

Le 21 décembre 2021

**L'honorable Carla Qualtrough C.P., députée**  
**Ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes handicapées**

Ministère de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes handicapées

Gouvernement du Canada

Chambre des communes

Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Par courriel : [carla.qualtrough@parl.gc.ca](mailto:carla.qualtrough@parl.gc.ca)

**Objet : Consultations sur l'assurance-emploi – Résumé de l'Association canadienne de la paie sur les risques**

Madame la Ministre,

L'Association canadienne de la paie (l'« Association ») vous remercie pour cette occasion de faire connaître son avis sur le programme de modernisation du régime d'assurance-emploi (AE) dans le cadre de ce mémoire et de la série de tables rondes virtuelles. Tandis que le gouvernement explore les nombreuses facettes du défi, y compris la nature changeante du travail, les problèmes d'accès à l'AE des travailleurs autonomes et la simplification du régime dans son ensemble, les discussions des tables rondes ont démontré qu'il a de nombreuses questions à se poser et à poser aux intervenants avant de s'engager à modifier les politiques ou à en créer de nouvelles. Dans le cadre de ses interventions durant les tables rondes et de la rédaction de ce mémoire, l'Association a cerné quelques-unes des questions à examiner en détail afin de s'assurer que la réforme éventuelle de l'AE simplifie et allège la tâche des employeurs, des demandeurs et du gouvernement.

Depuis 1940, le régime d'AE fournit un revenu temporaire aux Canadiens à la recherche d'un emploi et offre un moyen au Canada de stabiliser son économie. Il a par la suite été élargi pour inclure des prestations spéciales, par exemple en cas de maladie ou de congé parental. Le système d'AE repose sur une technologie qui date de 50 ans, que Service Canada juge désuète et impossible à mettre à niveau. Au moment où le gouvernement explore la possibilité d'élargir l'accès aux prestations aux travailleurs autonomes et aux travailleurs à la demande, il paraît évident que cette technologie vieille d'un demi-siècle ne pourra pas s'adapter à la transformation du paysage de l'emploi<sup>1</sup>.

À l'heure où le gouvernement canadien travaille à moderniser son système d'AE, il serait justifié d'analyser la situation pour s'assurer que les améliorations et l'expansion du régime n'augmentent pas les coûts et le fardeau administratif pour les employeurs, responsables du paiement des primes dans une proportion de 7 sur 12 ainsi que de la remise des primes acquittées par les employés et employeurs au gouvernement fédéral.

---

<sup>1</sup> [Modernisation du régime d'assurance-emploi \(noscommunes.ca/fr\)](https://noscommunes.ca/fr).

L'Association canadienne de la paie représente des employeurs de toutes tailles, dans une variété de secteurs d'activités et de tous les territoires de compétences du Canada. Elle représente les intérêts des professionnels de la paie dans le but de réduire leur fardeau administratif. Afin de réduire les risques pour les employeurs, les employés et le gouvernement, l'Association a ciblé quelques questions clés que le gouvernement devrait examiner avant d'adopter de nouvelles politiques en matière d'AE en fonction des points soulevés durant les tables rondes ainsi que des recommandations et commentaires formulés par les autres intervenants.

### **Accès aux prestations d'AE pour les travailleurs autonomes et à la demande**

Le gouvernement fédéral entreprend des consultations publiques afin de déterminer si les travailleurs autonomes et travailleurs à la demande devraient avoir accès aux prestations régulières du régime d'AE canadien. Les travailleurs autonomes ont actuellement accès aux prestations spéciales (p. ex. les prestations parentales) s'ils concluent une entente avec la Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) par l'intermédiaire de Service Canada et s'ils paient l'équivalent des primes de l'employé et de l'employeur. L'inclusion de ce groupe de travailleurs parmi les bénéficiaires des prestations régulières de l'AE pourrait nuire à l'équité globale de ce système. Sans restriction législative, un travailleur autonome pourrait lui-même mettre fin à son emploi afin de recevoir des prestations d'AE, car il n'est pas supervisé par un employeur. Les employés sont donc défavorisés. La nature du travail autonome ou à la demande permet au travailleur de choisir ses contrats. Elle lui permet aussi de choisir de ne pas travailler.

D'ordinaire, les prestations d'AE sont accordées en fonction des renseignements fournis par les employeurs dans le relevé d'emploi (RE), qui est, dans son état actuel, l'un des formulaires les plus pesants pour eux sur le plan administratif. Les travailleurs autonomes et les travailleurs à la demande ne reçoivent pas de RE lors d'un arrêt de rémunération ou d'une cessation d'emploi. Demander aux travailleurs autonomes de remplir eux-mêmes leur RE ou de déclarer eux-mêmes leurs heures de travail et leur salaire pourrait entraîner une multiplication des fraudes.

Le gouvernement doit donc se poser les questions suivantes quant à la possibilité d'élargir l'accès aux prestations régulières aux travailleurs autonomes et aux travailleurs à la demande :

- Quelles mesures de précaution seront prises pour éviter le recours excessif à l'AE vu l'absence de relation employeur-employé et la capacité du travailleur de choisir quand il veut travailler?
- Les primes payées par les employeurs et employés augmenteront-elles compte tenu du nombre accru de personnes potentiellement admissibles? Comment le taux annuel des primes sera-t-il établi pour tenir compte de ce grand nombre de bénéficiaires potentiels et de ce type de travailleur admissible?
- Les travailleurs autonomes et les travailleurs à la demande devront-ils remplir un RE pour accéder à l'AE? Le cas échéant, qui sera responsable d'émettre le RE et d'en vérifier l'exactitude et la légitimité?

### **Élimination permanente de la semaine d'attente**

Un peu comme lorsque la période d'attente est passée de deux à une semaine en 2017, les employeurs pourraient devoir vérifier et modifier leur régime d'assurance-invalidité de courte durée (ICD) afin de maintenir leur admissibilité au Programme de réduction du taux de cotisation à l'AE. Ils avaient alors dû analyser les répercussions de l'attente d'une semaine sur leurs politiques; demander l'avis de leurs conseillers en indemnisation, promoteurs de régime et courtiers d'assurance; décider s'ils devaient apporter des changements à leur régime d'ICD, puis réécrire leurs politiques, leurs contrats d'emploi et leurs conventions collectives; communiquer

les changements à leur service de la paie, leur fournisseur de logiciel, leurs employés, leurs gestionnaires et leurs syndicats. (Les conventions collectives sont habituellement modifiées de façon cyclique. Les contrats restent en vigueur pendant de nombreuses années, jusqu'à la fin du cycle de négociations.)

En raison du niveau d'exigence, les employeurs ont eu jusqu'à quatre ans pour apporter les changements requis à leur régime d'assurance-ICD afin de maintenir leur admissibilité au Programme de réduction du taux de cotisation à l'AE. Si la semaine d'attente est éliminée, les employeurs devront recommencer le processus, à moins que le programme n'exige pas qu'ils commencent à verser des prestations dès le premier jour de réclamation d'ICD.

Par ailleurs, l'élimination de la semaine d'attente pourrait pousser les employeurs à reconsidérer le fait même d'offrir un régime d'assurance-ICD ce qui augmenterait le recours aux prestations d'AE et la pression exercée sur le régime.

Voici les principales questions qui s'imposent avant d'éliminer la période d'attente de l'AE :

- Le critère du Programme de réduction du taux de cotisation à l'AE voulant que le régime d'assurance-ICD des employeurs paie les prestations des employés pendant les huit jours suivant le début de leur maladie ou leur blessure sera-t-il maintenu?
- Les employeurs auront-ils encore quatre ans pour revoir leur régime d'assurance-ICD comme cela a été le cas lorsque la période d'attente a été réduite à une semaine?
- L'élimination de la période d'attente augmentera-t-elle le recours au régime d'AE par les employés et leur dépendance à son égard?

### **Prolongation des prestations de maladie de l'AE de 15 à 50 semaines**

Pour être admissible au Programme de réduction du taux de cotisation à l'AE, l'employeur doit également offrir 15 semaines de prestations d'assurance-ICD. Si le nombre de semaines augmente, les employeurs devront ré-analyser la situation comme ils le feront si la semaine d'attente est éliminée (tel qu'il est expliqué à la section précédente).

Les régimes d'assurance-ICD des employeurs comportent habituellement 16 semaines de prestations. Ensuite, l'assurance-invalidité de longue durée (ILD) prend le relais. Si les prestations de maladie de l'AE durent 50 semaines, les employeurs pourraient décider de ne plus offrir d'assurance-invalidité de courte et de longue durée, ce qui exercerait une pression supplémentaire sur le régime d'AE. Une part du poids financier reposerait aussi sur les épaules des employés, car, généralement, les montants payés par les régimes d'assurance-invalidité de courte et de longue durée sont de loin supérieurs aux montants versés par l'AE. Les prestations d'AE sont donc moins avantageuses pour les employés.

De nombreux employeurs canadiens offrent aussi des prestations complémentaires aux employés qui reçoivent des prestations de maladie de l'AE afin de combler cet important écart de revenu. Une prolongation des prestations de maladie de l'AE de 15 à 50 semaines forcerait les employeurs à réévaluer leurs versements complémentaires afin d'éviter la hausse potentielle des coûts de plus de 330 % qu'engendrerait la prolongation de leur aide jusqu'à 50 semaines. Il est également possible que les employeurs qui offrent des prestations complémentaires pour d'autres congés couverts par l'AE, comme les congés d'adoption, de maternité et parentaux, décident d'éliminer aussi ces suppléments pour des raisons de cohérence.

Les questions suivantes se posent :

- Les employeurs devront-ils prolonger la durée de leurs prestations d'assurance-ICD à 50 semaines afin de demeurer admissibles au Programme de réduction du taux de cotisation à l'AE ou pourront-ils maintenir les prestations de 15 semaines?
- Le prolongement des prestations de maladie de l'AE augmenterait-il leur recours à celles-ci par les employés et leur dépendance au régime d'AE?
- Les employés seront-ils globalement désavantagés sur le plan financier si les employeurs réduisent ou éliminent leurs prestations complémentaires?

### **Assouplissement des prestations parentales**

L'assouplissement proposé pour les prestations parentales pourrait être interprété comme une occasion pour les bénéficiaires de partir en congé parental, de revenir, puis de repartir quand bon leur semble jusqu'à la fin de leurs prestations d'AE. Le fait qu'un employé prenne plusieurs congés sporadiques durant la même année civile alourdirait le fardeau administratif des employeurs et pourrait engendrer des problèmes de dotation en personnel. Généralement, les employeurs recrutent un remplaçant temporaire pour la durée prédéterminée du congé parental. Si le demandeur peut choisir d'interrompre son congé à son gré, les employeurs se retrouveront avec des employés en double et des coûts supplémentaires du fait d'avoir à payer les deux employés en même temps. Les employeurs et recruteurs auront également beaucoup de difficulté à trouver des remplaçants temporaires si les contrats d'emploi stipulent que l'employé à remplacer peut revenir et repartir quand bon lui semble (selon ce que lui permettent les règles liées aux prestations parentales).

Le gouvernement canadien doit donc se poser les questions suivantes avant d'assouplir les critères des prestations parentales de l'AE :

- Les employeurs devront-ils produire un RE chaque fois que l'employé veut repartir en congé parental?
- Devront-ils produire un RE chaque fois que le remplaçant contractuel sera licencié parce que l'employé permanent est revenu temporairement travailler?
- Le gouvernement explorera-t-il des façons d'aider les employeurs qui devront relever le défi majeur de trouver des remplaçants afin de pourvoir les postes laissés vacants par les employés qui partent sporadiquement en congé parental?
- Y aura-t-il une limite au nombre de fois qu'un employé pourra partir en congé parental, revenir, puis repartir afin d'atténuer les risques mentionnés ci-dessus?

### **Consultations actuelles avec les intervenants**

La réforme de l'AE doit soutenir la relance économique du Canada et tout en évitant les conséquences involontaires de l'instabilité financière qui pèserait sur les employeurs et le gouvernement si les primes et le fardeau administratif augmentaient en raison des améliorations apportées au régime et de son expansion. Le gouvernement doit continuer de consulter les principaux intervenants, comme l'Association canadienne de la paie, afin d'éviter des conséquences involontaires des changements proposés.

L'Association canadienne de la paie fait valoir les intérêts en matière de paie des employeurs canadiens depuis 1978. Ses programmes de promotion d'intérêts et d'éducation fournissent le contenu relatif à la conformité législative sur lequel s'appuient les systèmes de traitement et de versement de plus de 500 000 petits, moyens et grands employeurs. Les membres de l'ACP sont présents au sein de 90 des 100 100 plus grandes sociétés canadiennes et de la majorité des fournisseurs canadiens de logiciels et de service de paie.

[5]

N'hésitez pas à communiquer avec moi ou Rachel Dobrin-De Grâce, directrice des Affaires gouvernementales et législatives, au 416-487-3380, poste 126 ou à [rachel.degrace@payroll.ca](mailto:rachel.degrace@payroll.ca).

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Peter Tzanetakis', with a large circular flourish at the beginning.

Peter Tzanetakis  
Président

c. c. Nancy Healey, commissaire des employeurs, CAEC  
Cliff Groen, Emploi et Développement social Canada  
Michael MacPhee, Service Canada