

La Loi sur l'assurance emploi

Mémoire sur le projet de loi C-2 modifiant la législation sur l'assurance emploi

**présenté par la Centrale des syndicats du
Québec (CSQ) au Comité permanent des
communes – Développement des ressources
humaines et de la condition des personnes
handicapées**

Février 2001

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	5
Mission de la CSQ.....	6
Les membres.....	7
Précarité et sécurité d'emploi	8
Un peu d'histoire.....	9
Le projet de loi C-2	12
Analyse du projet de loi C-2	13
Les femmes et le retrait préventif à la CSQ.....	16
Le projet de loi C-2 et les enseignantes et enseignants du collégial	18
Conclusion.....	20
Nos recommandations.....	21

INTRODUCTION

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ, anciennement la CEQ) est une des quatre principales organisations syndicales du Québec (avec la CSD, la CSN et la FTQ). Elle regroupe les associations et les syndicats québécois représentant du personnel salarié qui oeuvre principalement dans les secteurs de l'enseignement, de l'éducation, du loisir, de la culture, des communications, de la santé et des services sociaux, des services de garde et de la fonction publique.

Les syndicats représentant une ou plusieurs catégories de personnel se retrouvent au sein d'autant de fédérations professionnelles. La structure fédérative permet les regroupements des différentes catégories de salariées et salariés sur la base de leurs intérêts communs.

Les syndicats affiliés à la Centrale jouissent d'une grande autonomie : ils détiennent leur accréditation, contrôlent leur vie interne, possèdent et administrent leurs propres biens.

Tous les syndicats ont le droit d'être représentés directement au sein des grandes instances décisionnelles de leur fédération et de la Centrale. En outre, les membres sont fréquemment appelés à donner leur avis et à prendre des décisions sur les politiques majeures et sur le fonctionnement de leur organisation syndicale.

MISSION DE LA CSQ¹

La mission principale de la CSQ consiste à promouvoir et défendre les intérêts économiques, professionnels et sociaux des membres qu'elle représente et s'exerce dans le respect des valeurs fondamentales d'égalité, de solidarité, de justice sociale, de liberté, de démocratie et de coopération.

En vue de l'établissement d'une société plus équitable et plus démocratique, la mission de la CSQ vise aussi à :

- oeuvrer à l'amélioration des conditions de vie des travailleuses et travailleurs du Québec aux points de vue social, culturel et économique;
- oeuvrer à la défense et à l'élargissement des droits démocratiques et agir particulièrement en faveur de la généralisation des droits à la syndicalisation, à la négociation et à la liberté d'action syndicale;
- oeuvrer à la promotion et à la défense des droits sociaux en particulier le droit à l'éducation, à la santé, au travail et à des conditions de vie décentes;
- oeuvrer à la promotion et à la défense des droits des femmes.

¹ Extrait du document D10487, *Profil de la CEQ*, janvier 1997.

LES MEMBRES

La CSQ représente environ 145 000 personnes dont 18 000 sont retraitées de l'enseignement. Les autres, regroupées dans quelque 240 syndicats, travaillent en majorité dans le secteur de l'éducation, mais aussi dans des services sociaux et de santé comme on l'a vu dans l'introduction.

- Quelque 69 % des membres de la CSQ sont des femmes.
- Les salariées et salariés membres de la CSQ occupent plus de 350 titres d'emploi différents.

PRÉCARITÉ ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

Environ 30 % des personnes que nous représentons n'ont pas la sécurité d'emploi, malgré le fait que certaines ont des contrats à durée déterminée plus souvent qu'autrement, associés à une tâche partielle qui varie selon les besoins. Ces contrats ne se renouvelant pas automatiquement, ces personnes sont **en état de chômage** année après année jusqu'au jour où elles obtiennent un statut permanent.

Enfin, nous retrouvons parmi celles-ci des personnes sur appel qui travaillent occasionnellement et d'autres à temps partiel (sous contrat ou non) qui sont embauchées pour remplacer des employées et employés absents de leur travail pour diverses raisons, notamment la maladie, le retrait préventif pour cause de grossesse, la maternité et le congé parental.

UN PEU D'HISTOIRE

La Commission de l'assurance emploi du Canada présentait, le 20 décembre 1999, un rapport de contrôle et d'évaluation du nouveau régime d'assurance chômage en vigueur depuis janvier 1997.

Les auteurs de ce rapport admettent que les personnes qui occupaient, durant la période visée par l'étude (1997 à 1999 inclusivement), des emplois à temps partiel, temporaires ou saisonniers, ont eu un accès plus restreint à l'assurance chômage; il en est ainsi pour les jeunes qui arrivaient sur le marché du travail. « Les femmes sont moins portées que les hommes à travailler dans des industries saisonnières où le recours à l'assurance chômage est plus fréquent. De même, il leur arrive plus souvent que les hommes d'occuper des emplois à temps partiel et temporaires, pour lesquels l'accès à l'assurance chômage est plus restreint. » (réf. page 1).

Par ailleurs, ils reconnaissent dans ce rapport que :

- « - Un nombre croissant de jeunes arrivent sur le marché du travail pour la première fois sans aucune expérience de travail.
- Il y a un nombre croissant de gens qui sont des travailleurs autonomes. Le travail autonome représente une forme d'emploi qui n'est pas visée par l'assurance chômage. »

Dans ce rapport, on reconnaît que « Les nouvelles demandes de prestations régulières faites par des femmes ont diminué de 3,8 % en 1998-1999 et que les nouvelles demandes présentées par des jeunes, pendant cette période, ont augmenté de 3,2 %. »

On sait que la réforme de 1996, dont l'entrée en vigueur s'est faite en janvier 1997, impose aux personnes nouvellement arrivées sur le marché du travail d'avoir travaillé un minimum de 910 heures² dans les 52 semaines qui précèdent leur demande de prestations.

À ce rythme, il s'avère que nos membres qui ont un emploi précaire (ils sont près de 30 000 chez nous à la CSQ) ont de plus en plus de difficulté à rencontrer les conditions d'admissibilité exigées par la nouvelle législation.

Avant la réforme de 1997, on pouvait se « qualifier » avec à peine 300 heures ou 12 semaines de travail assurables.

Ce fameux rapport de contrôle et d'évaluation, comme on l'a dit à l'introduction, est le résultat d'une étude approfondie qui portait essentiellement sur les impacts de la

² 910 heures de travail équivalent à 26 semaines de 35 heures et, pour la personne employée à temps partiel à 50 % d'une tâche pleine dans l'enseignement, à 53 semaines à 17 heures/semaine.

réforme de 1997, étude et recherche effectuées par la Commission de l'assurance emploi du Canada.

Citons-en un extrait qui illustre bien que le but premier de cette réforme était de grossir la cagnotte de l'assurance chômage; cagnotte qui, comme on le sait, est alimentée exclusivement par les travailleuses et travailleurs ainsi que par les employeurs.

Voici cet extrait :

« Dans l'ensemble, notre analyse révèle que certains **éléments de la réforme** semblent produire les effets voulus :

- La règle de l'intensité s'est appliquée à un plus grand nombre de demandes de prestations en 1998-1999. Les prestations régulières et les prestations de pêcheurs ont été réduites de quelque 86,3 millions de dollars, soit environ 8,55 dollars par semaine par prestataire touché.
- De nombreux éléments de la réforme de l'assurance emploi visent à générer des **économies** au chapitre des prestations régulières. La réduction du montant maximal de la rémunération assurable, la nouvelle méthode de calcul des niveaux des prestations hebdomadaires, le dénominateur minimal et la réduction du taux de prestations versées aux prestataires fréquents selon la règle de l'intensité ont tous influé sur les résultats. Dans le rapport de l'an dernier, nous estimions que ces éléments de la réforme s'étaient traduits par des économies permanentes de 5 à 10 pour cent au chapitre des prestations régulières. Cette année, l'analyse porte sur les économies supplémentaires de prestations régulières consécutives à la mise en œuvre progressive du supplément familial, de la règle de l'intensité, des dispositions relatives au remboursement des prestations et du maximum de la rémunération assurable.

Les résultats révèlent que ces éléments de la réforme ont permis, à terme, de réduire les coûts de 95 millions de dollars, soit 0,94 pour cent. De plus, les employés d'enquêtes et de contrôle, partout au pays, ont pu chiffrer à 702,7 millions de dollars le montant global des économies résultant des trop-payés, des pénalités et des amendes.

En 1998-1999, 267 108 clients de l'assurance emploi sont retournés au travail, soit 46 pour cent de plus que l'an dernier. Les prestations non versées se sont chiffrées à 917,55 millions de dollars, c'est-à-dire 36 pour cent de plus que l'an dernier. Les sessions de groupe ont également produit des résultats beaucoup plus spectaculaires que l'an dernier. »

Ces chiffres ont permis de gonfler la cagnotte de l'assurance chômage de plus de 1,8 milliard de dollars, en incluant les prestations non versées en 1998-1999.

Étant donné que ces économies sont récurrentes, et si les dispositions législatives actuelles sont maintenues jusqu'en 2005, les surplus de la caisse d'assurance chômage atteindront d'ici ce temps une somme fabuleuse que nous estimons à 37 milliards de dollars.

On peut donc conclure que la réforme du régime de l'assurance emploi a été conçue pour générer des surplus qui sont utilisés à d'autres fins que celles pour lesquelles elles sont dévolues.

Lors de la dernière campagne fédérale, le gouvernement admettait, par la voix de son premier ministre, monsieur Jean Chrétien, que la réforme de 1997 avait créé plus de déboires aux travailleuses et travailleurs que de bienfaits. Les saisonniers et les personnes qui travaillent à temps partiel, donc celles et ceux qui sont les plus démunies, en furent les principales victimes.

Et c'est dans cet état d'esprit que le gouvernement déposa, tout juste avant les élections, le projet de loi C-44. Ce projet nous revient aujourd'hui, coiffé d'un nouveau titre, le projet de loi C-2. Que réserve aux travailleuses et travailleurs ce nouveau projet?

Nous tenterons de répondre à cette question dans les pages qui suivent. Nous vous invitons à les parcourir avec attention.

LE PROJET DE LOI C-2

Il faut reconnaître que le projet de loi C-2 apporte quelques assouplissements à la législation actuelle. La CSQ reconnaît notamment que la suppression de la règle de l'intensité ainsi que le plafonnement à 48 750 \$ du montant du revenu annuel, au-delà duquel un prestataire doit rembourser 30 % des prestations reçues, sont des mesures d'assouplissement qui méritent d'être soulignées.

La CSQ reconnaît, de plus, que les assouplissements à l'égard des parents qui réintègreront le marché du travail sont des mesures positives; en effet, ces personnes seront dorénavant assujetties aux conditions d'admissibilité usuelles.

La CSQ déplore cependant que le projet de loi C-2 n'apporte aucune mesure corrective aux conditions d'admissibilité applicables aux travailleuses et travailleurs nouvellement arrivés sur le marché du travail. Ces personnes devront cumuler, dans leur période de référence, au moins 910 heures assurables pour se « qualifier ». Le maintien de cette mesure est, à nos yeux, discriminatoire, car elle écarte pour plusieurs années nos membres qui ont un statut d'emploi précaire et qui viennent d'intégrer le marché du travail.

Ce groupe représente environ 10 % de nos membres actifs. Ces travailleuses et travailleurs sont tous dans la vingtaine, travaillent à temps partiel (25 % à 30 % ou 40 % d'une tâche); ils obtiennent parfois des contrats d'enseignement à la leçon (30 % ou moins d'une tâche) ou à temps partiel

Notre recommandation

Dans le souci d'alléger le sort de nos membres qui ont un statut d'emploi précaire et des travailleuses et travailleurs qui ont été exclus du bénéfice de prestations d'assurance emploi à la suite des modifications législatives en vigueur depuis janvier 1997, la Centrale des syndicats du Québec invite le gouvernement du Canada à mettre fin à cette mesure discriminatoire (910 heures assurables pour qu'une personne puisse recevoir des prestations de chômage) en introduisant dans le projet de loi C-2 une disposition en vue d'abroger cette exigence qui fait mal surtout aux jeunes travailleuses et travailleurs.

ANALYSE DU PROJET DE LOI C-2

1. Abolition de la règle d'intensité

Selon les termes du document d'information gouvernemental, « la règle d'intensité a été adoptée dans le but de dissuader les gens de recourir de façon répétée à l'assurance emploi, en réduisant le taux de prestations des prestataires fréquents. Cette règle s'est révélée inefficace... ». En effet, c'est comme si on avait cru qu'en punissant les travailleuses et travailleurs saisonniers, le travail saisonnier lui-même allait disparaître... Avec cette mesure, le taux de prestations qui est normalement de 55 % pouvait être réduit jusqu'à 50 %. Le même document constate que cette mesure « a eu une incidence punitive non intentionnelle! ». Disons simplement que le côté punitif de cette mesure était déjà évident avant même son entrée en vigueur en 1997. Il est plutôt difficile de croire que cela ait pris tout ce temps pour que quelqu'un au gouvernement s'en aperçoive! Bref, cette mesure n'aurait jamais dû voir le jour et c'est la moindre des choses de la faire disparaître. Soulignons en passant que cette modification à la loi ne permettra pas à un seul chômeur ou chômeuse de plus d'avoir droit aux prestations.

2. Modification au remboursement des prestations

Avant que la Loi sur l'assurance emploi n'entre en vigueur en 1996, une ou un prestataire ne devait rembourser des prestations (lors de sa déclaration de revenu annuelle) que lorsque son revenu dépassait 1,5 fois le maximum annuel assurable. Par exemple, en 1995, le montant maximal assurable atteignait 42 380 \$. C'est donc à partir du moment où le revenu d'une personne dépassait 63 570 \$ qu'elle devait rembourser une certaine partie des prestations qu'elle avait reçues.

En 1996, la Loi sur l'assurance emploi vient modifier cette règle; depuis lors, le montant à partir duquel les prestations doivent être remboursées est changé. Ce sera dorénavant 1,25 fois le maximum assurable, mais celui-ci est abaissé à 39 000 \$ et gelé pour 5 ans. Le montant à partir duquel des prestations doivent être remboursées passe donc de 63 570 \$ en 1995 à 48 750 \$ en 1996. On ajoute également une autre mesure punitive : c'est à partir de 39 000 \$ qu'une personne aura à rembourser des prestations si elle en touche fréquemment. On pénalise donc plus particulièrement encore les travailleuses et travailleurs précaires et saisonniers.

Est-ce que le projet de loi C-2 ramène le facteur 1,5 à partir duquel des prestations doivent être remboursées? Non, il maintient le facteur à 1,25 soit 48 750 \$, mais il abolit la mesure punitive qui obligeait les prestataires fréquents à rembourser à compter de 39 000 \$ et écarte le remboursement de prestations spéciales (maladie, maternité ou parentale). Le projet de loi C-2 ne fait qu'éliminer une partie de cette mesure qui n'aurait jamais dû exister. Le plus important est que cette mesure ne s'applique qu'aux personnes qui ont pu être admissibles aux prestations. Les six chômeuses et chômeurs sur dix qui n'ont pas droit aux prestations sont toujours exclus du régime.

3. Amélioration de l'admissibilité pour certains parents qui réintègrent le marché du travail

Depuis 1979, la Loi sur l'assurance emploi discrimine fortement les nouveaux arrivants et arrivantes sur le marché du travail. Qu'il s'agisse de jeunes qui trouvent un premier emploi à la fin de leurs études, d'immigrantes ou d'immigrants qui occupent leur premier emploi au Canada ou de femmes qui font un retour au travail après avoir passé un an ou plus auprès de leurs enfants. Dans la loi actuelle, toutes ces personnes doivent avoir travaillé au moins 910 heures pour avoir droit aux prestations ordinaires alors que pour les autres travailleuses et travailleurs, il en faut entre 420 et 700 selon le taux de chômage régional.

Cette discrimination est dénoncée depuis plusieurs années. Le projet de loi prévoit éliminer cette discrimination..., mais seulement à l'égard des parents qui reviennent sur le marché du travail après avoir reçu des prestations de maternité ou parentales dans les quatre dernières années. Et les jeunes? Et les immigrantes et immigrants? Et les femmes qui ont eu des enfants sans avoir droit aux prestations de maternité parce qu'elles n'avaient pas travaillé assez d'heures?

Au lieu d'éliminer à la source cette discrimination en appliquant la même règle d'admissibilité pour toutes et tous, soit de 420 à 700 heures, le gouvernement donne un petit bonbon à certains parents. C'est la seule mesure qui a un très léger impact sur l'admissibilité aux prestations de personnes qui sont exclues avec la loi actuelle.

4. Indexation éventuelle du maximum de la rémunération assurable

Le montant maximal de la rémunération assurable fixe à la fois le maximum de la cotisation des travailleuses et travailleurs et des employeurs, le taux de prestations maximal que peut recevoir une ou un prestataire et le montant à partir duquel une personne doit rembourser des prestations qu'elle a reçues. Avant 1996, le montant maximal assurable était déterminé par la loi et révisé à chaque année pour tenir compte des augmentations réelles de salaire perçues par l'ensemble des travailleuses et travailleurs canadiens. À partir de 1996, on gèle le maximum assurable à 39 000 \$ pour les cinq prochaines années. Comme on l'a vu précédemment, le gel de ce montant affecte un nombre grandissant de travailleuses et travailleurs qui doivent rembourser des prestations qu'elles ou qu'ils ont reçues de plein droit. De plus, le montant maximal sur lequel une travailleuse ou un travailleur paie sa cotisation à l'assurance emploi n'augmente plus, mais le taux de prestations auquel elle ou il a droit si elle ou il est en chômage n'augmente pas non plus, peu importe l'augmentation du coût de la vie; ce qui constitue un appauvrissement des chômeuses et chômeurs.

Si l'ancienne loi avait continué de s'appliquer après 1996, le montant maximal assurable serait rendu aujourd'hui à près de 45 000 \$ puisqu'il était déjà à plus de 42 000 \$ en 1995. Ce qui veut dire un taux maximal brut de prestations autour de 475 \$ par semaine au lieu de 413 \$ avec la loi actuelle. À la place, le gouvernement préfère

baisser les impôts de toutes et tous, et ce, en pourcentage, ce qui fait que celle ou celui qui gagne 100 000 \$ a droit à une plus grande baisse d'impôt que celle ou celui qui gagne 40 000 \$.

Le projet de loi C-2 prévoit une éventuelle indexation du maximum assurable lorsque le salaire moyen dans l'industrie atteindra et dépassera 39 000 \$. Quand sera-t-il indexé? On ne le sait pas. De toute façon c'est insuffisant; il faudrait l'indexer soit selon l'ancienne formule ou minimalement selon le coût de la vie, et ce, rétroactivement à compter de 1996. Encore ici, il n'y a rien dans cette mesure pour favoriser qu'un plus grand nombre de chômeuses et chômeurs aient droit aux prestations.

5. Réduction du taux de cotisation

Le projet de loi C-44 qui, rappelons-le, est mort au feuilleton, prévoyait que le taux de cotisation serait réduit de quinze cents, passant de 2,40 \$ par 100 \$ de rémunération en 2000 à 2,25 \$ en 2001. Qu'à cela ne tienne, le 1^{er} décembre, la Commission de l'assurance emploi a fixé le taux de cotisation pour 2001 à 2,25 \$.

Le gouvernement évalue cette réduction dans les cotisations qu'il perçoit à 1,2 milliard. Cela semble beaucoup, mais c'est minime dans la mesure où le régime accumule des surplus de l'ordre de 7 milliards par année depuis cinq ans. D'ailleurs, cette baisse ne représente que 1,12 \$ par semaine pour une travailleuse ou un travailleur qui gagne 39 000 \$ ou plus par an. C'est pour les employeurs que la baisse est plus visible en multipliant cette baisse par 1,4 (le taux de cotisation patronale) et par le nombre d'employées et d'employés.

S'ils avaient à choisir entre l'assurance d'avoir droit aux prestations advenant le chômage ou une baisse minime de cotisation, une grande majorité de travailleuses et travailleurs choisiraient l'assurance d'avoir droit aux prestations. En effet, avec la mondialisation et tout ce qu'elle entraîne, bon nombre de travailleuses et travailleurs sont des chômeuses et chômeurs en sursis. Il ne faut pas oublier qu'il s'agit d'une assurance sociale. La répartition du coût du régime sur le plus grand nombre (même celles et ceux qui détiennent une sécurité d'emploi à vie) permet de garder bas le coût d'un régime d'assurance contre le chômage. Encore faut-il que les cotisations qui sont prélevées sur nos salaires servent à payer des prestations aux chômeuses et chômeurs. Ce n'est plus le cas et ce ne sont pas les cotisations qui sont en faute, mais les contre-réformes gouvernementales qui ont dénaturé le régime.

LES FEMMES ET LE RETRAIT PRÉVENTIF À LA CSQ

À ces modifications concernant le projet de loi C-2, s'ajoutent deux considérations particulières dont la Loi sur l'assurance emploi devrait tenir compte, soit les femmes et le retrait préventif et les enseignantes et enseignants du collégial.

Les membres de notre organisation sont majoritairement des femmes (69 %, c'est-à-dire 75 442 femmes) dont l'âge moyen est de 40 ans. Rappelons que plusieurs d'entre elles se retrouvent dans la précarité.

1. Le retrait préventif et l'assurance emploi

Les conventions collectives qui régissent les conditions de travail de nos membres prévoient que lorsque les conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour la future mère ou pour l'enfant lors de sa naissance, ou lorsque les conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite, la mère ou la future mère bénéficie d'une affectation provisoire ou d'un retrait préventif au cours duquel cette personne reçoit des prestations en provenance de la CSST. Ces prestations n'étant pas assurables au sens de l'actuelle législation sur l'assurance emploi, ces personnes n'accumulent **aucune heure assurable** durant le retrait préventif.

Les conséquences pour les femmes en congé de maternité sont trop souvent « pénalisantes » en ce sens qu'elles ne rencontrent pas l'exigence requise pour recevoir les prestations de chômage payables pour cause de maternité.

La CSQ reconnaît, par ailleurs, que la loi C-32 sur les congés de maternité³, en assouplissant les conditions d'admissibilité, c'est-à-dire en abaissant à 600 heures le nombre d'heures travaillées requis pour recevoir des prestations de maternité et parentales plutôt que 700, est un pas dans la bonne direction; mais cette loi (C-32) ne règle pas, mais pas du tout, la non-assurabilité de la période au cours de laquelle les femmes sont en retrait préventif.

Le projet de loi C-2 est totalement muet sur la question (retrait préventif). On sait tous, par ailleurs, que la Loi sur l'assurance emploi prévoit la possibilité de prolonger la période de référence et la période de prestations dans certains cas précis, dont le retrait préventif.

Il faut aussi savoir qu'il n'y a aucune heure assurable allouée aux périodes au cours desquelles une salariée serait ou a été en retrait préventif.

Il faut aussi savoir que les indemnités en provenance de la CSST ne sont pas considérées comme étant du salaire assurable.

³ Loi C-32 (loi d'exécution du budget de l'an 2000) loi modifiant la Loi sur l'assurance emploi, est entrée en vigueur le 31 décembre 2000.

Recommandation

Nous proposons que le projet de loi C-2 apporte des modifications aux articles 8 et 10 de la loi actuelle pour faire en sorte de corriger les incongruités qui s'y trouvent. Nous suggérons que la période au cours de laquelle une salariée est en retrait préventif soit assujettie aux mêmes règles qui régissent les prestations d'assurance salaire. Rappelons que les règlements sur l'assurabilité prévoient comptabiliser (ou compter) des heures assurables pour les périodes d'absence pour cause de maladie ou d'invalidité.

LE PROJET DE LOI C-2 ET LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DU COLLÉGIAL

Le concept d'arrêt de rémunération, tel que défini dans la loi actuelle, pose des problèmes à plusieurs enseignantes et enseignants et, en particulier, à celles et ceux qui enseignent au niveau collégial. Ils ne peuvent, en pratique, recevoir des prestations de chômage au cours d'une période contractuelle qui suit immédiatement le premier contrat.

Art. 14 Arrêt de rémunération

« Un arrêt de rémunération se produit lorsque, après une période d'emploi, l'assuré est licencié ou cesse d'être au service de son employeur et se trouve à ne pas travailler pour cet employeur durant une période d'au moins sept jours consécutifs à l'égard de laquelle aucune rémunération provenant de cet emploi ne lui est payable ni attribuée. »

Procédons par un exemple

Le collège propose à un professeur deux contrats successifs à durée déterminée. Pour le premier contrat, à la session d'automne, la direction lui confie une tâche complète (100 %); pour le deuxième, à la session d'hiver, elle lui confie une tâche partielle pouvant atteindre 25 % de la tâche complète, le salaire étant évidemment ajusté à la baisse.

Le problème à corriger

Ces personnes ne peuvent se prévaloir des prestations de chômage, car elles ne rencontrent pas l'exigence prévue à l'article 14 cité précédemment, soit un arrêt de travail et de rémunération d'une durée minimale de sept jours consécutifs.

Recommandation

La CSQ propose que le projet de loi C-2 soit modifié en vue d'étendre à tous les salariés et salariées la définition d'arrêt de rémunération qu'on retrouve déjà dans la réglementation, mais qui ne s'applique qu'à une catégorie de salariés; en effet, le paragraphe 2 de l'article 14 définit ainsi l'arrêt de rémunération :

« Un arrêt de la rémunération provenant d'un emploi se produit au début de la semaine où l'assuré subit une réduction de rémunération représentant plus de 40 pour cent de sa rémunération hebdomadaire normale, du fait qu'il cesse d'exercer cet emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes : maladie, blessure, mise en quarantaine,

grossesse ou soins à donner à un ou plusieurs enfants visés au paragraphe 23 (1) de la Loi. »

Étant donné que la notion de diminution ou de baisse de la rémunération en provenance d'un emploi est déjà incluse dans la législation et, dans certaines circonstances, est assimilable à un arrêt de la rémunération, nous proposons au gouvernement de modifier la définition du concept « arrêt de rémunération », pour faire en sorte que la réduction de la rémunération de plus de 40 % soit assimilable à un arrêt de rémunération.

CONCLUSION

La caisse de l'assurance emploi affiche un surplus de 34,5 milliards accumulés essentiellement sur le dos des chômeuses et chômeurs. Dans ces circonstances, tout milite en faveur d'une amélioration notable du sort des 60 % de chômeuses et chômeurs qui sont actuellement inadmissibles aux prestations.

À défaut de procurer à toutes et à tous un emploi rémunérateur, notre société doit soutenir financièrement les chômeuses et chômeurs. Le taux de chômage est relativement bas depuis un certain temps. Malgré tout, cela représente près de 1,2 million de personnes qui ont à composer avec un manque à gagner qui les place eux et leurs familles dans une situation inadmissible.

La CSQ souhaite que la Loi sur l'assurance emploi joue pleinement son rôle afin de protéger l'ensemble des chômeuses et chômeurs. Le marché du travail a connu, dans le tumulte de la mondialisation, des contrecoups sans précédent. C'est à un renforcement du filet de sécurité sociale qu'il faut s'attaquer. Le gouvernement a la responsabilité de prendre fait et cause pour les citoyennes et citoyens les plus vulnérables. Nous ne sommes pas ici en présence d'un manque de fonds, il ne manque que la volonté politique de rétablir une loi sur l'assurance emploi à la hauteur de nos responsabilités envers l'ensemble des canadiennes et canadiens.

Nous espérons sincèrement que notre contribution saura attirer l'attention du gouvernement et le mener à bonifier de façon beaucoup plus équitable et généreuse la Loi sur l'assurance emploi.

NOS RECOMMANDATIONS

Dans le souci d'améliorer le sort de ses membres qui ont un statut d'emploi précaire et des travailleuses et travailleurs qui ont été exclus du bénéfice de prestations d'assurance emploi à la suite des modifications législatives en vigueur depuis janvier 1997, la Centrale des syndicats du Québec soumet au gouvernement les recommandations suivantes, lesquelles devraient toutes être incluses dans le projet de loi C-2.

1. Faciliter l'admission aux prestations ordinaires en abaissant le nombre d'heures requis de façon à ce qu'au moins 90 % des chômeuses et chômeurs soient admissibles aux prestations.
2. Éliminer toute discrimination à l'endroit des femmes, des jeunes et des immigrantes et immigrants en appliquant un seul critère d'admissibilité aux prestations ordinaires.
3. Augmenter le taux de prestations à 66 % du salaire assurable⁴.
4. Augmenter la durée des prestations et abolir la référence au taux régional de chômage.
5. Abolir le délai de carence de deux semaines. Nous n'avons pas besoin de l'équivalent d'un « déductible » dans une assurance sociale. La perte d'emploi est en elle-même un « sinistre » suffisant.
6. Faciliter l'admissibilité aux prestations spéciales (maternité, parentales et maladie) en réduisant le nombre d'heures à 300 (20 semaines X 15 heures = 300 heures) dans la période de référence.
7. Éliminer l'exclusion totale des prestations lors d'un départ volontaire. La jurisprudence en la matière démontre que la très grande majorité des travailleuses et travailleurs qui quittent leur emploi ont des raisons valables de le faire et qu'une exclusion de trois à cinq semaines est suffisante comme « désincitatif » au départ volontaire.
8. Indexer le maximum de la rémunération annuelle assurable à l'indice des prix à la consommation (IPC).
9. Mettre la caisse de l'assurance emploi à l'abri du gouvernement et en confier la gestion à un organisme paritaire représentant les patrons et les syndicats. Une représentation gouvernementale minoritaire pourrait y être incluse.

⁴ L'article 24 de la Loi sur l'assurance chômage en vigueur le 1^{er} janvier 1979 abaissait le taux de prestations à 60 %. Avant cette date, le taux de prestations était fixé à 66,2/3 % de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne.

10. Réduire les cotisations. Seulement si après avoir appliqué les mesures citées précédemment, le surplus dépasse le niveau de ce que serait une réserve juste pour les périodes de récession.
11. Modifier la définition du concept « arrêt de rémunération », afin qu'une réduction de la rémunération de plus de 40 % soit assimilable à un arrêt de rémunération.
12. Reformuler les articles de la loi et des règlements pour faire en sorte que toute période au cours de laquelle une salariée serait en retrait préventif serait considérée comme étant une période assurable, au même titre qu'une période d'absence pour cause de maladie ou d'invalidité.

