataires déclarent faire de la recherche d'emploi dans d'autres domaines. Ils ont d'ailleurs produit des preuves, mais ils n'ont jamais trouvé d'emploi convenable. Ils n'ont donc pas travaillé ailleurs. Dès lors, il se sert de ce fait pour prétendre qu'il n'avait pas l'intention de travailler en dehors de leur entreprise.

Pour nous, il est primordial que des balises soient établies afin que les agents et agentes d'analyse des demandes d'assurance-emploi puissent se baser sur des critères concrets. De cette manière, ils pourront déterminer plus objectivement si un prestataire, un propriétaire ou un actionnaire d'une entreprise a droit à son assurance-emploi.

## 2. Trop payé et défalcation

En septembre 2017, Vanessa reçoit le pronostique de la sclérose en plaques. Après le choc et diverses épreuves, elle se tourne vers l'aide sociale. Ceux-ci l'oblige à faire une demande de chômage maladie. Elle sait bien qu'elle n'a pas droit au chômage, mais l'aide sociale l'oblige. Vers la mi-décembre, Service Canada approuve sa demande d'assurance-emploi maladie et ses prestations débutent le 12 novembre 2017. Dès lors, elle communique avec Service Canada. On lui confirme que toutes les vérifications ont été faites. Elle y a bien droit.

En avril 2018, elle reçoit un avis de dette de Service Canada. On lui réclame la somme de 6 150 \$, soit le remboursement de ces 15 semaines de prestations maladie. On lui explique que sa demande a été établie avec un relevé d'emploi saisi par erreur dans son dossier. La question à se poser est la suivante : « comment Service Canada a-t-il pu faire une telle erreur ? ». La Saga de la prestataire commence. Revenu Québec et Service Canada se tirent la balle et Vanessa subit les contrecoups de ces démarches administratives.

Lorsqu'une prestataire se trompe, il est normal de rembourser le trop payé. Ce même principe devrait s'appliquer à Service Canada lors d'une faute majeure commise. Surtout dans ce genre de dossier où Service Canada se trompe avec un numéro d'assurance sociale, unique à chaque personne. Que ceux-ci assument leurs erreurs et appliquent une défalcation sans que ce soit aux prestataires de se débattre pour l'obtenir.

## 3. Prestation maladie

Les 15 semaines de prestations de maladie sont insuffisantes dans un bon nombre de cas. Peu importe le problème de santé, il peut arriver des imprévues pouvant prolonger une période de maladie : des opérations, des cas de cancer, des problèmes de santé mentale, etc. Les gens, luttant encore pour leur rétablissement, sont dans une situation hautement stressante. Malheureusement, il y a beaucoup de travailleuses et de travailleurs qui ne sont pas couverts par une assurance-salaire privée. Combien n'ont pas les moyens de se payer de telle assurance parce qu'elles ou qu'ils ont des emplois à petit salaire.

Il est primordial que les partis politiques votent dès maintenant en Chambre des Communes pour l'accès à 50 semaines de prestations d'assurance-emploi en cas de maladie. Que ce nombre de semaine de prestation soit déterminé par un médecin jusqu'à concurrence de 50 semaines, et ce, peu importe la maladie.