

ÉLIMINER LA DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES DANS L'ASSURANCE-EMPLOI

Mémoire adressé au gouvernement et partis politiques fédéraux

Présenté par un consortium de groupes de femmes

Mars 2020

Les groupes suivants ont endossé ce mémoire :

Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS)

Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF)

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec

Fédération des femmes du Québec (FFQ)

Fédération des maisons d'hébergement pour femmes

Fédération du Québec pour le planning des naissances

L'Alliance des maisons d'hébergement de 2e étape pour femmes et enfants victimes de violence conjugale

L'R des centres de femmes du Québec

Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale

Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel

Relais-femmes

Réseau d'action des femmes handicapées du Canada

Réseau d'action des femmes immigrantes et racisées du Québec AFIQ

Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec

Réseau des lesbiennes du Québec

RLQ pour la visibilité sociale et politique des femmes de la diversité sexuelle

ÉLIMINER LA DISCRIMINATION L'ÉGARD DES FEMMES À L'ASSURANCE-EMPLOI

1. INTRODUCTION

Le régime d'assurance-emploi (AE) du Canada comporte deux principales mesures qui limitent injustement l'accès des femmes aux prestations de chômage. En premier, l'utilisation d'un critère d'heures pour déterminer l'admissibilité aux prestations et leur durée fait en sorte que, pour chaque heure travaillée, les personnes travaillant à temps partiel, majoritairement des femmes, sont moins souvent admissibles aux prestations et en reçoivent moins.

Deuxièmement, la règle qui limite à un maximum de 50 semaines la combinaison des prestations spéciales et les prestations de chômage affecte presque exclusivement les femmes. Une femme qui perd son emploi avant, pendant ou peu après un congé de maternité/parentale est rarement admissible aux prestations de chômage.

Dans ce mémoire, nous proposons des modifications à la Loi sur l'assurance-emploi afin d'éliminer ces deux éléments de discrimination. Nous proposons également plusieurs autres mesures pour rendre l'AE plus accessible et pour renforcer son rôle d'assurer une continuité du revenu lorsqu'une travailleuse ou un travailleur se trouve en chômage.

2. LE CRITÈRE D'ADMISSIBILITÉ BASÉ SUR LES HEURES DE TRAVAIL EST DISCRIMINATOIRE À L'ÉGARD DES PERSONNES TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL

En 2018, les femmes comptaient pour 65 % des personnes travaillant à temps partiel. Chez les 25 à 54 ans, le cœur de la population active, les trois quarts des personnes à temps partiel étaient des femmes.¹

Pour le même effort de travail, le même niveau de cotisations et la même expérience de chômage, les femmes sont moins souvent admissibles aux prestations et en reçoivent moins. En 2016, le ratio normalisé des prestations régulières aux cotisations était de 0,71 pour les femmes comparativement à 1,23 pour les hommes². Cela veut dire que pour chaque dollar cotisé, les femmes en reçoivent 71 cents et les hommes 1,23 \$.

¹ Statistique Canada, Tableau 14-10-0018-01, Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé.

² Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2019, *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2017-2018*, p. 50. Les ratios sont normalisés, ou rajustés, par la Commission de façon à ce que le ratio pour l'ensemble du Canada et l'ensemble de la population soit égal à 1,0. Donc, le ratio pour les deux sexes ensemble est de 1,0.

**La discrimination à l'égard des personnes travaillant à temps partiel
Un exemple dans une région avec un taux de chômage de 5,7 %
Exigence pour être admissible à des prestations : 700 heures**

CHANTAL , vendeuse dans un petit magasin	HENRI opérateur de machine de textile
<u>Heures travaillées :</u> 5 jours/semaine x 4 heures = 20 heures 50 semaines x 20 h. = 1 000 heures Salaire : 15 \$/l'heure Rémunération hebdomadaire moyenne : 300 \$	<u>Heures travaillées :</u> 5 jours/semaine x 8 heures = 40 heures 25 semaines x 40 h. = 1 000 heures Salaire : 15 \$/l'heure Rémunération hebdomadaire moyenne : 600 \$
<u>Montant des prestations de chômage :</u> 165\$ x 18 semaines = 2 970 \$	<u>Montant des prestations de chômage :</u> 330\$ x 18 semaines = 5 940 \$
<u>Prestations avant 1990 (60 % de la RHM) :</u> 180 \$ x 45 semaines = 8 100 \$	<u>Prestations avant 1990 (60 % de la RHM) :</u> 360 \$ x 33 semaines = 11 880 \$

Conclusion : Après la réforme de 1996, **Chantal, qui a travaillé deux fois plus de semaines qu'Henri reçoit moitié moins de prestations.** Les deux ont accumulé 1 000 heures de travail assurable, mais ça a pris 50 semaines pour Chantal et seulement 25 pour Henri. Le montant des prestations est proportionnel aux gains. Donc, Chantal reçoit 165 \$ par semaine et Henri 330 \$.

En 1990 (et jusqu'en 1995), Chantal aurait reçu des prestations plus longtemps que Henri, parce qu'elle a travaillé plus de semaines. Toutefois, la durée n'aurait pas été nécessairement deux fois plus longue. Comme c'est le cas aujourd'hui, les prestations auraient été proportionnelles à la rémunération hebdomadaire moyenne, mais le taux de remplacement a diminué de 60% avant 1990 à 57% en 1993 et à 55% depuis 1996.

Bref, autant Henri que Chantal ont perdu beaucoup avec les réformes de 1990, 1993, 1994 et 1996, mais Chantal a perdu 63% de ses prestations et Henri 40%, alors que ses prestations étaient déjà plus élevées.

Avec nos propositions, Henri recevrait 35 semaines de prestations et Chantal 43, avec des montants proportionnels à leurs gains hebdomadaires.

Cette discrimination a été créée en 1996 lors de la décision d'utiliser les heures de travail pendant la période de référence pour déterminer l'admissibilité, plutôt que les semaines de travail comme c'était le cas auparavant. Le nouveau critère visait surtout à faciliter l'accès aux prestations aux personnes travaillant de longues heures pendant une courte saison, en majorité des hommes. En général, ces personnes reçoivent des prestations pendant une période plus longue qu'avant la réforme, mais ont pu être désavantagées par les maintes autres coupes qui ont été adoptées entre 1989 et 1997.

En 2017-2018, le taux d'admissibilité aux prestations régulières de l'assurance-emploi était de 94,5 % pour les personnes ayant travaillé à temps plein dans un emploi permanent, de 86,7 % pour les travailleurs saisonniers temporaires, de 69,3 % pour les personnes ayant travaillé à temps partiel dans un emploi permanent et de 66,8 % pour celles dont l'emploi était temporaire, mais non-saisonnier³.

³ *Rapport de contrôle et d'évaluation 2017-2018*, p. 81. La Commission définit le taux d'admissibilité comme étant le nombre de personnes qui avaient accumulé suffisamment d'heures pour se qualifier pour des prestations de chômage en pourcentage de celles qui avaient cotisé à l'assurance-emploi et qui avaient un motif valable pour avoir quitté leur emploi. C'est donc l'insuffisance du nombre d'heures qui rend la personne non admissible.

À effort égal, les personnes travaillant à temps partiel reçoivent moins de prestations que les personnes travaillant davantage d'heures par semaine, pour trois raisons :

- Pour obtenir le nombre d'heures nécessaires pour se qualifier, une personne travaillant à temps partiel doit travailler plus de semaines, ce qui n'était pas le cas avant 1996 ;
- Pour le même nombre de semaines travaillées, cette personne reçoit des prestations moins longtemps, ce qui n'était pas le cas avant 1996 ;
- Les prestations reçues sont proportionnelles à la rémunération hebdomadaire moyenne. Donc, une personne travaillant 20 heures par semaine recevra moitié moins qu'une personne gagnant le même salaire horaire pendant le même nombre de semaines, mais ayant travaillé 40 heures par semaine⁴.

Les personnes travaillant à temps partiel sont moins souvent admissibles en raison du critère des heures de travail

Un exemple dans une région avec un taux de chômage de 5,7 %
Exigence pour être admissible à des prestations : 700 heures

CARMEN , serveuse	MARC , chauffeur de camion
<u>Heures travaillées :</u> 24 heures/semaine x 25 semaines = 600 heures Salaire incluant pourboires : 15 \$/l'heure Rémunération hebdomadaire moyenne : 360 \$	<u>Heures travaillées :</u> 40 heures/semaine x 25 semaines = 1 000 heures Salaire : 15 \$/l'heure Rémunération hebdomadaire moyenne : 600 \$
<u>Montant des prestations de chômage :</u> Aucun	<u>Montant des prestations de chômage :</u> 330 \$ x 18 semaines = 5 940 \$
<u>Prestations en 1995 (57 % de la RHM) :</u> 205 \$ x 16 semaines = 3 283 \$	<u>Prestations en 1995 (57 % de la RHM) :</u> 342 \$ x 16 semaines = 5 472 \$
<u>Prestations avant 1990 (60 % de la RHM) :</u> 216 \$ x 33 semaines = 7 128 \$	<u>Prestations avant 1990 (60 % de la RHM) :</u> 360 \$ x 33 semaines = 11 880 \$
<p>Conclusion : Après la réforme de 1996, Carmen, qui a travaillé le même nombre de semaines que Marc, a perdu complètement le droit aux prestations. Marc reçoit 468 \$ de plus par rapport à 1995 parce qu'il travaille plus que 35 heures par semaine. Mais, il n'a pas travaillé plus de semaines que Carmen.</p> <p>Entre 1994 et 1996, Carmen et Marc auraient eu droit à 16 semaines de prestations. Avant 1990, les deux auraient eu droit à 33 semaines.</p> <p>Avec nos propositions, Carmen se qualifierait pour les mêmes 35 semaines de prestations que Marc parce que les deux ont travaillé 25 semaines. Les prestations hebdomadaires seraient proportionnelles aux gains : Carmen recevrait 55 % de 360 \$ ou 198 \$ et Marc recevrait 55 % de 600 \$ ou 330 \$. Si on rétablit le taux de prestations à 60 %, Chantal recevrait 216 \$ par semaine et Marc 360 \$.</p>	

⁴ Toutefois, les prestations d'une personne ayant travaillé 40 heures par semaine ou plus risquent plus souvent d'être plafonnées en fonction du maximum des gains assurables et la règle qui fait diviser les gains par un facteur variant de 14 à 22 selon le taux régional de chômage.

Puisque l'assurance-emploi vise à remplacer le salaire gagné antérieurement, la troisième explication est justifiée, mais les deux autres ne le sont pas. Pour assurer que, dans une situation de chômage identique, un même effort de travail donne droit au même niveau d'admissibilité aux prestations, pendant la même période de temps, nous proposons :

RECOMMANDATION 1 : Que l'on crée un critère d'admissibilité hybride avec deux possibilités pour se qualifier : les heures travaillées ou les semaines travaillées.

Une semaine sera comptée si la personne a travaillé au moins 14 heures ou a gagné au moins 20 % de la rémunération hebdomadaire maximum (RHM) assurable, soit 208,46 \$ en 2020. Toute heure de travail sera cotisée et comptabilisée pour fins d'admissibilité, ce qui permettrait aux personnes occupant plus d'un emploi de se qualifier plus facilement⁵.

3. CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ AUX PRESTATIONS ET DURÉE DES PRESTATIONS

Outre le problème de la discrimination à l'égard des personnes travaillant à temps partiel, les modifications multiples à l'assurance-chômage entre 1989 et 1996 ont augmenté les exigences pour accéder aux prestations et en ont réduit le montant et la durée des prestations.

Actuellement, en vertu de la Norme variable d'admissibilité, le nombre d'heures de travail requis pour accéder aux prestations diminue de 700 à 420 à mesure que le taux de chômage dans une région augmente. Nous ne remettons pas en cause les besoins des travailleuses et travailleurs dans les régions où le chômage est endémique. Néanmoins, même dans les grandes villes et les autres régions où le taux de chômage global est faible, les personnes travaillant dans les secteurs où l'emploi est précaire et dominé par le temps partiel ont aussi besoin de protection.

RECOMMANDATION 2 : Que, dans toutes les régions, le critère minimum pour les prestations soit ou bien 420 heures ou bien 12 semaines de travail d'un minimum de 14 heures (ou avec des gains de 20 % du maximum de la rémunération hebdomadaire assurable).

RECOMMANDATION 3 : Que toute personne admissible ait droit à au moins 35 semaines de prestations régulières.

Que, pour chaque point de pourcentage de chômage au-delà de 6 %, il y ait deux semaines de prestations de plus, jusqu'à un maximum de 51 semaines.

Que les personnes ayant travaillé plus de 1 259 heures ou plus de 35 semaines aient droit à une semaine de prestations de plus pour chaque 70 heures ou deux semaines de travail additionnelles dans la période de référence.

⁵ Avant 1996, une semaine était comptée si elle comportait au moins 15 heures ou des gains d'au moins 20 % de la RHM. Toutefois, les semaines de moins de 15 heures n'étaient pas cotisables, ce qui incitait les employeurs à créer des cédules de 14 heures ou moins pour sauver de l'argent. Quatorze heures représentent deux jours de 7 heures ou de 3 à 5 demi-journées. Cette revendication représente, alors, un retour partiel à des critères d'avant 1996 en s'assurant que toutes les heures travaillées soient comptabilisées. Puisque les prestations seraient toujours établies en fonction des gains hebdomadaires, cette règle ne serait pas indûment généreuse.

L'ASSURANCE-EMPLOI ET LES FAIBLES SALAIRES

En 2017, seulement 28 % des chômeuses et chômeurs qui ont gagné 15 \$ l'heure ou moins se sont qualifiés pour l'assurance-emploi, comparativement à 65 % des personnes en chômage gagnant des salaires plus élevés.

Les femmes comptent pour 59 % des personnes travaillant à faible salaire.

Parmi les personnes ayant cotisé à l'AE, seulement 45 % des chômeuses et chômeurs à faible salaire ont été admissibles comparativement à 79 % des autres. Pourtant, les travailleuses et travailleurs ayant gagné moins de 30 000 \$ par année ont cotisé 1,8 % de leurs gains à l'AE, alors que les personnes gagnant davantage n'ont cotisé que 1,1 % de leurs salaires.

Parmi les travailleuses et travailleurs à faible salaire, 30 % travaillent dans le commerce de détail et 22 % dans la restauration et l'hébergement. Employant surtout des femmes, ces industries ont de fortes proportions de travail à temps partiel et de courte durée. Elles sont rarement syndiquées. Contrairement à la croyance populaire, seulement 15 % des employés de ces secteurs sont des étudiantes ou étudiants.

Ce sont aussi des industries où les conditions de travail sont difficiles, ce qui amène les gens à quitter leur emploi « volontairement » plus souvent que dans d'autres secteurs.

Source : Ricardo Tranjan, *Towards an Inclusive Economy, Syncing EI to the Reality of Low-Wage Work*, Canadian Centre for Policy Alternatives, 2019.

Le tableau en annexe résume ces paramètres.

Les recommandations 1, 2 et 3 permettraient aux travailleuses et travailleurs saisonniers dans les régions ressources, ainsi que bien d'autres, d'être assurés d'un revenu toute l'année. En 2017-2018, 5,8 % des personnes ayant reçu des prestations régulières ont connu une période sans revenu et, de ce groupe, 56 % étaient non saisonnières. D'ailleurs le nombre de prestataires connaissant cette situation a augmenté de 11,2 % entre 2016-2017 et 2017-2018⁶, probablement en raison de la baisse du taux de chômage qui a réduit la durée des prestations dans la plupart des régions.

Remarquons également que 37,0 % des prestataires non-saisonniers ont épuisé leurs prestations avant de trouver un nouvel emploi, comparativement à 25,9 % des prestataires saisonniers. Les femmes sont aussi plus susceptibles d'épuiser leurs prestations (35,3 %) que les hommes (32,7 %)⁷.

⁶ *Rapport de contrôle et d'évaluation 2017-2018*, p. 114-116.

⁷ *Rapport de contrôle et d'évaluation 2017-2018*, p. 110-112.

4) SUPPRIMER LA LIMITE DE 50 SEMAINES POUR LA COMBINAISON DES PRESTATIONS SPÉCIALES ET DES PRESTATIONS RÉGULIÈRES

Le paragraphe 12(6) de la Loi sur l'assurance-emploi limite à 50 le nombre de semaines de prestations que peut recevoir une personne si elle reçoit à la fois des prestations régulières de chômage et des prestations spéciales. Cette règle affecte presque exclusivement les femmes qui prennent la grande majorité des prestations spéciales, notamment les prestations de maternité, parentales et pour soins aux proches. Elles utilisent également les prestations de maladie un peu plus souvent que les hommes⁸.

Dans une certaine mesure, les lois provinciales sur les normes du travail et le Code canadien du travail protègent les emplois pendant ces congés. Pourtant, beaucoup d'employeurs font fi de ces lois et congédient les femmes parce qu'elles demandent un congé de maternité/parental ou s'absentent pour prendre soin d'un enfant, d'un conjoint, des parents ou d'autres proches malades. De plus, si l'emploi disparaît pendant le congé ou peu après, les normes du travail ne protègent aucunement.

D'autres femmes se trouvent déjà en chômage au moment où elles commencent leur congé de maternité. Dans ces cas, elles ne pourraient pas prendre l'ensemble des prestations parentales auxquelles elles ont droit parce que le nombre de semaines où elles ont déjà reçu des prestations de chômage est déduit du maximum de 50 semaines de prestations de maternité et parentales prévues⁹. Cette règle peut aussi limiter l'accès à des prestations de maladie ou pour prendre soin d'un proche.

Les femmes qui se trouvent en chômage dans la période périnatale sont réellement sans emploi. Tout comme les autres personnes en chômage, elles doivent être disponibles pour travailler et chercher activement un emploi. Et elles ont aussi besoin d'un revenu pendant cette période. On ne doit pas confondre le rôle du régime d'assurance-emploi d'offrir des prestations liées aux responsabilités familiales avec son rôle de fournir un revenu en cas de chômage.

RECOMMANDATION 4 : Que l'on supprime le paragraphe 12(6) de la Loi sur l'assurance emploi, lequel limite à cinquante le nombre de semaines de prestations lorsqu'une personne reçoit à la fois des prestations régulières et les prestations spéciales. Le droit à chaque type de prestations devrait être indépendant.

Lorsqu'une personne se retrouve en chômage après une période de prestations spéciales, que sa période de référence comprenne les 52 semaines antérieures à sa période de prestations spéciales. Ainsi, elle se qualifiera sur la base des mêmes heures ou semaines de travail qui ont servi pour la rendre admissible aux prestations spéciales.

Que la durée d'une période de prestations soit normalement de 104 semaines, mais qu'elle soit prolongée sans limite si nécessaire pour permettre à une personne de recevoir toutes les prestations régulières et spéciales auxquelles elle a droit.

⁸ *Rapport de contrôle et d'évaluation 2017-2018*, p. 439-462.

⁹ Toutefois, ce n'est pas le cas au Québec, où le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) permet à une personne de recevoir l'ensemble des prestations de maternité et parentales auxquelles elle a droit, même si elle a reçu des prestations de chômage auparavant. Par contre, les prestations du RQAP sont comptées dans la limite de 50 semaines si une Québécoise demande des prestations de chômage après son congé parental.

Dans plusieurs pays européens, notamment la Belgique, la France, l'Allemagne, l'Irlande, la Norvège et les Pays-Bas, le fait d'avoir reçu des prestations de maternité ou pour les soins d'un jeune enfant ou un proche ne disqualifie pas une personne pour les prestations de chômage. Au contraire, ce genre de prestation est compté comme un revenu de travail pour fins de déterminer l'admissibilité, le montant et la durée des prestations de chômage¹⁰.

5) ABOLIR LES CATÉGORIES DE PRESTATAIRES ET ACCROÎTRE LA DURÉE DES PRESTATIONS DE MALADIE.

Actuellement, les personnes qui ont travaillé moins de 600 heures pendant leur période de référence sont considérées comme des prestataires de deuxième catégorie. Même si elles habitent une région où le taux de chômage est supérieur à 8 % et il faut moins de 600 heures pour se qualifier pour des prestations régulières, elles ne sont pas admissibles à des prestations spéciales.

RECOMMANDATION 5 : Que l'on abolisse les catégories. Que le critère d'admissibilité pour accéder aux prestations spéciales soit de 420 heures ou de 12 semaines d'au moins 14 heures (ou 20 % du maximum de la rémunération hebdomadaire assurable), comme pour les prestations régulières.

Notons qu'avec le critère alternatif d'avoir gagné un minimum de 208,46 \$ par semaine, la personne aurait gagné au moins 2 502 \$ sur les 12 semaines de travail exigées. C'est un chiffre qui se rapproche des 2 000 \$ exigés par le Régime québécois d'assurance parentale.

Selon une étude récente, 16 % des mères à faible salaire ne se qualifient pas pour les prestations de maternité, comparativement à seulement 6 % des mères ayant gagné plus de 15 \$ l'heure¹¹.

La durée de 15 semaines pour les prestations de maladie est souvent insuffisante. Au Québec, la Loi sur les normes du travail prévoit un congé de 26 semaines. Nous proposons de l'augmenter la durée des prestations de maladie à 35 semaines en ligne avec notre recommandation 3 d'un minimum de 35 semaines de prestations régulières.

RECOMMANDATION 6 : Que l'on augmente le nombre de semaines de prestations de maladie à trente-cinq.

¹⁰ International Social Security Association (ISSA), *Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2018*. SSA Publication No. 13-11801, September 2018, disponible à <https://www.ssa.gov/policy>. Commission Européenne, MISSOC (Mutual Information System on Social Protection), tableau sur la protection contre le chômage, à jour le 1er juillet 2018, disponible à <https://www.missoc.org>.

¹¹ Ricardo Tranjan, *Towards an Inclusive Economy, Syncing EI to the Reality of Low-Wage Work*, Canadian Centre for Policy Alternatives, 2019, p. 11.

6. RENFORCER LE RÔLE DE L'ASSURANCE-EMPLOI AFIN D'ASSURER UNE CONTINUITÉ DU REVENU EN CAS DE PERTE D'EMPLOI

En 1996, le régime d'assurance-chômage est devenu l'assurance-emploi. Ce changement a suivi une série de coupures entre 1989 et 1996 qui ont réduit de beaucoup l'accès aux prestations, ainsi que le montant et la durée. Nous proposons, alors, plusieurs mesures pour améliorer l'accès à ce programme de remplacement de revenu et le montant des bénéficiaires.

L'assurance-chômage se veut une assurance sociale et non pas un programme d'assistance. Son objectif est d'assurer une continuité du revenu lors d'un événement qui interrompt la capacité d'une personne de gagner un salaire pour des raisons spécifiées dans la loi et largement en dehors de son contrôle. Lorsque les règles d'admissibilité sont trop strictes ou que le montant des prestations est trop faible pour assurer un revenu décent, beaucoup de personnes, notamment les mères de famille monoparentale, sont obligées de recourir à l'aide sociale. Celle-ci constitue une trappe de pauvreté de laquelle il est très difficile de sortir et qui a un impact néfaste et à long terme, sur les enfants particulièrement.

RECOMMANDATION 7 : Que l'on supprime les exclusions totales en cas de départ volontaire ou de congédiement pour inconduite. Que la pénalité maximum dans ces deux cas, ainsi que dans les cas d'un refus d'emploi jugé convenable ou de ne pas avoir profité d'une occasion d'emploi convenable, soit limitée à six semaines. Que les pénalités ne soient jamais reportées à une période de prestations subséquente.

RECOMMANDATION 8 : Que l'on calcule la rémunération hebdomadaire moyenne utilisée pour fixer les prestations spéciales ou régulières en fonction des douze meilleures semaines, quel que soit le taux de chômage régional.

Cette règle serait beaucoup plus juste pour les travailleuses et travailleurs qui occupent des emplois intermittents, temporaires ou à temps partiel.

RECOMMANDATION 9 : Que l'on rétablisse le taux de remplacement de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable à au moins 60 %, taux en vigueur jusqu'en 1990.

RECOMMANDATION 10 : En cas de conflit collectif, que l'on considère que le conflit a pris fin dès la signature de la convention collective, au lieu de la règle actuelle qui exige que 85 % des effectifs normaux aient été rappelés au travail.

Que l'admissibilité aux prestations spéciales soit maintenue pendant un conflit collectif.

Que la période de référence et la période de prestations des personnes qui ne sont pas rappelées au travail soient prolongées pour une période égale à la durée du conflit afin de les rendre admissibles aux prestations d'assurance-emploi une fois la grève ou le lockout terminé.

RECOMMANDATION 11 : Lorsqu'un prestataire gagne un revenu pendant la période de prestations, que l'on maintienne les deux options lui permettant de garder soit 50 cents de ses prestations pour chaque dollar gagné jusqu'à concurrence de 90 % de sa rémunération hebdomadaire précédente, soit 40 % des gains avec un minimum de 75 \$. Que Service Canada applique automatiquement la règle la plus avantageuse à la fin de la période de prestations.

