



Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Présenté dans le cadre des travaux sur l'examen du régime de l'assurance-emploi

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

9 mars 2021

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

Dépôt légal – 1^{er} trimestre 2021
ISBN – 978-2-89639-458-6
Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ)

Table des matières

Table des matières.....	2
Introduction.....	3
Améliorer la couverture du régime : une priorité	4
Pour une norme hybride d’accessibilité.....	4
Pour un allongement de la période de prestations	5
Pour une augmentation du taux de prestations et une révision du mode de calcul.....	6
Pour une élimination des exclusions.....	6
Pour une révision du financement, de la gouvernance et de l’administration du régime	7
Autres changements à considérer.....	8
Conclusion	10
Sommaire des revendications	11

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 l'examen du régime de l'assurance-emploi.

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 personnes salariées 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, secteur privé, services publics et institutions de toutes sortes. 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 également présenté un mémoire à ce même comité en mars 2016.

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. Depuis les années 90, les 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 d'être considérées comme de présumés fraudeurs.

La crise imputable à la pandémie liée à la Covid-19 a montré les limites du programme actuel d'assurance-emploi. On a pu constater dès la première semaine de confinement que la machine administrative s'est enrayée rapidement, ne pouvant répondre à l'affluence de demandes de prestations. L'arrivée massive de chômeurs et chômeuses a forcé le gouvernement fédéral à mettre en place des mesures administratives simplifiées temporaires dans le but de fournir rapidement des prestations d'urgence aux gens qui ont perdu leur emploi à cause de la Covid-19. En ces temps où le processus de déconfinement et la relance de l'économie sont incertains, les travailleurs et travailleuses ne sont pas convaincus de retrouver leur emploi et se tourneront à nouveau vers le programme d'assurance-emploi pour assurer leur sécurité financière. L'allègement du processus administratif du programme d'assurance-emploi, ainsi que son amélioration globale est plus que souhaitable, il est devenu une nécessité.

Pour nous, une réforme permanente 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. 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.

Le présent document s'appuie sur la plateforme intersyndicale élaborée à partir du consensus des centrales syndicales québécoises, à savoir la FTQ, la CSN, la CSD et la CSQ.

Améliorer la couverture du régime : une priorité

Le but de toute politique sociale est de « garantir la dignité humaine », favoriser l'insertion sociale et son corollaire, réduire l'exclusion sociale, tout en réduisant la pauvreté et en favorisant la cohésion sociale. Le régime d'assurance-emploi doit être vu comme un bien social et non comme un simple instrument de politique économique et financière. L'accès aux prestations devrait être « sans discrimination », en pleine égalité et structuré pour éliminer les facteurs qui empêchent notamment les femmes de s'y qualifier sur un pied d'égalité en raison du fait qu'elles sont surreprésentées dans les emplois atypiques.

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. Résultat : 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 couvrait 83,8 % des bénéficiaires en 1989¹ ! De plus, lorsque les personnes ont droit à des prestations, c'est pour moins longtemps et pour de plus petits montants.

Dans les années 90, le passage à la qualification en vertu du système d'heures a exclu de façon radicale les femmes, les jeunes et les personnes issues de l'immigration, tous surreprésenté-e-s dans les emplois à temps partiel.

Avant les assouplissements législatifs temporaires liés à la pandémie, une femme travaillant 20 heures par semaine ne pouvait se qualifier à Montréal qu'après avoir travaillé 35 semaines alors qu'un homme travaillant 40 heures par semaine pouvait se qualifier après 17,5 semaines de travail, et ce, même si les deux avaient cotisé une somme équivalente.

Les critères actuels de détermination de la durée des prestations n'assurent pas une couverture adéquate aux personnes occupant des emplois temporaires, saisonniers ou à temps partiel.

Pour une norme hybride 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. 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 et aux cotisations prélevées, ce qui est plus équitable. Généralement, les personnes qui font de longues heures de travail – souvent des hommes – auront intérêt à se qualifier au régime avec la norme des heures travaillées et, généralement aussi, les personnes qui travaillent à temps partiel – souvent des femmes et des jeunes – auront intérêt à se qualifier avec la norme des semaines travaillées. Nous préconisons donc une norme hybride d'admissibilité, une en heures de travail et une en semaines de travail, celle étant la plus profitable au prestataire ou à la prestataire s'appliquant.

L'accès aux prestations spéciales devrait être reconnu à toutes personnes se qualifiant au régime notamment celles qui exercent des emplois atypiques (emplois saisonniers surtout) et pour une durée adéquate. La classification des prestataires en 2 catégories pénalise indûment les personnes occupant des emplois atypiques et a l'effet contraire à l'intention du législateur de couvrir les risques qui justifient la nécessité d'une protection sociale.

Propositions :

- **Adopter une norme hybride d'admissibilité unique et universelle de 420 heures ou 12 semaines d'emploi assurables où le cumul des dites heures pour qu'une semaine soit considérée assurable devra équivaloir à 14 heures travaillées au cours d'une semaine ;**
- **Éliminer les catégories de prestataires par concordance avec la norme d'admissibilité hybride unique;**
- **Maintenir l'admissibilité aux prestations spéciales malgré le déclenchement d'un conflit collectif.**

¹ Source : Commission de l'assurance-emploi du Canada.

Pour un allongement de la période de 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 période de prestations a été amputée de 3 à 18 semaines, selon le taux de chômage de la région. À l'heure actuelle, cette période varie entre 14 et 45 semaines.

La diminution de la durée des prestations fait monter 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 pandémie, la situation devient encore plus problématique. Si le gouvernement actuel n'avait pas mis en place des mesures temporaires, plusieurs personnes se retrouveraient sans protection.

Afin de mieux protéger les personnes en chômage, la période de prestations doit être augmentée en fixant un plancher de semaines payables suffisant afin de limiter les effets du « trou noir ». Nous préconisons un plancher de 35 semaines de prestations payables. Ce nombre minimal n'est pas choisi au hasard, il correspond à peu de choses près à la durée maximale moyenne des prestations régulières d'assurance-emploi au pays².

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. L'inclusion de ces montants dans le relevé d'emploi complique la tâche des employeurs de façon significative ainsi que l'administration et pénalise de façon arbitraire les prestataires. Suivant le principe qu'une personne salariée établit un droit à une prestation en fonction des cotisations qu'elle a payées, et non en fonction des autres revenus qu'elle pourrait recevoir, un tel changement serait à la fois juste et simplifierait l'administration du programme.

Enfin, nous proposons de prolonger la période de prestations afin de permettre de recevoir les prestations spéciales sans affecter les prestations régulières auxquelles la personne s'est qualifiée. Il serait opportun également de faire reconnaître d'autres justifications dont celles de la personne victime de violence conjugale ou d'agression sexuelle.

Propositions :

- **Ramener la période de prestations à un maximum de 51 semaines, comprenant un plancher minimal de 35 semaines payables;**
- **Prolonger la période de prestations jusqu'à un maximum de 104 semaines afin de permettre de recevoir des prestations spéciales;**
- **Prolonger les prestations de maladie à 51 semaines;**
- **Exclure les indemnités de départ ou les préavis de licenciement de la détermination de la période de prestations.**

² CANADA, *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2017-2018*, tableau 22, page 100. La moyenne était de 33,7 semaines en 2016-2017 et de 32,6 semaines en 2017-2018.

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.

La crise actuelle entraîne, la perte de bons emplois avec une rémunération supérieure. Ainsi, les prestations de plusieurs personnes sans emploi ne correspondent 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 53 600 \$. Ce niveau est inférieur à celui utilisé par le Régime de pension du Canada et par la Régie des rentes du Québec (61 600 \$), par le Régime québécois d'assurance parentale (83 500 \$) et par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (83 500 \$).

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 :

- **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;**
- **Rehausser le maximum de la rémunération assurable au même niveau que le Régime québécois d'assurance parentale (83 500 \$).**

Pour une élimination des exclusions

L'exclusion totale imposée depuis 1993 a engendré un nombre élevé de contestations des décisions à cet effet. Avec raison : une telle exclusion incite fortement une personne à ne pas tenter un essai chez un employeur de peur d'être exclue si un départ s'impose. Elle s'avère donc une entrave à la résolution des problèmes de rareté de main-d'œuvre, en plus d'entraîner des coûts administratifs importants avec les contestations.

Des études récentes montrent que presque la moitié des personnes au Canada ont la capacité de faire face à leurs obligations financières que pendant une semaine³. Imposer un maximum de six semaines de pénalité est dans un tel contexte une peine significative. Des études démontrent également que les prestataires sont plus mobiles dans leur recherche d'emploi que les personnes sans soutien financier.

L'élimination de l'exclusion totale ferait aussi en sorte que les heures accumulées pendant la période de référence chez d'autres employeurs, le cas échéant, ne seront plus effacées et pourront servir aux personnes prestataires à se qualifier quand elles feront une prochaine demande de prestations. C'est d'autant plus important que la proportion de personnes qui sont disqualifiées par l'exclusion totale est parmi les plus significatives sur le plan statistique⁴.

Proposition :

- **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.**

³ Voir les résultats du sondage 2018 de l'Association canadienne de la paye, au <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/le-sondage-2018-revele-que-les-employes-canadiens-ne-profitent-pas-de-levolution-favorable-de-leconomie-pour-reduire-leur-taux-dendettement-ou-augmenter-leur-epargne-retraite-692483151.html>.

⁴ CANADA, *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2017-2018*. Selon le graphique 12, 7,9 % des chômeurs ont quitté leur emploi sans motif valable contre seulement 4,1 % pour poursuivre leurs études. Un autre 8,0 % des chômeurs n'ont pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour se qualifier au régime.

Pour une révision du financement, de la gouvernance et de l'administration du régime

Depuis novembre 1990, le gouvernement ne participe plus comme tiers participant au régime, sauf de manière ponctuelle comme au lendemain de la crise économique de 2008-2009. De plus, n'eût été l'opération comptable ayant fait disparaître la somme comptabilisée dans le compte d'assurance-emploi, ledit compte n'aurait connu aucune année où l'État devrait avancer de l'argent si une réserve avait été reconnue. La règle voulant que les variations annuelles du taux de cotisation soient limitées à cinq cents devrait être analysée, car elle empêche toute réforme importante du régime.

La Cour suprême du Canada a conclu qu'une réserve au sein du fond consolidé, ça n'existe pas. L'écriture comptable n'est là qu'à des fins d'information. Pour créer une réserve, il faudrait sortir ledit compte du fond consolidé et lui redonner le statut d'une caisse autonome.

Il est donc impératif que le compte d'assurance-emploi soit dissocié de la comptabilité générale du gouvernement et que ce dernier cesse toute utilisation des fonds à des fins autres que celles pour lesquelles il a été institué. Nous revendiquons la création d'une caisse autonome afin d'empêcher que se perpétue le détournement des fonds du régime que l'on a connu au cours des dernières années. Nous estimons que la caisse autonome devrait être administrée par un organisme indépendant avec des pouvoirs plus grands que ceux attribués présentement à l'Office de financement qui est en soi une coquille vide.

Propositions :

- **Maintenir la répartition actuelle entre les contributions des personnes salariées et celles des employeurs, qui est de 7/12 et 5/12;**
- **Rétablir une contribution du gouvernement au financement du régime. Cette contribution financière pourrait servir des fins spécifiques, par exemple couvrir les coûts liés aux mesures de soutien aux régions à haut taux de chômage ainsi qu'au financement, en tout ou en partie, des mesures actives;**
- **Financer les autres mesures du programme d'assurance-emploi par les fonds en provenance d'une caisse autonome (fonds en fiducie), laquelle serait alimentée par cotisations des employeurs et des travailleurs et travailleuses;**
- **Prévoir dans le mécanisme de fixation des cotisations l'objectif de constituer une réserve de stabilité de la caisse de 10 à 15 G\$;**
- **Prévoir la création d'un organisme tripartite (gouvernement, employeurs, travailleurs et travailleuses) ayant la responsabilité de fixer le taux de cotisation, gérer le patrimoine fiduciaire de la caisse autonome et définir la portée du régime.**

Autres changements à considérer

Afin de permettre à celles et ceux qui ne peuvent reprendre le travail à la suite d'un conflit collectif d'être admissibles aux prestations d'assurance-emploi, nous proposons de prolonger la période de référence et la période de prestations en raison d'une grève ou d'un lock-out, selon la durée du conflit, à moins que la personne visée par l'inadmissibilité se requalifie avant la fin du conflit. Aussi, le conflit de travail devrait se terminer lors de la signature d'une nouvelle convention collective, au lieu de la règle actuelle du retour au travail de 85 % des effectifs ou reprise de l'activité normale.

Actuellement, lorsqu'une personne prestataire reçoit des prestations, il lui est possible sous certaines conditions de gagner un revenu d'emploi tout en conservant une partie de ses prestations. Elle a alors le choix entre deux options quant au mode de déduction de la rémunération. En vertu de la règle par défaut, la personne conserve 50¢ de ses prestations d'assurance-emploi pour chaque dollar gagné, jusqu'à concurrence de 90 % de sa rémunération hebdomadaire précédente (ou environ quatre jours et demi de travail). Toute somme d'argent gagnée au-delà de ce maximum est déduite des prestations à raison d'un dollar pour un dollar. La règle par défaut s'applique automatiquement. La personne peut encore choisir la règle facultative cette année pour les demandes de prestations d'assurance-emploi soumises avant le 12 août 2018. Cette option permet de conserver une somme équivalant environ au salaire d'une journée de travail (c.-à-d. 75 \$ ou 40 % de ses prestations, le montant le plus élevé étant retenu) sans que ses prestations soient réduites. Toute somme d'argent gagnée au-delà de ce maximum est déduite de ses prestations à 100 %. Or, peu de personnes prestataires maîtrisent ce fonctionnement et, de ce fait, peu d'entre elles profitent réellement de la règle facultative lorsqu'elle leur est plus avantageuse.

Concernant le processus d'appel en cours de l'assurance-emploi, nous avons peu d'informations, mais ce que nous en savons nous inquiète. Ainsi, le nouveau directeur exécutif de la nouvelle Commission des appels relèverait uniquement du président de la Commission de l'assurance-emploi au lieu de relever de sa structure tripartite. D'abord, nous tenons énormément à cette structure, trop rare au niveau fédéral, mais surtout nous tenons à ce qu'elle puisse continuer de jouer un rôle déterminant. Et une partie de ce rôle sera de surveiller la manière dont les membres de la nouvelle structure de la Commission des appels seront déployés, formés, et la façon dont ils rempliront leur mandat au nom des travailleuses et travailleurs ou des employeurs. Et de corriger les dysfonctionnements au besoin. Pour cela, il faut que la reddition de compte du directeur exécutif se fasse auprès de la structure tripartite de la Commission de l'assurance-emploi.

La pandémie a mis en lumière un fait connu depuis longtemps : le traitement des demandes de prestations est beaucoup trop long, les prestataires doivent attendre de longues semaines avant de recevoir leur premier chèque, alors que beaucoup n'ont peu ou pas d'épargne leur permettant de vivre cette attente en toute quiétude. Et une des meilleures façons d'accélérer le traitement des demandes est de clarifier et préciser certains motifs de séparation. Présentement, un employeur qui doit mettre à pied une personne salariée parce qu'elle ne répond pas aux exigences du poste se voit dans l'obligation de l'inscrire soit sous la « congédiement » soit sous la case « inconduite », ce qui entraîne une exclusion, ou alors sous « autre » ce qui implique, au mieux, des délais supplémentaires de traitement.

La situation des trop-payés génère beaucoup de va-et-vient entre l'administration et la personne prestataire. Le plus souvent, ces trop-payés ne découlent pas d'erreurs volontaires de la part des personnes prestataires et se résument à des montants plutôt modestes. Une simplification administrative pourrait pardonner toute erreur qui ne découle pas d'une fausse déclaration de la part de la personne en chômage et qui est égale à un montant inférieur au montant de prestations hebdomadaire maximal.

De plus, à l'heure actuelle, les personnes qui ont eu un revenu net supérieur à 66 375 \$ incluant des prestations d'assurance-emploi sont tenues d'en rembourser une partie au moment de produire leur déclaration d'impôt. C'est une mesure injuste, car elles ont cotisé au régime tout le temps qu'elles étaient au travail pour pouvoir, comme tout le monde, être couvertes par l'assurance-emploi en cas de perte d'emploi. Cette récupération doit donc être abolie, surtout qu'avec la PCU, le gouvernement a eu la sagesse de ne pas imposer une telle mesure.

Enfin, avant la réforme de 2013, les organismes d'aide, les personnes avocates et les personnes représentantes syndicales de chômeurs et chômeuses pouvaient communiquer avec un agent de liaison chargé des relations avec ces intervenants. Lorsqu'une personne prestataire rapportait son problème à son syndicat, il suffisait d'obtenir une procuration et on soumettait son cas à l'agent de liaison. Ces agents faisaient le suivi et pouvaient faire débloquent un dossier sans qu'on ait eu à passer par le système d'appel. L'agent de liaison était l'interface rapide entre les intervenants et la machine administrative. Ce système permettait de régler de manière informelle une foule de cas attribuables à des erreurs administratives. L'abolition des agents de liaison reflète une politique de communication restreinte qui force un plus grand nombre de personnes prestataires à avoir recours au système d'appel.

Propositions :

- **Prolonger la période de référence et la période de prestations en raison d'une grève ou d'un lock-out, selon la durée du conflit. Le conflit de travail devrait se terminer lors de la signature d'une nouvelle convention collective;**
- **Maintenir les deux modes de déduction et que le plus avantageux soit appliqué automatiquement par Services Canada à la fin de la période de prestations;**
- **Rendre le directeur exécutif de la nouvelle Commission des appels redevable à la Commission de l'assurance-emploi et non à son seul président;**
- **Ajouter des motifs de séparation couvrant un plus grand nombre de situations;**
- **Éliminer l'obligation de rembourser un trop-payé de moins d'une semaine de prestations;**
- **Abolir la récupération fiscale des prestations si la personne est jugée avoir « trop » gagné;**
- **Réinstaurer les agents de liaison.**

Conclusion

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de prendre connaissance de nos préoccupations. Comme vous avez pu le constater, ce dossier nous préoccupe énormément. Dès le début de l'actuelle pandémie, le régime d'assurance-emploi a montré ses multiples failles, alors que la menace d'une deuxième vague a placé le gouvernement dans l'obligation d'assouplir les critères d'admissibilité au régime. Alors qu'une troisième vague arrive et que la reprise économique est incertaine dans plusieurs secteurs de l'économie canadienne, le régime actuel est toujours dans un état de vulnérabilité. 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 et aux limites de ce régime auquel ils et elles ont cotisé et pour lequel les bénéfices diminuent de réforme en réforme.

Nous espérons donc que vous porterez leur message auprès des législateurs. Le régime de l'assurance-emploi doit renouer avec ce qu'il était autrefois, soit un système d'aide centré sur les besoins des personnes et des communautés et non un appareil bureaucratique sans âme qui tient peu compte du drame vécu par les personnes se retrouvant du jour au lendemain sans emploi.

Sommaire des revendications

- Adopter une norme hybride d'admissibilité unique et universelle de 420 heures ou de 12 semaines d'emploi assurables où le cumul des dites heures pour qu'une semaine soit considérée assurable devra équivaloir à 14 heures travaillées au cours d'une semaine;
- Éliminer les catégories de prestataires par concordance avec la norme d'admissibilité hybride unique;
- Maintenir l'admissibilité aux prestations spéciales malgré le déclenchement d'un conflit collectif;
- Ramener la période de prestations à un maximum de 51 semaines, comprenant un plancher minimal de 35 semaines payables;
- Prolonger la période de prestations jusqu'à un maximum de 104 semaines afin de permettre de recevoir des prestations spéciales;
- Prolonger les prestations de maladie à 51 semaines;
- Exclure les indemnités de départ ou les préavis de licenciement de la détermination de la période de prestations;
- 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;
- Rehausser le maximum de la rémunération assurable au même niveau que le Régime québécois d'assurance parentale;
- 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;
- Maintenir la répartition actuelle entre les contributions des personnes salariées et celles des employeurs, qui est de 7/12 et 5/12;
- Rétablir une contribution du gouvernement au financement du régime. Cette contribution financière pourrait servir des fins spécifiques, par exemple couvrir les coûts liés aux mesures de soutien aux régions à haut taux de chômage ainsi qu'au financement, en tout ou en partie, des mesures actives;
- Financer les autres mesures du programme d'assurance-emploi par les fonds en provenance d'une caisse autonome (fonds en fiducie), laquelle serait alimentée par cotisations des employeurs et des travailleurs et travailleuses;
- Prévoir dans le mécanisme de fixation des cotisations l'objectif de constituer une réserve de stabilité de la caisse de 10 à 15 G\$;
- Prévoir un organisme tripartite (gouvernement, employeurs, travailleurs et travailleuses) ayant la responsabilité de fixer le taux de cotisation, gérer le patrimoine fiduciaire de la caisse autonome et définir la portée du régime;
- Prolonger la période de référence et la période de prestations en raison d'une grève ou d'un lock-out, selon la durée du conflit. Le conflit de travail devrait se terminer lors de la signature d'une nouvelle convention collective;
- Maintenir les deux modes de déduction et que le plus avantageux soit appliqué automatiquement par Services Canada à la fin de la période de prestations;
- Rendre le directeur exécutif de la nouvelle Commission des appels redevable à la Commission de l'assurance-emploi et non à son seul président;
- Ajouter des motifs de séparation couvrant un plus grand nombre de situations;
- Éliminer l'obligation de rembourser un trop-payé de moins d'une semaine de prestations;
- Abolir la récupération fiscale des prestations si la personne est jugée avoir « trop » gagné;
- Remettre en place les agents de liaison.