

**MASSE**  
MOUVEMENT AUTONOME ET SOLIDAIRE DES  
**SANS-EMPLOI**

# LE SACCCAGE DE L'ASSURANCE- CHÔMAGE



**Mouvement Autonome et Solidaire des Sans-Emploi**  
1691, boul. Pie-IX, local 405, Montréal (QC) H1V 2C3  
Téléphone : 514 524-2226 • Télécopieur : 514 524-7610  
[www.lemasse.org](http://www.lemasse.org) • [masse@lemasse.org](mailto:masse@lemasse.org)

**1** *Projet de loi C-38: Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 29 mars 2012 et mettant en œuvre d'autres mesures, 1<sup>ère</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 2012. Sanctionnée le 29 juin 2012.*

Le 29 mars 2012, le ministre fédéral des Finances déposait un budget dans lequel il annonçait de prétendues améliorations au régime d'assurance-chômage. Ces mesures se sont articulées plus clairement près d'un mois plus tard, lorsque fut déposé le méga projet de loi C-38 (aussi appelé projet de loi omnibus ou « mammouth »)<sup>1</sup>. En effet, c'est dans ce projet de loi de plus de 400 pages ayant été adopté sans réels débats à la Chambre des communes que d'importantes modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi* ont été adoptées.

Compte tenu de l'ampleur des changements et surtout des conséquences dramatiques qui en découlent et touchent l'ensemble des travailleurs du pays, le Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE) a produit cette brochure explicative mettant en lumière les enjeux que soulèvent ces nouvelles mesures.

Dans une première partie, nous porterons une attention particulière aux changements législatifs entourant la **notion d'emploi convenable** puisque cette notion est cruciale au niveau du droit à la protection en cas de chômage et du droit à la liberté de travail. Par la suite, nous présenterons et commenterons les **modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi*** suivantes :

- 1** Création d'un nouveau tribunal (Tribunal de la sécurité sociale) pour trancher les litiges entre les prestataires, les employeurs et la Commission de l'assurance-emploi ;
- 2** Intensification du virage technologique dans les communications et l'allocation des services aux citoyens ;
- 3** Annonce de nombreuses coupures de postes dans la fonction publique fédérale, particulièrement au ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences (devenu Emploi et Développement social Canada) ;
- 4** Création d'un projet pilote national sur le travail pendant une période de prestations ;
- 5** Instauration de nouvelles règles quant au calcul du taux de prestations (14 à 22 meilleures semaines) ;
- 6** Non-reconduction du projet pilote sur les cinq semaines supplémentaires.

**Note** Le genre masculin est utilisé uniquement pour alléger le texte et désigne autant les hommes que les femmes sans discrimination.

## PARTIE I

# LA DÉFINITION DE L'EMPLOI CONVENABLE: UNE DÉFINITION LOURDE DE CONSÉQUENCES

Avec le projet de loi C-38, le gouvernement conservateur de Stephen Harper est venu modifier l'article 27 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (voir l'ancien article 27 dans l'encadré), plus précisément les dispositions relatives à la définition de l'emploi non-convenable, c'est-à-dire un emploi qu'un prestataire est en droit de refuser et sur lequel il n'a pas l'obligation de postuler sans craindre de perdre son droit aux prestations.

**2** À noter, seule cette disposition concernant le conflit collectif demeure en vigueur.

**3** *Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. (1996), ch.23, article 27.

27. (2) Pour l'application du présent article, un emploi n'est pas un emploi convenable pour un prestataire s'il s'agit :

- a) soit d'un emploi inoccupé du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif<sup>2</sup> ;
- b) soit d'un emploi dans le cadre de son occupation ordinaire à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions appliqués par convention entre employeurs et employés ou, à défaut de convention, admis par les bons employeurs ;
- c) soit d'un emploi d'un genre différent de celui qu'il exerce dans le cadre de son occupation ordinaire, à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions qu'il pourrait raisonnablement s'attendre à obtenir, eu égard aux conditions qui lui étaient habituellement faites dans l'exercice de son occupation ordinaire ou qui lui auraient été faites s'il avait continué à exercer un tel emploi.

(3) Après un délai raisonnable à partir de la date à laquelle un assuré s'est trouvé en chômage, l'alinéa (2) c) ne s'applique pas à l'emploi qui y est visé s'il s'agit d'un emploi à un taux de rémunération qui n'est pas plus bas et à des conditions qui ne sont pas moins favorables que le taux ou les conditions appliqués par convention entre employeurs et employés ou, à défaut de convention, admis par les bons employeurs.<sup>3</sup>

4 Campeau, Georges et Jean-Guy Ouellet, « C-38, l'assurance-emploi et l'emploi convenable: un changement majeur du régime », 2012.

5 *Ibid.*

Les dispositions de cet article permettaient à un chômeur de rechercher un emploi dit convenable, soit un emploi offrant de bonnes conditions de travail et des conditions salariales compétitives. De plus, cet article prévoyait que tous les chômeurs disposaient d'un délai raisonnable pour rechercher un emploi lié à leur domaine d'activité. Pour Georges Campeau et Jean-Guy Ouellet, spécialistes en droit de l'assurance-emploi, avec la notion d'emploi convenable et de délai raisonnable, « (...) les législateurs successifs ont voulu ainsi répondre à des préoccupations du monde ouvrier et empêcher que l'assurance-chômage ne serve de mécanisme de contrainte pour forcer les chômeurs à accepter des emplois à rabais »<sup>4</sup>. Mais la nouvelle définition d'emploi convenable ira dans un tout autre sens.

Avec le projet de loi C-38, on vient abolir certains éléments de cette définition et on nous annonce qu'une nouvelle définition d'emploi convenable sera introduite par règlement (donc sans passer par le processus démocratique de la Chambre des communes). C'est donc le 6 janvier 2013 qu'entrèrent en vigueur les nouvelles dispositions du *Règlement sur l'assurance-emploi* qui allaient mettre fin à la possibilité de choisir librement son travail et favoriser le « *cheap labour* ».

Les changements touchent essentiellement les définitions de ce que sont un « emploi convenable » ainsi qu'une « recherche d'emploi raisonnable ». Le cœur du problème réside dans le fait que ces définitions diffèrent d'un chômeur à l'autre selon qu'on le considère comme étant un bon ou un mauvais chômeur et ce, en fonction non pas de ses antécédents de travail, mais plutôt de son passé de chômeur<sup>5</sup>. Selon les nouvelles règles, plus la personne aura cotisé à l'assurance-emploi et moins elle en aura bénéficié, plus elle aura le droit d'aspirer à un bon emploi sans qu'on lui coupe ses prestations. **Bref, les droits des chômeurs dépendront du fait qu'ils aient eu souvent ou rarement recours à l'assurance-chômage.**

**« J'ai été élevé d'une certaine façon: il n'y a pas de mauvais emploi. Le seul mauvais emploi, c'est de ne pas avoir d'emploi. »**

Jim Flaherty, ministre des Finances

## LA NOUVELLE FAÇON DE DÉFINIR L'EMPLOI CONVENABLE

C'est à partir des six facteurs suivants que la Commission de l'assurance-emploi déterminera si un emploi est convenable pour un prestataire et donc s'il est tenu d'entreprendre des démarches pour l'obtenir :

- 1 L'état de santé et les capacités physiques du prestataire.** Un prestataire pourra refuser un emploi si sa santé l'empêche d'exercer cet emploi. Il se peut que le prestataire ait à fournir un certificat médical pour prouver son incapacité à occuper un emploi donné quoique rien dans la Loi ni dans la jurisprudence ne l'y oblige.
- 2 L'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou ses croyances religieuses.** Sauf quelques exceptions, toutes les heures de travail sont considérées par la Commission de l'assurance-emploi comme étant des heures convenables. En effet, « [les prestataires] sont obligés, dès le début de leur période de prestation, d'être disponibles pour toutes les heures de travail qui sont offertes sur le marché du travail, y compris les heures à temps plein, les heures à temps partiel, les soirs, les nuits et les quarts, ainsi que le travail qui pourrait comporter des heures incommodes ou de longues heures, ou encore des heures supplémentaires, et ils doivent chercher ces heures de travail et les accepter ».<sup>6</sup>
- 3 La nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire.** Par exemple, il pourrait être justifié pour certaines personnes de ne pas rechercher ou de refuser un emploi dans le domaine du divertissement pour adultes ou encore, pour une personne impliquée dans la défense des droits des animaux, dans une usine de transformation de la viande. On considère également qu'il pourrait être légitime de refuser un emploi qui nécessiterait de travailler lors d'une fête religieuse.  
  
En règle générale, le prestataire devra démontrer que l'éventuel employeur n'est pas prêt à l'accommoder pour que l'emploi devienne non-convenable.
- 4 Le temps de déplacement (1 heure).** Soit « le temps nécessaire pour se rendre quotidiennement au lieu de travail ou en revenir est **d'au plus une heure** ou, si davantage, il ne dépasse pas celui que le prestataire consacrait à se rendre quotidiennement à son lieu de travail ou en revenir pendant la période de référence ou il n'est pas inhabituel compte tenu du lieu où le prestataire réside, le temps de déplacement est estimé par rapport aux moyens de déplacement couramment utilisés dans ce lieu. »<sup>7</sup> Bref, si un prestataire a déjà occupé un emploi qui nécessitait plus d'une heure

<sup>6</sup> Commission de l'assurance-emploi, *Le guide de détermination de l'admissibilité - Chapitre 10*, p.30.

<sup>7</sup> *Règlement sur l'assurance-emploi*, article 9.002 d.

de déplacement dans l'année précédant sa demande de prestations, on pourrait considérer qu'un emploi à plus d'une heure de déplacement est convenable pour lui vu son historique de déplacement.

Cette disposition peut paraître juste et logique mais d'un autre côté, un travailleur peut être prêt à faire le sacrifice d'un temps plus élevé de déplacement pour un emploi payant, intéressant et dans son domaine. Mais faire plus d'une heure de déplacement pour un emploi dans n'importe quel domaine et à 70 % de son salaire antérieur, c'est vraiment autre chose; disons que le sacrifice est plus dur à faire!

À noter, on peut vous obliger à cumuler plusieurs moyens de transport. Toutefois, dans sa grande sagesse la Commission de l'assurance-emploi a déterminé que si une personne devait marcher plusieurs kilomètres la nuit ou faire de l'auto-stop pour se rendre ou revenir du travail, elle pouvait refuser l'emploi puisqu'il serait considéré comme non-convenable, ouf, merci!!!

**5 Le type de travail** (responsabilités, tâches, qualifications, expérience);

**6 Le salaire.**

La grande nouveauté qui est introduite, c'est qu'on vient **créer trois catégories de chômeurs** et qu'en fonction de la catégorie à laquelle on correspond, **le salaire ainsi que le type de travail que l'on est en droit de rechercher (facteurs 5 et 6) varieront.**

Important: Il ne suffit pas seulement d'avoir cotisé sept des dix dernières années, il faut en plus durant ces sept années avoir cotisé suffisamment. En effet, le gouvernement s'en prend aux plus bas salariés en ajoutant comme condition **qu'il faut avoir cotisé l'équivalent de 30% du maximum de la rémunération assurable.** Ce concept renvoie au revenu annuel maximal qui peut être assuré. Pour l'année 2013, le maximum de la rémunération assurable a été fixé à 47 400\$. Ce que ça veut dire c'est qu'une personne qui gagne davantage que 47 400\$ par année ne pourra pas être indemnisée pour plus que ce montant (le montant de prestations hebdomadaire maximum étant de 501\$). En conséquence, elle cessera de verser des cotisations lorsque son revenu annuel aura atteint cette limite. Ce concept est donc repris pour déterminer si une personne peut être considérée comme un travailleur de longue date. En clair, pour être classé dans cette catégorie il faut, pour un travailleur québécois au salaire minimum, avoir travaillé environ 40 semaines à temps plein (35 heures) durant 7 des 10 dernières années. Si le travailleur travaille toute l'année, il lui faut avoir travaillé en 2013 au moins 27 heures par semaine et pratiquement le même nombre d'heures (parce que le salaire minimum a évolué et que le maximum de la rémunération assurable aussi) durant sept des dix dernières années. Cette disposition a pour effet d'exclure de cette catégorie non seulement les plus bas salariés, mais également bon nombre de travailleurs à temps partiel.

Voici les catégories et les droits qui y sont associés :

TYPE DE PRESTATAIRE	CRITÈRES	SALAIRE POUVANT ÊTRE DEMANDÉ	TYPE DE TRAVAIL À RECHERCHER
<b>Travailleurs de longue date</b>	Avoir cotisé pendant 7 des 10 dernières années (voir encadré p. 6)  ET  Ne pas avoir reçu plus de 35 semaines de prestations régulières dans les 5 dernières années	<b>Semaines 1 à 18</b>	
		90 % du salaire de référence antérieur	Emploi dans son <b>domaine</b> d'activités
	<b>Après 18 semaines</b>		
	80 % du salaire de référence antérieur	Emploi <b>semblable</b> à l'emploi habituel	
<b>Prestataires occasionnels</b>	N'être ni un travailleur de longue date, ni un prestataire fréquent	<b>Semaines 1 à 6</b>	
		90 % du salaire de référence antérieur	Emploi dans leur <b>domaine</b> professionnel
		<b>Semaines 7 à 18</b>	
	80 % du salaire de référence antérieur	Emploi <b>semblable</b> à l'emploi habituel	
	<b>Après 18 semaines</b>		
	70 % du salaire de référence antérieur	<b>N'importe quel travail</b> pour lequel il est qualifié	
<b>Prestataires fréquents</b>	Avoir bénéficié de plus de 60 semaines de prestations régulières  ET  avoir établi au moins trois périodes de prestations durant les 5 dernières années	<b>Semaines 1 à 6</b>	
		80 % du salaire de référence antérieur	Emploi <b>semblable</b> à l'emploi habituel
	<b>Après 6 semaines</b>		
	70 % du salaire de référence antérieur	<b>N'importe quel travail</b> pour lequel il est qualifié	

**8** *Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. (1996), ch.23, 27 (2) b.

**Travailleurs de longue date.** Les travailleurs de longue date sont ceux qu'on pourrait définir, selon la vision conservatrice, comme étant les « bons chômeurs » puisqu'ils ont longtemps cotisé au régime d'assurance-chômage et n'y ont eu recours que très peu souvent. Ce sont les chômeurs de cette catégorie qui seront le moins affectés par les changements au régime d'assurance-chômage, bien qu'ils le seront aussi. En effet, on accordera à ceux-ci plus de temps pour qu'ils se cherchent un emploi dans leur domaine et à un salaire décent. Toutefois, bien que le traitement réservé aux travailleurs de longue date sera moins pire, il reste néanmoins que ça représente un recul et une perte de droits pour ces chômeurs qui, avant que ces changements à la Loi et au Règlement aient lieu, pouvaient se permettre de refuser un emploi « (...) à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions appliqués par convention entre employeurs et employés ou, à défaut de convention, admis par les bons employeurs »<sup>8</sup> et ce, durant toute la période où ils recevaient des prestations d'assurance-chômage.

**Prestataires fréquents.** Les prestataires fréquents sont ceux qu'on pourrait appeler en vertu de la philosophie du gouvernement conservateur, les « mauvais chômeurs » soit ceux qui malheureusement vivent de la précarité d'emploi et qui font face à des périodes d'arrêt de travail. Pensons aux travailleurs saisonniers, aux travailleurs de la construction, aux employés du secteur scolaire, aux salariés d'agence de placement temporaires, et à tous ces travailleurs qui, faute d'obtenir une sécurité d'emploi, doivent enchaîner les contrats à durée déterminée et vivre plusieurs épisodes de chômage.

**Prestataires occasionnels.** Le traitement réservé à ces chômeurs est aussi problématique puisque ces derniers devront, tout comme les prestataires fréquents, accepter n'importe quel type de travail et ce, jusqu'à concurrence de 70 % du salaire antérieur. La différence, c'est qu'ils bénéficieront d'un plus grand délai avant d'en arriver là.

## PRÉCISIONS SUR LE SALAIRE

**Salaire de référence antérieur:** Cette notion renvoie au salaire de l'emploi qu'on a occupé durant le plus grand nombre d'heures dans l'année précédant une demande de prestations. Ainsi, si une personne a occupé plusieurs emplois dans une même année, le salaire qui sera pris en compte sera celui de l'emploi pour lequel elle aura travaillé le plus d'heures. Cette mesure peut être désavantageuse pour plusieurs personnes. Prenons l'exemple d'une étudiante en enseignement qui travaille comme caissière durant ses études. Une fois ses études terminées, elle se trouve un emploi comme enseignante et elle



le perd à la fin de l'année scolaire. Il est possible, dépendamment du nombre d'heures qu'elle aura travaillées dans l'un ou l'autre des postes, que le salaire de référence du prochain emploi qu'elle doit se trouver ne soit pas celui d'enseignante mais plutôt celui de caissière.

**Temps plein ou temps partiel :** On ne tient pas compte du fait qu'un emploi soit à temps plein ou à temps partiel ; ce qui semble primer, c'est le salaire horaire et non le salaire hebdomadaire et encore moins le salaire annuel. En effet, la Commission de l'assurance-emploi pourrait considérer qu'un prestataire qui aurait perdu un emploi à temps plein à devrait rechercher un emploi selon les taux de 90 %, 80 % ou 70 % du salaire horaire mais sans tenir compte du nombre d'heures de travail. Donc un prestataire devrait accepter un emploi à temps partiel si ce dernier respecte les taux.

**Exemple :** Carl est un travailleur de longue date qui a perdu son emploi de menuisier qu'il occupait 35 heures par semaine à un taux horaire de 17 \$, ce qui lui donnait un revenu annuel de 30 940 \$. Selon les nouvelles règles, il devra rechercher un emploi à 90 % de son salaire de référence antérieur ce qui veut dire un emploi offrant 15,30 \$ de l'heure, mais le nombre d'heures ne sera pas vraiment pris en considération. Ainsi, un emploi à temps partiel n'offrant que 22 heures par semaine à 15,30 \$ l'heure serait jugé convenable même si au final son revenu annuel aura été pratiquement coupé de moitié, se chiffrant maintenant à 17 503 \$.

La seule limite, c'est que si le prestataire, en acceptant un emploi, en viendrait à recevoir moins que ce qu'il reçoit en prestations d'assurance-emploi, l'emploi ne serait pas convenable.

## PRÉCISIONS SUR LE TYPE DE TRAVAIL

**Emploi dans son domaine d'activités.** Selon le *Règlement sur l'assurance-emploi*, un emploi dans son domaine d'activités réfère à n'importe quel emploi occupé dans l'année précédant la période de prestations. Ainsi, si quelqu'un a occupé plusieurs emplois, tous ces emplois sont considérés comme étant dans son domaine ce qui peut être assez désavantageux. En effet, si on reprend l'exemple de la caissière devenue enseignante, un emploi dans son domaine sera autant un emploi de caissière qu'un emploi d'enseignante. Elle devra donc orienter ses recherches vers ces deux emplois. Si par exemple, une personne désirant arrondir ses fins de mois a décidé de se prendre un deuxième emploi durant quelques semaines, et bien une fois au chômage,

9 *Règlement sur l'assurance-emploi*, article 9.003 (2)b

cette personne devra rechercher ce même type d'emploi, même s'il n'est pas du tout en lien avec son domaine d'emploi habituel.

**Emploi semblable.** La grande question qui est plutôt préoccupante est de savoir qu'est-ce réellement qu'un emploi semblable? Le Règlement sur l'assurance-emploi définit l'emploi semblable comme étant: «toute occupation pour laquelle [le prestataire] possède les compétences nécessaires et qui comporte des fonctions comparables à celles qu'il assumait pendant sa période de référence»<sup>9</sup>. Toutefois, cette définition laisse place à beaucoup d'interprétation. Si la Commission de l'assurance-emploi considère qu'un emploi disponible sur lequel vous n'avez pas postulé (ou avez refusé) était un emploi semblable, mais qu'à vos yeux ça ne l'était pas, elle vous coupera vos prestations et ce sera à vous de justifier qu'il ne s'agissait pas d'un emploi semblable et donc convenable. Pour ce faire, vous risquez de devoir passer par une révision administrative et par la suite par le nouveau Tribunal de la sécurité sociale qui, comme vous le verrez dans la deuxième partie, est dur d'accès, complexe et inéquitable.

**N'importe quel travail.** Les prestataires occasionnels et fréquents pourront être tenus d'**accepter n'importe quel emploi**, c'est-à-dire que puisque tout le monde (sauf exceptions liées à la santé) est capable de laver un plancher, et bien si un emploi de laveur de planchers chez McDonald's est disponible, le prestataire devra postuler et accepter cet emploi, peu importe s'il a une formation de soudeur ou de comptable. De plus, on précise que si à prime abord le prestataire **n'est pas qualifié pour un emploi mais que l'employeur offre une formation en milieu de travail, il se doit de postuler et d'accepter cet emploi.**

### IMPORTANT

Si un prestataire (parce qu'il n'a pas le choix selon la nouvelle définition d'emploi convenable) accepte un emploi hors de son domaine à un salaire inférieur et qu'il perd cet emploi, la Commission de l'assurance-emploi va considérer ce dernier emploi dans l'historique du chômeur. Ainsi, cet emploi qui était hors de son domaine sera maintenant considéré comme un emploi dans son domaine d'activités et le salaire associé qui était soit à 90 %, 80 % ou 70 % de son salaire antérieur pourra devenir son salaire de référence (il faudra donc qu'il recherche un emploi encore moins rémunérateur). **Bref, cette réforme met en place un processus d'appauvrissement et de dégradation de la vie professionnelle.**

## MAIS QU'EST-CE QUE TOUT CELA IMPLIQUE ?

### Le refus d'emploi convenable

Si un prestataire est conscient qu'un emploi jugé convenable (en fonction de la catégorie dans laquelle il est classé) est disponible, il doit obligatoirement postuler sur cet emploi et s'il obtient le poste, il doit l'accepter. Si le prestataire néglige de profiter d'une occasion d'obtenir un emploi convenable, la Commission de l'assurance-emploi lui imposera une exclusion allant de 7 à 12 semaines pour refus d'emploi convenable, ce qui veut dire que cette dernière cessera sur-le-champ de verser des prestations au chômeur et ce jusqu'à un maximum de 12 semaines consécutives. Après quoi, on continuera de lui verser des prestations mais ces semaines auront été perdues.

**10** Guide à l'intention des fonctionnaires de la Commission de l'assurance-emploi leur permettant de déterminer qui a droit ou non à l'assurance-emploi.

#### ATTENTION!!!

Le *Guide de détermination de l'admissibilité à l'assurance-emploi*<sup>10</sup> prévoit qu'on pourrait vous imposer une exclusion pour refus d'emploi convenable si vous informez un potentiel employeur que vous n'êtes disponibles que pour une courte période parce que vous déménagez loin, vous retournez à votre ancien emploi ou parce que vous êtes enceinte!

Aussi, le fait de dire que vous manquez d'expérience, d'hésiter au sujet de l'offre d'emploi, de demander un salaire trop élevé ou d'arriver en retard à une entrevue d'embauche pourrait être considéré comme un refus d'emploi et ainsi vous faire perdre vos prestations.

## Le système Alerte-Emploi : un outil de contrôle ?

Dans son méga projet de loi mettant en œuvre le budget fédéral, le gouvernement conservateur a prévu dépenser 21 millions de dollars sur deux ans afin de créer un système qui transmettra de l'information sur le marché du travail (par courriel ou par messages vocaux) et sur les emplois disponibles au Canada pour les chômeurs. Bien qu'en soi il n'y ait rien de mal à fournir de l'information, nous sommes inquiets que ce nouveau système soit une **façon d'exercer un contrôle et une pression supplémentaire sur les prestataires** qui risquent de devoir justifier pourquoi ils n'ont pas postulé sur un poste alors qu'ils étaient au courant de sa disponibilité. En effet, avec ce système, la Commission saura quelles offres d'emploi ont été envoyées à un prestataire. Elle pourra donc ainsi faire un suivi pour voir si le prestataire a postulé sur ces emplois et si ce n'est pas le cas, elle sera en mesure de couper les prestations du chômeur pour cause de refus d'emploi convenable. Notons que pour l'instant l'inscription au système d'Alerte-Emploi est facultative, les prestataires ne sont pas encore obligés de s'y inscrire bien que ça doit paraître plutôt mal aux yeux de la Commission de l'assurance-emploi de ne pas s'inscrire.



formesdattac

## QUI SERONT AFFECTÉS PAR CES CHANGEMENTS ?

### Travailleurs saisonniers

Les travailleurs saisonniers seront les premiers et les plus durement touchés par cette nouvelle façon de définir l'emploi convenable. De par la nature de leur travail, les travailleurs saisonniers sont contraints de recourir à l'assurance-chômage à chaque année puisque leur activité économique n'est pas continue, mais bien pour un temps précis/déterminé. On pense ici bien sûr aux travailleurs des industries de transformation des produits de la pêche, de l'industrie touristique, des travailleurs forestiers, agricoles, sylvicoles, mais également aux travailleurs de la construction ainsi qu'aux travailleurs du milieu scolaire. **Puisqu'ils ont recours à l'assurance-chômage de façon régulière, ils risquent d'être catégorisés *de facto* comme prestataires fréquents avec les conséquences que cela implique**, c'est-à-dire de devoir rechercher et accepter n'importe quel emploi à 70 % de leur salaire antérieur.

Mais ce qu'il faut prendre en compte également, c'est le fait que très souvent, surtout dans des régions plus éloignées des centres urbains, les emplois durant la saison morte ne courent pas les rues. Obligera-t-on tout de même les chômeurs à faire de la recherche d'emploi à chaque jour sans quoi on leur coupera leurs prestations ?

### Les employeurs de l'industrie saisonnière

Dans le même ordre d'idées, ce ne sont pas seulement les travailleurs saisonniers qui seront touchés par ces mesures, mais également les employeurs de l'industrie saisonnière. En effet, déjà qu'avant la réforme, ces derniers éprouvaient des difficultés quant au recrutement et à la rétention de leur personnel ; avec la réforme, le phénomène ne fera qu'empirer. Si on augmente drastiquement la pression sur les chômeurs pour qu'ils se trouvent un emploi à tout prix, ces derniers risquent de ne plus être disponibles lorsque la saison recommencera. Pour les entreprises dont l'activité économique est saisonnière, ces modifications amenées par le gouvernement conservateur pourraient signifier la **perte d'une main-d'œuvre locale expérimentée, disponible et qualifiée ainsi qu'une aggravation de leur problème de rétention et de recrutement de personnel**.

À noter, si un travailleur saisonnier a une opportunité d'emploi qui l'empêcherait de retourner à son emploi saisonnier habituel au retour de la saison, ce dernier devra prendre une décision lourde de conséquence. S'il quitte cet emploi pour retourner à son emploi et que ce faisant, Service Canada considère qu'il s'est lui-même mis plus à risque de retomber en chômage, son départ volontaire pourrait être considéré non justifié ce qui implique que toutes les heures qu'il aura accumulées seront effacées.

## Les régions

Parallèlement, et compte tenu que beaucoup d'industries saisonnières sont situées dans des régions éloignées des grands centres urbains, on vient – en attaquant l'emploi saisonnier via les réformes à l'assurance-chômage – mettre en péril la vitalité, voire la survie des régions.

Si le programme d'assurance-chômage oblige les chômeurs à accepter n'importe quel emploi à une distance d'une heure (ou plus), un bon nombre de travailleurs devront quitter leur région durant la saison morte. Si les travailleurs quittent la région, il est probable que les entreprises se retrouvent face à des pénuries de main-d'œuvre.

Ainsi, en obligeant les chômeurs à se trouver un emploi dans les plus brefs délais et ce à une distance d'une heure du lieu de résidence, on peut anticiper sans trop se tromper une migration des populations vers des régions où il y a de l'emploi, délaissant ainsi les régions économiquement défavorisées. Bref, **cette réforme remet en cause l'occupation du territoire ainsi que la vitalité et la survie des régions.**

## Les travailleurs précaires

Outre les travailleurs saisonniers, d'autres types de travailleurs doivent périodiquement recourir à l'assurance-chômage, soit ceux que l'on dit précaires. En fait, les dernières décennies ont vu exploser le travail atypique. Fini le temps où l'emploi permanent à temps plein du lundi au vendredi de 9 à 5, avec sécurité d'emploi était la norme. De plus en plus, la tendance est aux emplois à temps partiel, sur appel ou dont le contrat est à durée déterminée (pensons à la prolifération des agences de placement de personnel). Ces emplois sont généralement non-syndiqués et offrent non pas une sécurité mais plutôt une précarité d'emploi. Le travail précaire implique des épisodes de chômage plus ou moins répétés. En effet, à chaque fin d'emploi, le travailleur se retrouve en chômage jusqu'à ce qu'il se trouve un autre contrat. Ainsi, les mesures proposées par le gouvernement conservateur **fragiliseront encore davantage les travailleurs précaires**, qui se retrouveront pour la plupart classés dans la catégorie des « prestataires fréquents ».

## Les femmes

Avant même la réforme de 2012, des études démontraient que seulement une femme sur trois avait accès à des prestations d'assurance-emploi en cas de chômage. Cela s'explique par le fait que les femmes occupent en grande proportion des emplois précaires à temps partiel et qu'elles ont souvent des

allers et retours sur le marché du travail. La réforme, au lieu de corriger cette discrimination systémique, l'empire.

Ainsi, en catégorisant les chômeurs, la réforme a pour effet d'exclure de la meilleure des trois catégories (travailleurs de longue date) beaucoup de travailleuses. En effet, pour être considéré comme travailleur de longue date, il faut entre autres avoir cotisé durant sept des dix dernières années. Déjà là il y a un problème compte tenu du fait que les femmes doivent souvent quitter le marché du travail pour s'acquitter de responsabilités familiales (prendre soin des enfants ou de parents malades) ou parce qu'elles ont des congés de maternité. De fait, elles sont susceptibles de ne pas avoir cotisé les sept années requises pour bénéficier du statut de travailleuses de longue date. De plus, elles doivent, durant ces sept années, avoir cotisé l'équivalent de 30 % du maximum de la rémunération assurable. Mais **parce que les femmes gagnent des salaires moins élevés et qu'elles travaillent moins d'heures que les hommes, elles risquent de ne pas avoir versé suffisamment de cotisations pour être catégorisées comme travailleuses de longue date**. Elles seront ainsi soit prestataires fréquentes ou occasionnelles avec le traitement que ça implique.

## Les nouveaux arrivants sur le marché du travail

La situation à laquelle plusieurs femmes seront confrontées prévaut également pour les jeunes, les immigrants et les bénéficiaires de l'aide sociale. Ces derniers ont d'abord tendance à avoir de bas salaires et à occuper des emplois précaires et souvent à temps partiel (spécialement pour les jeunes). Ainsi, **ils risquent de ne pas avoir cotisé un montant suffisant pour être considérés travailleurs de longue date**. De plus, ces catégories de personnes ont en commun de ne pas avoir une longue expérience de travail ce qui fait que beaucoup d'entre eux n'auront pas cotisé les sept des dix dernières années réglementaires.

## Les provinces

Nous avons toutes les raisons de croire que beaucoup de chômeurs ne pourront satisfaire aux nouvelles exigences imposées par le gouvernement conservateur et que conséquemment, ils verront leurs prestations coupées. Mais qu'arrivera-t-il à ces chômeurs à qui on aura retiré le droit aux prestations? N'ayant plus d'argent, ces derniers **n'auront d'autre choix que de se tourner vers les programmes d'aide sociale**. En conséquence, ce sont les gouvernements des provinces qui devront fournir un revenu de soutien à ces chômeurs.

12 Guy Lacroix dans Manon Cornellier, « Emploi: changement des règles du jeu. Le gouvernement conservateur refuse de dévoiler ses intentions sur l'assurance-emploi », Le Devoir, 19 mai 2012, disponible à l'adresse: <http://www.ledevoir.com/politique/canada/350478/emploi-changement-des-regles-du-jeu>

## **QUELS SONT LES ENJEUX LIÉS À LA NOUVELLE DÉFINITION D'EMPLOI CONVENABLE ?**

Au final, ces changements représentent un recul pour TOUS les travailleurs :

### **Affecteront à la baisse les salaires et les conditions de travail de tous les travailleurs**

En obligeant les chômeurs à accepter n'importe quel emploi à plus ou moins n'importe quel salaire, on vient ici créer une pression à la baisse sur l'ensemble des salaires des travailleurs puisqu'on vient fragiliser drastiquement leur pouvoir de négociation. En effet, si on oblige les chômeurs à accepter n'importe quel emploi à un salaire de crève-faim sans quoi ils n'auront plus aucun revenu, on place ces derniers dans une situation de vulnérabilité extrême face à un employeur. **Et pourquoi un employeur offrirait de bonnes conditions de travail si les chercheurs d'emploi doivent accepter n'importe quelle jobine à des salaires non compétitifs ?**

### **Appauvriront les chômeurs**

Il arrive souvent que les employeurs désirent connaître le salaire gagné dans l'emploi précédent pour fixer le salaire d'un futur employé. Mais si l'emploi précédent est un emploi qu'un chômeur a dû accepter et qui représente 70 % de son salaire antérieur, qu'arrivera-t-il ? Selon l'économiste de l'Université Laval, Guy Lacroix, « un salaire inférieur à la moyenne est souvent interprété comme un signe qu'une personne est moins productive. Elle se fera alors offrir moins. Le stigmatisme est difficile à effacer! »<sup>12</sup> **Et si le chômeur perd ce nouvel emploi, il devra là encore rechercher un emploi à 70 % du salaire du dernier emploi (voir l'exemple *fictif* de Carole). Bref, une chance qu'il y a une loi sur le salaire minimum !**



## Stigmatisation des chômeurs

Tous les prestataires devront se plier aux nouvelles exigences en matière de recherche d'emploi. Ainsi, on peut envisager sans trop se tromper (et on l'a même constaté à plusieurs reprises) que la Commission de l'assurance-emploi **exercera un contrôle accru et plus soutenu envers les prestataires**, faisant ainsi planer l'idée que les chômeurs sont des fraudeurs paresseux qui aiment vivre aux crochets de l'État. À force de surveiller les chômeurs et d'exiger qu'ils rendent des comptes, **c'est toute l'idée du droit à des prestations qui est mise en doute**. L'assurance-chômage ne sera plus un droit conféré par le paiement de cotisations, mais deviendra un privilège. De plus, avec cette nouvelle notion d'emploi convenable et les exigences en matière de recherche d'emploi, on dirait qu'on veut punir les chômeurs de demander les prestations auxquelles ils ont droit et pour lesquelles ils ont cotisé ; comme si le fait de perdre son emploi n'était pas déjà assez éprouvant.

## Constituent une atteinte aux droits humains fondamentaux

L'article 23(1) de la *Déclaration universelle des droits de l'Homme* garantit que « toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage ». Les changements apportés à la notion d'emploi convenable portent littéralement **atteinte à la liberté de choisir son travail en plus de venir retirer aux chômeurs et chômeuses le peu qu'il leur restait de protection en cas de perte d'emploi**. Avec ces réformes, on pousse le chômeur vers n'importe quel emploi puisque tout ce que le gouvernement veut, c'est que cette personne ne soit plus un « fardeau pour la société ». Cette conception du travail à n'importe quel prix crée non seulement un climat propice aux abus des employeurs, mais elle fait passer le travail comme valeur sociale à une forme de travail forcé. Fini le temps où l'on permettait au chômeur de rechercher un emploi lié à son occupation ordinaire et offrant de bonnes conditions de travail. Au diable tes intérêts, tes valeurs, ta formation, tes compétences, ta situation ou tes aspirations ; si un emploi est vacant, il te faudra l'occuper au plus vite sous peine de voir tes prestations amputées. **Le choix est simple : soit tu crèves de faim, soit tu acceptes n'importe quel emploi**. Vive la liberté de travail !

## Entraîneront une dévaluation des compétences acquises

Le fait d'obliger les chômeurs à accepter n'importe quel emploi indépendamment de leurs intérêts et aptitudes fera également en sorte que des travailleurs se retrouveront dans des domaines n'ayant aucun rapport avec leur

## « Si vous ne prenez pas l'emploi disponible, vous n'avez pas d'assurance-emploi. »

Jason Kenney, ancien ministre de l'Immigration devenu Ministre de l'Emploi et Développement social Canada

**13** Guy Lacroix dans Manon Cornellier, «Emploi: changement des règles du jeu. Le gouvernement conservateur refuse de dévoiler ses intentions sur l'assurance-emploi», Le Devoir, 19 mai 2012, disponible à l'adresse: <http://www.ledevoir.com/politique/canada/350478/emploi-changement-des-regles-du-jeu>

**14** Josée Ladouceur dans Manon Cornellier, «Emploi: changement des règles du jeu. Le gouvernement conservateur refuse de dévoiler ses intentions sur l'assurance-emploi», Le Devoir, 19 mai 2012, disponible à l'adresse: <http://www.ledevoir.com/politique/canada/350478/emploi-changement-des-regles-du-jeu>

formation. Cela aura pour conséquence de les éloigner de leur domaine d'activités et de dévaluer leurs compétences ou diplômes, puisqu'ils auront été un certain laps de temps sans exercer leur métier. Bref, cette mesure **va à l'encontre de tout le discours sur l'importance de la formation et est totalement contre-productive, puisqu'elle a pour effet de dévaluer les compétences et la formation des travailleurs.**

### Qu'arrivera-t-il si je me trouve un emploi hors de mon domaine et que je le quitte pour revenir à mon occupation habituelle?

Si un prestataire se voit obligé d'accepter n'importe quel emploi hors de son domaine d'activité et qu'il décide de quitter cet emploi pour retourner à son métier traditionnel, on considérera qu'il s'agit là d'un départ volontaire et à moins que le prestataire réussisse à démontrer que de quitter son emploi précédent constituait la seule solution raisonnable, toutes les heures qu'il aura accumulées avant ce départ volontaire seront effacées. Il risque donc de ne pas avoir assez d'heures accumulées pour une prochaine demande de prestations.

N'oublions pas que si un prestataire déniche un emploi hors de son domaine, cet emploi restera dans son historique d'emploi, ce qui veut dire que cet emploi pourra être considéré dorénavant comme un emploi dans son domaine.

## MAIS QU'EST-CE QUI JUSTIFIE UNE TELLE RÉFORME ?

En plus des multiples conséquences négatives qu'engendreront les modifications à la notion d'emploi convenable, rien de concret ne les justifie. En effet, selon l'économiste Guy Lacroix de l'Université Laval, ces changements ne se fondent sur aucune étude récente, bref « rien dans le radar ne justifie quelque chose de pareil »<sup>13</sup>. Josée Ladouceur, économiste à la CSN, abonde dans le même sens en soutenant qu'il « n'y a rien qui démontre que les chômeurs s'éternisent sur l'assurance-emploi »<sup>14</sup>. Au contraire, seulement 24,8% des chômeurs se rendent jusqu'à la fin de leurs prestations.

De plus, on pourrait croire qu'avec une telle réforme le gouvernement cherche à couper dans ses dépenses et donc à rendre plus difficile encore l'accès à des prestations d'assurance-emploi. Mais ce n'est pas le cas puisque depuis 1990, le gouvernement fédéral ne cotise plus à l'assurance-emploi. En effet, **la caisse de l'assurance-emploi est exclusivement financée par les travailleurs et les employeurs, le gouvernement ne met plus un sou dedans.**

## **Mais pourquoi alors? Voici nos hypothèses :**

### **POUR FOURNIR AUX ENTREPRISES UNE MAIN-D'ŒUVRE DOCILE ET À BON MARCHÉ**

On l'a vu, les changements apportés à la définition d'emploi convenable vont miner le pouvoir de négociation des travailleurs et créer une pression à la baisse sur les salaires, ce qui sera très profitable aux employeurs. N'oublions pas également que depuis 1993, les chômeurs perdent leur droit aux prestations s'ils quittent volontairement leur emploi ou sont congédiés à cause de leur inconduite. Cette mesure a eu pour effet de rendre les travailleurs beaucoup moins mobiles et beaucoup plus docile et conciliants. Avec ces nouvelles mesures, on vient amplifier cette tendance.

### **POUR DES RAISONS IDÉOLOGIQUES**

Selon la droite conservatrice, les programmes sociaux tels que l'assurance-chômage créent une dépendance des citoyens envers l'État. C'est pourquoi il faut le plus vite possible et à n'importe quel prix les renvoyer au travail. Toujours selon la philosophie de droite (ou néolibérale), il faut réduire la taille de l'État, ce qui se matérialise entre autres par une dégradation des programmes sociaux qui sont de plus en plus assortis de conditions, ciblés à des clientèles particulières, tarifés et de moins en moins généreux.

De plus, on véhicule l'idée que le chômage relève de la responsabilité de l'individu. C'est de la faute de la personne si elle a perdu son emploi, c'est donc à elle de se débrouiller. Les problèmes sociaux comme le chômage sont de moins en moins analysés dans une perspective de responsabilité collective et de plus en plus dans une approche de responsabilisation individuelle. On vient ici évacuer la dimension sociale et collective de la problématique du chômage, qui considère que le chômage est un risque social auquel tous les salariés peuvent être confrontés et ce, indépendamment de leur volonté. Peut-on blâmer un travailleur qui a perdu son emploi car l'entreprise l'a remplacé par une machine? Peut-on dire que c'est de la faute d'une travailleuse si elle s'est fait congédier à cause de la crise économique?

**« Nous voulons nous assurer que les MacDonald's de ce monde n'ont pas à faire venir des travailleurs étrangers temporaires pour faire le travail que des Canadiens sur l'assurance-emploi ont les compétences de faire. »**

Diane Finley, ancienne ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences

Pour bien vendre des mesures de droite, on met de l'avant des préjugés pour que la population adhère à ces idées de couper dans la protection sociale. Ainsi, on dit haut et fort que les chômeurs sont des paresseux qui « se la coulent douce » et qu'il y a beaucoup trop d'abus (non-prouvés) de la part de méchants profiteurs.

**POUR BAISSER LES COTISATIONS DES EMPLOYEURS**

En rendant aussi contraignant le droit à l'assurance-chômage, il est clair que le nombre de prestataires risque de diminuer car plusieurs se feront couper pour ne pas avoir postulé sur tel ou tel poste. Déjà, moins d'un chômeur sur deux a droit à l'assurance-emploi. Si on ajoute à cela tous ceux qui seront exclus en raison de la nouvelle définition d'emploi convenable, le gouvernement sera tenté de répondre aux demandes des organisations patronales qui souhaitent une baisse des cotisations des employeurs. On se dirige peut-être vers un régime où ce seront uniquement les travailleurs et travailleuses qui assumeront le risque du chômage.

**POUR CESSER DE RECOURIR À DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES**

L'ancien ministre de l'Immigration devenu ministre de l'Emploi et du Développement social en 2013, Jason Kenney, l'a annoncé : il ne veut plus que le Canada fasse venir des travailleurs étrangers temporaires pour occuper des postes qui peuvent très bien être comblés par des chômeurs. Trop souvent, les emplois occupés par ces travailleurs migrants sont des emplois saisonniers, peu rémunérés et souvent très difficiles physiquement. Si on fait appel à des travailleurs de l'étranger, c'est surtout parce que les Canadiens ne sont pas intéressés par ces emplois (ou parce que les employeurs veulent des employés à rabais). Mais en modifiant la notion d'emploi convenable, on vient obliger les chômeurs à accepter *tout travail pour lequel il est qualifié*. Ainsi, le gouvernement pourra cesser de recourir aux travailleurs étrangers puisque les chômeurs n'auront pas le choix de faire la job à leur place.

### POUR FAVORISER UN DÉPLACEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE L'EST VERS L'OUEST

Les provinces de l'Ouest sont confrontées à un problème de pénurie de main-d'œuvre, alors que dans les provinces de l'Est du pays, on fait face à du chômage. Face à cette réalité, le gouvernement conservateur a trouvé une solution bien simpliste: envoyer les chômeurs de l'Est travailler dans l'Ouest! Cette volonté se constate notamment par le fait que le système Alerte-Emploi prévoit envoyer des offres d'emplois aux chômeurs en-dehors de leur province de résidence. Aussi, une disposition contenue dans le *Guide de détermination de l'admissibilité* prévoit qu'un chômeur qui est allé travailler dans une autre province et qui perd son emploi doit dorénavant effectuer des recherches d'emploi et être prêt à accepter un emploi dans les deux provinces.<sup>15</sup>

15 Commission de l'assurance-emploi, Guide de détermination de l'admissibilité – Chapitre 9, p.24.



## PARTIE II

# LES AUTRES CHANGEMENTS APPORTÉS AU RÉGIME

### 1 – LE TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE :

C'est par le biais du méga projet de loi C-38 que le gouvernement conservateur a décidé de créer un nouveau tribunal appelé Tribunal de la sécurité sociale, remplaçant ainsi les instances traditionnelles en matière d'assurance-chômage, soit les conseils arbitraux et le juge-arbitre.

Avant le 1er avril 2013, date d'entrée en fonction du nouveau tribunal, si une personne n'était pas d'accord avec une décision de la Commission de l'assurance-emploi, elle pouvait contester cette décision en faisant appel au conseil arbitral. Le conseil arbitral était un organe décisionnel composé de trois personnes, soit un représentant des travailleurs, un représentant des employeurs et un président. Le chômeur qui, par exemple, n'a pas eu droit à des prestations d'assurance-chômage pouvait défendre sa cause devant ces trois personnes qui jugeaient qui entre le prestataire et la Commission de l'assurance-emploi avait raison. Par la suite, il était possible pour les parties de contester la décision du conseil arbitral devant le juge-arbitre.

En créant le Tribunal de la sécurité sociale, le gouvernement conservateur a aboli les conseils arbitraux ainsi que les juges-arbitres. Dorénavant, ce sera la Division générale de la section de l'assurance-emploi du nouveau tribunal qui jugera les litiges en matière d'assurance-chômage et c'est à la Division d'appel de ce nouveau tribunal que pourront être contestées les décisions de la Division générale.

### **Mais qu'est-ce que ça change??**

#### **DÉCIDEUR UNIQUE**

Avec les conseils arbitraux, les décisions étaient prises par trois personnes ce qui permettait une décision plus éclairée et argumentée. Avec le Tribu-

nal de la sécurité sociale, on met fin au tripartisme et on remet le sort des chômeurs entre les mains d'une seule et unique personne.

### **RÉVISION ADMINISTRATIVE OBLIGATOIRE**

Avant, un chômeur en désaccord avec une décision de la Commission de l'assurance-emploi pouvait déposer une demande de révision à cette même commission ou aller directement en appel au conseil arbitral. Plusieurs préféreraient sauter l'étape de la révision car ils doutaient de l'impartialité de la Commission (qui, n'oublions pas, doit couper le plus de prestations possibles pour remplir ses quotas) et de l'efficacité de la demande de révision. Puisque la révision se soldait trop souvent par le maintien de la décision initiale prise par la Commission, elle ne faisait que rallonger la période avant que le chômeur ne reçoive son premier chèque puisque ensuite, il devait tout de même passer par les tribunaux. Mais dorénavant, avant de pouvoir contester une décision devant le TSS, il faudra obligatoirement que le chômeur ait passé au préalable par une demande de révision.

### **AUGMENTATION DES DÉLAIS D'ATTENTE**

L'obligation de passer par la demande de révision va inévitablement rallonger les délais avant que le chômeur obtienne une décision finale et le cas échéant, puisse toucher ses prestations. En outre, on ne sait pas encore si les quelque 39 décideurs qui seront affectés à la Section de l'assurance-emploi seront suffisants pour traiter les demandes rapidement. Durant l'année 2010-2011, 26 769 appels ont été entendus devant les conseils arbitraux dans un délai avoisinant les 30 jours<sup>16</sup>; le nouveau tribunal sera-t-il aussi efficace? Tout allongement des délais avant d'obtenir une décision finale aura des conséquences catastrophiques. Dans l'attente d'un premier chèque et sans aucune autre ressource pour subsister, les chômeurs qui viennent de perdre leur emploi seront tentés d'abandonner leur recours et de se replier sur le premier emploi venu – même si celui-ci est bien en deçà de la norme du 70 %, 80 % ou 90 % du dernier salaire imposée par le gouvernement. À noter également, la Commission et le Tribunal ne sont soumis à aucun délai pour transmettre leurs décisions aux chômeurs.

### **REJET D'APPEL ET DEMANDE DE PERMISSION**

Le Tribunal de la sécurité sociale amène avec lui une nouveauté très lourde de conséquences. Dorénavant, la Division générale de l'assurance-emploi

**16** Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC), Assurance-emploi – Rapport de contrôle et d'évaluation 2011, 2012.

Avant, quand ta demande d'assurance-chômage était refusée injustement et que tu voulais contester cette décision, un processus simple et relativement rapide existait. Maintenant ce sera l'arbitraire d'une révision administrative, suivie de l'iniquité d'un tribunal unique avec un juge seul et des délais sans fin.

pourra refuser d'entendre une cause si elle considère que le plaignant n'a pas de chance raisonnable de succès. De plus, on ne pourra contester une décision devant la Division d'appel que sur permission. Ainsi, le nouveau tribunal a maintenant le pouvoir de rejeter d'entrée de jeu un appel autrefois nécessairement présenté et entendu devant un conseil arbitral ou un juge-arbitre. Il s'agit là, d'une grave atteinte aux droits des chômeurs.

### **UNE STRUCTURE PLUS RIGIDE ET DÉSHUMANISÉE**

La structure des conseils arbitraux avait l'avantage de permettre à un chômeur – qui n'est habituellement pas représenté par un avocat – d'aller exposer son cas devant trois personnes et ce, dans un cadre plutôt souple, humain et convivial. Nous croyons que le Tribunal de la sécurité sociale constitue un pas en arrière dans ce sens-là puisque le formalisme de la nouvelle structure risque de décourager plusieurs prestataires de faire valoir leurs droits. De plus, selon les règles du TSS, il revient au membre du tribunal (« le juge ») de déterminer la façon dont il traitera un cas. D'après le règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale, on comprend que le moyen le plus usuel sera de juger « sur dossier », c'est-à-dire seulement en analysant le dossier du prestataire. Toutefois, s'il le juge nécessaire, le « juge » pourra convoquer une audience qui, selon sa volonté, pourra prendre l'une des formes suivantes: conférence téléphonique, vidéo-conférence ou en personne. Bref, tout nous porte à croire que l'audience en personne, qui était autrefois la règle, risque de devenir l'exception et cela jouera en défaveur du prestataire.

## **2 – VIRAGE TECHNOLOGIQUE**

Ça fait déjà quelques années qu'il y a une tendance au ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences (devenu ministère de l'Emploi et du Développement social depuis l'été 2013) à aller toujours plus loin vers la centralisation et l'automatisation des services à la population. Parallèlement, nous avons constaté une détérioration flagrante du service aux citoyens qu'on dirige illico presto vers Internet. Dans son projet de loi C-38, le gouvernement fédéral entend aller encore plus loin dans cette voie en permettant que les communications, la transmission de documents et les services aux citoyens se fassent par voie électronique. Mais que fait-on des personnes qui n'ont pas Internet ou qui ne sont pas en mesure d'utiliser les nouvelles technologies? Pourra-t-on encore parler à un humain? Qui répondra aux nombreuses questions des citoyens par rapport au programme très complexe d'assurance-chômage? Et que fait-on des personnes analphabètes?



### 3 – COUPURES DE POSTES DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

Ces changements au niveau technologique s'accompagneront de coupures importantes dans la fonction publique. Pourquoi conserver des travailleurs si un ordinateur peut tout faire à leur place? Mais il y a des limites à ce qu'une machine peut faire...

À l'hiver 2012, les centres de traitement des demandes d'assurance-chômage n'étaient plus capables de traiter les demandes à temps, obligeant les chômeurs à faire face à des services déficients et à des délais d'attente inhumains dans le traitement de leur demande de prestations. Au lieu d'apprendre de ses erreurs et de réaliser que de couper du personnel génère des conséquences dramatiques dans la vie des citoyens, le gouvernement conservateur continue sur sa lancée et promet d'abolir 19 200 postes de fonctionnaires d'ici 2015.

### 4 – PROJET PILOTE SUR LES GAINS ADMISSIBLES

Depuis le 5 août 2012 est entré en vigueur un nouveau projet pilote qui a supposément pour objectif d'encourager les chômeurs à travailler durant leur période de prestations en leur permettant de conserver une portion plus grande du montant de leurs prestations s'ils travaillent tout en étant en chômage. Ce nouveau projet pilote national, bien qu'il puisse être intéressant pour quelques prestataires, est désavantageux pour plusieurs dont les plus petits salariés. Ce projet pilote a remplacé le projet pilote no 17 selon lequel un prestataire pouvait conserver ses revenus de travail à hauteur de 40 % du montant de ses prestations hebdomadaires ou 75\$, selon ce qui l'avantageait le plus.

*Exemple pour un petit salarié:* Lucie reçoit des prestations d'un montant de 250\$ par semaine. Elle s'est trouvé un petit emploi à temps partiel qui lui rapporte 120\$ par semaine. En vertu de la règle du 40 %, elle pouvait gagner un montant de 100\$ sans que ses prestations ne soient coupées. Lucie perdait donc 20\$ en prestations. En vertu de la nouvelle formule, on coupera ses prestations de l'équivalent de la moitié du salaire gagné, soit 60\$. Elle recevra ainsi un paiement de 190\$ de l'assurance-chômage, **c'est-à-dire qu'elle perdra 40\$.**

À noter, ce projet pilote est censé prendre fin le 1er août 2015 à moins qu'il ne soit reconduit.

*Exemple d'une personne ayant un meilleur salaire:* Martin reçoit le montant maximum de prestations, soit 501 \$ par semaine. En travaillant à temps partiel durant sa période de chômage, il reçoit 500 \$ en revenu de travail. En vertu de la règle du 40 %, Martin pouvait gagner 200 \$ sans que ses prestations ne soient coupées; il se retrouvait donc avec un chèque de chômage de 201 \$. Avec la nouvelle règle, le chèque de Martin sera amputé de la moitié de ses gains de travail, c'est-à-dire de 250 \$. Au final, Martin **aura fait 49 \$ de plus** qu'avec la mesure antérieure.

**« Il faut s'assurer que l'assurance-emploi ne soit pas un coussin sur lequel on s'assit pendant des mois, à l'année longue, année après année. (...) Ces gens-là, qui souvent, il y en a peu, aiment mieux prendre leur bleu pour aller à la chasse qu'aller travailler. »**

Bernard Valcourt, ministre associé de la Défense nationale et ministre d'État (Agence de promotion économique du Canada atlantique) (la francophonie).

## **5 – INSTAURATION DE NOUVELLES RÈGLES QUANT AU CALCUL DU TAUX DE PRESTATIONS (14 À 22 MEILLEURES SEMAINES)**

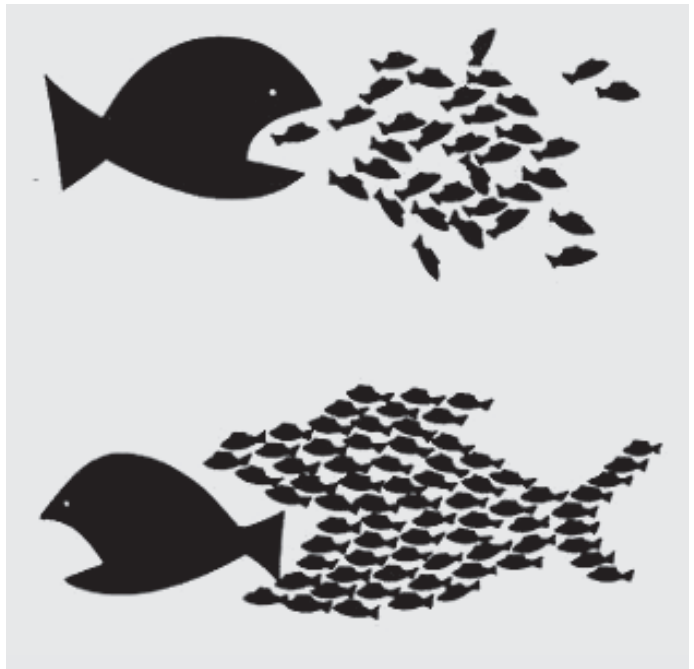
Cette nouvelle mesure s'inspire d'un projet pilote qui avait cours depuis quelques années et qui permettrait le calcul du montant de prestations sur les 14 meilleures semaines de travail au cours de l'année qui précède la cessation d'emploi. Toutefois, cette mesure n'était destinée qu'à certaines régions économiquement désavantagées (à haut taux de chômage) et ce, pour une durée limitée. Le gouvernement a décidé d'appliquer cette mesure à toutes les régions en la modifiant quelque peu.

Avec la nouvelle mesure, le calcul du taux de prestations se fera sur les 14 à 22 semaines les plus rémunératrices, en fonction du taux de chômage régional. Pour quelqu'un qui bénéficiait du projet pilote des 14 meilleures semaines, il pourrait s'agir d'une perte puisque dorénavant, ses prestations pourront être calculées sur un plus grand nombre de semaines, et non pas

seulement sur les 14 meilleures. Pour les travailleurs saisonniers qui ne travaillent qu'un nombre limité de semaines, cette modification pourrait s'avérer très désavantageuse, comparativement au projet pilote antérieur dont bénéficiaient certains d'entre eux.

## 6- NON-RECONDUCTION DU PROJET PILOTE SUR LES CINQ SEMAINES SUPPLÉMENTAIRES

Dans son dernier budget, le gouvernement conservateur n'a pas prévu reconduire le projet pilote des cinq semaines supplémentaires. Ce projet pilote permettait notamment aux travailleurs saisonniers d'éviter le trou noir, c'est-à-dire la période entre la fin des prestations et le retour au travail, période caractérisée par une absence totale de revenus. C'est donc encore une dure nouvelle pour cette catégorie de travailleurs, dont dépendent plusieurs économies régionales.



# LES GROUPES MEMBRES DU MASSE

## **Action-chômage Kamouraska Inc.**

355, avenue Bouchard, C.P. 1199  
Saint-Pascal (Québec) G0L 2R0  
(418) 492-7494  
actionchomagekamouraska@bellnet.ca

## **Action-Dignité Lanaudière**

144, rue St-Joseph  
Joliette (Québec) J6E 5C4  
(450) 756-1155  
actiondignitelandaudiere@bellnet.ca

## **Comité Chômage de l'Est de Montréal**

1691, boul. Pie-IX, local 302  
Montréal (Québec) H1V 2C3  
Téléphone: (514) 521-3283  
ccem@ccem.ca  
www.ccem.ca

## **Corporation de Défense de Droits Sociaux (CDDS) Lotbinière Inc.**

372, rue St-Joseph, local 1  
Laurier-Station (Québec) G0S 1N0  
(418) 728-4054  
cddslotbiniere@globetrotter.net  
www.cddslotbiniere.com

## **Droits Devant / Érable**

1470, rue Trudelle, bur.305  
Plessisville (Québec) G6L 3K4  
(819) 362-0066  
dde@cgocable.ca

## **Droits et obligations des sans-emploi (DOSE)**

1302, chemin Oka  
Deux-Montagnes (Québec) J7R 1M4  
(450) 473-6848  
d.o.s.e@live.ca

## **L.A.S.T.U.S.E. du Saguenay**

365, rue Ste-Anne  
Chicoutimi (Québec) G7J 2M7  
(418) 543-3350  
lastuse@bellnet.ca  
www.lastuse.ca

## **Mouvement d'action solidaire des sans-emploi des Chenaux**

44, chemin Rivière-à-Veillet  
Ste-Genève-de-Batiscan (Qc) G0X 2R0  
(819) 840-3086  
mac@stegenevieve.ca  
www.macdeschenaux.org

## **Mouvement Action-Chômage Lac-St-Jean**

275, boul. Dequen Nord, bur 33-34-35  
Alma (Québec) G8B 5N8  
(418) 662-9191  
maclsj@hotmail.com

## **Mouvement Action-Chômage de Montréal**

6839A, rue Drolet, bur. 306  
Montréal (Québec) H2S 2T1  
(514) 271-4099  
macmtl@macmtl.qc.ca  
www.macmtl.qc.ca

## **Mouvement Action-Chômage Pabok (Gaspésie)**

41, route de l'Église  
Pabos (Québec) G0C 2H0  
(418) 689-2030  
macgaspesie@globetrotter.net

## **Mouvement Action-Chômage de Trois-Rivières**

1322, rue Ste-Julie  
Trois-Rivières (Québec) G9A 1Y6  
(819) 373-1723  
mac.troisrivieres@gmail.com  
www.mactr.com

## **Mouvement des Chômeurs et Chômeuses de l'Estrie**

187, rue Laurier, local 215  
Sherbrooke (Québec) J1H 4Z4  
(819) 566-5811  
mcce@lemcce.org  
www.lemcce.org

## **Regroupement de défense des droits sociaux de Drummondville**

1665, boul. St-Joseph  
Drummondville (Québec) J2C 2G5  
(819) 472-4399  
rddsdrummond@hotmail.com  
www.rddsdrummond.net

## **Regroupement des sans-emploi de Victoriaville**

59, rue Monfette, local 210  
Victoriaville (Québec) G6P 1J8  
(819) 758-6134  
rse@rsansemploi.com