



Mémoire de la CSD, de la CSN, de la CSQ et de la FTQ

présenté à la Commission nationale
d'examen sur l'assurance-emploi

**L'assurance-emploi :
un régime dénaturé à reconstruire**

Le 12 juillet 2013

Centrale des syndicats démocratiques
9405, rue Sherbrooke Est, bureau 2000
Montréal (Québec) H1L 6P3
Téléphone : 514 899-1070
Télécopieur : 514 899-1216
www.csd.qc.ca

Confédération des syndicats nationaux
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
Téléphone : 514 598-2271
Télécopieur : 514 598-2052
www.csn.qc.ca

Centrale des syndicats du Québec
9405, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H1L 6P3
Téléphone : 514 356-8888
Télécopieur : 514 356-9999
www.csq.qc.net

Fédération des travailleurs et
travailleuses du Québec
565, boulevard Crémazie Est, bur. 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3
Téléphone : 514 383-8000
Télécopieur : 514 383-0311
www.ftq.qc.ca

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos.....	5
Un régime dénaturé et inadapté	7
Pour un régime d'assurance-emploi mieux adapté	13
Un programme pour les travailleuses et les travailleurs âgés : le maillon manquant de notre filet de protection sociale	21
Améliorer le financement, la gestion des fonds et la gouvernance : un impératif.....	23
Améliorer les services de première ligne	29
Les mécanismes d'appels : refuser des reculs inadmissibles	33
Conclusion	37
ANNEXE 1.....	39
ANNEXE 2.....	41
ANNEXE 3.....	43

Avant-propos

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) ainsi que la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) représentent collectivement plus d'un million de personnes, soit près de 80 % des personnes syndiquées du Québec.

Nos membres œuvrent dans tous les secteurs d'activité, de l'industrie manufacturière aux services publics et privés, et dans différents milieux de travail, de la mine à l'hôtel ou au Centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) en passant par des magasins et bureaux de toutes sortes. L'emploi de nos membres est aussi représentatif de nouvelles caractéristiques du marché du travail trop souvent porteuses d'une précarité qui touche les travailleuses et les travailleurs, mais qui a aussi des effets sur la santé socioéconomique de nombreuses régions.

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 a accès à des prestations de plus en plus restreintes. Les récents changements législatifs et administratifs font en sorte que ces personnes semblent être considérées comme des quasi-fraudeurs, même après un parcours du combattant qui ressemble trop souvent à un déni de justice.

C'est cette critique sévère d'un régime qui ne remplit plus ses objectifs que nous entendons faire dans le présent mémoire présenté à la Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi. Nous présenterons aussi un ensemble de 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 entre les régions.

Nous espérons que le rapport de la Commission permettra au gouvernement québécois de développer une meilleure compréhension des besoins des travailleurs, mais aussi de ceux des industries et des régions québécoises, dans le contexte des transformations du marché du travail des dernières décennies. Nous souhaitons que les recommandations de la Commission reviennent à une philosophie plus collective des objectifs socioéconomiques du régime actuel d'assurance-emploi, ce qui donnerait aussi au gouvernement québécois des outils pour en négocier des changements importants.

Un régime dénaturé et inadapté

Instauré en 1940, le régime fédéral d'assurance-chômage a subi, au fil des ans, plusieurs réformes. Si les années 1940 à 1976 ont été marquées par des bonifications importantes, les modifications des décennies suivantes ont progressivement éloigné le régime de sa fonction d'assurance sociale. Les réformes successives des années 1990 ont été particulièrement dévastatrices¹. Le régime a non seulement perdu son caractère universel – le pourcentage de travailleurs assujettis étant en déclin depuis le début des années 1980 – les règles d'admissibilité ont été resserrées et la durée et le niveau des prestations ont été réduits.

La CSD, la CSN, la CSQ et la FTQ se sont énergiquement opposées à ces changements au régime d'assurance-chômage, rebaptisé en 1996 assurance-emploi. Pour nous, il ne s'agissait pas de réformes, mais bien de contre-réformes qui dénaturaient le régime pour le faire glisser progressivement d'un régime d'assurance sociale – qui assure le droit à des prestations lorsqu'il y a perte d'emploi – vers un programme d'assistance.

Nous avons aussi dénoncé le fait que les contre-réformes altéraient la capacité du programme de stabiliser l'économie en période de ralentissement et de redistribuer la richesse entre les régions, entre les secteurs d'activités et entre certaines catégories de salarié-es. La récente crise économique a bien montré à quel point le régime est devenu déficient. Au plus fort de la crise, en 2009, à peine un chômeur sur deux avait accès à des prestations².

Une nouvelle réforme injustifiée et injustifiable

Selon nous, la récente réforme du régime, annoncée dans le budget de 2012 et mise en œuvre depuis janvier 2013, accentue cette dérive. Elle continue à occulter le fait que le chômage est une caractéristique permanente du système économique. Sous prétexte de vouloir jumeler les travailleurs avec les emplois disponibles, le gouvernement conservateur nie la réalité du chômage. Il nie aussi le fait que le Canada et le Québec souffrent d'un manque d'emploi, alors qu'il y a toujours plus de six personnes en chômage pour chaque poste vacant³ et que la création d'emploi demeure anémique depuis la crise de 2008.

Non seulement le gouvernement conservateur s'enferme dans une vision idéologique voulant que le chômage résulte essentiellement du comportement des individus et qu'un programme d'assurance-chômage trop généreux réduit l'incitation au travail, ils laissent entendre que les prestataires sont tous des fraudeurs potentiels. De victimes d'un système économique qui produit du chômage, les travailleuses et les travailleurs deviennent les coupables.

¹ On fait ici référence aux projets de loi C-21 (1990), C-113 (1993), C-17 (1994) et C-12 (1996).

² En 2009, le ratio prestataires/chômeurs atteignait 48 % au Canada et 56 % au Québec.

³ Selon Statistique Canada, le nombre de chômeurs par poste vacant était de 6,4 pour le Canada et de 7,5 pour le Québec pour la moyenne de trois mois se terminant en mars 2013. Il s'agit d'une hausse de 0,5 point pour le Canada et de 0,3 point pour le Québec comparativement à la même période en 2102.

Nous n'avons jamais nié que les règles du régime d'assurance-emploi puissent influencer un certain nombre de comportements chez les individus. Mais lorsque les réformes s'appuient essentiellement sur de telles considérations, cela accentue la déresponsabilisation du gouvernement en matière de création d'emploi de qualité, de stabilisation de l'économie, de développement économique et de répartition de la richesse. Cela déresponsabilise aussi les entreprises. Après tout, ce sont elles qui procèdent à des mises à pied, qui créent des emplois atypiques et qui favorisent la précarité sur le marché du travail.

Par ailleurs, nous nous sommes toujours opposés à une approche visant à définir des droits différenciés et à imposer des obligations différentes selon l'expérience passée des prestataires, celle-ci étant largement hors de leur contrôle. En ce sens, la décision du gouvernement Harper de créer trois catégories de prestataires (travailleurs de longue date, prestataires fréquents et prestataires occasionnels), avec des droits et des obligations différents en vertu d'une nouvelle définition de l'emploi convenable, est une mesure injuste et inéquitable en plus d'être économiquement inefficace.

Il est particulièrement odieux de contraindre les chômeuses et les chômeurs à accepter, plus ou moins rapidement selon leur catégorie d'appartenance, un travail en dehors de leur domaine d'expérience, à une heure de route de leur localité et à un taux de salaire horaire jusqu'à 30 % inférieur à leur salaire précédent. Aucune étude sérieuse ne justifie de telles exigences.

Loin de régler le problème du chômage et d'améliorer le nombre et la qualité des emplois créés, cette réforme risque, au contraire, d'accentuer l'insécurité et la précarité sur le marché du travail, en plus de frapper de plein fouet certaines industries. Toutes les régions seront touchées. Les régions où dominent les activités saisonnières, bien sûr, mais aussi les régions urbaines qui comptent un nombre important de travailleurs saisonniers ou temporaires dans une foule de secteurs (santé, éducation, construction, tourisme, fabrication, etc.).

La précarité du marché du travail : une transformation dont le régime ne tient pas compte

Depuis un bon moment déjà, le régime d'assurance-emploi a été modifié sans tenir compte des transformations du marché du travail, notamment en ce qui concerne sa précarisation, dans le secteur privé, mais aussi dans les secteurs public et parapublic. Plutôt que de s'attaquer à ces problèmes, le régime actuel punit les travailleurs sans se préoccuper des pratiques des employeurs en matière de statuts d'emploi, pratiques qui ont des incidences certaines sur la nécessité de recourir à l'assurance-emploi.

Les statistiques québécoises concernant les emplois temporaires sont éloquentes sur la précarité du marché du travail et son augmentation, que ce soit celles de Statistique Canada ou celles du Conseil du trésor du Québec pour les secteurs public et parapublic⁴.

⁴ Statistique Canada, CANSIM, Tableau 282-0080, *Enquête sur la population active (EPA), estimations du nombre d'employés selon la permanence de l'emploi, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), le sexe et le groupe d'âge*, annuel 1997–2012, calculs de Dominique Savoie, Fédération des travailleurs et

- Depuis 15 ans (1997), date à laquelle les données selon la permanence de l'emploi sont devenues accessibles, on observe une augmentation de 45 % des emplois temporaires alors que le nombre d'emplois permanents n'a augmenté que de 25 %. En 2012, un peu plus de 510 000 personnes occupent un emploi temporaire, soit 15 % de la main-d'œuvre québécoise. L'augmentation a eu lieu dans les emplois à terme ou à contrat. Le pourcentage des emplois saisonniers est demeuré relativement stable. En 2012, 108 500 personnes occupent un emploi saisonnier, soit 3,2 % de la main-d'œuvre québécoise.
- Près des deux tiers des emplois temporaires (329 400) sont regroupés dans des industries où l'emploi temporaire est important en nombre ou en pourcentage de la main-d'œuvre totale. Six industries font partie du secteur privé⁵ (agriculture; foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz; construction; services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien; information, culture et loisirs; hébergement et services de restauration) et trois du secteur public (services d'enseignement; soins de santé et assistance sociale; administrations publiques)⁶.
- À l'encontre des croyances concernant la généralisation de la sécurité d'emploi dans les secteurs public et parapublic, les données du Conseil du trésor démontrent le nombre important d'employé-es contractuels selon les différents secteurs : 30 % dans la fonction publique québécoise; 26 % dans le secteur de la santé et des services sociaux; 47 % dans le secteur de l'éducation primaire et secondaire; 59 % dans le secteur de l'enseignement collégial⁷. Certaines catégories d'emploi sont plus précaires que d'autres, au-dessus de la moyenne dans chacun de leur secteur : les assistants-techniciens, le personnel de bureau (sauf éducation primaire et secondaire), les ouvriers ou le personnel d'entretien et de service. Plus des trois quarts des enseignantes et des enseignants en formation professionnelle et à l'éducation des adultes au secondaire ainsi que la quasi-totalité (99 %) des enseignants à l'éducation des adultes au collégial occupent des postes contractuels. Dans les secteurs de l'éducation, il faut aussi ajouter à ces chiffres de nombreuses catégories de personnel

travailleuses du Québec (FTQ). Conseil du trésor, *Portrait des employés atypiques, par catégories larges, dans la fonction publique, dans le secteur de la santé et des services sociaux, dans le secteur de l'éducation primaire et secondaire, dans le secteur collégial, 2010–2011*, calculs de Pierre-Antoine Harvey, Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Pour Statistique Canada, un emploi temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin. Cela comprend les emplois saisonniers, les emplois à terme ou à contrat y compris le travail effectué par le biais d'une agence de placement, les emplois occasionnels et les autres emplois temporaires. Pour le Conseil du trésor, on a retenu les employés contractuels en opposition aux employés réguliers à temps plein ou à temps partiel.

⁵ Les industries du secteur privé sont ici définies comme étant celles où 15 % et moins des emplois sont dans le secteur public. Statistique Canada, CANSIM, Tableau 282-0012, *Enquête sur la population active (EPA), estimations de l'emploi selon la catégorie de travailleur, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et le sexe*, annuel, 1987–2012, calculs de Dominique Savoie, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

⁶ Le pourcentage d'emplois privés dans chacun de ces secteurs est respectivement de 10 %, 45 % et 0 %.

⁷ Ces données ne tiennent pas compte de la totalité des catégories d'emploi de chaque secteur. Notamment, les cadres n'y sont pas inclus.

détenant un poste permanent, mais subissant chaque année des mises à pied temporaires, surtout les corps d'emplois offrant des services directs aux élèves : éducation spécialisée, services de garde, travaux pratiques, etc. En effet, malgré les vacances généralement prises durant ces mises à pied, il reste des périodes de chômage pouvant varier de quatre à treize semaines par année selon les catégories d'emplois et le secteur.

- Il n'y a pas de données du même ordre pour le secteur municipal, mais des informations plus parcellaires indiquent qu'une proportion importante de travailleuses et de travailleurs, chez les cols bleus notamment, seraient mis au chômage au moins une fois par année⁸.

L'assurance-emploi : une des assises du développement de certaines industries et régions

Ce n'est pas dire que chacune des personnes qui occupent un emploi temporaire recourt régulièrement à l'assurance-emploi, mais cela indique l'importance du développement de ce type d'emplois dans certaines industries et, par le fait même, dans les régions où ces industries sont très présentes et où des emplois d'autre nature sont moins accessibles.

On pourrait même dire que ces statistiques confirment le fait que des industries et des secteurs entiers se sont développés en utilisant l'assurance-emploi comme composante du revenu des travailleurs. Par le passé, c'était surtout le fait d'industries saisonnières (construction, pêche, tourisme) pour lesquelles l'assurance-emploi servait de « coussin » acceptable et accepté. Aujourd'hui, ce « coussin » a été utilisé dans divers autres secteurs, y compris assez largement dans les secteurs public et parapublic. Cela a diminué la pression sur les salaires et, conséquemment, sur les dépenses des entreprises, du gouvernement et des organisations publiques qui, dans leur recherche continue d'économies, ont créé des statuts d'emploi précaires. Mais cela a complexifié et fragilisé les revenus des travailleuses et des travailleurs de ces secteurs qui semblent bien devoir être les seuls à être pénalisés par le resserrement de certaines mesures administratives.

Par exemple, dans le but de répartir l'emploi et la richesse dans l'ensemble de la population, notamment dans des régions où le taux de chômage est élevé, différents modèles de partage du travail ont été assez largement répandus. Bien que ne respectant peut-être pas toujours la lettre de la loi, il y avait une tolérance en fonction d'objectifs économiques et sociaux reconnus dans la région. Ces modèles visaient donc à répartir, de diverses manières, le temps à travailler entre deux personnes ou plus, permettant à chacune d'accéder à l'assurance-emploi.

La remise en cause de l'application de ces modèles est brutale, ne permettant à personne de « renégocier » les conditions de travail. Qui plus est, ce sont les travailleuses et les travailleurs seuls qui sont pénalisés lorsque la pratique de leur employeur est reconnue

⁸ Certains syndicats locaux du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ) affirment que c'est le cas d'entre 20 et 40 % de leurs membres cols bleus.

comme étant non adéquate : leurs revenus sont amputés; des sommes auxquelles s'ajoutent des pénalités doivent être remboursées.

La redéfinition de l'emploi convenable : un moyen d'affaiblir encore plus un filet de sécurité sociale déjà plein de trous

Il est difficile de déterminer le nombre de personnes à statut précaire qui ont ou auront besoin de l'assurance-emploi. En effet, certaines réussissent à travailler à peu près à temps plein toute l'année en combinant deux ou trois emplois⁹. D'autres n'y ont déjà pas droit parce qu'elles n'ont pas cumulé suffisamment d'heures assurables pour avoir droit aux prestations.

Les nouvelles exigences relatives à l'acceptation d'un emploi jugé convenable risquent de placer 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. Doivent-elles maintenir un lien avec leur secteur d'emploi même s'il est saisonnier? Doivent-elles accepter un autre emploi qui les rendrait indisponibles pour continuer à travailler à temps partiel ou sur appel dans leur domaine de formation ou leur secteur, ou encore refuser un tel emploi et perdre leur droit à des prestations qui sont souvent nécessaires pour faire face à leurs obligations financières? C'est ainsi que, par nécessité économique, plusieurs risquent de devoir quitter l'emploi occupé dans leur domaine de formation et éventuellement désertier leur profession, leur métier ou leur région. Cette désertion se reflétera alors sur l'industrie en entier qui subira une baisse de productivité importante à cause du départ de travailleuses et de travailleurs expérimentés, voire de sérieuses difficultés de recrutement et de rétention de main-d'œuvre¹⁰.

Dans certains cas, un autre effet pervers sera l'appauvrissement d'une partie d'une population, d'une localité ou d'une région qui aura des effets sur l'occupation du territoire et le dynamisme économique, quand ce ne sera pas une spirale des salaires vers le bas, à coup de 70 % de l'ancien salaire gagné!

⁹ En 2012, 172 400 personnes, soit 5 % de la main-d'œuvre, occupent plus d'un emploi. Il s'agit d'une hausse de deux tiers depuis 1987. Tous les secteurs où le niveau d'emplois temporaires est élevé (sauf la construction) comptent aussi une proportion plus élevée que la moyenne de personnes occupant plus d'un emploi, par exemple 9 % pour le secteur information, culture et loisirs. Statistique Canada, CANSIM, Tableau 282-0031, *Enquête sur la population active (EPA), estimations des personnes ayant plus d'un emploi selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), le sexe et le groupe d'âge*, annuel 1987–2012, calculs de Dominique Savoie, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

¹⁰ Par exemple, cela viendra certainement amplifier le problème chez les enseignantes et les enseignants des commissions scolaires, pour qui le taux d'abandon du métier, dans les cinq premières années d'enseignement, avoisine déjà les 25 %.

Pour un régime d'assurance-emploi mieux adapté

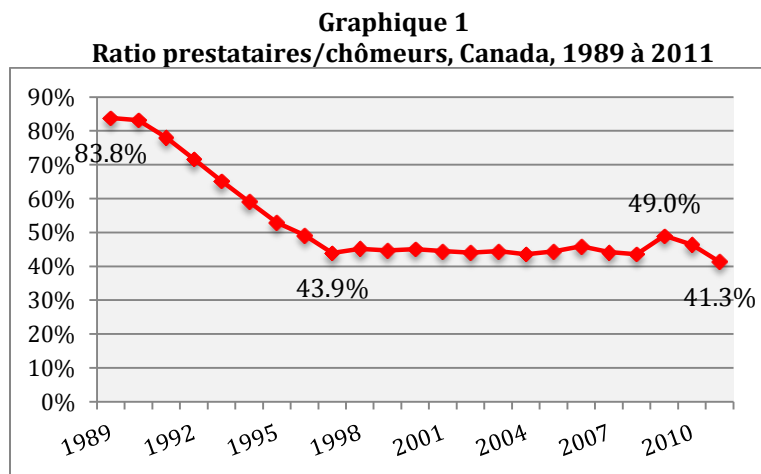
Améliorer la couverture du régime : une priorité

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. Résultat : de moins en moins de chômeuses et de chômeurs ont droit à des prestations et, lorsqu'ils y ont droit, c'est pour moins longtemps et pour de plus petits montants.

Loin de corriger la situation, la récente réforme du gouvernement Harper (projet de loi C-38) va accentuer le problème. L'abolition des projets-pilotes visant les régions à haut taux de chômage¹¹, ainsi que la création de trois catégories de prestataires – travailleurs de longue date, prestataires fréquents et prestataires occasionnels – avec des obligations de recherche d'emploi différentes en vertu d'une nouvelle définition de l'emploi convenable limiteront encore plus l'accès aux prestations ainsi que leur durée pour des milliers de cotisants.

Les règles actuelles d'admissibilité : restrictives et inéquitables

Alors que le régime d'assurance-chômage couvrait 83,8 % des chômeuses et des chômeurs en 1989, seulement 43,9 % des personnes en chômage avaient accès à des prestations régulières en 1997, soit une baisse de 39,9 points de pourcentage¹². Depuis cette période, la couverture du régime ne s'est guère améliorée. En 2011, le ratio prestataires/chômeurs a atteint son plus bas niveau depuis la fin des années 1990, soit 41,3 % (graphique 1).



Source : Commission de l'assurance-emploi du Canada

¹¹ 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 prestation sur les 14 meilleures semaines.

¹² Le ratio prestataires/chômeurs n'est pas un indicateur parfait de la couverture du régime, mais il permet d'établir les tendances historiques et d'évaluer les incidences des contre-réformes des années 1990. Le Québec présente des ratios un peu plus élevés, oscillant autour de 50 % depuis les années 1990.

Une part importante de cet effritement de la couverture résulte des contre-réformes adoptées dans les années 1990 par les gouvernements conservateur et libéral¹³ (voir tableau 1). Depuis 1977, l'accès aux prestations d'assurance-emploi est basé sur une norme variable d'admissibilité en fonction du taux de chômage régional (NVA). Cette norme subira trois modifications successives qui priveront des milliers de salarié-es du droit à des prestations.

En 1990, le gouvernement conservateur de Brian Mulroney ajoute jusqu'à six semaines supplémentaires à la norme variable d'admissibilité qui était de 10 à 14 semaines en 1989. Celle-ci varie alors de 10 à 20 semaines. En 1994, le gouvernement libéral de Jean Chrétien hausse le seuil minimal à 12 semaines. Finalement, en 1996, dans ce qui reste l'une des contre-réformes les plus restrictives, les libéraux convertissent en heures la norme variable d'admissibilité. Basé sur une semaine de travail de 35 heures, le nombre d'heures requis est porté de 420 à 700 heures (tableau 1).

Tableau 1
Évolution des règles d'admissibilité suite aux contre-réformes de 1990, 1994 et 1996

Taux de chômage régional	1989	1990 Projet de loi C-21	1994 Projet de loi C-17	1996 Projet de loi C-12
	Nombre de semaines d'emploi assurable requis			Nombre d'heures d'emploi assurable requis
Moins de 6 %	14	20	20	700 (20x35)
6,1 % à 7 %	13	19	19	665 (19x35)
7,1 % à 8 %	12	18	18	630 (18x35)
8,1 % à 9 %	11	17	17	595 (17x35)
9,1 % à 10 %	10	16	16	560 (16x35)
10,1 % à 11 %	10	15	15	525 (15x35)
11,1 % à 12 %	10	14	14	490 (14x35)
12,1 % à 13 %	10	13	13	455 (13x35)
13,1 % et plus	10	12	12	420 (12x35)
13,1 % à 14 %	10	12	12	420
14,1 % à 15 %	10	11	12	420
15,1 % et plus	10	10	12	420

Source : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active demeurent soumises à une norme d'admissibilité plus contraignante, soit 910 heures d'emploi assurable¹⁴. Cette norme affecte particulièrement les jeunes, les immigrants nouvellement arrivés, mais aussi les femmes dont le parcours en emploi est souvent interrompu pour s'occuper de leur famille. De plus, comme ces catégories de travailleurs occupent fréquemment des emplois atypiques et instables, elles ont de la difficulté à cumuler les heures nécessaires pour obtenir des prestations. Elles sont donc lourdement pénalisées.

¹³ En 1998, une étude produite par Statistique Canada évaluait qu'environ 50 % de la baisse du ratio prestataires/chômeurs découlaient directement des restrictions imposées au programme au début des années 1990. Voir Lin Zhengxi, *L'assurance-emploi au Canada : tendances récentes et réorientations*, Statistique Canada, 1998, document de recherche n° 125 de la Direction des études analytiques.

¹⁴ Ce qui équivaut à 26 semaines à temps complet (26 semaines à 35 heures).

La contre-réforme de 1996 élargissait aussi la couverture du régime aux salarié-es travaillant moins de 15 heures semaines qui en étaient auparavant exclus¹⁵. Désormais, toutes les heures de travail sont assurables¹⁶. Cependant, si tous les salariés sont assurés de contribuer, ils sont loin d'avoir l'assurance de bénéficier du régime.

Prenons le cas d'une personne qui travaille 10 heures par semaine. Alors qu'on lui prélève des cotisations sur chaque dollar gagné, cette personne ne peut guère espérer recevoir des prestations en cas de perte d'emploi. Si elle habite une région où le taux de chômage est inférieur à 11 % (ce qui est le cas de plusieurs régions au Québec), elle devra travailler 53 semaines sur 52 dans sa période de référence pour atteindre les 525 heures d'emploi assurable requis pour avoir droit à des prestations!

Pour justifier le passage des semaines aux heures assurables, le gouvernement libéral prétendait mieux couvrir les personnes occupant des emplois à temps partiel. Force est de constater que la réalité est tout autre (tableau 2).

Tableau 2
Impacts de la conversion de l'admissibilité fondée sur les semaines d'emploi assurable en heures

Emploi	Avant 1996	Après 1996
	Nombre de semaines d'emploi assurable requis avec un taux de chômage régional inférieur à 6 %	
15 heures/semaine	20 semaines	47 semaines (700 heures)
20 heures/semaine	20 semaines	35 semaines (700 heures)
35 heures/semaine	20 semaines	20 semaines (700 heures)
60 heures/semaine	20 semaines	11,6 semaines (700 heures)
	Nombre de semaines d'emploi assurable requis avec un taux de chômage régional supérieur à 13,1 %	
15 heures/semaine	12 semaines	28 semaines (420 heures)
20 heures/semaine	12 semaines	21 semaines (420 heures)
35 heures/semaine	12 semaines	12 semaines (420 heures)
60 heures/semaine	12 semaines	7 semaines (420 heures)

Avant la réforme de 1996, une personne occupant un emploi à temps partiel de 15 heures par semaine, et habitant dans une région avec un taux de chômage inférieur à 6 % devait cumuler 20 semaines d'emploi assurable pour recevoir des prestations. Avec les règles actuelles, cette même personne doit travailler durant 47 semaines, soit une différence de 27 semaines d'emploi assurable. À l'inverse, les personnes qui travaillent 60 heures par semaine en effectuant des heures supplémentaires n'auront plus besoin d'atteindre 20 semaines d'emploi assurable pour avoir droit à des prestations. Ils obtiendront ce droit avec 12 semaines d'emploi assurable.

Il est indéniable que le passage à un système fondé sur des heures d'emploi assurable a engendré d'importantes iniquités. Ce système favorise les salarié-es qui travaillent à temps plein ou effectuent des heures supplémentaires et défavorise les travailleuses et les

¹⁵ Cette modification a permis de faire cotiser et théoriquement de couvrir ceux et celles travaillant moins de 15 heures par semaine qui étaient auparavant exclus en raison de la règle du 15 heures par semaine ou du 20 % du maximum de la rémunération assurable (MRA).

¹⁶ Au-delà d'un minimum de 2000 \$ par année.

travailleurs les plus précaires, notamment toutes les personnes occupant des emplois à temps partiel ou atypiques. Encore une fois, les femmes et les jeunes, majoritaires dans ce type d'emploi, sont davantage pénalisés comparativement aux hommes qui sont plus nombreux dans les emplois à temps plein et avec des horaires longs.

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 CSD, la CSN, la CSQ et la FTQ revendiquent 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, à 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 à la protection 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 nouvel emploi dans une région au taux de chômage élevé, c'est la durée des prestations qui doit varier, pas le nombre d'heures ou de semaines de travail qu'il est nécessaire d'avoir fait pour avoir droit aux prestations. Selon nous, l'admissibilité au régime 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. Elle doit reposer sur un critère unique et universel.

Proposition :

- ***Adopter une norme d'admissibilité unique et universelle de 13 semaines d'emploi assurable.***

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 prestations a été amputée de 3 à 18 semaines selon le taux de chômage régional. À l'heure actuelle, la durée des prestations varie entre 14 et 45 semaines.

La diminution de la durée des prestations a accru le nombre 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. Entre 2007 et 2012, le pourcentage de chômeurs canadiens à la recherche d'un emploi depuis 27 semaines et plus est passé de 13,2 à 19,2 %. Plusieurs de ces personnes qui seraient en droit de recevoir des prestations de chômage se retrouvent pourtant sans protection.

Afin de mieux protéger les personnes en chômage, la période de prestations doit revenir à un maximum de 50 semaines. Par contre, contrairement à la règle d'admissibilité, 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 définitive de son emploi.

Propositions :

- ***Ramener la période de prestations à une durée maximale 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 prestation.***

Pour une augmentation du taux de prestation 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, les prestations de plusieurs travailleuses et travailleurs sans emploi ne correspondaient qu'à 22, 25 ou 30 % de leur rémunération hebdomadaire. Cette situation est due à la limite trop basse du taux de remplacement et du maximum de la rémunération assurable, qui se situe actuellement à 47 400 \$. Ce niveau est inférieur à celui utilisé par le Régime de pension du Canada et par la Régie des rentes du Québec (51 100 \$), par le Régime québécois d'assurance parentale (67 500 \$) et par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (67 500 \$).

Par ailleurs, la protection du revenu des cotisants au régime est hypothéquée par une méthode de calcul des prestations complexe et inéquitable. Le nouveau mode de calcul en vigueur depuis avril 2013 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 de rémunération au cours des 52 semaines précédant la demande de prestations et demeure 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.

Afin de mieux protéger le revenu des salarié-es en cas de chômage, le taux de remplacement doit être haussé pour atteindre au moins 60 %. La moyenne de la rémunération hebdomadaire assurable doit être établie sur les 12 meilleures semaines, sans égard au taux de chômage. Cette formule garantirait une meilleure protection de revenu des prestataires en étant plus fidèle à leur revenu. 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 au moins 60 % du maximum de la rémunération assurable 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 organisations syndicales, 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 d'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. Cette règle, qui pénalise plus d'une fois pour la même « faute », est injuste.

Propositions :

- ***Abolir le délai de carence.***
- ***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 prestation.***

Un programme pour les travailleuses et les travailleurs âgés : le maillon manquant de notre filet de protection sociale

Perdre son emploi n'est jamais chose facile. Cependant, plus on avance en âge, plus la tâche devient lourde parce que la recherche d'emploi n'apporte souvent que des refus répétés. La réalité des travailleuses et des travailleurs âgés est celle d'un chômage d'une durée beaucoup plus longue que la moyenne¹⁷.

Quel sort attend les travailleuses et les travailleurs âgés qui perdent leur emploi? Comme le Programme d'aide aux travailleurs âgés (PATA) a été aboli en mars 1997 et que rien ne l'a remplacé, les travailleurs âgés doivent donc se contenter des prestations ordinaires de l'assurance-emploi, qui est conçue comme une mesure de remplacement de revenu entre deux emplois. Or, trop souvent, pour les travailleurs âgés, il n'y aura pas d'autre emploi.

Après avoir épuisé leurs prestations d'assurance-emploi, il ne leur restera donc que l'aide sociale, un programme qui ne les aidera que s'ils ne possèdent pas plus que l'équivalent d'une seule prestation mensuelle dans leur compte bancaire. En pratique, cela signifie que les travailleuses et les travailleurs âgés devront liquider toutes leurs économies et tous leurs avoirs avant d'être « aidés ». Autrement dit, les victimes de congédiement collectif ou de fermeture d'usines qui ont 55 ans et plus sont condamnées à s'appauvrir jusqu'à en perdre leur dignité.

Nous pensons qu'en tant que société, nous nous devons de reconnaître que les mesures actives, bien que très utiles dans la plupart des cas, ne sont pas appropriées pour tout le monde et que l'inadaptation de notre filet social à la situation des travailleuses et des travailleurs qui ont joint le marché du travail à une époque où on leur demandait peu ou pas de compétences et qui n'ont pas eu accès à la formation une fois en emploi, entraîne des situations dramatiques qu'il serait facile d'éviter. L'intersyndicale formée de la CSD, de la CSN, de la CSQ et de la FTQ insiste pour rétablir un équilibre entre mesures actives et mesures de soutien du revenu quand il s'avère que les mesures actives ne sont d'aucune utilité pour certaines personnes, particulièrement celles dont l'écart entre les compétences qu'elles ont acquises et les compétences qui sont aujourd'hui requises sur le marché du travail est trop grand pour espérer pouvoir être comblé dans un délai raisonnable pour que ces personnes puissent trouver un nouvel emploi véritablement rémunérateur dans leur région.

C'est pourquoi nous revendiquons depuis de nombreuses années la création d'un Programme de soutien du revenu pour les travailleuses et les travailleurs âgés victimes de licenciement collectif ou de fermeture d'entreprise (PSRPTA)¹⁸. Il vise à permettre aux travailleuses et aux travailleurs âgés dont les compétences acquises sont trop éloignées de celles requises aujourd'hui sur le marché du travail, de se rendre à l'âge normal de la

¹⁷ À titre d'illustration, en 2012, la durée moyenne du chômage était de 9,7 semaines pour les 15-24 ans, de 25,4 semaines pour les 25-54 ans, de 30,0 semaines pour les 55-64 ans et de 46,3 semaines pour les 65 ans et plus. Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0048.

¹⁸ Voir la plateforme de l'intersyndicale en ANNEXE 3 de ce mémoire.

retraite dans la dignité par le biais d'un soutien du revenu adéquat, fondé sur le même taux de remplacement du revenu qu'à l'assurance-emploi, et ce, sans lien avec la valeur des actifs détenus.

L'adoption d'un véritable programme de soutien du revenu par le gouvernement fédéral – qui pourrait en partager les coûts avec les provinces qui acceptent de se joindre au programme, comme c'était le cas pour le défunt PATA – demeure, selon nous, la seule solution qui nous permette de réduire les répercussions que les licenciements ou les fermetures d'entreprise ont sur la vie des communautés affectées et de démontrer que la société reconnaît l'apport travailleurs âgés à la construction de ce pays.

En bref, le PSRPTA serait accessible à celles et ceux vivant un licenciement collectif et étant capables de démontrer une participation d'au moins dix ans au marché du travail durant les 30 dernières années. Seules les personnes qui ne réussissent pas à se retrouver un emploi, parce l'écart est trop grand entre les compétences requises et les compétences acquises, seraient admissibles à ce programme de soutien du revenu.

Proposition :

- ***Créer un programme de soutien du revenu pour les travailleuses et les travailleurs âgés victimes de licenciement collectif ou de fermeture d'entreprise (PSRPTA).***

Améliorer le financement, la gestion des fonds et la gouvernance : un impératif

Comme organisations syndicales qui représentent des milliers de travailleuses et de travailleurs cotisants au régime d'assurance-emploi, nous n'acceptons plus un mode de financement du régime tel qu'il existe présentement, auquel seuls les travailleurs et les employeurs sont appelés à participer et dont le gouvernement s'est désengagé. De plus, nous sommes excessivement soucieux d'empêcher que se perpétue le détournement du régime que l'on a connu au cours des dernières années.

Pour une contribution financière du gouvernement

De sa mise en place en 1940 jusqu'en 1990, le financement du régime était tripartite : employé-es, employeurs et gouvernement fédéral. La contribution du gouvernement fédéral, qui oscillait autour de 22 %¹⁹ dans les années 1980, servait essentiellement à payer les prestations complémentaires pour les chômeuses et les chômeurs habitant des régions à taux de chômage élevés ainsi que la prolongation des prestations accordée dans le cadre de programmes de création d'emploi ou de formation professionnelle. En 1990, malgré une vaste opposition, le gouvernement a retiré sa participation financière au régime (projet de loi C-21).

En posant ce geste, le gouvernement fédéral s'est non seulement déresponsabilisé du chômage et de la création d'emploi, il a aussi réduit son appui au développement régional et a altéré la fonction de redistribution du revenu du régime. Il a choisi de laisser au secteur privé le soin de dicter où se fera le développement et où et pour qui se créera des emplois. Or, la crise de 2008 nous a rappelé avec acuité l'importance de l'intervention gouvernementale à l'égard de l'emploi, du chômage, du développement régional, mais aussi du partage de la richesse collective.

Nous avons toujours dénoncé le retrait de l'État du financement du régime et nous croyons qu'il est plus que temps d'y remédier. Le gouvernement doit de nouveau assumer certaines dépenses, notamment celles liées au soutien additionnel versé aux prestataires vivant dans des régions à taux de chômage élevé et aux mesures de formation. Il pourrait aussi contribuer à financer les montants prévus par la *Loi de l'assurance-emploi* (partie II et III) pour des mesures actives. Depuis plusieurs années, les sommes allouées dans ce cadre représentent un peu plus de 0,4 % de la rémunération totale assurable, soit environ la moitié des 0,8 % qu'autorise la loi²⁰. Évidemment, cette contribution du Trésor public doit avoir pour objectif d'offrir un véritable appui aux chômeuses et aux chômeurs qui souhaitent améliorer leur formation et leurs qualifications, dans le respect des compétences provinciales. Cette formation doit être librement choisie, accessible, qualifiante et payante.

¹⁹ Il faut toutefois souligner que cette part a atteint 51 % en 1975 pour redescendre dans les années 1980 et se fixer autour de 22 %. Voir CAMPEAU, G., *De l'assurance-chômage à l'assurance-emploi. L'histoire du régime canadien et de son détournement*, Boréal, (2001) pp. 226-227.

²⁰ Au début des années 2000, le gouvernement fédéral a plafonné le montant disponible à 2 200 M\$. Ce qui fait que, depuis 2005, les sommes allouées pour les mesures actives représentent environ 0,4 % de la masse salariale assurable.

Surtout, elle ne doit pas se financer par une réduction de la protection du régime comme ce fut le cas dans le passé.

Proposition :

- ***Faire participer le gouvernement au financement du régime. Cette contribution financière pourrait servir à 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.***

**Pour le maintien du partage
actuel des cotisations**

Présentement, le financement du régime repose exclusivement sur les contributions des salarié-es et des employeurs. Les salarié-es cotisent un certain pourcentage de leur rémunération jusqu'à un maximum assurable. La cotisation des employeurs représente 1,4 fois celle des salarié-es²¹. Bien que certains groupes d'employeurs revendiquent la parité dans les taux de cotisation, nous favorisons le *statu quo*, même si nous réclamons un réengagement du gouvernement fédéral dans le financement du régime. Cette répartition a le mérite de rappeler la responsabilité des entreprises à l'égard de l'évolution du marché du travail, de la croissance de l'emploi atypique et du chômage. Il est exact que les entreprises créent l'emploi, mais il est aussi exact d'affirmer qu'elles créent aussi le chômage, d'autant plus que, depuis 1993, les personnes qui quittent volontairement leur emploi ont difficilement accès aux prestations.

Proposition :

- ***Maintenir la répartition actuelle entre les contributions des salarié-es et celles des employeurs.***

²¹ En 2013, le taux de cotisation des salarié-es est de 1,88 % et celle des employeurs de 2,632 % jusqu'au maximum de la rémunération assurable de 47 400 \$. En raison du régime québécois d'assurance parentale, la cotisation du Québec est réduite. Elle se situe à 1,52 % pour les employé-es et à 2,128 % pour les employeurs.

Pour un nouveau mécanisme de fixation du taux de cotisation

Au cours des dernières années, nous avons à plusieurs reprises commenté le niveau des taux de cotisation. Nous sommes aussi intervenus pour réclamer des modifications au mécanisme de fixation du taux. Selon nous, ce mécanisme doit permettre de couvrir les coûts du régime, en prenant en compte la part du gouvernement, et de constituer une réserve – de 10 G\$ à 15 G\$ – permettant de stabiliser le taux de cotisation sur un cycle économique (environ sept ans). Cette réserve renforcerait l'objectif de stabilisation économique du régime en évitant une hausse notable du taux de cotisation lors d'un ralentissement ou d'une récession.

De plus, afin d'améliorer la transparence et d'éviter un détournement des cotisations à d'autres fins que la protection des chômeuses et des chômeurs, la loi devrait préciser :

- la limite de la réserve (qui pourrait s'établir à un montant de 10 G\$ à 15 G\$);
- la part du gouvernement et de la réserve dans la fixation du taux²².

Propositions :

- ***Revoir le mécanisme de fixation du taux de cotisation pour assurer plus de transparence et de stabilité en tenant compte de la réserve.***
- ***Constituer une réserve avec un montant limite variant entre 10 G\$ et 15 G\$.***
- ***Modifier la loi en conséquence afin d'éviter un détournement des cotisations à d'autres fins que la protection des chômeuses et des chômeurs.***

²² Évidemment, cette revendication ne tient pas compte du résultat du recours entrepris conjointement par la Confédération des syndicats nationaux et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec qui vise à récupérer le solde créditeur du Compte d'assurance-emploi de 57,04 milliards de dollars et de le transférer au Compte des opérations de l'assurance-emploi. Dans un tel cas, il ne serait pas nécessaire de constituer une nouvelle réserve avant un certain temps.

Pour une caisse autonome dissociée de la comptabilité générale

De la création du régime en 1940 jusqu'en 1996, toutes les cotisations d'assurance-chômage ont servi exclusivement au financement du régime. De 1940 à 1971, les sommes prélevées étaient comptabilisées à même la Caisse d'assurance-chômage dans un compte auprès de la Banque du Canada sous la forme de bons du Trésor échangeables en tout temps par la Commission d'assurance-chômage pour des fins d'opération du régime.

En 1971, la Caisse d'assurance-chômage a été remplacée par le Compte d'assurance-chômage et la totalité du solde créditeur de la Caisse y a été transférée. Les sommes du Compte étaient détenues par le Trésor et la comptabilité des revenus de cotisation était tenue au Compte d'assurance-chômage.

En 1986, à la suite d'une recommandation du Vérificateur général du Canada, la comptabilité du Compte a été intégrée au fonds du revenu consolidé de telle sorte que les entrées au Compte apparaissaient aux revenus du gouvernement et les prestations versées étaient imputées aux dépenses du gouvernement.

Même si cette situation a prévalu jusqu'à 1996, le gouvernement n'a pu utiliser les cotisations prélevées pour d'autres fins que le financement du régime. Le mécanisme de fixation du taux de cotisation faisait en sorte que tout surplus ou déficit était pris en compte à la fin de l'année pour déterminer le taux de l'année suivante en fonction du coût réajusté des prestations au cours des trois dernières années. Tout au plus, lorsque le compte affichait un surplus annuel, le gouvernement pouvait-il utiliser ce surplus durant l'année courante.

En 1996, lorsque le compte d'assurance-chômage a été remplacé par le compte d'assurance-emploi, pour la première fois, le mécanisme de fixation du taux de cotisation prévoyait la possibilité de constituer une réserve afin de stabiliser les taux de cotisation advenant une crise économique, sans toutefois préciser de limite à une telle réserve. À l'époque, plusieurs organisations syndicales s'étaient dites en accord avec un tel principe, mais dans la mesure où les sommes ainsi prélevées servaient exclusivement au financement du régime.

Comme on le sait, nous alléguons que le gouvernement fédéral a usurpé sa compétence constitutionnelle en matière d'assurance-chômage en fixant des taux de cotisations non pas en fonction des besoins du régime, mais plutôt en fonction des besoins du gouvernement. Il a ainsi généré d'importants surplus annuels qu'il a utilisés à d'autres fins que le financement du régime.

Alors que le niveau requis de la réserve a été estimé par les actuaires à des montants variant entre 10 G\$ et 15 G\$, celle-ci s'établissait à 57,04 milliards de dollars en janvier 2009, soit à la date de fermeture rétroactive du Compte d'assurance-emploi par l'adoption du projet de loi C-9 le 12 juillet 2010²³.

²³ *Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposée au Parlement le 4 mars 2010 et mettant en œuvre d'autres mesures*, L.C. 2010, ch. 12.

Par cette loi, le gouvernement créait le nouveau Compte des opérations de l'assurance-emploi et abolissait le Compte de l'assurance-emploi, rétroactivement au 1^{er} janvier 2009, sans toutefois transférer au nouveau compte le solde créditeur du Compte d'assurance-emploi à cette date lequel s'établissait à 57,04 milliards de dollars.

De fait, cela constitue un précédent depuis 1940 puisque, à chaque occasion où un nouveau compte a succédé à un autre aux fins de la gestion et de la comptabilisation des sommes prélevées, le solde créditeur du compte précédant a été transféré en totalité au nouveau Compte. Ce fut le cas en 1971, de même qu'en 1996, comme nous venons de le voir²⁴.

Afin d'éviter que de telles situations se reproduisent, toutes les sommes prélevées pour financer le régime²⁵ devraient être comptabilisées et détenues dans un compte qui ne soit pas consolidé aux états financiers du gouvernement.

Pour nous, il est 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 du régime que l'on a connu au cours des dernières années.

Proposition :

- ***Créer une caisse autonome, indépendante et dissociée de la comptabilité générale du gouvernement.***

²⁴ *Loi concernant l'assurance-emploi au Canada*, L.C. 1996, c. 23, articles 71 et 162.

²⁵ Ce qui devrait inclure éventuellement la part du gouvernement et la réserve.

Pour une meilleure gouvernance

Dans le but d'améliorer la gouvernance du régime et de donner davantage de pouvoir aux cotisants, 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. À notre avis, il faut que cet organisme possède son propre statut juridique afin d'en faire une véritable entité distincte, autonome, dont les membres du Conseil d'administration seraient issus des syndicats, des employeurs et du gouvernement.

L'organisme responsable de la Caisse autonome²⁶ aurait la responsabilité de nommer un actuaire chargé d'évaluer le taux de cotisation nécessaire selon les objectifs et modalités prévus dans la loi : viser une stabilité des taux, constituer une réserve prédéterminée, atténuer les effets des cycles conjoncturels et assurer le financement adéquat du programme. Cet actuaire ferait rapport au Conseil d'administration annuellement. Ses hypothèses devraient être validées par la suite, par l'Institut canadien des actuaires.

L'organisme devrait aussi avoir pour mandat d'établir les taux et être responsable de la gestion entière et indépendante du Compte. Il pourrait aussi confier à un organisme indépendant, tel l'Office d'investissement du RPC, la gestion des montants accumulés au Compte.

Enfin, cet organisme devrait aussi avoir comme responsabilité d'évaluer le fonctionnement du programme et de faire des recommandations précises au gouvernement. Les membres du CA devraient avoir le pouvoir de procéder à des bonifications ou améliorations de la couverture du régime financées notamment par la réinjection graduelle du surplus cumulatif dans la couverture du régime, dans la mesure où les surplus le permettent. Aucun changement ne pourrait être apporté à la législation ou à la réglementation sans avoir fait l'objet au préalable d'une consultation et d'un consensus des membres de l'organisme responsable.

La mise sur pied d'un tel organisme et d'une caisse autonome constitue un grand défi, mais nous pensons qu'il s'agit de la meilleure façon d'assurer une gouvernance adéquate qui redonne tout son sens et sa légitimité au régime d'assurance-emploi.

Proposition :

- ***Créer un organisme de gouvernance distinct, indépendant et avec des pouvoirs élargis dont les membres du conseil d'administration seraient issus des organisations syndicales, patronales et du gouvernement.***

²⁶ Il pourrait être possible de confier ces responsabilités à la Commission d'assurance-emploi, mais il faudrait alors revoir en profondeur son statut juridique pour en faire une entité distincte, autonome, avec un conseil d'administration issu des syndicats, des employeurs et du gouvernement. Son mandat devrait aussi être révisé.

Améliorer les services de première ligne

Il y a quelques années, Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDC), maintenant Service Canada, se vantait avec raison de la qualité et de la disponibilité de ses services. De façon générale, les travailleuses et les travailleurs qui s'adressaient à ce service gouvernemental se sentaient aidés et soutenus dans leurs démarches. Ce n'est pas dire qu'ils étaient nécessairement en accord avec les décisions rendues, mais ils avaient confiance dans le système, à cause des explications approfondies qu'ils obtenaient rapidement.

Ce n'est malheureusement plus le cas. Depuis plusieurs années déjà, on assiste à une dégradation importante des services, causée notamment par l'usage intensif des technologies de l'information et de la communication (TIC) et par les nombreuses coupures de postes. En effet, il y a maintenant moins de 3000 travailleuses et travailleurs syndiqués dans les centres de Service Canada situés au Québec. Il y en avait plus de 5000 il y a à peine cinq ans.

S'il peut paraître plutôt normal que l'usage des TIC se soit développé dans le traitement et le suivi des dossiers à l'interne, on peut cependant s'interroger sur la pertinence de cet usage quasi exclusif avec la population, surtout lorsqu'elle est couplée à une centralisation des décisions.

Une communication difficile

Tout est maintenant informatisé : demande de prestations d'assurance-emploi, déclaration du prestataire, recours légaux au Tribunal de la sécurité sociale, relevé d'emploi, etc. Même si une personne peut se présenter à un centre de services, elle devra quand même faire sa demande en ligne.

Aucun moyen alternatif et très peu d'aide ne sont réellement offerts. En effet, les agents de services au citoyen (ASC), la première ligne, ont reçu des instructions à l'effet qu'ils ne pouvaient faire la demande à la place d'un demandeur que dans de très rares cas, seulement si la personne ne sait pas lire ou écrire ou si elle a le bras en écharpe. Même dans les cas où une personne n'a aucune connaissance de l'utilisation d'un ordinateur, l'agent ne peut faire la demande à sa place. On peut imaginer la frustration de la personne (et de l'agent), lorsque compléter une demande est si ardu que cela peut prendre plus d'une heure, avec des demandes constantes d'explications techniques à l'agent.

De plus, on rappelle régulièrement aux ASC que leur rôle est « d'aider le citoyen à comprendre les questions de la demande sans l'influencer dans la façon d'y répondre et de faire la promotion des services électroniques ».

Mais qu'arrive-t-il aux chômeuses et aux chômeurs qui ne possèdent pas ou qui ne peuvent utiliser adéquatement ces moyens de communication électronique? Même si ces personnes sont moins nombreuses qu'au début des années 2000, elles représentent tout de même une minorité relativement importante, surtout parmi les personnes pouvant être plus exposées

au chômage. Ainsi, l'enquête NETendances 2012 du CEFRIO démontre que deux foyers sur dix ne sont pas branchés à Internet, le branchement diminuant avec l'âge à partir de 45 ans et étant moins présent chez les personnes moins scolarisées et à plus faible revenu²⁷. De plus, même si des données ne semblent pas exister sur le sujet, le fait qu'un foyer soit branché n'indique nullement que tous les occupants sont capables d'utiliser l'ordinateur et l'Internet. Il n'est en effet pas rare que, dans un foyer, l'ordinateur soit utilisé par les enfants sans que les parents aient les compétences pour le faire.

Une première ligne sans pouvoir et sans grande formation

Bien que Service Canada se targue de maintenir au Québec quelque 98 bureaux incluant une vingtaine de centres de service mobiles, les dossiers ne sont maintenant traités que dans six centres (Laval, Québec, Thetford Mines, Shawinigan, Boucherville et Saguenay). Surtout, les chômeuses et les chômeurs ne peuvent pas entrer en contact avec l'agent qui traite leur dossier²⁸.

En cas de problèmes ou de questionnements, ces personnes n'ont d'autre choix que de communiquer avec les agents des centres d'appel (Shawinigan et Montréal). Au téléphone, les délais d'attente varient de 30 minutes à plus d'une heure. Il est même fréquent que la communication téléphonique soit automatiquement interrompue après un certain délai.

Si un chômeur ou une chômeuse se rend à un centre de Service Canada pour obtenir des informations plus précises, les ASC ont l'obligation de les référer à la ligne téléphonique du centre d'appels, les centres de Service Canada ne répondant maintenant qu'à des questions d'ordre général. Leur formation est d'ailleurs peu approfondie et, lorsqu'ils demandent des informations par courriel à un conseiller en expertise opérationnelle (CEO), celui-ci ne répond à la demande que dans les limites de cette même formation. C'est donc dire qu'il est impossible de régler des dossiers sur place comme cela pouvait se faire par le passé. Décortiquer le dossier d'un prestataire afin d'y trouver ce qui y est problématique et la solution n'est plus une option en première ligne, ce qui crée énormément de frustrations chez les chômeurs qui ne savent plus vers qui se tourner²⁹.

Alors qu'autrefois, les ASC intervenaient auprès des employeurs et des travailleurs dans des dossiers plus collectifs comme lors de mises à pied massives ou de programmes de travail partagé, ils n'ont plus aucun contact avec les employeurs et ne savent quoi répondre aux travailleuses et aux travailleurs qui se présentent au centre de services, en l'absence de formation adéquate.

²⁷ Centre facilitant la recherche et l'innovation dans les organisations (CEFRIO), *L'informatisation du Québec en 2012, L'enquête de NETendances 2012, 2013*, p.7.

²⁸ Depuis plusieurs mois, même les représentants syndicaux et les représentants des organismes de défense des droits des chômeurs ne peuvent plus communiquer directement avec des agents de traitement des dossiers. Les seules voies de communication sont le courrier postal et électronique ou le télécopieur, les documents devant être adressés à un centre de traitement et à qui de droit. C'est un éventuel agent qui a le contrôle du moyen de communication, les représentants étant en attente d'une possible communication téléphonique.

²⁹ Exemples de remarque de clients lorsque l'ASC leur demande d'appeler au centre d'appels : « Qu'est-ce que tu fais assis derrière ce bureau? »; « Tu peux me répondre, TOI!!! Au lieu de me faire attendre au téléphone»; « Tu sers à quoi toi au juste si tu ne peux pas m'aider mais seulement me référer au téléphone? ».

Une durée indécente pour les délais de traitement des dossiers

Service Canada peine à respecter la norme de 28 jours pour qu'une personne reçoive son premier versement de prestations d'assurance-emploi. Cette situation a été dénoncée publiquement à plusieurs reprises sans que de véritables correctifs aient été apportés au processus.

En 2011–2012, il était de notoriété publique que plus de 80 000 dossiers en révision³⁰ étaient en retard de plusieurs mois (80 à 125 jours de plus que la norme fixée à 21 jours). Bien que Service Canada refuse maintenant l'accès à ces données statistiques, il serait très surprenant que la situation se soit grandement améliorée en 2013, puisque cela ne semble pas être une priorité pour Service Canada.

Des pratiques d'inquisition?

Selon les commentaires de plusieurs travailleuses et travailleurs qui ont déposé des demandes de prestations, la relation d'aide n'existe plus dans l'application du régime de l'assurance-emploi. Lorsqu'un agent les joint pour obtenir plus d'informations, cela ressemble plus à une inquisition qu'à une recherche d'informations. Ces personnes ont alors le sentiment qu'elles sont responsables de leur perte d'emploi et coupables de faire une demande de prestations. Difficile de ne pas faire de liens avec les quotas de prestations à récupérer imposés par le gouvernement conservateur³¹.

Finalement, si un chômeur ou une chômeuse veut contester une décision de Service Canada, les nouvelles procédures de réexamen administratif obligatoire et le dépôt d'un appel au Tribunal de la sécurité sociale sont si complexes que beaucoup renonceront à les utiliser.

Pour des services de qualité

Pour qu'un programme d'assurance-emploi puisse répondre adéquatement aux besoins et aux objectifs pour lesquels il a été mis en place, il ne faut pas seulement procéder à des modifications législatives et réglementaires, mais s'assurer d'une qualité de services auxquels toutes les travailleuses et tous les travailleurs, toutes les chômeuses et tous les chômeurs puissent avoir facilement accès.

Proposition :

- ***Revoir l'organisation du travail et investir les ressources nécessaires pour faire en sorte que les chômeuses et les chômeurs puissent obtenir rapidement des réponses et des explications à leurs demandes et que le traitement des dossiers soit accéléré.***

³⁰ Pour des raisons de calculs, de prolongations de prestations de maladie ou de modifications de la nature des prestations.

³¹ Voir, entre autres, Guillaume Bourgault-Côté, Hélène Buzzetti, « Assurance-emploi – Quotas : Finley a menti », *Le Devoir*, 25 février 2013.

Les mécanismes d'appels : refuser des reculs inadmissibles

Le régime d'assurance-emploi est un régime de droit fondé sur des principes d'assurance 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 un prestataire doit pouvoir être soumise à un processus d'appel qui garantisse le droit d'être entendu par un tribunal indépendant et impartial et le droit à une défense pleine et entière lors d'une audition.

Par l'adoption du projet de Loi C-38³², le gouvernement conservateur de Stephen Harper remplace les tribunaux actuels, à savoir les conseils arbitraux et les juges-arbitres, par le Tribunal de la sécurité sociale (TSS)³³. 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. Le TSS est entré en fonction le 1^{er} avril 2013.

Nous estimons que ces changements législatifs ont pour effet de compromettre sérieusement l'accès à la justice et le droit d'être entendu et visent à réduire considérablement le recours au processus d'appel.

Alors que les mécanismes d'appel, en l'occurrence les conseils arbitraux et les juges-arbitres s'avaient accessibles pour les citoyens et efficaces, le gouvernement leur substitue un tribunal plus formaliste, dont le nombre de membres (39) est insuffisant³⁴. De plus, la procédure d'appel est assortie de conditions et d'étapes préalables qui n'existaient pas auparavant :

- toute décision de la Commission de l'assurance-emploi devra faire l'objet d'une révision administrative par cette même commission avant de pouvoir être portée en appel³⁵;
- le recours devant le TSS sera 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 qui était de 60 jours est réduit à 30 jours;
- le droit à une audience en personne sera l'exception.

³² *Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 29 mars 2012 et mettant en œuvre d'autres mesures.*

³³ Ces changements sont mis en œuvre par la Partie 5 du projet de loi C-38, soit les articles 223 et 224 qui modifient la *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences*.

³⁴ Il y avait 83 centres de Conseil arbitral au Canada et 850 membres du Conseil arbitral à temps partiel.

³⁵ Voir les articles 112 et 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi* tels que modifiés.

La révision administrative : une étape inutile

Comme on le sait, les délais de traitement d'un appel d'une décision constituent souvent un élément crucial pour les prestataires 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.

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 seront 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 sommes d'avis qu'il s'agit d'une étape inutile³⁶ et que rien, par ailleurs, n'empêche la Commission de réviser sa décision à la satisfaction d'un prestataire durant le processus d'appel³⁷.

Le droit d'être entendu

Lorsqu'une personne portait une décision en appel devant le conseil arbitral, celle-ci recevait de la part de la Commission un dossier d'appel comportant l'ensemble des éléments sur lesquels se fondait la décision. Dans le cas du TSS, ce n'est que 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 prestataire³⁸. Or, sans la connaissance de ces éléments, il est impossible pour un prestataire de faire valoir d'une façon éclairée ses moyens de contestation et, par conséquent, son droit à une défense pleine et entière.

Suivant le *Règlement sur le tribunal de la sécurité sociale*, le droit d'être entendu en personne risque d'être l'exception³⁹, ce qui compromettra le droit à une audition pleine et entière notamment dans des dossiers où la crédibilité du prestataire revêt une importance sur l'issue du litige, par exemple en matière de soi-disant fausses déclarations, d'inconduite, d'abandon volontaire d'emploi ou de non-disponibilité⁴⁰.

³⁶ On n'a qu'à penser au cas médiatisé dans *Le Devoir* du 8 avril 2013 dans lequel un agent avait téléphoné à une prestataire une journée en mars 2013 ainsi que le lendemain sans obtenir de réponse, puis a fait parvenir à la prestataire le même jour une décision la rendant inadmissible parce que non disponible. Dans les faits, la prestataire était à Emploi-Québec lors du premier appel téléphonique et au travail lors du second appel. Malgré que ces faits, qui démontrent que la prestataire était disponible, aient été portés à la connaissance du fonctionnaire, celui-ci a maintenu l'inadmissibilité.

³⁷ Il faut rappeler qu'auparavant, la Commission refusait de discuter d'un dossier dès qu'un appel était logé devant le Conseil arbitral, ce qui est contreproductif.

³⁸ Voir l'article 31 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

³⁹ Voir l'article 21 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

⁴⁰ Voir l'arrêt *Singh c. Ministre de l'emploi et de l'immigration* [1RCS 177], par. 59.

Suivant ce règlement, le Tribunal peut tenir une audience :

- au moyen de questions et réponses écrites;
- par vidéoconférence ou téléconférence;
- par comparution en personne des parties.

Le droit d'être entendu en personne devant un décideur devrait être la règle. L'audience par vidéoconférence ou par téléconférence devrait être proscrite dans les cas qui mettent en cause une question de crédibilité.

Par ailleurs, la rédaction de l'article 31 du règlement laisse entendre que le rejet sommaire sur dossier constituera la règle et que l'avis d'audience sera l'exception, ce qui constitue un déni de justice puisque le prestataire n'aura pu faire valoir pleinement ses moyens d'appel n'ayant jamais eu connaissance des éléments sur lesquels s'appuyait la décision de la Commission.

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

La récente réforme du gouvernement Harper 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. Pour nous, il s'agit d'un véritable déni de justice. Nous demandons le retour à des tribunaux d'appel plus près des prestataires, comme l'était le Conseil arbitral et le juge-arbitre, et le rétablissement du processus d'appel antérieur.

Il faut aussi rétablir 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, annuler l'étape préalable de la révision administrative et permettre ladite révision lorsque requise durant une instance d'appel, obliger la Commission à transmettre à un prestataire l'ensemble des éléments sur lesquels s'appuie sa décision et prévoir le droit de comparaître en personne devant les tribunaux d'appel, tant en première qu'en deuxième instance.

Proposition :

- ***Revenir à des mécanismes d'appel tels que les Conseils arbitraux et les juges-arbitres afin de s'assurer la participation de représentants du milieu ayant une connaissance du marché du travail de leur région.***

Conclusion

Pour la CSD, la CSN, la CSQ et la FTQ, il est clair que l'assurance-chômage est un régime d'assurance fondé sur le partage du risque de chômage par l'ensemble de la société. Il ne s'agit donc pas d'un régime d'assistance ni de dernier recours comme les gouvernements successifs à Ottawa tentent de l'y rabaisser depuis plus de 20 ans.

Le programme d'assurance-chômage que nous revendiquons est le reflet de cette conception génératrice de droits. Quand les travailleuses et les travailleurs vivent des épisodes de chômage, ils ont droit à des prestations, ce doit être la norme plutôt que l'exception, comme ce fut le cas en 2011 quand seulement 41,3 % des chômeuses et des chômeurs ont eu droit aux prestations.

Pour que le droit aux prestations redevienne la norme, il faut améliorer la couverture du programme, qui a été réduite au fil des ans pour pouvoir générer des surplus qui ont été accaparés par les gouvernements et qui ont été utilisés à des fins autres que celles du régime d'assurance-emploi. En ce sens, il est tout aussi essentiel de revoir le financement que la gestion des fonds.

Le programme d'assurance-chômage que nous revendiquons coûtera fort probablement plus cher que l'actuel programme d'assurance-emploi qui ne remplit plus son rôle. Le retour d'une contribution financière du gouvernement et le relèvement du maximum de la rémunération assurable combleront une partie des coûts supplémentaires, mais cela risque d'être insuffisant. Toutefois, il faut se rappeler que le taux de cotisation à l'assurance-emploi a déjà été de 3,07 \$ du 100 \$ de rémunération assurable en 1994, c'est-à-dire quand le programme était encore accessible à une majorité de travailleuses et de travailleurs perdant leur emploi. Après cette date, il y a eu quatorze baisses consécutives du taux de cotisation à l'assurance-emploi. On le répète : 14 baisses⁴¹. Et la caisse d'assurance-emploi continuait pendant ce temps d'emmagasiner les surplus. Pendant cette même période, le patronat continuait malgré tout de se plaindre du haut niveau des taxes sur la masse salariale. Puis, le taux de cotisation a été gelé pendant trois ans avant d'augmenter de 0,05 \$ par année par la suite.

Il est donc clair qu'il y a une marge de manœuvre pour une augmentation du taux de cotisation afin de créer le programme d'assurance-chômage tel que nous le voulons.

La CSD, la CSN, la CSQ et la FTQ sont convaincues que ces propositions rendraient le régime d'assurance-emploi non seulement plus équitable, mais aussi mieux adapté aux besoins des travailleuses et des travailleurs ainsi qu'à la réalité diversifiée des régions, tant au Québec que dans l'ensemble du Canada.

En terminant, nous tenons à signaler que, dans l'éventualité où le gouvernement fédéral persisterait à restreindre les droits des chômeuses et des chômeurs et qu'il refuserait de bonifier le régime d'assurance-emploi dans le sens de nos propositions, la CSD, la CSN, la CSQ et la FTQ seraient favorables à la création d'un régime québécois d'assurance-chômage

⁴¹ Voir le tableau sur l'évolution des taux de cotisation et des surplus de la caisse en ANNEXE 2.

dans la mesure où les paramètres de ce nouveau régime en matière de couverture, de financement et de gouvernance répondraient aux revendications de nos organisations.

De plus, si le gouvernement fédéral refuse de participer à la création du PSRPTA, le gouvernement du Québec devra s'engager à mettre ce programme sur pied et à en défrayer les coûts à part entière.

ANNEXE 1**Liste des propositions*****Propositions :***

- *Adopter une norme d'admissibilité unique et universelle de 13 semaines d'emploi assurable.*
- *Ramener la période de prestations à une durée maximale 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 prestation.*
- *Rehausser le maximum de la rémunération assurable au niveau du Régime québécois d'assurance parentale.*
- *Augmenter le taux de remplacement à au moins 60 % du maximum de la rémunération assurable 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.*
- *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 prestation.*
- *Créer un programme de soutien du revenu pour les travailleuses et les travailleurs âgés victimes de licenciement collectif ou de fermeture d'entreprise (PSRPTA).*
- *Faire participer le gouvernement au financement du régime. Cette contribution financière pourrait servir à 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.*
- *Maintenir la répartition actuelle entre les contributions des salarié-es et celles des employeurs.*
- *Revoir le mécanisme de fixation du taux de cotisation pour assurer plus de transparence et de stabilité en tenant compte de la réserve.*
- *Constituer une réserve avec un montant limite variant entre 10 G\$ et 15 G\$.*

- ***Modifier la loi en conséquence afin d'éviter un détournement des cotisations à d'autres fins que la protection des chômeuses et des chômeurs.***
- ***Créer une caisse autonome, indépendante et dissociée de la comptabilité générale du gouvernement.***
- ***Créer un organisme de gouvernance distinct, indépendant et avec des pouvoirs élargis dont les membres du conseil d'administration seraient issus des organisations syndicales, patronales et du gouvernement.***
- ***Revoir l'organisation du travail et investir les ressources nécessaires pour faire en sorte que les chômeuses et les chômeurs puissent obtenir rapidement des réponses et des explications à leurs demandes et que le traitement des dossiers soit accéléré.***
- ***Revenir à des mécanismes d'appel tels que les Conseils arbitraux et les juges-arbitres afin de s'assurer la participation de représentants du milieu ayant une connaissance du marché du travail de leur région.***

ANNEXE 2

Évolution du taux de cotisation, 1994 à 2013

Année	Taux Canada ouvrière - patronale ⁱ	Taux Québec ⁱⁱ ouvrière - patronale	Surplus (déficit) ⁱⁱⁱ	Surplus (déficit) accumulé
1994	3,07 – 4,298		2 282 757 000	(3 601 230 000)
1995	3,00 – 4,200		4 267 269 000	666 039 000
1996	2,95 – 4,130		6 634 838 000 ^{iv}	7 300 877 000
1997	2,90 – 4,060		6 344 051 000	13 644 928 000
1998	2,70 – 3,780		7 332 188 000	20 977 116 000
1999	2,55 – 3,570		7 225 402 000	28 202 518 000
2000	2,40 – 3,360		7 762 101 000	35 964 619 000
2001	2,25 – 3,150		4 213 317 000	40 177 936 000
2002	2,20 – 3,080		3 268 029 000	43 812 111 000 ^v
2003	2,10 – 2,940		2 421 036 000	46 233 147 000
2004	1,98 – 2,772		2 316 017 000	48 549 164 000
2005	1,95 – 2,730		2 268 599 000	50 817 763 000
2006	1,87 – 2,618	1,53 – 2,142	3 302 332 000	54 120 095 000
2007	1,80 – 2,520	1,46 – 2,044	2 832 511 000	56 952 606 000
2008	1,73 – 2,422	1,39 – 1,946	217 750 000	57 170 356 000
2009	1,73 – 2,422	1,38 – 1,932	(5 063 520 000)	(4 935 708 000) ^{vi}
2010	1,73 – 2,422	1,36 – 1,904	(2 461 687 000)	(7 397 395 000)
2011	1,78 – 2,492	1,41 – 1,974	(550 756 000)	(7 948 151 000)
2012	1,83 – 2,562	1,47 – 2,058	n/d	n/d
2013	1,88 – 2,632	1,52 – 2,128	n/d	n/d

ⁱ Par 100 \$ de rémunération assurable. La cotisation patronale est calculée au taux de 1,4 fois la cotisation ouvrière.

ⁱⁱ Depuis 2006, le Québec a un taux de cotisation différent parce qu'il a mis sur pied son propre régime d'assurance parentale, volet qui, dans les autres provinces, est toujours assumé par le programme d'assurance-emploi.

ⁱⁱⁱ Ces données sont tirées de : RHDC, **Comptes publics du Canada**, vol. I, Revue et États financiers, section 4, Comptes consolidés, État supplémentaire – Compte d'assurance-emploi, tableau « État des résultats et de l'excédent accumulé pour l'exercice terminé le 31 mars » pour les années 1997 à 2009. À partir de 2010, le tableau s'appelle « État des résultats et du déficit accumulé – exercice terminé le 31 mars ». Toutes les données de cette colonne couvrent l'exercice financier du gouvernement, soit du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, à l'exception de 2004 et 2005, années pour lesquelles il s'agit de l'année civile. Par la suite, quand on lit 1996, dans la colonne 1, on doit comprendre que cela signifie 1996–1997 pour la colonne 4. Les données de la colonne 4 ne sont donc pas parfaitement compatibles avec celle des colonnes 2 et 3 qui, elles, concernent les années civiles, du 1^{er} janvier au 31 décembre.

^{iv} Ces états financiers couvrent la période de quinze mois allant du 1^{er} janvier 1996 au 31 mars 1997 parce que le Compte d'assurance-emploi a, selon l'article 32 de la *Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines*, changé la date de clôture de son exercice financier, du 31 décembre au 31 mars, afin d'être conforme au cadre stratégique et décisionnel du gouvernement du Canada.

^v Il y a une différence de 366 146 000 \$ créée par une modification de conventions comptables au cours de l'exercice 2002–2003.

^{vi} On passe de plus de 57 milliards de surplus à un déficit de près de 5 milliards non pas parce que le programme a coûté extrêmement cher cette année-là, mais parce que le gouvernement conservateur a tout simplement décidé de procéder à la « fermeture du compte d'assurance-emploi ». C'est d'un montant de 57 042 544 000 \$ que la caisse a été délestée.

ANNEXE 3

**Le Programme de soutien
du revenu pour les
travailleuses et travailleurs âgés
(PSRPTA)**

**Pourquoi les quatre centrales
syndicales québécoises
le revendiquent?**

juillet 2013



TABLE DES MATIÈRES

<i>Mise en contexte</i>	1
<i>Le sort réservé aux « trop vieux »</i>	2
<i>Une situation qui ne peut plus durer</i>	2
<i>Les critères d’admissibilité au PSRPTA</i>	3
<i>Le soutien offert par le PSRPTA</i>	6
<i>Le PSRPTA soumis à une révision quinquennale</i>	8
<i>Conclusion</i>	8
<i>ANNEXE 1</i>	9

L'intersyndicale, formée de la CSD, de la CSN, de la CSQ et de la FTQ¹, considère que les travailleuses et travailleurs âgés victimes de licenciement collectif ou de fermeture d'entreprise sont confrontés à une situation dramatique nécessitant une réponse rapide et particulière. Même si certaines études du marché du travail s'inquiètent d'un potentiel manque de main-d'œuvre au cours des années à venir et estiment nécessaire d'adopter des politiques sociales de rétention de la main-d'œuvre actuelle sur le marché du travail, celles-ci reconnaissent en même temps que certaines travailleuses et travailleurs âgés sont confrontés à des embûches insurmontables quant à leurs tentatives de réinsertion au sein de la population active, dont la discrimination en embauche n'est pas la moindre.

Mise en contexte

Depuis la disparition du Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés (PATA) en mars 1997, il n'existe plus de programme de soutien du revenu visant spécifiquement les travailleuses et les travailleurs âgés victimes de licenciement collectif ou de fermeture d'entreprise. Or, il est reconnu que l'âge constitue une problématique particulière à la suite de la perte d'un emploi parce que les employeurs sont plus que réticents à engager des travailleuses et des travailleurs âgés. Ce qui fait que si, globalement, les 55 ans et plus sont moins affectés par le chômage que les plus jeunes, quand ils tombent en chômage, c'est pour une durée beaucoup plus longue que la moyenne. Pour certains, cette situation démontre que les travailleuses et travailleurs âgés sont victimes d'âgisme, c'est-à-dire de discrimination fondée sur l'âge.

Des études ont aussi démontré que plus les travailleuses et les travailleurs avancent en âge, moins l'accès à la formation leur est facile. La perte de l'emploi est donc beaucoup plus dure à vivre pour une travailleuse ou un travailleur âgé que pour quelqu'un de plus jeune parce que les compétences acquises par une travailleuse ou un travailleur âgé qui n'a pas eu accès à de la formation apparaissent de plus en plus déphasées par rapport aux compétences requises sur le marché du travail actuel.

¹ Il s'agit bien sûr de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

Le sort réservé aux « trop vieux »

S'ils ne réussissent pas à trouver un autre emploi, à la fin de leur période de prestations, les travailleuses et travailleurs âgés seront contraints de faire une demande d'aide sociale, que l'on appelle maintenant l'aide financière de dernier recours, depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*, le 1^{er} janvier 2007, et de son règlement (plusieurs fois modifié depuis 2007). Or, pour se qualifier à l'aide sociale et être « aidés », ils devront d'abord dilapider leurs avoirs. Cela signifie que, s'ils ont plus que le montant d'une prestation mensuelle dans leur compte de banque, ils devront attendre d'avoir grugé toutes leurs économies avant d'être « aidés » (article 52 du *Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles*). Cela implique encore que, si leur maison vaut plus de 90 000 \$ ou leur voiture plus de 10 000 \$, l'État ne leur viendra en aide qu'après avoir prélevé 20 \$ de leur prestation mensuelle pour chaque 1 500 \$ d'excédent de valeur « admise » (articles 146, 147 et 151 du Règlement). Enfin, s'ils ont le malheur d'avoir un terrain ou un chalet, c'est dès le premier 1 500 \$ de valeur que leur prestation mensuelle sera amputée de 20 \$.

Déjà que le niveau des prestations est considéré comme trop bas pour pouvoir vivre décemment, à coup sûr, avec une prestation amputée, les gens se voient condamnés à vendre leurs biens, souvent à perte. En effet, comme les travailleuses et travailleurs âgés sont alors dans leurs derniers retranchements, ils se sentent obligés d'accepter la première offre d'achat, même lorsqu'elle est nettement insatisfaisante. Non seulement les travailleuses et travailleurs âgés doivent se départir de leur propriété mais, en plus, à perte, avec l'impression qu'être devenu propriétaire est un acte coupable. Qui plus est, l'État ne les aidera que lorsque l'argent qu'ils auront touché de cette vente aura été grugé.

Une situation qui ne peut plus durer

C'est pour éviter que ces situations ne se répètent à l'avenir que les quatre centrales syndicales du Québec ont convenu de former une intersyndicale afin de concevoir les grandes lignes d'un Programme de soutien du revenu pour les travailleuses et travailleurs âgés (PSRPTA) qui fera en sorte que ces personnes puissent se rendre à l'âge normal de la retraite dans la dignité. Elles ont aussi convenu de revendiquer la

création de ce programme auprès des différents paliers de gouvernement.

Ce nouveau programme devra donc s'adresser aux travailleurs et travailleuses de 55 ans et plus, victimes de licenciement collectif ou d'une fermeture d'entreprise, démontrant une participation au marché du travail d'au moins dix ans au cours des trente dernières années, et dont l'écart entre les compétences acquises et celles requises sur le marché du travail est trop grand pour qu'ils puissent se trouver un emploi véritablement rémunérateur dans leur région.

Quant au mode de financement de ce nouveau programme, l'hypothèse retenue est celle d'un financement partagé entre le fédéral et les provinces, comme cela se faisait pour le PATA, c'est-à-dire à 70 % par le fédéral et 30 % par les provinces.

Les critères d'admissibilité au PSRPTA

Pour être admissibles au PSRPTA, les travailleuses et les travailleurs devront donc répondre aux différents critères énumérés ci-haut. Les raisons pour lesquelles ces critères ont été retenus sont les suivantes :

- **55 ans ou plus :**

Il s'agit de l'âge au moment de faire une demande au PSRPTA. Comme nous sommes limités dans notre connaissance de la situation des travailleuses et des travailleurs âgés par les groupes d'âge tels que définis par Statistique Canada (45-54 ans, 55 ans et plus), il nous est apparu que, si les données démontrent que les 55 ans et plus vivent un chômage de plus longue durée que les autres, il est loin d'être certain que des données mieux désagrégées ne démontreraient pas que cette situation commence plus tôt que 55 ans. Pour tenir compte de cette préoccupation, les travailleuses et travailleurs âgés pourront déposer leur demande au PSRPTA jusqu'à trois ans après la fin de leur période d'assurance-emploi.

- **Victime d'un licenciement collectif ou d'une fermeture d'entreprise :**

L'intersyndicale tient à se référer à des barèmes existants dans le corpus législatif ou réglementaire au Québec et au Canada et ce, afin, nous l'espérons, de faciliter l'acceptation du PSRPTA par les différents gouvernements. Ainsi, licenciement collectif veut dire qu'il touche 10 personnes ou plus, tel que défini à l'article 84.0.1 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) qui prévoit que tout employeur

doit transmettre un avis au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale dès qu'un licenciement « *touche au moins 10 salariés d'un même établissement au cours d'une période de deux mois consécutifs* ». Il suffira qu'il y ait une seule travailleuse âgée ou un seul travailleur âgé parmi les licenciéEs pour qu'elle ou il puisse être admissible au PSRPTA.

Pour ce qui est de la fermeture d'une entreprise, il n'existe rien dans le corpus législatif qui en restreigne l'application, nous avons donc choisi de faire de même pour nos revendications, à savoir que, peu importe le nombre de personnes touchées, les victimes d'une fermeture d'entreprise seront éligibles au PSRPTA.

- **Avoir participé au marché du travail au moins 10 ans au cours des 30 dernières années :**

L'intersyndicale a retenu ce critère afin de tenir compte du fait que nous avons connu une précarisation des emplois au cours des trente dernières années et aussi pour ne pas pénaliser les personnes, des femmes surtout, qui ont dû interrompre leur participation au marché du travail officiel pour prendre soin de leurs proches.

- **Avec un écart trop grand entre ses compétences acquises et celles requises sur le marché du travail :**

La situation a bien changé depuis l'instauration du programme PAT², puis du PATA, il existe aujourd'hui des mécanismes qui font en sorte que des comités de reclassement sont mis en place promptement en cas de fermeture d'entreprise ou de licenciement collectif. Une expertise s'est développée pour mesurer les compétences des travailleuses et des travailleurs pour les mettre en rapport avec ce que l'on exige aujourd'hui sur le marché du travail. Nous proposons donc d'utiliser cette expertise pour déterminer si cet écart entre compétences acquises et celles requises peut être comblé ou non. C'est donc une tranche bien spécifique des travailleuses et des travailleurs âgés qui est visée par le PSRPTA, celles et ceux qui n'ont pas de chances de réintégrer le marché du travail, peu importe les mesures de réinsertion qui, dans d'autres cas, sont les bienvenues.

- **Incapable de trouver un emploi...**

Ce critère devrait être différencié en fonction de l'âge, comme dans le cas de la rente d'invalidité du Régime des rentes du Québec qui, jusqu'à 59 ans inclusivement, réfère à une incapacité vis-à-vis tout emploi, mais à compter de l'âge de 60 ans, parle d'une incapacité par

² Le programme PAT est le programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs. Le PATA l'a remplacé en 1987.

rapport à son occupation habituelle. Il serait donc plus « facile » d'être admissible au PSRPTA à partir de 60 ans.

- **Un emploi véritablement rémunérateur :**

La notion d'emploi véritablement rémunérateur est retenue en raison du fait qu'elle fait déjà partie des lois de soutien du revenu, notamment de la *Loi sur le régime des rentes du Québec*. En termes pratiques, cette notion signifie qu'un emploi doit être rémunéré au taux du salaire moyen de la région dans laquelle l'éventuel prestataire du PSRPTA réside.

- **Dans leur région :**

Le but du PSRPTA étant de permettre aux travailleuses et travailleurs âgés de terminer leur vie active dans la dignité, il nous appert fondamental que le programme permette aux gens de vivre là où ils l'entendent, et non de les forcer indûment à aller là où se trouveraient les emplois.

Donc, contrairement au PATA³ et au programme PAT avant lui, l'admissibilité au PSRPTA se ferait sur une base individuelle plutôt que collective. Ainsi, dès qu'il y a un travailleur âgé ou une travailleuse âgée dans une fermeture d'entreprise, peu importe sa taille, ou dans un licenciement touchant 10 salariés ou plus, peu importe la région, celui-ci aurait droit au PSRPTA si un comité de reclassement, ou un autre organisme de ce genre, considère que l'écart entre les compétences acquises et celles requises est trop grand pour trouver dans la région un emploi véritablement rémunérateur.

Cette admissibilité individualisée, qui doit tout de même tenir compte de l'évaluation individuelle de chaque personne victime d'un licenciement collectif ou d'une fermeture d'entreprise quant à leur capacité de réintégrer le marché du travail, respecte les objectifs actuels des politiques gouvernementales de tenter, par tous les moyens, d'éviter toute exclusion forcée des travailleuses et des travailleurs âgés du marché du travail. Elle prend aussi en compte les mesures raisonnables que les travailleuses et les travailleurs âgés ont utilisées pour tenter, sans succès, de réintégrer le marché du travail.

³ Par exemple, avec le PATA, pour se qualifier, il fallait qu'il y ait 10 % des travailleurs de 55 ans et plus parmi les licenciés et que le licenciement représente une perte importante pour la région. Ce qui faisait qu'un licenciement de 100 personnes à Montréal ne donnait jamais droit au PATA alors qu'ailleurs en région, c'était le contraire. Et s'il n'y avait que huit travailleurs de 55 ans et plus sur les 100 licenciés, ceux-ci n'avaient pas accès au PATA non plus, peu importe la région où ils vivaient.

Les forcer à s'inscrire dans des parcours de formation dont on sait qu'ils ne donneront aucun résultat dans leur cas ou à occuper des emplois précaires serait, selon l'intersyndicale, une atteinte à leur dignité.

Le soutien offert par le PSRPTA

Une fois l'admissibilité établie, les travailleuses et travailleurs âgés auraient droit à des prestations qui leur permettraient de maintenir leurs avoirs immobiliers. Pour l'intersyndicale, il importe que les travailleuses et les travailleurs âgés n'aient pas à vivre une déchéance économique les obligeant à se départir des quelques biens accumulés au cours de leurs nombreuses années de dur labeur. Surtout que ces personnes ont déjà à vivre le deuil de la perte de leur emploi, en plus d'essuyer les refus systématiques d'embauche au cours des mois suivant leur licenciement ou la fermeture de l'entreprise où elles travaillaient, nous considérons qu'il serait inhumain d'en rajouter à leur dure épreuve.

Ainsi, l'intersyndicale a convenu que le soutien offert par le PSRPTA devait être l'équivalent du taux de remplacement de revenu prévu au régime d'assurance-emploi, tout en considérant qu'un seuil minimal devrait être établi comme le prévoyait d'ailleurs le PATA à compter de 1987.

Afin de déterminer ce seuil minimal, l'intersyndicale a cherché à savoir à quoi pouvait bien correspondre la prestation minimale mensuelle prévue au Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés (PATA). Rappelons qu'elle était de 760 \$ par mois. Or, il appert que le régime de la sécurité du revenu (l'aide sociale) accordait, au 1^{er} janvier 1993, un soutien financier de 762 \$ par mois à un couple non participant, soit peu de temps après l'entrée en vigueur de l'entente Canada-Québec du 17 décembre 1992⁴. Comme la catégorie de non participant n'existe plus à l'aide sociale, celle qui s'en rapproche le plus aujourd'hui, compte tenu de la population visée par le PSRPTA, est celle des personnes avec contraintes sévères à l'emploi visées par le programme de Solidarité sociale institué par la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*. Or, un couple dans cette situation reçoit

⁴ Cette entente renouvelait l'engagement établi entre le gouvernement du Canada et celui du Québec envers le PATA, mis sur pied cinq ans plus tôt, tout en lui apportant certaines modifications.

une prestation mensuelle de 1 373 \$ en juillet 2013⁵. Ce qui équivaut à un soutien financier annuel de 16 476 \$.

En utilisant une autre méthode d'ajustement, on parvient pratiquement aux mêmes résultats. En effet, une prestation de 760 \$ par mois en 1987, année d'instauration du PATA, procurait un soutien financier annuel de 9 120 \$. Or, selon la feuille de calcul de l'inflation de la Banque du Canada⁶, les 9 120 \$ de 1987 valent 16 424 \$ en mai 2013. En tenant compte de l'inflation donc, on se retrouve, à 52 \$ près, avec le même niveau de prestation qu'avec la méthode précédente.

Ces comparaisons démontrent l'importance d'insérer au régime créé un mécanisme de majoration du seuil minimum de revenu, mécanisme qui pourrait intervenir et équivaloir, au 1^{er} janvier de chaque année, à une augmentation équivalente à la moyenne de l'augmentation du salaire industriel mensuel moyen des deux années précédentes.

Pour ce qui est du seuil maximal, le PSRPTA serait plafonné au même niveau que l'assurance-emploi à l'heure actuelle⁷, soit 501 \$ par semaine, ce qui représente 26 052 \$ par année.

Le PSRPTA offrirait donc, s'il était instauré demain, un soutien mensuel du revenu pouvant varier entre 1 373 \$ et 2 171 \$, soit l'équivalent de 16 476 \$ à 26 052 \$ par année. Entre ces limites, le niveau des prestations serait établi comme celui de l'assurance-emploi, c'est-à-dire un taux de remplacement du revenu de 55 % du salaire gagné avant le licenciement collectif ou la fermeture de l'entreprise.

Enfin, l'intersyndicale propose de retenir les mécanismes prévus au dernier PATA quant aux sommes déductibles de l'aide prévue au nouveau programme suggéré (voir ANNEXE 1) et ce, afin de bénéficier des consensus entre les deux paliers de gouvernement sur cet aspect.

⁵ www.mess.gouv.qc.ca/solidarite-sociale/programmes-mesures/assistance-emploi/tableau_prestations.html, page consultée le 5 juillet 2013.

⁶ www.banqueducanada.ca/taux/renseignements-complementaires/feuille-de-calcul-de-linflation/, page consultée le 5 juillet 2013.

⁷ www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/genres/ordinaire.shtml#Combien, page consulté le 5 juillet 2013.

Le PSRPTA soumis à une révision quinquennale

La nécessité du présent programme repose, pour une bonne part, sur les constatations que les travailleuses et les travailleurs âgés font face à de multiples obstacles : leurs compétences permanentes ne sont plus en demande, ils ne possèdent pas les compétences en demande dans les nouveaux secteurs en développement, leurs niveaux d'alphabétisation et de scolarité sont parmi les plus bas, ils manquent d'expérience en matière de recherche d'emploi et ils ne sont pas attirés par la perspective de devoir déménager à cause de ce que cela peut signifier financièrement et socialement pour eux. Nous prenons également acte du fait que les mesures de réinsertion n'ont pas donné de résultats probants ou ne peuvent être raisonnablement envisagées dans certains cas.

Toutefois, ce constat pourrait être différent et évoluer éventuellement différemment au fur et à mesure que les générations plus scolarisées entrent dans la tranche d'âge des 55 ans et plus. C'est pourquoi, nous suggérons que le PSRPTA fasse l'objet d'une révision quinquennale, soit pour l'adapter, soit pour en disposer si, à l'analyse, il s'avère que le programme ne remplit plus sa mission.

Conclusion

Les gouvernements du Canada et des provinces ont déjà une expérience de la mise en place de programmes du même type que le PSRPTA. Le programme que nous revendiquons est donc non seulement faisable, pour nous, il est impératif pour prendre en compte la situation réelle des travailleuses et travailleurs âgés victimes de licenciement collectif ou de fermeture d'entreprise, dont certainEs sont, malgré tous les efforts et toutes les bonnes intentions, incapables de réintégrer le marché du travail.

Il est plus que temps d'agir pour corriger la situation créée par l'abolition du PATA en 1997. Il suffit d'avoir la volonté de le faire.

ANNEXE 1

Revenus déductibles à 100 % (montant brut) :

- Prestations d'assurance-emploi;
- Indemnités d'accident de travail de la CSST;
- Indemnités de la SAAQ;
- Rentes d'employeur (qu'elle soit reçue ou à laquelle on a droit);
- Rente d'invalidité privée.

Revenus déductibles à 60 % en sus de l'exemption mensuelle de 200,00 \$ (montant brut) :

- Régie des Rentes du Québec (RRQ) : rente d'invalidité.

Revenus déductibles à 40 % en sus de l'exemption mensuelle de 300,00 \$:

- Revenus bruts d'emploi;
- Revenus nets de commerce ou d'entreprise;
- Revenus nets de location.

Si vous avez des revenus déductibles à 40 % et à 60 %, un maximum de 400,00 \$ par mois peut être exempté.

Revenus non déductibles :

- Pension aux anciens combattants;
- Intérêts;
- RÉER personnels;
- Régie des Rentes du Québec (RRQ) ou Régime de Pension du Canada (RPC) :
 - Rente de retraite;
 - Allocation au conjoint;
 - Supplément de revenu.