



Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

**Présenté dans le cadre des travaux sur les conséquences des changements récents à
l'assurance-emploi et sur l'accès au programme**

Soumis au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du
développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA)

23 mars 2016

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3
Téléphone : 514 383-8000
Télécopieur : 514 383-8004
Sans frais : 1 877 897-0057
www.ftq.qc.ca

Dépôt légal – 1^{er} trimestre 2016
Dépôt légal – 978-2-89639-305-3
Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ)

Table des matières

Introduction.....	3
Une réforme injustifiée et injustifiable	4
1. La notion d'emploi convenable	4
2. Le nouveau calcul du montant des prestations	6
3. Le processus d'appel des décisions.....	6
Améliorer la couverture du régime : une priorité	9
Pour une norme unique d'accessibilité	9
Pour un allongement de la durée des prestations	9
Pour une augmentation du taux de prestations et une révision du mode de calcul.....	10
Autres changements à considérer.....	11
Conclusion	11
Sommaire des revendications	12

Introduction

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) remercie le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de lui offrir l'occasion de transmettre ses commentaires sur les conséquences des récentes réformes du programme d'assurance-emploi et du processus d'appel en la matière, ainsi que l'examen de l'actuel faible taux d'accès à l'assurance-emploi et de ses causes.

La FTQ est la plus importante centrale syndicale au Québec. Elle représente au-delà de 40 % des travailleurs et travailleuses syndiqués, soit plus d'un demi-million de membres. C'est la principale force des salariés du Québec, leur lieu privilégié d'action collective et de solidarité. Les membres de la FTQ travaillent dans tous les secteurs d'activité, et ce, partout au Québec : bureaux, usines, magasins, chantiers, institutions de toutes sortes, secteur privé et services publics. Le tiers des membres de la FTQ sont des femmes.

Ce n'est évidemment pas la première fois que nous intervenons sur cet important dossier afin de revendiquer des changements au régime de l'assurance-emploi. Ainsi, en juillet 2013, la FTQ s'est jointe aux autres centrales syndicales québécoises, la CSN, la CSD et la CSQ pour présenter à la Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi le mémoire, « L'assurance-emploi : un régime dénaturé à reconstruire », dont le titre parle de lui-même. Nous avons donc repris de nombreux éléments de ce mémoire dans le présent document.

Le régime d'assurance-chômage, devenu le régime d'assurance-emploi, devait à l'origine protéger les travailleuses et les travailleurs victimes du chômage. Au fil du temps, alors que la précarité se répandait avec l'érosion de la stabilité de l'emploi, le gouvernement fédéral a tellement resserré les règles du régime que c'est aujourd'hui une minorité de personnes en chômage qui, après avoir parfois cotisé pendant des années, a accès à des prestations de plus en plus restreintes. Les récents changements législatifs et administratifs font en sorte que ces personnes doivent traverser un parcours de combattant pour exercer leurs droits et ont souvent l'impression qu'on les considère comme des présumés fraudeurs. Le traitement qu'on leur réserve ressemble trop souvent à un déni de justice.

C'est une critique sévère d'un régime qui ne remplit plus ses objectifs que nous entendons faire dans le présent mémoire présenté au Comité HUMA. Nous présenterons aussi des propositions pour que ce régime redevienne ce qu'il aurait toujours dû être : un régime d'assurance sociale qui protège adéquatement les travailleuses et les travailleurs devant le risque de se retrouver en chômage. Un régime qui retrouve aussi ses objectifs de stabilisation économique et de redistribution des revenus entre les individus, entre les catégories de travailleurs et de travailleuses et entre les régions.

Malgré nos doutes, notre optimisme nous incite à envisager les audiences du comité comme une opportunité pour améliorer le régime actuel. Pour nous, une réforme du programme d'assurance-emploi est une occasion d'adapter le régime à la réalité moderne du travail, notamment pour faire face aux défis que représente le développement d'une économie durable dans lequel s'est engagé le gouvernement canadien lors de la COP21. Mais c'est avant tout pour des raisons d'équité, de solidarité collective et de justice sociale que nous voulons revoir ce système auquel tous les travailleurs et toutes les travailleuses contribuent.

Nous aurions aimé développer davantage notre analyse de la situation, mais compte tenu des contraintes imposées quant à la taille des mémoires, nous irons directement dans le vif du sujet. Dans un premier chapitre, nous ferons ressortir les principaux irritants sur lesquels nous voulons attirer votre attention et qui porteront : 1) sur la notion d'emploi convenable, 2) Sur la nouvelle approche de calcul du montant des prestations et 3) sur les nouveaux mécanismes mis en place pour la révision administrative des décisions. Un second chapitre se penchera sur des moyens pour améliorer la couverture du régime, ce qui est pour nous une priorité.

Une réforme injustifiée et injustifiable

Selon nous, la réforme du régime d'assurance-emploi, mise en œuvre depuis janvier 2013, occulte toujours la réalité, à savoir que le chômage est une caractéristique permanente du système économique. Sous prétexte de vouloir jumeler les travailleuses et travailleurs avec les emplois disponibles, le gouvernement conservateur a nié la réalité du chômage. Loin de régler le problème du chômage et d'améliorer le nombre et la qualité des emplois créés, cette réforme a accentué l'insécurité et la précarité sur le marché du travail, en plus de frapper de plein fouet certaines industries. Toutes les régions ont été touchées. Les régions où dominent les activités saisonnières, bien sûr, mais aussi les régions urbaines qui comptent un nombre important de travailleurs et de travailleuses saisonniers ou temporaires dans une foule de secteurs (santé, éducation, construction, tourisme, fabrication, etc.) et les régions qui, au moment de la réforme, se croyaient à l'abri de perturbation économique¹. Ainsi, alors qu'il y a à peine quelques mois les travailleuses et travailleurs de toutes les provinces étaient invités à déménager en Alberta où les besoins de main-d'œuvre étaient importants, la crise dans le secteur du pétrole a complètement changé le paysage de l'emploi.

1. La notion d'emploi convenable

Parmi tous les changements imposés, l'un d'eux porte des effets extrêmement négatifs et même arbitraires. Ainsi avec la dernière réforme de l'assurance-emploi, le législateur est venu modifier considérablement l'article 27 de la *Loi sur l'assurance-emploi* en supprimant les dispositions qui prévoyaient que les prestataires avaient droit à un délai raisonnable pour trouver un emploi convenable. Pendant ce délai, on pouvait refuser un emploi qui ne reflétait pas les mêmes conditions et avantages que l'emploi occupé précédemment.

Depuis, la Loi ne définit plus ce qu'est un emploi convenable, se bornant à établir qu'un emploi inoccupé résultant d'un conflit collectif n'est pas un emploi convenable². Pour le reste, la loi est muette. On peut dire dans les faits que c'est la décision de la Commission qui, selon certains critères favorables ou non au prestataire, interprète et détermine si l'emploi est convenable. L'enjeu est donc majeur pour le prestataire, car une décision négative entraîne une exclusion de sept (7) à douze (12) semaines de prestations.

De plus, cette « nouvelle définition » de l'emploi convenable introduit la notion de catégories de prestataires³ et encadre son application systématique à partir de six critères que l'on retrouve dans le *Règlement sur l'assurance-emploi* et qui précise que l'emploi doit ⁴ :

- 1) Correspondre aux types d'emplois associés à la catégorie du prestataire;
- 2) Respecter le niveau de salaire associé à la catégorie du prestataire;
- 3) Respecter l'état de santé et les capacités physiques du prestataire;
- 4) Offrir un horaire qui n'est pas incompatible avec les obligations familiales ou les croyances du prestataire;
- 5) Être d'une nature qui n'est pas contraire aux croyances et convictions du prestataire;
- 6) Exiger un temps de déplacement qui respecte les normes.

Par ailleurs, dorénavant, toute offre d'emploi faite par un employeur peut maintenant être jugée convenable aux yeux de la loi, même si elle est largement sous les barèmes établis pour le secteur d'emploi. Le prestataire qui refuse ce genre d'offre s'expose à une exclusion de sept (7) à douze (12) semaines de prestations de chômage. Avec pour impact que, les chômeuses et chômeurs étant contraints d'accepter n'importe quelle offre, cela entraîne à la baisse les conditions de travail pour ces emplois.

¹ Alberta : 62 500 personnes ont touché des prestations d'assurance-emploi en décembre, soit une hausse de 2,2 % par rapport au mois précédent et le double des 31 200 prestataires enregistrés 12 mois plus tôt. Source : *Le Quotidien*, 18 février 2016.

² LAE, art. 27 (2)

³ Travailleur de longue date, prestataire occasionnel et prestataire fréquent.

⁴ RAE, art. 9.002

De plus, l'esprit de la Loi est modifié puisque les travailleuses et travailleurs ne sont plus considérés à partir de leur parcours sur le marché du travail, mais de leur historique au chômage. L'objectif est de distinguer les prestataires en fonction de la durée de leurs contributions à la caisse de l'assurance-emploi et de la fréquence de leurs réclamations. Fondamentalement, ce changement instaure une politique de discrimination dans le traitement, car il impose des droits et des obligations différents aux travailleuses et aux travailleurs lorsqu'ils deviennent prestataires.

Les exigences relatives à l'acceptation d'un emploi jugé convenable placent plusieurs personnes devant des choix difficiles, qui auront des effets sur elles, mais aussi sur leur profession ou leur métier ainsi que sur leur industrie et leur région. C'est surtout le cas des personnes occupant un emploi saisonnier ou de celles qui, en début de carrière, doivent occuper des emplois temporaires ou à temps partiel.

Par nécessité économique, plusieurs risquent de devoir quitter l'emploi occupé dans leur domaine de formation et, éventuellement, désertent leur profession, leur métier ou leur région. Cette désertion affectera l'industrie en entier, qui subira une baisse de productivité importante à cause du départ de travailleuses et de travailleurs expérimentés. Dans de telles conditions, on peut penser que les entreprises auront aussi de sérieuses difficultés à retenir et à recruter de la main-d'œuvre.

Par exemple, l'industrie des pêches offre de nombreux emplois saisonniers pour lesquels les entreprises ont formé leurs travailleuses et leurs travailleurs, qui ont acquis une expertise dans leur domaine. C'est un secteur actuellement en difficulté, notamment à cause des contraintes écologiques de protection des ressources marines. Alors que l'on tente d'appivoiser de nouveaux produits, si toutes ces personnes quittent le secteur d'activité, de nombreuses entreprises devront fermer leurs portes et transférer la production dans une autre province ou sur le territoire américain.

Dans certains cas, un autre effet pervers sera l'appauvrissement d'une partie de la population d'une localité ou d'une région, qui aura des effets sur l'occupation du territoire et le dynamisme économique. La notion et la définition de ce qu'est un emploi convenable n'est donc pas qu'une question de vocabulaire et elle ne devrait jamais relever d'une décision arbitraire de qui que ce soit!

Proposition :

- **Rétablir la définition de l'emploi convenable ainsi que la notion de délai raisonnable telles que stipulées à l'article 27 (2) et (3) de la *Loi sur l'assurance-emploi* d'avant la réforme de 2013.**

2. Le nouveau calcul du montant des prestations

Depuis la réforme 2013, un nouveau mode de calcul n'a rien pour améliorer les choses. Le montant des prestations est calculé sur la base de la rémunération des 14 à 22 meilleures semaines au cours des 52 semaines précédant la demande de prestations et demeure en fonction du taux de chômage régional. Ainsi, une personne qui vit dans une région où le taux de chômage est inférieur à 6 % verra sa prestation établie à partir de ses 22 meilleures semaines de rémunération. Par contre, si elle habite une région où le taux de chômage est supérieur à 9 %, sa prestation sera calculée à partir de ses 18 meilleures semaines. Dans les deux cas, si elle a travaillé moins de semaines que le nombre exigé pour le calcul de sa rémunération moyenne (22 ou 18), mais qu'elle a tout de même cumulé suffisamment d'heures pour se qualifier (700 ou 560), on va considérer les semaines manquantes comme des semaines à gains nuls, réduisant d'autant le montant de ses prestations.

Avec l'introduction récente du dénominateur régional, le programme d'assurance-emploi se veut plus généreux dans les régions où le taux de chômage est élevé. Cette mesure cible les régions où il y a une rareté de l'emploi, mais n'apporte pas de solutions à la précarité de l'emploi qui est pourtant présente dans plusieurs secteurs de l'activité économique ainsi que dans toutes les régions du Québec.

Proposition :

- **Revoir le mode de calcul, notamment pour ne plus pénaliser les personnes dont les emplois sont précaires à cause de la réalité économique de leur secteur d'activité ou de leur région.**

3. Le processus d'appel des décisions

Le régime d'assurance-emploi est un régime de droit, fondé sur des principes d'assurance et pour lequel les assurés cotisent, par opposition à un régime d'assistance. Conséquemment, une décision de l'organisme chargé d'appliquer la loi qui affecte une ou un prestataire doit pouvoir être soumise à un processus d'appel garantissant le droit d'être entendu par un tribunal indépendant et impartial ainsi que le droit à une défense pleine et entière lors d'une audition.

La dernière réforme a remplacé un processus d'appel qui fonctionnait bien, à savoir les conseils arbitraux et les juges-arbitres, par le Tribunal de la sécurité sociale (TSS). Ce nouveau tribunal comprend la division générale, section de l'assurance-emploi qui remplace le conseil arbitral, ainsi que la division d'appel qui remplace le juge-arbitre. Nous estimons que ces changements législatifs ont eu pour effet de compromettre sérieusement l'accès à la justice et le droit d'être entendu et qu'ils visent aussi à réduire considérablement le recours au processus d'appel.

Alors que les mécanismes d'appel précédents, en l'occurrence les conseils arbitraux et les juges-arbitres, s'avéraient accessibles pour les citoyens et efficaces, le gouvernement leur substitue un tribunal plus formaliste, dont le nombre de membres est insuffisant. De plus, la procédure d'appel est assortie de conditions et d'étapes préalables qui n'existaient pas auparavant. Les délais de traitement d'un appel d'une décision constituent souvent un élément crucial puisqu'il est fréquent qu'une décision portée en appel remette en question l'admissibilité d'un prestataire au versement des prestations.

Auparavant, lorsqu'une personne portait une décision en appel, celle-ci était entendue par un Conseil arbitral dans les 30 jours de l'appel et la décision du Conseil était transmise au prestataire dans la semaine suivant l'audition. Maintenant, avec l'étape de la révision administrative, qui doit être faite dans les 30 jours de la réception d'une décision, et qui ne comporte aucun délai pour que la Commission de l'assurance-emploi rende une décision révisée, les prestataires sont soumis à un délai de traitement supplémentaire d'au moins 30 jours pour lesquels ils risquent d'être privés de prestations, ce qui est inacceptable.

Nous considérons qu'il s'agit d'une étape inutile et injuste. Inutile, car rien n'empêche la Commission de réviser sa décision à la satisfaction d'un prestataire durant le processus d'appel. Injuste, car durant le processus de révision administrative, les prestataires n'ont aucune connaissance des faits qui ont entraîné la décision de la Commission puisque cette dernière n'est pas tenue de remettre une copie de son dossier au prestataire. Ce

n'est que dans le cadre du TSS, lors de la communication de la décision de rejet sommaire de l'appel, donc avant même d'avoir été entendu, ou lors de l'envoi d'un avis de convocation que l'équivalent du dossier d'appel sera transmis pour la première fois au prestataire⁵. Or, sans la connaissance de ces éléments, il est impossible pour un ou une prestataire de faire valoir d'une façon éclairée ses éléments de contestation et, par conséquent, son droit à une défense pleine et entière.

Propositions :

- **Revenir à des tribunaux d'appel plus près des prestataires, comme l'étaient le Conseil arbitral et le juge-arbitre;**
- **Annuler l'étape préalable obligatoire de la révision administrative et permettre ladite révision lorsque requise durant une instance d'appel;**
- **Obliger la Commission à transmettre au prestataire l'ensemble des éléments sur lesquels s'appuie sa décision.**

Le droit d'être entendu

Avec la réforme, le législateur est venu introduire la possibilité que le TSS puisse rejeter sommairement un appel d'un prestataire à la division générale. Cette nouvelle possibilité représente un changement important du fonctionnement du nouveau tribunal puisqu'auparavant, le prestataire avait accès de plein droit au conseil arbitral pour présenter son dossier. L'ajout de cette étape augmente la complexité du processus d'appel et impose des obligations procédurales supplémentaires, principalement en exigeant la rédaction de motifs d'appel détaillés. Cette procédure signifie aussi qu'une personne requérante à qui l'on refuse des prestations peut ne jamais avoir la possibilité d'exposer de vive voix le fondement de sa demande.

Par ailleurs, le recours devant le TSS est sujet à l'obtention d'une permission (sauf si l'appel a fait l'objet d'un rejet sommaire par la division générale) et le délai de contestation du prestataire, qui était auparavant de 60 jours, est réduit à 30 jours. Au regard du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, le droit d'être entendu en personne risque d'être l'exception⁶, ce qui compromet le droit à une audition pleine et entière, notamment dans des dossiers où la crédibilité du prestataire revêt une importance quant à l'issue du litige, par exemple en matière de soi-disant fausses déclarations, d'inconduite, d'abandon volontaire d'emploi ou de non-disponibilité.

De plus, suivant ce règlement, le Tribunal peut tenir une audience de différentes façons : au moyen de questions et réponses écrites, par visioconférence ou téléconférence ou comparution en personne des parties. Le droit d'être entendu en personne devant un décideur devrait être la règle. Lors d'une rencontre des représentantes et des représentants des centrales syndicales du Québec avec la présidente du TSS, en janvier 2015, celle-ci nous confiait que 70 % des audiences se font par téléconférence. Si cette façon de faire présente certains avantages, nous considérons toutefois que l'audience par visioconférence ou par téléconférence devrait être proscrite dans les cas qui mettent en cause une question de crédibilité.

Propositions :

- **Rétablir le processus d'appel antérieur, soit l'existence d'un appel de plein droit, tant en première instance qu'en appel;**
- **Maintenir le délai d'appel en deuxième instance à 60 jours.**

⁵ Voir l'article 31 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

⁶ Voir l'article 21 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

L'accès aux décisions du TSS est considérablement limité

En date du 3 juin 2015, seulement 2 % des décisions du TSS avaient été rendues publiques⁷. Depuis, peu de changement dans cette pratique d'opacité, ce qui crée une iniquité puisque le prestataire ou son représentant ne dispose que de quelques décisions alors que la Commission de l'assurance-emploi, elle, dispose de toutes les décisions étant donné qu'elle est une partie à tous les dossiers. Cette situation représente un déséquilibre important pour les appelants, tous n'étant pas considérés comme égaux devant l'interprétation de la Loi.

Le TSS est le seul tribunal administratif au Canada qui ne rend pas publique la totalité des décisions, ce qui laisse un voile sur l'orientation que prend le TSS dans certaines circonstances. Nous considérons aussi que c'est une situation qui engorge le TSS puisque, n'ayant pas accès à toutes les décisions, le prestataire ou son représentant ne peut évaluer les chances de gagner en appel et donc de se retirer si ses chances sont minimales.

Proposition :

- **Rendre publiques et accessibles toutes les décisions du TSS.**

Pour le rétablissement de tribunaux d'appel plus près des prestataires

L'article 2 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* énonce le principe général du TSS comme étant une *solution à l'appel ou à la demande qui soit juste et la plus expéditive et économique possible*. Dans les faits, cette réforme ajoute un ensemble d'étapes supplémentaires qui complexifie les mécanismes d'appel et compromet l'accessibilité à la justice des prestataires. Il y a lieu de rappeler que, dans la plupart des cas portés en appel, les prestataires ne sont pas représentés et assument seuls leur défense. Nous avons donc un sérieux doute quant à la possibilité d'obtenir une justice pleine et entière pour les prestataires. C'est comme si, dans le processus de contestation, le prestataire s'avance dans le noir. Pour nous, il s'agit d'un véritable déni de justice.

Proposition :

- **Prévoir le droit de comparaître en personne devant les tribunaux d'appel, tant en première qu'en deuxième instance.**

⁷ Le Devoir, 5 juin 2015.

Améliorer la couverture du régime : une priorité

Le régime d'assurance-emploi souffre de plusieurs défauts, mais l'un des plus manifestes – et qui doit impérativement être corrigé – concerne sa couverture. Au fil des ans, les règles d'admissibilité ont été resserrées, la durée des prestations réduite et le taux de remplacement du revenu abaissé. Avec pour résultat que de moins en moins de chômeuses et de chômeurs ont droit à des prestations. Actuellement, c'est moins de 40 % des bénéficiaires qui touchent des prestations, alors que le régime d'assurance-chômage couvrait 83,8 % des bénéficiaires en 1989⁸! De plus, lorsque les personnes ont droit à des prestations, c'est pour moins longtemps et pour de plus petits montants.

Loin de corriger la situation, la récente réforme a accentué le problème. L'abolition des projets-pilotes visant les régions à haut taux de chômage⁹ ainsi que, comme nous l'avons mentionné plus tôt, la création de trois catégories de prestataires, avec des obligations de recherche d'emploi différentes en vertu d'une nouvelle définition de l'emploi convenable, limite encore plus l'accès aux prestations ainsi que leur durée pour des milliers de cotisantes et de cotisants.

Pour une norme unique d'accessibilité

Afin d'augmenter la couverture du régime et de mieux protéger ceux et celles qui occupent des emplois à temps partiel, la FTQ revendique depuis longtemps une règle d'admissibilité basée sur un critère unique de 360 heures. Bien que l'adoption de ce critère unique représenterait un progrès, nous croyons qu'un régime basé sur des semaines assurables est préférable à un système fondé sur des heures. Le montant des prestations est proportionnel à la rémunération hebdomadaire assurable de même qu'aux cotisations prélevées, ce qui est plus équitable. Ainsi, avec un même taux horaire, une personne qui travaille 40 heures par semaine recevra un montant de prestations deux fois plus élevé que la personne qui travaille 20 heures par semaine. À cet égard, il y a lieu de rappeler que le Canada est le seul pays de l'OCDE pour lequel l'admissibilité est établie sur la base d'un nombre d'heures d'emploi assurable.

Par ailleurs, rien ne justifie que l'admissibilité aux bénéficiaires du régime varie en fonction du taux de chômage régional. Une personne n'a pas à être pénalisée en raison de son lieu de résidence. S'il est vrai qu'il est plus difficile et long de trouver un emploi dans une région au taux de chômage élevé, c'est la durée des prestations qui doit varier et non le nombre d'heures ou de semaines de travail nécessaires pour avoir droit aux prestations. Selon nous, l'admissibilité au régime doit reposer sur un critère unique et universel et ne doit pas varier en fonction du taux de chômage régional, du nombre d'heures travaillées au cours d'une semaine et du statut de nouvel arrivant sur le marché du travail.

Proposition :

- **Adopter une norme d'admissibilité unique et universelle de 13 semaines d'emploi assurable ou, à défaut, d'accepter que la semaine soit l'unité de mesure, que l'on retienne un critère unique de 360 heures.**

Pour un allongement de la durée des prestations

Les contre-réformes des années 1990 n'ont pas que restreint l'admissibilité, elles ont aussi considérablement diminué la durée des prestations payables. En 1994, la durée de la période de prestations a été amputée de 3 à 18 semaines, selon le taux de chômage régional. À l'heure actuelle, elle varie entre 14 et 45 semaines.

⁸ Source : Commission de l'assurance-emploi du Canada.

⁹ Il s'agit du projet-pilote sur les cinq semaines supplémentaires (visant à combler le fameux « trou noir ») et le projet-pilote sur le calcul du taux de prestations sur les 14 meilleures semaines.

La diminution de la durée des prestations a accru le nombre de chômeuses et de chômeurs laissés sans protection en raison de l'épuisement de leurs prestations. Lorsque le chômage de longue durée augmente, comme c'est le cas depuis la crise de 2008, la situation devient encore plus problématique. Plusieurs personnes qui seraient en droit de recevoir des prestations se retrouvent sans protection.

Afin de mieux protéger les personnes en chômage, la période de prestations doit être augmentée à un maximum de 50 semaines, ce qui était le cas auparavant. Par contre, nous sommes favorables à ce que la durée des prestations soit liée au taux de chômage régional, en s'inspirant de la structure de prestations qui prévalait en 1990, soit une prestation de base, une prestation liée à l'attachement au marché du travail et une prestation liée au taux de chômage régional.

Évidemment, nous considérons que les indemnités de départ ou les préavis de licenciement ne devraient pas influencer sur la période de prestations, ces sommes ne constituant pas du salaire, mais une compensation pour la perte de son emploi.

Propositions :

- **Ramener la période de prestations à un maximum de 50 semaines, comprenant une prestation de base et des semaines supplémentaires liées au taux de chômage régional;**
- **Exclure les indemnités de départ ou les préavis de licenciement de la détermination de la période de prestations.**

Pour une augmentation du taux de prestations et une révision du mode de calcul

Le taux de remplacement de la rémunération a aussi été considérablement réduit au fil des ans. De 67 % du maximum de la rémunération assurable en 1976, celui-ci est passé à 60 % en 1979, à 57 % en 1993 et à 55 % en 1994.

Durant la récente crise économique, avec la perte de bons emplois ayant une rémunération supérieure, les prestations de plusieurs personnes sans emploi ne correspondaient qu'à 22, 25 ou 30 % de leur rémunération hebdomadaire. Cette situation s'explique par deux conditions du régime qui définissent le niveau de prestations, soit le pourcentage trop faible du taux de remplacement et le niveau trop bas du maximum de la rémunération assurable, qui se situe actuellement à 50 800 \$. Ce niveau est inférieur à celui utilisé par le Régime de pension du Canada et par la Régie des rentes du Québec (54 900 \$), par le Régime québécois d'assurance parentale (71 500 \$) et par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (71 500 \$).

Afin de mieux protéger la sécurité économique des travailleuses et des travailleurs en cas de chômage, le taux de remplacement doit être haussé pour atteindre 60 % du salaire maximum admissible et ce dernier doit aussi être augmenté. Par ailleurs, la moyenne de la rémunération hebdomadaire assurable doit être établie en tenant compte des 12 meilleures semaines, sans égard au taux de chômage. Cette formule garantirait une meilleure protection de revenu des prestataires et elle réduirait aussi l'impact des semaines de faible rémunération ou sans rémunération au cours de la période de base.

Propositions :

- **Rehausser le maximum de la rémunération assurable au niveau du Régime québécois d'assurance parentale.**
- **Augmenter le taux de remplacement à 60 % du salaire maximum admissible, calculé sur la base des 12 meilleures semaines au cours des 52 semaines précédant la période de prestations, sans égard au taux de chômage régional.**

Autres changements à considérer

Comme organisation syndicale, nous soutenons depuis longtemps que le délai de carence de deux semaines n'a pas sa raison d'être. Il fait injustement porter sur les épaules des chômeuses et des chômeurs la responsabilité de la perte de leur emploi.

En ce qui a trait aux exclusions du régime en cas de départ volontaire ou de perte d'emploi pour inconduite, nous disons non aux exclusions totales. Nous voulons pouvoir faire valoir les circonstances entourant la démission ou l'inconduite de façon à doser la durée de l'exclusion qui, selon nous, ne devrait pas dépasser six semaines. Nous sommes aussi d'avis qu'une période d'exclusion ne doit pas être reportée à une demande subséquente de prestations, comme c'est le cas actuellement. Par exemple, une personne qui quitte son emploi pour en occuper un nouveau et qui perd cet emploi parce qu'il ne réussit pas sa période de probation ne devrait pas être pénalisée pour avoir choisi de quitter son premier emploi. Cette règle, qui pénalise plus d'une fois pour la même « faute », est d'autant plus injuste que la personne, elle, a continué à payer des cotisations à l'assurance-emploi!

Enfin, compte tenu du fait qu'en grande majorité, les prestataires ne disposent pas d'économies suffisantes pour attendre longtemps leurs prestations, nous considérons que les prestataires ne devraient pas attendre plus d'un mois, quitte à ce que les prestations futures soient réajustées suite aux décisions qui seront prises.

Propositions :

- **Abolir le délai de carence;**
- **Verser la première prestation au maximum quatre semaines après le début de la période de chômage;**
- **Limiter les exclusions pour départ volontaire ou perte d'emploi pour inconduite à un maximum de six semaines, selon les circonstances de la fin d'emploi;**
- **Aucune exclusion ne doit être reportée à une période subséquente de prestations.**

Conclusion

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de lire notre présentation. Comme vous avez pu le constater, c'est un dossier qui nous préoccupe énormément. Pas une semaine ne passe sans que nous recevions des demandes d'information sur le régime actuel ainsi que des plaintes de nos syndicats affiliés, dont les membres sont confrontés à la lourdeur administrative ainsi qu'aux limites de ce régime auquel ils ont cotisé et pour lequel les bénéfices diminuent de réforme en réforme.

Nous espérons donc que vous porterez leur message auprès des législateurs afin que le Régime de l'assurance-emploi redevienne ce qu'il était autrefois, soit un système centré sur les besoins des personnes et des communautés et non un appareil bureaucratique sans âme et qui tient peu compte du drame vécu par les personnes sans emploi.

Sommaire des revendications

- Rétablir la définition de l'emploi convenable ainsi que la notion de délai raisonnable telles que stipulées à l'article 27 (2) et (3) de la *Loi sur l'assurance-emploi* d'avant la réforme de 2013.
- Revoir le mode de calcul, notamment pour ne plus pénaliser les personnes dont les emplois sont précaires à cause de la réalité économique de leur secteur d'activité ou de leur région.
- Revenir à des tribunaux d'appel plus près des prestataires, comme l'étaient le Conseil arbitral et le juge-arbitre.
- Annuler l'étape préalable obligatoire de la révision administrative et permettre ladite révision lorsque requise durant une instance d'appel.
- Obliger la Commission à transmettre au prestataire l'ensemble des éléments sur lesquels s'appuie sa décision.
- Rétablir le processus d'appel antérieur, soit l'existence d'un appel de plein droit, tant en première instance qu'en appel.
- Maintenir le délai d'appel en deuxième instance à 60 jours.
- Rendre publiques et accessibles toutes les décisions du TSS.
- Prévoir le droit de comparaître en personne devant les tribunaux d'appel, tant en première qu'en deuxième instance.
- Adopter une norme d'admissibilité unique et universelle de 13 semaines d'emploi assurable ou, à défaut d'accepter que la semaine soit l'unité de mesure, que l'on retienne un critère unique de 360 heures.
- Ramener la période de prestations à un maximum de 50 semaines, comprenant une prestation de base et des semaines supplémentaires liées au taux de chômage régional.
- Exclure les indemnités de départ ou les préavis de licenciement de la détermination de la période de prestations.
- Rehausser le maximum de la rémunération assurable au niveau du Régime québécois d'assurance parentale.
- Augmenter le taux de remplacement à 60 % du salaire maximum admissible, calculé sur la base des 12 meilleures semaines au cours des 52 semaines précédant la période de prestations, sans égard au taux de chômage régional.
- Abolir le délai de carence.
- Verser la première prestation au maximum quatre semaines après le début de la période de chômage.
- Limiter les exclusions pour départ volontaire ou perte d'emploi pour inconduite à un maximum de six semaines, selon les circonstances de la fin d'emploi.
- Aucune exclusion ne doit être reportée à une période subséquente de prestations.