


UN PROGRAMME D'ASSURANCE-CHÔMAGE DU 21^e SIÈCLE

A hand is shown from the right side, reaching towards a chalk drawing on a blackboard. The drawing consists of three clouds, each with vertical dashed lines underneath representing rain. The hand is positioned as if about to touch or interact with the drawing.

ADAPTÉ AUX
RÉALITÉS NOUVELLES
ET ASSURANT DE MEILLEURES
PROTECTIONS SOCIALES

CNC

CONSEIL NATIONAL
DES CHÔMEURS ET CHÔMEUSES

NOUS MILITONS POUR UNE RÉFORME GLOBALE DU PROGRAMME D'ASSURANCE-EMPLOI, POUR UN PROGRAMME QUI PROTÈGE MIEUX LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES, ET QUI RÉPONDE MIEUX À LA DIVERSITÉ DES RÉALITÉS DU MONDE DU TRAVAIL.

Le régime d'assurance-emploi est l'un des plus importants programmes sociaux au Canada. Chaque mois, il apporte un soutien financier à des centaines de milliers de personnes qui sont temporairement sans emploi. L'autre versant de cette réalité évoque un drame humain :



En effet, pendant trop longtemps, soit entre 1990 et 2015, le régime canadien d'assurance-chômage, devenu assurance-emploi en 1996, a subi de multiples compressions qui ont grandement affecté sa mission de protection sociale et économique. Tous les gouvernements qui s'étaient succédé pendant ces 25 ans sont allés dans cette même direction, se permettant même de dégager, de façon planifiée, des surplus dans le compte d'assurance-emploi qu'ils se sont appropriés sans vergogne.

Comme mouvement de chômeur.euse.s, nous avons été engagés dans une action de protestation et de mobilisation contre ces compressions imposées au régime d'assurance-emploi, notamment contre la réforme de 2013 du gouvernement Harper. De la même façon, nous sommes engagés dans une voie cherchant une solution globale aux nombreux problèmes soulevés par le régime fédéral d'assurance-emploi. Nous avons ainsi sincèrement salué les avancées réalisées par le gouver-

nement élu à l'automne 2015. En effet, dès le début 2016, un train de nouvelles mesures venait améliorer plusieurs aspects du programme d'assurance-emploi, prenant même à contrepied non seulement la réforme si controversée du gouvernement précédent, mais aussi certains aspects de la réforme de 1996 imposée sous le gouvernement Chrétien (abolition du critère d'admissibilité fixé à 910 heures pour les nouveaux arrivants ce qui avait de nombreuses incidences sur d'autres aspects de la loi) et certaines notions historiques, comme le délai de carence de deux semaines réduit à une semaine.

Pourtant, de l'avis de plusieurs experts, les paramètres qui régissent le système canadien en font l'un des plus compliqués de tous ceux des pays de l'OCDE : de nombreuses règles et dispositions spéciales le rendent beaucoup trop complexe et difficile d'accès.

Un des aspects de la complexité et du caractère arbitraire du régime d'assurance-emploi réside dans le fait que l'admissibilité aux prestations et le niveau des prestations dépendent si fortement du taux de chômage dans la région de résidence de la personne sans emploi, d'autant plus que le découpage des régions administratives par le Ministère est souvent aléatoire et donne lieu à bon nombre d'incongruités.





En fait, **le Canada est le seul pays** où l'accès aux prestations dépend de la région de résidence du chômeur. La région de résidence détermine non seulement le nombre d'heures de travail requis pour être admissible à recevoir des prestations, elle détermine aussi le montant des prestations reçues et la durée maximale de prestations. Un autre aspect de ce caractère complexe et arbitraire se retrouve dans l'approche judiciairisée, accompagnée d'une sanction extrême (l'exclusion complète), qui s'applique lors de cessations d'emploi jugées non valides.

Plusieurs chercheurs qui ont examiné de près le régime canadien s'entendent pour recommander la suppression des normes variables d'admissibilité selon le taux de chômage régional. Le taux de chômage dans une région est un indicateur bien imparfait de la difficulté de se trouver un nouvel emploi ou des contraintes auxquelles une personne fait face à occuper un emploi à l'année.

Le taux d'emplois vacants ou encore la durée moyenne d'un épisode de chômage dans la région pourrait être de meilleurs indicateurs, quoiqu'ils soient, eux aussi, des indicateurs bien imparfaits. D'autant que, dans une même région administrative définie par le régime d'assurance-emploi, les conditions du marché du travail peuvent être très variables d'un endroit à l'autre, d'une industrie à l'autre.

Quant aux sanctions rattachées aux cessations d'emploi jugées non valides (départ volontaire et congédiement pour inconduite), il y a lieu de revoir ce système d'un autre siècle.

Le contexte économique actuel représente un moment privilégié pour repenser le régime d'assurance-emploi. Les indicateurs économiques envoient des signes positifs : relance économique, taux de chômage très bas, création d'emplois. Il n'y a pas de pression sur le régime d'assurance-emploi. Nous pouvons prendre le temps nécessaire pour réfléchir à ce programme, et chercher une solution globale aux nombreux problèmes et complexités soulevés.



LE PROGRAMME D'ASSURANCE-EMPLOI DOIT RECOUVRER SA VÉRITABLE VOCATION QUI EN EST UNE DE PROTECTION EN CAS DE CHÔMAGE.

Ce programme peut, et doit, être modernisé de façon à mieux répondre aux réalités nouvelles, celle du travail autonome par exemple, celle de la mobilité de la main-d'œuvre aussi.

C'est l'objet de la présente proposition. Nous visons un régime d'assurance-emploi sensé et équilibré, un régime qui définit bien sûr des obligations, mais qui définit aussi des droits beaucoup plus équitables et beaucoup plus respectueux de la diversité des réalités vécues dans le monde du travail.

Élargir la couverture

Afin d'établir les principes qui permettraient un accès plus équitable au programme d'assurance-emploi, il est utile d'abord de voir qui sont ceux et celles qui sont exclus du régime canadien :

1. Les salarié.e.s à temps partiel ou à contrat déterminé (temporaire et saisonnier);
2. Ceux et celles dont la raison de fin d'emploi ne rencontre pas les critères actuels de la loi;
3. Les travailleurs et travailleuses autonomes.

L'accès à l'assurance-emploi doit être redéfini de telle sorte que les travailleurs et travailleuses qui ont des régimes de travail plus atypiques et qui ont versé des cotisations au régime puissent être couverts par ce programme. Ce groupe inclut les travailleurs et travailleuses à temps partiel et ceux occupant des emplois temporaires. Enfin, un régime plus équitable prévoirait des dispositions moins discriminatoires envers les personnes qui se retrouvent en chômage pour des raisons de fin d'emploi jugées non valides en vertu de l'actuel régime.

Certaines catégories de travailleur.euse.s autonomes pourraient ainsi être couvertes sur une base obligatoire, mais assujetties à des conditions particulières visant, entre autres, la vérification d'un arrêt de rémunération.

NOUS PROPOSONS UN RÉGIME D'ASSURANCE-CHÔMAGE FONDÉ SUR UN CRITÈRE UNIQUE D'ADMISSIBILITÉ :

 **525** heures accumulées au cours de la période de référence¹

De cette façon, nous enlevons ce caractère arbitraire qui fait que les conditions locales du marché du travail, mesurées par le taux de chômage dans une région géographique donnée, sont le seul facteur considéré comme étant pertinent dans l'appréciation de la mesure dans laquelle une personne est admissible ou non aux prestations d'assurance-emploi. Nous mettons fin, aussi, à la complexité des règles entourant l'admissibilité et, surtout, nous permettons de mieux couvrir différentes catégories de travailleurs présentement mal protégés (temps partiel, temporaire, saisonnier, atypique).

À ce critère unique d'admissibilité, nous rattachons une mesure d'exception visant à déclarer « sous protection » certaines régions et catégories d'emploi. Cette mesure d'exception vise :

1. Les travailleurs et travailleuses de l'industrie saisonnière vivant dans des régions, ou sous-régions, où l'emploi saisonnier est plus élevé que la moyenne nationale;
2. Les régions aux prises avec un chômage structurel, de 10% et plus;
3. Les zones géographiques ou secteurs de travail victimes d'une catastrophe naturelle ou d'une interruption de travail assimilée à une telle situation.



Ces régions ou catégories d'emploi doivent être déclarées « protégées », établissant ainsi un critère unique d'admissibilité à

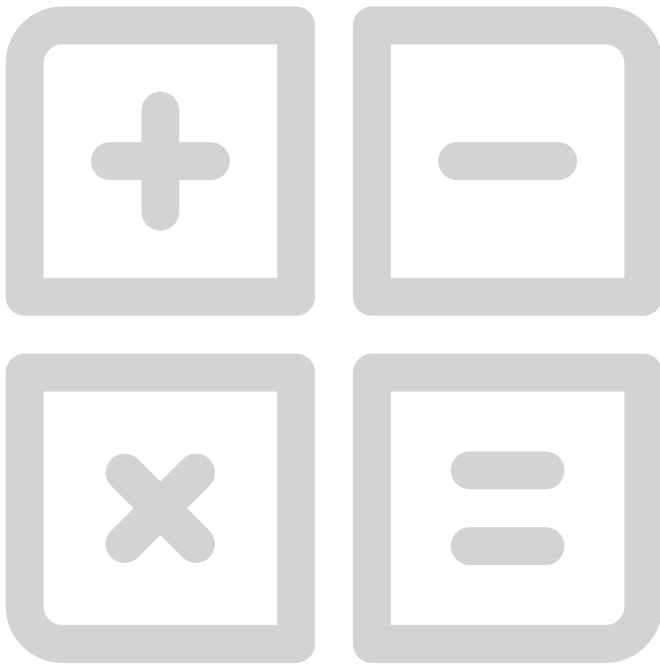
420 HEURES

TABLEAU 1 : CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ PAR PAYS

Critère unique		Bulgarie, République Tchèque, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Espagne, Slovaquie, Serbie, Turquie, Danemark, Portugal, Corée du Sud, Allemagne, Suède
Critère(s) multiple(s) et/ou variable(s)	Âge	Belgique, France, Australie
	Secteur d'activité (agricole, construction, autres)	Italie
	Revenu	Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni
	Région	Canada

Source : <https://www.cesifo-group.de/ifoHome/facts/DICE/Labour-Market/Labour-Market/Unemployment-Benefit-Schemes/Unemployment-Coverage-Source-Qualifying/fileBinary/Unemployment-Coverage-Source-Qualifying.pdf>

1. Année (52 semaines) qui précède la demande de chômage et durant laquelle il faut avoir accumulé le temps de travail nécessaire pour se qualifier aux prestations d'assurance-emploi.



Une méthode de calcul uniformisée

Actuellement, le calcul du taux de prestations se fait sur la moyenne d'un certain nombre des meilleures semaines de travail effectuées au cours de la période de référence : ce « certain nombre » étant le dénominateur (diviseur) fixé selon le taux de chômage, et les « meilleures semaines » retenues aux fins de calcul étant les meilleures semaines salariées.

**NOUS PROPOSONS QUE
CE DÉNOMINATEUR (DIVISEUR)
SOIT LE MÊME POUR TOUS**

=
15

Une exception est prévue pour les catégories identifiées à la page précédente (élargir la couverture) : un dénominateur fixé à 12.

Le taux de remplacement

Selon des comparaisons internationales², le taux moyen de prestations (taux de remplacement) se situe environ aux 2/3 du salaire. Au Canada, il est actuellement de 55%.

Nous proposons un relèvement du taux de prestations à

60% DE LA MOYENNE SALARIALE

et au

2/3 DU SALAIRE

pour les prestataires ayant des personnes à charge.



TABLEAU 2 : TAUX DE REMPLACEMENT (%) PAR PAYS

Pays	Taux de remplacement
Danemark	90%
Suède	80%
Italie	75%
Pays-Bas	75%
France	De 57% à 75%
Espagne	70%
Belgique	65%
Allemagne	60%
Autriche	55%
Canada	55%
États-Unis	50%

Source : Benoît Ourliac, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), Comparaisons internationales des régimes d'assurance chômage : quels enseignements?, mai 2017, p. 21.

2. Benoît Ourliac, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), Comparaisons internationales des régimes d'assurance chômage : quels enseignements?, mai 2017, p. 21.



La période de prestations

Actuellement, le nombre de semaines de prestations accordé, communément appelé « période de prestations », tient compte de deux facteurs : le temps de travail accumulé dans la période de référence (nombre d'heures assurables) et le taux de chômage régional.

Ce cadre établit 12 échelons de taux de chômage et 41 échelons de temps de travail (par tranche de 35 heures entre 420 et 1820 heures de travail). Cette situation entraîne de nombreuses disparités et iniquités, d'une région à une autre, d'un taux de chômage à un autre, d'un mois à un autre. Avec de tels paramètres, plusieurs sont laissés pour compte.

Il convient ici de rappeler que la durée RÉELLE moyenne des prestations au Canada est de 20,5 semaines alors que la durée maximale moyenne est de 33,7 semaines, et que 66% des prestataires (70% des saisonniers) n'épuisent pas leurs prestations³.

NOUS PROPOSONS UNE MÉTHODE PLUS SIMPLE QUI AURA LE GRAND BÉNÉFICE DE MIEUX PROTÉGER LES SALARIÉ.E.S, SOIT UNE PÉRIODE DE PRESTATIONS UNIFORMISÉE DE

35 SEMAINES

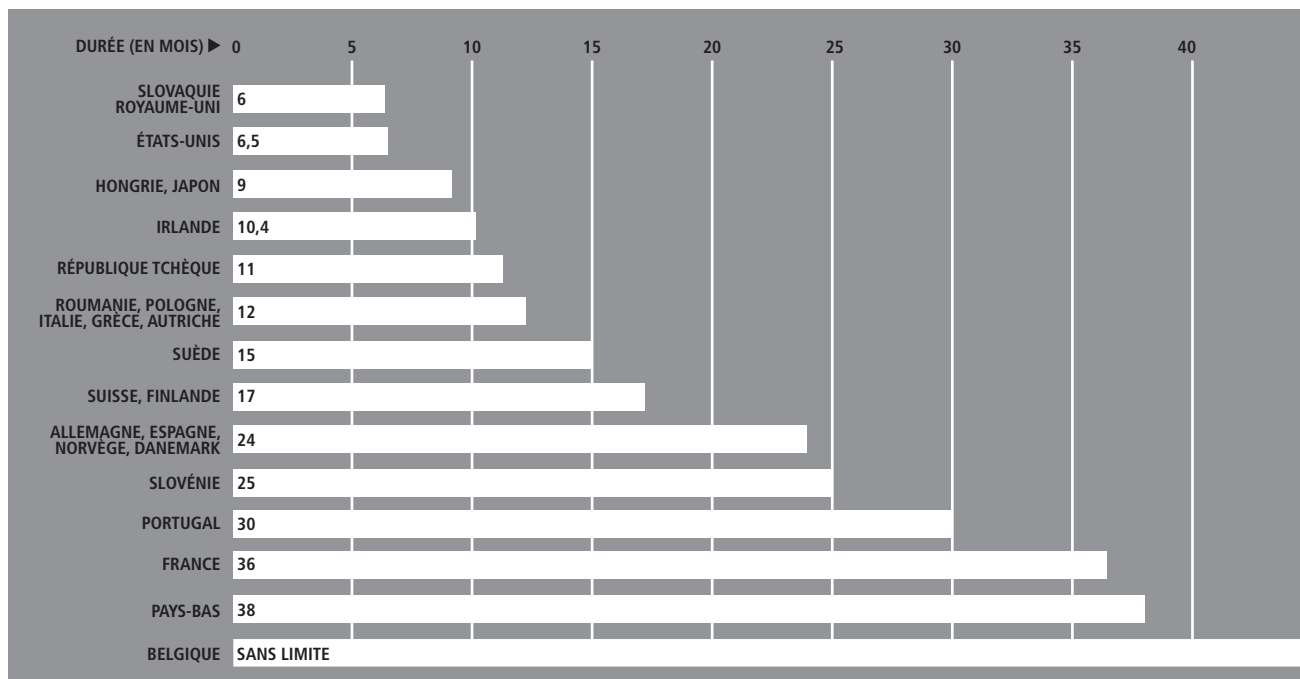
POUR TOUS ET POUR TOUTES.

Cette période de prestations sera prolongée jusqu'à

50 SEMAINES

pour les prestataires âgés de 50 ans et plus.

TABLEAU 3 : DURÉE MAXIMUM DES PRESTATIONS PAR PAYS



Source : <https://www.businessinsider.com/heres-how-long-unemployment-benefits-now-last-in-each-state-2014-1>

3. Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2016-2017, chapitre II, Partie 2 - Prestations régulières, p. 88 pour la durée réelle et maximale des prestations régulières et pp. 94-97 pour le taux d'épuisement des prestations régulières.

Prestations spéciales

Bien que le régime canadien d'assurance-chômage ait été institué en 1940 pour faire face au risque du chômage, il a par la suite évolué pour couvrir plusieurs autres contingences : maladie de courte durée, maternité, paternité, adoption, compassion, proche aidant. Aujourd'hui, ces prestations dites « spéciales » comptent pour environ 30% de l'ensemble des prestations versées au Canada (sans compter l'exception québécoise disposant de son propre régime d'assurance parentale, plus généreux et qui prélève sa propre cotisation).

Il faut bien reconnaître que ces prestations répondent aux besoins de nombreux travailleur.euse.s qui ne bénéficient pas d'un régime d'assurance collective fourni par leur employeur.

SI LA TENDANCE DE FORME D'EMPLOI PLUS INSTABLE SE POURSUIT, ON PEUT S'ATTENDRE À CE QUE LES BESOINS EN MATIÈRE D'ASSURANCE SOCIALE POUR COUVRIR CES TYPES DE CONTINGENCE SOIENT GRANDISSANTS.



À CET EFFET, NOUS PROPOSONS QUATRE MESURES :

- 1** Augmenter la période de prestations maladie à 25 semaines, avec possibilité de prolongation jusqu'à 50 semaines pour répondre aux situations de maladie grave;
- 2** Établir l'admissibilité selon les mêmes critères définis dans le cas des prestations régulières (525 heures et mesure d'exception pour les régions protégées);
- 3** Soutenir adéquatement les personnes qui sont en retour progressif au travail après une période d'incapacité au travail (présentement, la partie de la semaine non travaillée est mal couverte par l'assurance-emploi);
- 4** Accorder une période de prestations prolongée de 15 semaines à toute personne qui perd son emploi pendant un congé parental ou au cours des trois mois qui suivent son retour au travail.

TABLEAU 4 : PRESTATIONS MALADIE DES PAYS DU G7 ET DE LA RUSSIE

Pays	Durée (en semaines)	Taux de remplacement
France	156 semaines	50% (peut être complété par des indemnités complémentaires versées par l'employeur)
Royaume-Uni	Variable : Groupe 1 : 52 semaines Groupe 2 : Illimité	Montant prédéterminé selon l'âge et la capacité de regagner le marché du travail
Allemagne	78 semaines	70% (6 premières semaines à 100%)
Japon	72 semaines	66%
Italie	Variable : environ 26 à 52 semaines	Dépend de l'employé(e) et de son secteur d'activité
Russie	Limite de prestations à 415,000 RUR (17 130\$ CAD)	De 60% à 100%
Canada	15 semaines	55%
États-Unis	12 semaines	0%

Assouplir les règles relatives aux cessations d'emploi jugées non valides

Avant 1993, les départs volontaires sans motif valable de même que les cas d'inconduite étaient sanctionnés par une exclusion temporaire qui a varié dans le temps, allant jusqu'à 12 semaines. Aujourd'hui, pour être admissible à recevoir des prestations, une personne doit avoir connu une cessation d'emploi valide. Le congédiement pour inconduite ou le départ volontaire sans motif valable entraînent l'exclusion complète.

Dans le cas du départ volontaire pour un motif jugé valable, une personne doit en plus démontrer que son départ constituait « la seule solution raisonnable ».

IL EST AISÉ DE CONSTATER QUE LA POLITIQUE ACTUELLE SUSCITE BEAUCOUP D'ARBITRAIRE DANS L'ÉTUDE DES FAITS ET JUDICIAIRISE À L'EXCÈS CE PROGRAMME SOCIAL, TOUT EN PÉNALISANT BRUTALEMENT LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES.



TABLEAU 5 : PÉRIODE SANS ACCÈS À L'ASSURANCE-EMPLOI EN CAS DE DÉPART VOLONTAIRE PAR PAYS

Durée	Pays
0 à 4 semaines (incluant certaines réductions des prestations)	Autriche, Bulgarie, République Tchèque, Danemark, Lituanie, Slovaquie
5 à 9 semaines	Belgique, Chypre, Irlande, Norvège, Australie
10 à 14 semaines	Finlande, Allemagne, Hongrie, Suède, Royaume-Uni, Japon, Nouvelle-Zélande, Suisse
Plus de 14 semaines	France, Malte, Pologne
Inéligibilité à la couverture	Grèce, Pays-Bas, Portugal, Roumanie, Slovénie, Espagne, Turquie, Canada, États-Unis

Source : <https://www.cesifo-group.de/DocDL/dicereport212-db5.pdf>

4. www.cesifo-group.de/DocDL/dicereport212-db5.pdf.

CESifo : Center for Economic Studies (CES), ifo Institute, Munich Society of the Center for the Promotion of Economic Research.

VOICI CE QUE NOUS PROPOSONS :



- Revoir et actualiser la liste des motifs qui justifient un départ volontaire et abroger du texte de loi ce caractère de « seule solution raisonnable pour quitter son emploi » (article 29-c). Il faudrait aussi mieux définir la notion d'inconduite à l'emploi;
- Limiter l'exclusion pour un motif de cessation d'emploi jugée non valide au seul emploi visé, annulant ainsi l'incidence sur les autres emplois occupés antérieurement;
- Établir l'exclusion pour un motif de cessation d'emploi jugée non valide, en se fondant sur une norme internationale moyenne⁴ acceptable, soit :

ENTRE 4 ET 10 SEMAINES SELON LES CIRCONSTANCES ATTÉNUANTES.

Rappelons que le Canada fait partie du peloton des pays imposant la sanction la plus extrême, soit l'exclusion complète (référant ainsi à l'emploi mis en cause, mais aussi à tous les autres emplois précédents qui sont aussi exclus, et qui met fin le cas échéant à la période de prestations déjà établie);

- Permettre une période d'essai pour un nouvel emploi de :

15 JOURS TRAVAILLÉS LEQUEL POURRA ÊTRE QUITTÉ SANS EXCLUSION.

Abolir la règle dite de « violation »



Lorsque la Commission juge qu'un prestataire n'aurait pas dû recevoir des prestations d'assurance-emploi, elle impose le remboursement de ces prestations. Si l'acte reproché est considéré frauduleux, une pénalité monétaire (ou non monétaire) sera ajoutée. Une deuxième sanction peut s'ajouter : l'avis de violation qui impose un critère d'éligibilité rehaussée pour les deux prochaines demandes de chômage, au cours des cinq prochaines années.

NOUS PROPOSONS L'ABROGATION DE CETTE DEUXIÈME SANCTION, SOIT L'AVIS DE « VIOLATION ».

Un congé de disponibilité

Moderniser veut dire comprendre et traduire les réalités d'aujourd'hui. Nous comprenons qu'il y a un besoin réel de politiques de conciliation travail-famille. Les chômeurs sont des travailleurs et des travailleuses en situation de chômage temporaire, ils ont une famille, des proches.

UN PROGRAMME D'ASSURANCE-EMPLOI MODERNE RECONNAÎTRA UN DROIT DE DEUX SEMAINES MAXIMALES DE VACANCES PAR ANNÉE.

Ces vacances pouvant être prises à certains moments précis de l'année, et même à l'extérieur du pays : pendant l'été entre fin juin et fin août, pendant la période des Fêtes de Noël et pendant la semaine de relâche au printemps.

La rémunération en cours de prestations et la répartition de rémunération

En matière de gains de travail au cours d'une période de prestations, la règle du 50 % s'appliquera, avec :



De plus, toute répartition de la rémunération ayant effet sur une période de prestations sera calculée selon la règle du 25%.



Un système d'appel indépendant, simplifié et accessible

Le processus de révision, tel que nous le connaissons actuellement, doit être maintenu. Par contre, des changements importants doivent être apportés au Tribunal de la sécurité sociale (TSS) :

- ramener les délais de la Division générale du TSS à un mois, au lieu des 6 à 8 mois actuels OU remplacer la Division générale du TSS par une structure tripartite indépendante (Conseil arbitral);
- mettre en place une **culture de tribunaux administratifs axée sur la personne**. À ce titre, privilégier les audiences en personne et **formuler des décisions dans un langage accessible**;
- établir un processus de nomination des commissaires à l'abri de toute partisanerie, permettant de nommer des personnes de différents horizons, représentant un large éventail citoyen;
- éliminer les pouvoirs discrétionnaires qui alourdissent la machine et déléguer certaines tâches « juridiques » (ex. le traitement des ajournements) au personnel administratif;
- faire en sorte qu'il y ait un seul « dossier de chômage » entre le ministère et le TSS et le rendre accessible, de façon diligente, tant au prestataire qu'à son représentant, facilitant ainsi l'étape de la révision administrative;
- augmenter les exigences de rendement des commissaires⁵; changer le nom du TSS et décentraliser l'administration de ce dernier, actuellement uniquement situé à Ottawa; embaucher du personnel administratif, suffisant en nombre et compétent en matière juridique.



Clauses de gouvernance

De façon très claire, nous visons des **règles de gouvernance saines et transparentes**. Ainsi, le Ministère qui assure la gestion du régime et de la caisse d'assurance-emploi devra faire rapport en continu sur la façon dont il s'acquitte de sa tâche.

Il aura le mandat d'établir des taux de cotisation relativement stables pour les cinq à dix ans à venir, et devra à cette fin constituer les réserves jugées nécessaires. Ces réserves seront investies dans un fonds autonome, le gouvernement n'ayant aucun droit de regard sur le fonds ou ses investissements. Les investissements permis seront circonscrits dans la loi. Les frais d'administration du régime incomberont au régime.

Il y aura un examen annuel de l'expérience financière par un actuaire, dont le rapport sera rendu public, et revue du travail de l'actuaire par un comité de pairs. Si le montant des réserves dépasse le montant jugé nécessaire par l'actuaire, on disposera de l'excédent à la fin de l'année par le truchement d'un remboursement aux travailleurs (via les déclarations de revenus) et aux employeurs (via les remises mensuelles autrement dues par l'employeur au titre de l'assurance-emploi).

UN COMITÉ CONSULTATIF DES USAGERS SERA MIS EN PLACE AVEC LE MANDAT DE SOUMETTRE UN RAPPORT ANNUEL SUR L'EXPÉRIENCE DU RÉGIME, SA GESTION, SES DÉFIS ET LES AMÉLIORATIONS POSSIBLES. CE COMITÉ AURA ACCÈS AUX LIVRES ET PRATIQUES INTERNES SUR TOUT CE QUI TOUCHE LA GESTION DE L'ASSURANCE-EMPLOI.


5. KPMG, *Examen du Tribunal de la sécurité sociale du Canada pour Emploi et Développement social Canada*, octobre 2017. À cet égard, le rapport KPMG révèle que la Division générale du TSS est sous performante avec 120 appels annuels réglés en moyenne par commissaire.

L'assurance-emploi redevient l'assurance-chômage



En 1996, l'assurance-chômage devenait l'assurance-emploi. Plus de vingt ans plus tard, force est de constater que ce vocable n'est jamais passé dans les mœurs populaires. Pour tout le monde, l'assurance-emploi demeure l'assurance-chômage... le chômage!

Et l'institution responsable du programme doit de nouveau s'appeler la Commission d'assurance-chômage.



**TOUT LE MONDE
S'Y RETROUVERA
MIEUX ET CE SERA
MIEUX POUR
TOUT LE MONDE!**

Vous pouvez télécharger gratuitement la version numérique du **PROGRAMME D'ASSURANCE-CHÔMAGE DU 21^E SIÈCLE** en visitant le www.lecnc.com



**COMMANDEZ GRATUITEMENT
DES COPIES, EN REMPLISSANT
LE COUPON CI-DESSOUS.**

Nombre d'exemplaires :

Nom :

Si organisme, spécifiez :

Nom de la personne responsable :

Adresse :

Ville :

Province :

Code postal :



**SOUTENEZ LE TRAVAIL DU
CNC EN FAISANT UN DON**

Ci-joint un chèque au montant de _____ \$

Libellé au nom de :

Conseil national des chômeurs.chômeuses
3734, avenue du parc
Montréal (Québec) H2X 2J1

**CE DOCUMENT EXPRIME LES
PROPOSITIONS DU CONSEIL NATIONAL
DES CHÔMEURS ET CHÔMEUSES
VISANT UNE RÉFORME GLOBALE DE
L'ASSURANCE-EMPLOI.**

Lorsque nous comparons l'actuel programme d'assurance-emploi canadien aux programmes existants dans d'autres pays, nous constatons que :



LE CANADA FAIT FIGURE DE

CANCRE

Il nous relègue aux pires conditions existantes, et cela sous plusieurs aspects (critère d'admissibilité, taux de remplacement, période de prestations, sanctions rattachées aux fins d'emploi, etc.).

**NOUS PROPOSONS
UNE CHOSE SIMPLE :**

**RELEVER LE NIVEAU
DE COUVERTURE AUX
MOYENNES DES NORMES
INTERNATIONALES
ENTENDUES.**

www.lecnc.com

Conseil national des chômeurs et
chômeuses (CNC)

MEMBRES :

Action-Chômage de la Côte-Nord
actionchomagehcn@gmail.com
Tél. : 581 323-1100

Action-Chômage de Québec
info@actionchomage.org
Tél. : 418 523-7117

Chômage Action de l'Abitibi-Témiscamingue et
du Nord du Québec
info@caatnq.quebec
Tél. : 819 762-3116

Comité Chômage du Haut-Richelieu et du Suroît
info@cchr.ca
Tél. : 450 357-1162

Comité Chômage de Montréal
info@comitechomage.qc.ca
Tél. : 514 933-5915

Corporation de défense des droits sociaux
de Lotbinière
info@cddslotbiniere.com
Tél. : 418 728-4054

Mouvement Action-Chômage de Charlevoix
maccharlevoix@videotron.ca
Tél. : 418 665-3623

Mouvement Action-Chômage de
Saint-Hyacinthe
assurance-emploi@ntic.qc.ca
Tél. : 450 778-6023



CONSEIL NATIONAL
DES CHÔMEURS ET CHÔMEUSES

3734, avenue du Parc
Montréal (Québec) H2X 2J1

INFORMATION : 514 933-3764
CNC@LECNC.COM



INFOGRAPHIE : BRIGITTE BEAUDET
PHOTOS : ADOBE STOCK
AVRIL 2019

www.lecnc.com