

LE DOSSIER NOIR DE L'ASSURANCE-CHÔMAGE

ÉDITION 2024-2025





Le Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE) est un réseau québécois de groupes de défense des droits des chômeurs et chômeuses qui luttent pour la mise en place d'un régime d'assurance-chômage juste et d'accès universel. Nous croyons que toute personne en chômage doit se voir garantir un revenu de remplacement, lui assurant respect et dignité.

<https://lemasse.org/>

(514) 524-2226
masse@lemasse.org

1935, rue Cuvillier
Montréal (QC), H1W 3A4

LE DOSSIER NOIR

DE L'ASSURANCE-CHÔMAGE

ÉDITION 2024-2025

Près de dix ans après la promesse Brisée du gouvernement Trudeau de réformer l'assurance-chômage*, le programme a été colmaté par des projets pilotes et quelques ajustements, mais il demeure encore largement déficient. La protection en cas de perte d'emploi est loin d'être universelle, et ce sont des dizaines de milliers de chômeurs et de chômeuses qui en font les frais chaque année.

L'objectif de ce dossier est de brosser un portrait actuel de l'assurance-chômage, à partir des problématiques vécues par les chômeurs et les chômeuses. Les récits qui y sont présentés sont inspirés de situations réelles, rencontrées sur le terrain par les groupes de défenses des droits des chômeurs et des chômeuses à travers le Québec.

Ce qui se dégage de ces témoignages, c'est un programme d'assurance-chômage obsolète qui n'arrive pas à jouer convenablement son rôle de protection sociale en cas de perte d'emploi et une interface de service qui ne peut pas répondre adéquatement aux requêtes des prestataires. Au contraire, ce sont trop souvent les personnes les plus vulnérables qui sont laissées de côté par le régime et le programme contribue davantage à creuser les inégalités sociales qu'à les atténuer.

* Depuis 1996, la Loi sur l'assurance-chômage a été remplacée par la Loi sur l'assurance-emploi : un changement de terme qui marque la transformation idéologique d'un régime de protection sociale vers un système de régulation de la main-d'œuvre. C'est pour cette raison que nous privilégions le terme d'*assurance-chômage* à celui d'*assurance-emploi*, dans l'objectif de marquer notre dissidence face à la transformation du régime et d'insister sur la nécessité d'une protection sociale en cas de perte d'emploi qui soit juste, universelle et non-discriminatoire.

HUIT MOIS POUR TRAITER UNE DEMANDE D'ASSURANCE-CHÔMAGE

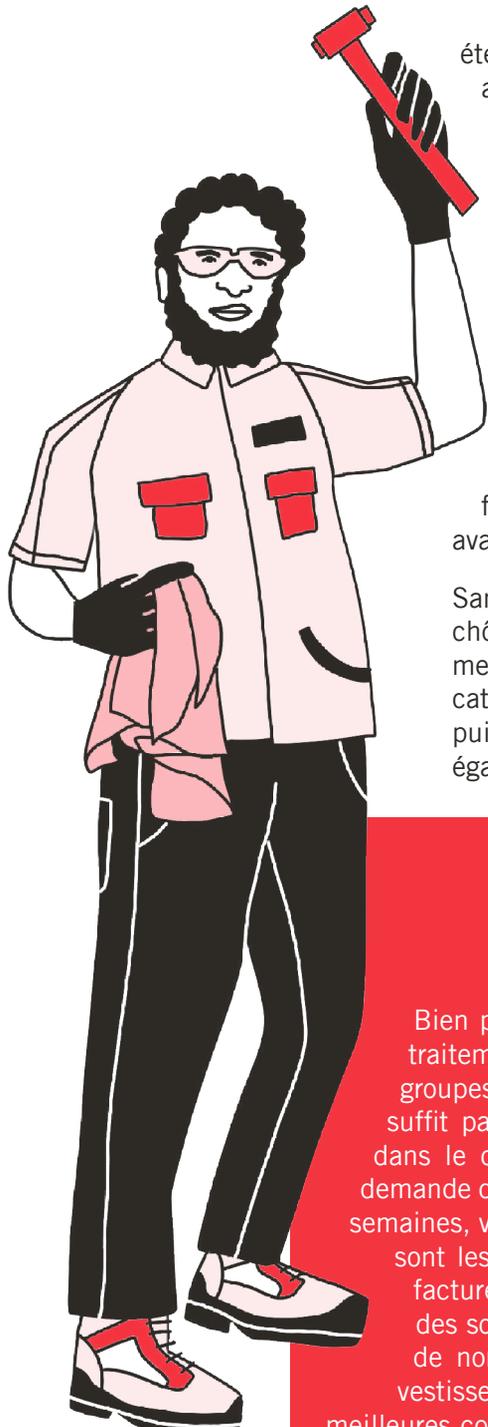
Carl travaille dans l'événementiel. En avril 2023, son employeur diminue ses heures de 38 à 15 heures par semaine. Ne pouvant subvenir à ses besoins avec une telle diminution de ses revenus, il quitte son poste pour un autre emploi à temps plein dans le même domaine. Quelques semaines plus tard, la mère de Carl tombe malade et il doit s'absenter de son travail durant deux semaines pour prendre soin d'elle. Son employeur doit le remplacer, il le congédie et indique « Départ volontaire » sur son relevé d'emploi.

Pour avoir droit à l'assurance-chômage, il doit démontrer que les raisons pour lesquelles il a quitté ses deux derniers emplois font partie des circonstances acceptées par la Loi sur l'assurance-emploi pour justifier un départ volontaire. Parmi ces circonstances on retrouve « assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat », « modification importante de ses conditions de rémunération » et « nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent ».

Quatre semaines plus tard, toujours dans l'attente du traitement de sa demande, Carl se trouve un nouvel emploi. À la fin août, un manque de travail survient et il se retrouve à nouveau sans-emploi. Carl tente de réactiver la demande d'assurance-chômage, mais tout est bloqué. Il tente à plusieurs reprises d'appeler Service Canada, les agents lui indiquent alors qu'il doit cesser de les appeler, que son dossier est en révision et qu'une note « urgent » y a été ajoutée. Au bout du rouleau, ce n'est qu'en mars 2024 que Carl contacte un groupe de défense des droits des chômeurs et des chômeuses. En insistant auprès de Service Canada, ils apprennent que le premier départ volontaire a été traité et accepté, mais que le deuxième est toujours en suspens, sans raison apparente, alors que la demande a été présentée près de 8 mois plus tôt.

UNE ERREUR DE SERVICE CANADA ET PLUS D'UN AN D'ATTENTE

Jonathan occupe un emploi saisonnier pour la même entreprise depuis plusieurs années. Il se présente en janvier 2023 dans un organisme de défense des droits des chômeurs et des chômeuses parce que sa demande d'assurance-chômage, présentée à l'automne précédent, ne débloque pas. Il est analphabète fonctionnel et a de la misère à s'y retrouver seul. En faisant quelques appels, l'organisme comprend que la demande de l'année précédente n'avait jamais



été traitée. Bien que Jonathan ait fait toutes ses déclarations, aucun paiement ne lui a été versé durant l'hiver 2021-2022. Un arrêt de paiement est inscrit au dossier, sans aucune note ou explication de la part de Service Canada. Service Canada expliquent qu'ils devront régler la demande de 2021 avant de pouvoir traiter celle de 2022.

Deux mois et demi plus tard, Jonathan revient voir l'organisme. Il a bien eu ses prestations de l'automne 2021, mais toujours rien pour la demande de l'année courante.

En communiquant à nouveau avec Service Canada, le groupe apprend que le dossier était toujours en attente. Le dossier est mis en urgence une nouvelle fois et est finalement traité en mai 2023, soit quelques semaines avant son retour au travail.

Sans l'intervention du groupe de droits des chômeurs et des chômeuses, Jonathan n'aurait peut-être jamais reçu ses versements. C'est après 18 mois d'attente et sans aucune justification pour le délai que sa demande de 2021 est traitée, puis un autre sept mois d'attente pour que celle de 2022 soit également traitée.

DES DÉLAIS DE TRAITEMENT INACCEPTABLES

Bien plus qu'un simple accroc chez Service Canada, les délais de traitement sont un véritable problème auquel sont confrontés les groupes de défense des droits des chômeurs et des chômeuses. Il suffit parfois d'un petit détail qui sorte de l'ordinaire, d'une erreur dans le dossier, ou parfois d'aucune raison apparente, pour qu'une demande d'assurance-chômage soit mise sur la glace et prenne plusieurs semaines, voire plusieurs mois, avant d'être traitée. Pendant l'attente, ce sont les prestataires qui se retrouvent sans aucun revenu, avec des factures qui continuent toutefois de s'accumuler. Il existe pourtant des solutions pour freiner ces délais de traitement, connues depuis de nombreuses années par notre gouvernement : il faut un réinvestissement massif dans les infrastructures de Service Canada, de meilleures conditions de travail pour enrayer le roulement de personnel et des formations adéquates et suffisantes pour les agent.es.

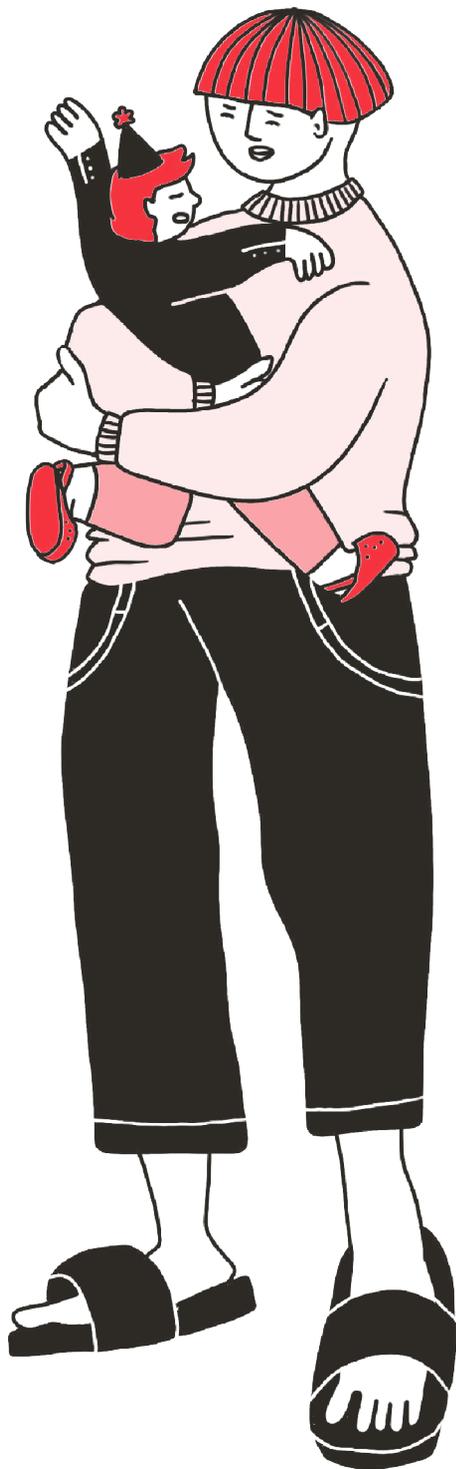
LES CONGÉS DE MATERNITÉ ET L'ASSURANCE-CHÔMAGE : UNE INCOHÉRENCE DANS LA LOI ?

Lorsque Yolanda apprend qu'elle est enceinte, elle occupe un emploi à temps plein dans un bureau de courtiers d'assurance depuis maintenant cinq ans. Elle informe son employeur et continue de travailler tout au long de sa grossesse. Elle entame son congé de maternité et ses prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) une semaine avant la naissance du bébé.

Son conjoint ayant un meilleur salaire, ils décident qu'il serait mieux qu'il prenne seulement le minimum de semaines lors de son congé parental. Comme la majorité des femmes, c'est donc Yolanda qui prend la quasi-totalité des prestations parentales.

Alors qu'il reste quatre semaines de congé parental à Yolanda, son employeur opère une restructuration de l'entreprise et supprime 13 postes. Celui de Yolanda en fait partie et elle perd son emploi.

Se retrouvant sans-emploi et sans revenu à la fin de son congé de maternité, elle fait une demande d'assurance-chômage. Alors que tous ses anciens collègues, qui ont comme elle perdu leurs emplois, ont droit aux prestations et peuvent profiter d'une protection en cas de chômage le temps de se trouver un autre travail, la demande de Yolanda est refusée. Elle a déjà dépassé le maximum de semaines de prestations prévues par la Loi, et puisque les congés de maternité ou de parentalité ne sont pas des raisons acceptées pour étendre la période de référence au-delà de 52 semaines, elle n'a pas suffisamment d'heures pour se qualifier.



UN DOSSIER DEVANT LA COUR D'APPEL FÉDÉRALE

Le Mouvement Action-Chômage de Montréal a initié un processus de contestation judiciaire en 2018 afin que les mères aient accès aux prestations régulières d'assurance-chômage si elles se retrouvent sans emploi, conformément au droit à l'égalité protégé par la *Charte canadienne des droits et libertés*.

En 2022, la division générale du Tribunal de la sécurité sociale avait donné raison aux six plaignantes et conclut dans sa décision que la Loi sur l'assurance-emploi portait atteinte au droit à l'égalité protégé par la Charte canadienne des droits et libertés. La Commission d'assurance-emploi du Canada avait alors contesté la décision devant la division d'appel du même tribunal. Cette dernière a accueilli l'appel dans un jugement rendu le 9 janvier dernier. Tout en admettant que « les femmes ayant des enfants aient moins de chances (...) d'accéder aux prestations régulières d'assurance-emploi et d'être protégées contre le risque d'une perte d'emploi », le tribunal a conclu qu'il ne s'agissait pourtant pas de discrimination.

Une demande de contrôle judiciaire a été déposée en février 2024 devant la Cour d'appel fédérale. Il s'agit d'une nouvelle étape dans le combat de six travailleuses québécoises, initié en 2018.

UNE DISPOSITION QUI PÉNALISE LES MÈRES !

Il est actuellement impossible de cumuler des prestations régulières et des prestations spéciales au-delà de 50 semaines de prestation. De plus, alors que certaines situations permettent de prolonger la période de référence utilisée pour calculer les heures travaillées pour de se qualifier à l'assurance-chômage, les congés de maternité et de parentalité n'en font pas partie. Concrètement, cela signifie que si un parent prend le maximum de semaines de congé auquel il a droit et perd son emploi durant ou peu de temps après ce congé, il n'aura pas droit à l'assurance-chômage.

Si cette règle ne semble pas directement viser les femmes, la réalité est toute autre. En effet, au Québec, les mères prennent en moyenne 45,2 semaines de prestations du RQAP, comparativement à 6,7 semaines en moyenne pour les pères. Au Canada, ce serait autour de 3000 femmes chaque année qui sont ainsi pénalisées et qui ne peuvent se pourvoir de leur droit de protection en cas de chômage. Elles se retrouvent sans emploi, avec de nouvelles responsabilités familiales et aucune prestation de chômage le temps de se retrouver un nouveau travail.

UN SEUIL D'ADMISSIBILITÉ QUI VARIE : UNE MESURE QUI PRÉCARISE LES PLUS PRÉCAIRES

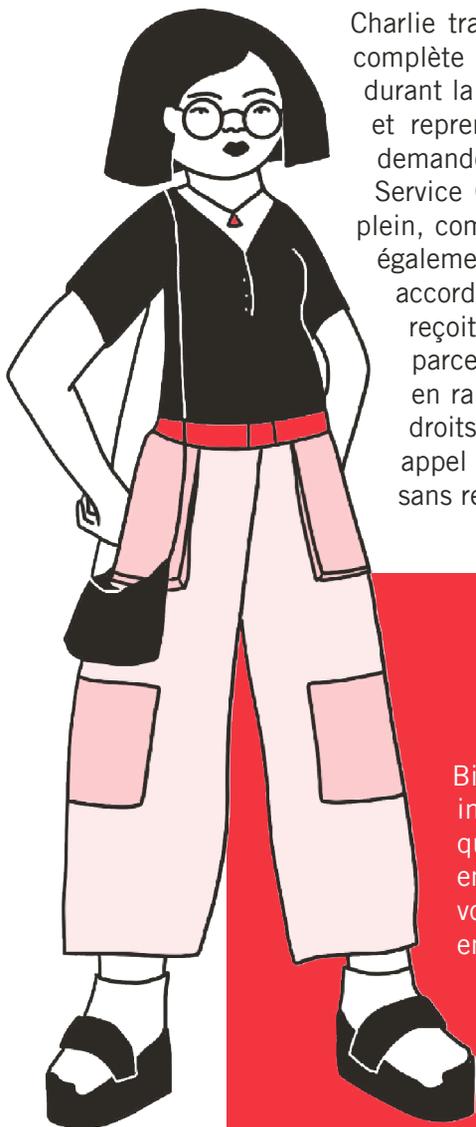
Mélissa travaille dans une pharmacie de sa région. Lors de son embauche, son employeur lui avait promis entre 30 et 35 heures de travail par semaine. Ses horaires sont instables et varient chaque semaine : elle travaille de soir, de jour, la semaine, la fin de semaine. Après un certain temps, elle constate que c'est plutôt entre 10 et 25 heures par semaines qui lui est demandé de travailler. Mélissa a un enfant en bas âge dont elle a la pleine responsabilité, et c'est à peine suffisant pour subvenir à ses besoins. Lorsqu'elle en parle avec son employeur, il lui promet qu'il va tenter de lui donner plus de quarts de travail à l'avenir, mais ce n'est presque jamais le cas.

Huit mois après avoir été engagée, l'employeur de Mélissa lui annonce qu'elle est congédiée, faute de travail. Elle fait alors une demande d'assurance-chômage qui lui sera rapidement refusée. Lorsqu'elle en parle avec le groupe de défense des droits des chômeurs et des chômeuses de sa région, on lui explique que son relevé d'emploi indique 696 heures, alors qu'il lui en faut 700 au moment de présenter sa demande pour être admissible à l'assurance-chômage. Il n'y a rien à faire. Alors qu'elle se retrouvait déjà dans une situation financière précaire avant la perte de son emploi, elle n'aura droit à aucune prestation d'ici à ce qu'elle en trouve un autre.

TRAVAILLER À TEMPS PARTIEL ET AVOIR DROIT AU CHÔMAGE MALADIE, IMPOSSIBLE ?

Carmen a 72 ans, elle travaille à temps partiel dans une petite épicerie de son quartier depuis une dizaine d'années. Elle travaille deux jours par semaine, cela lui permet de s'assurer un revenu d'appoint dont elle a besoin pour subvenir à ses besoins, sans trop la fatiguer. En se rendant au travail, Carmen glisse sur une plaque de glace et se fracture l'avant-bras. Ne pouvant travailler, elle fait une demande d'assurance-chômage maladie. Bien que Carmen ait accumulé le nombre d'heures nécessaire durant la période de référence pour se qualifier à l'assurance-chômage maladie, sa demande lui est refusée. La Commission affirme que n'eût été sa blessure, Carmen ne serait pas « disponible » pour travailler, puisque son âge et son état de santé ne lui permettent pas d'occuper un emploi à temps plein.

LES ÉTUDES ET LE DROIT À L'ASSURANCE-CHÔMAGE



Charlie travaille comme technicien.ne de recherche à l'université et complète un baccalauréat en cours du soir. Iel poursuit ses études durant la session d'été, mais son contrat avec l'université se termine et reprendra à la session d'automne. Charlie présente donc une demande d'assurance-chômage. Questionné.e par un agent de Service Canada, iel affirme être disponible pour travailler à temps plein, comme iel le faisait durant la session d'hiver. Charlie explique également à l'agent que ses études sont importantes et qu'iel y accorde beaucoup de temps. Quelques jours plus tard, Charlie reçoit une lettre de l'assurance-chômage : sa demande est refusée parce qu'iel n'est pas disponible pour travailler à temps plein, en raison de ses études. Avec l'aide d'un groupe de défense des droits des chômeurs et des chômeuses, iel porte cette décision en appel et finit par gagner gain de cause, après plusieurs semaines sans revenus.

DISCRIMINATION ET EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Bien que nulle part dans la Loi sur l'Assurance-Emploi il ne soit indiqué qu'un «emploi convenable» doit être à temps plein, et qu'il soit possible de se qualifier à l'assurance-chômage avec un emploi à temps partiel, l'assurance-chômage vous sera refusée si vous affirmez ne pouvoir travailler qu'à temps partiel, que ce soit en raison de votre âge, votre santé ou votre situation familiale.

Jusque dans les années 1990, l'admissibilité à l'assurance-chômage était calculée en fonction des semaines travaillées, plutôt qu'en fonction du nombre d'heures. La réforme de 1996 a diminué de manière draconienne l'admissibilité à l'assurance-chômage, et l'écart entre les hommes et les femmes s'est creusé. En changeant les critères d'admissibilité, les travailleurs et travailleuses à temps partiel ont été largement exclu.es de l'admissibilité au chômage, une mesure qui a affecté les femmes de manière démesurée, qui occupent encore aujourd'hui la majorité des emplois à temps partiel.

OBLIGÉE DE GARDER UN EMPLOI, MÊME S'IL MET SA SANTÉ EN JEU!

Lorsque la pandémie éclate, Sylvie décroche à un emploi de préposée à l'entretien ménager dans un hôpital de sa région. Ses tâches consistent en du nettoyage léger et elles lui conviennent parfaitement. Lorsque la crise sanitaire commence à ralentir, le poste occupé par Sylvie est aboli. Sa superviseure envoie donc Sylvie travailler à la buanderie. Elle se retrouve à devoir soulever de très lourds sacs de linge, plus lourds que ce que sa santé lui permet. Sylvie en parle à sa superviseure à plusieurs reprises. Cette dernière lui assure à chaque fois que d'autres employés seront responsables de soulever les sacs pour elle. Il n'en est pourtant rien. Après quelques semaines à se briser le dos à l'ouvrage, Sylvie quitte son emploi. L'hôpital inscrit « Départ volontaire » sur son relevé d'emploi, Sylvie n'a droit à aucune prestation d'assurance-chômage.

UN PATRON RANCUNIER : C'EST SUFFISANT POUR SE VOIR REFUSER L'ASSURANCE-CHÔMAGE

Amélie travaille dans un restaurant de service rapide sur la Rive-Sud de Montréal. Le propriétaire de la franchise est ami avec plusieurs autres propriétaires de la même chaîne. Quelques semaines après son embauche, il demande à Amélie d'aller travailler à d'autres restaurants, malgré qu'elle ait été embauchée à une seule et même succursale. Cette situation se produit de plus en plus souvent : Amélie est trimballée d'une succursale à l'autre, malgré les problèmes de transport et l'anxiété que cette situation lui cause. Après un certain moment à supporter cette situation, elle refuse : elle ne veut plus se déplacer d'une succursale à l'autre. Son patron lui dit « tu es out », et Amélie continue à recevoir les horaires de travail durant plusieurs semaines sans qu'aucun quart de travail ne lui soit assignée. Elle contacte donc son employeur pour qu'il lui verse son 4 % et produise son relevé d'emploi. Il refuse, et lui demande de faire trois quarts de travail supplémentaires avant de le faire. Ne voyant pas pourquoi elle devrait accepter une telle demande, alors que son employeur l'ignore depuis plusieurs semaines, Amélie refuse

et demande à nouveau son 4 % et son relevé d'emploi. L'employeur produit le relevé d'emploi d'Amélie et indique « Départ volontaire ».

Rancunier, l'employeur d'Amélie a tout fait pour qu'elle ne puisse pas avoir droit à l'assurance-chômage. Il aura fallu sept mois pour qu'elle puisse avoir gain de cause et que son droit à l'assurance-chômage soit reconnu, sept mois durant lesquels elle n'aura reçu aucune prestation, sept mois durant lesquels les comptes et les factures ont toutefois continué de s'accumuler.



EXCLUSIONS TOTALES ET « DÉPART VOLONTAIRE »

En 1971, les sanctions pour départ volontaire, congédiement pour inconduite et pour refus d'un emploi convenable se traduisaient par une perte maximale de trois semaines de prestations. Avec les dispositions actuelles, non seulement les travailleurs et travailleuses perdent totalement leur droit à une protection contre le chômage en cas de départ volontaire ou d'inconduite, mais perdent également l'ensemble des heures de travail accumulées de tout emploi antérieur.

Pour un.e prestataire qui déciderait d'essayer un nouvel emploi, il ou elle perdrait automatiquement ses prestations dans le cas où cet emploi ne lui conviendrait pas. Vouloir freiner les risques d'abus ne justifie en rien que soit mise à mal la liberté fondamentale des travailleurs et travailleuses de choisir un travail qui corresponde à leurs compétences et à leurs besoins.

QUELLE PROTECTION POUR LES TRAVAILLEURS.SES RACISÉ.ES ET ALLOPHONES ?

Amara est un travailleur originaire du Cambodge. Il est concierge-plongeur depuis plusieurs années dans un restaurant. Ses conditions de travail sont terribles, l'employeur est colérique, les accidents de travail sont nombreux et jamais dédommagés, tandis que les heures supplémentaires et les congés ne sont pas payés correctement.

Chaque année, Amara part un mois au Cambodge voire sa famille, ce qui est accepté par le patron, également d'origine cambodgienne, comme tous ses employé.es. Cette année, en revenant de son séjour, il se présente au restaurant et apprend qu'il n'y travaille plus. Le patron est hors de lui, car la fille d'Amara a dénoncé les conditions de travail au restaurant sur les réseaux sociaux.

Sans revenu et difficilement employable, Amara fait une demande d'assurance-chômage. Son ancien patron écrit sur le relevé d'emploi qu'Amara a démissionné. Amara tente de s'expliquer, mais peine à y arriver, ne parlant que khmer et étant analphabète. La Commission d'assurance-emploi ne comprend pas ce qu'il dit, décide de croire le patron sur parole et refuse la demande pour cause de départ volontaire non justifié.

En révision administrative, Amara n'a toujours pas accès à un.e interprète et demande de l'aide à une voisine qui l'aide de son mieux, mais n'y comprend pas grand-chose. Il cogne finalement à la porte d'un organisme qui aide les travailleurs immigrants, qui contacte à son tour un organisme de défense des droits des chômeurs et des chômeuses. Ensemble, ils préparent le dossier à l'aide d'un interprète khmer-anglais. Sept mois après sa perte d'emploi, Amara peut enfin s'exprimer clairement et raconter son histoire à quelqu'un qui l'écoute et lui accorde de la crédibilité. Et il gagne sa cause! Trop tard pour éviter un endettement profond et des mois de vache maigre, mais juste à temps pour éviter d'être évincé de son logement pour non-paiement du loyer.



DÉMISSIONNER PARCE QU'ON VIT DU RACISME AU TRAVAIL : UN CHOIX PERSONNEL ?

Dao travaille dans un magasin d'électronique depuis deux ans. Depuis plus de 6 mois, elle subit des comportements de harcèlement et des propos racistes de son employeur, le propriétaire et gérant du magasin. Ces insultes ne sont jamais dirigées directement contre elle, mais l'employeur fait systématiquement des commentaires lorsqu'un client asiatique rentre dans le magasin.

Dao ressent ce climat de violence et veut quitter. Elle a tenté de parler une fois à son employeur de son attitude raciste, mais il ne veut rien entendre. Depuis cette conversation, il change constamment ses tâches et lui reproche une chose et son contraire. Elle est épuisée. En plus d'être surveillée et insultée, elle ne comprend plus quelles sont ses tâches. Après quelques semaines à chercher sans succès un autre travail, elle se résout à démissionner sans avoir sécurisé un nouvel emploi, car elle n'en peut plus.

Elle fait une demande d'assurance-chômage qui lui sera refusée sous prétexte que quitter « n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas ». Elle est accompagnée en révision administrative par un groupe de défense des droits des chômeurs et des chômeuses. La Commission appelle l'employeur pour avoir sa version : il répond simplement qu'il n'est pas raciste. Il n'est pas questionné sur les autres éléments. La Commission le croit sur parole. Dao perd à nouveau, la Commission d'assurance-emploi jugeant qu'elle aurait dû endurer plus longtemps et qu'elle « n'a pas à faire porter à l'ensemble des contribuables le fardeau financier de son choix personnel de démissionner ».

RACISME ET DISCRIMINATION

Il est difficile pour un travailleur ou une travailleuse qui quitte « volontairement » son emploi à la suite d'une situation discriminatoire de prouver qu'il s'agissait de « la seule solution raisonnable ». Ainsi, le régime crée une grande situation d'insécurité pour les travailleurs et travailleuses racisé.es qui vivent du harcèlement dans leur milieu de travail, puisqu'ils et elles devront justifier leur départ volontaire afin d'obtenir des prestations. Ces travailleurs et ces travailleuses risquent donc de subir une plus grande dépendance envers l'assurance-chômage. Or, force est de constater que, dans son état actuel, le régime ne réussit pas à offrir à ces personnes une véritable assurance, ou à couvrir leurs besoins particuliers.

TRAVAILLER DANS L'INDUSTRIE SAISONNIÈRE : UN CYCLE D'ENDETTEMENT

Nathalie habite sur la Côte-Nord, où elle occupe un emploi saisonnier depuis une trentaine d'années. Dans sa région, c'est près de la moitié des postes qui sont saisonniers, des postes occupés en très grande majorité par des femmes. Elle travaille normalement de 24 à 26 semaines, ce qui lui permet la plupart du temps de se qualifier à l'assurance-chômage lorsque la saison se termine. Elle arrive même à « faire le tour », c'est-à-dire recevoir des prestations jusqu'au début de la prochaine saison.

Ce n'était pas le cas cette année. En raison du bas taux de chômage de sa région et de la manière dont les prestations sont calculées, ses 24 semaines de travail n'ont réussi à la qualifier que pour 18 semaines d'assurance-chômage, en plus des cinq semaines auxquelles elle a droit en vertu d'un projet pilote. À la fin de ses prestations, Nathalie s'est retrouvée dans le « trou noir », une période durant laquelle elle n'a reçu aucun revenu pendant six semaines.

Il lui faut toutefois continuer de payer l'épicerie, les paiements de l'hypothèque et de la voiture, et tout le reste. L'hiver elle a l'habitude de s'endetter, même sans le trou noir. Ensuite, la saison recommence et Nathalie paie ses dettes comme elle peut en s'efforçant d'accumuler le plus d'heures possible durant la saison de travail : elle use sa santé pour éviter de perdre des heures, elle évite de se soigner et repousse les rendez-vous médicaux à l'hiver.

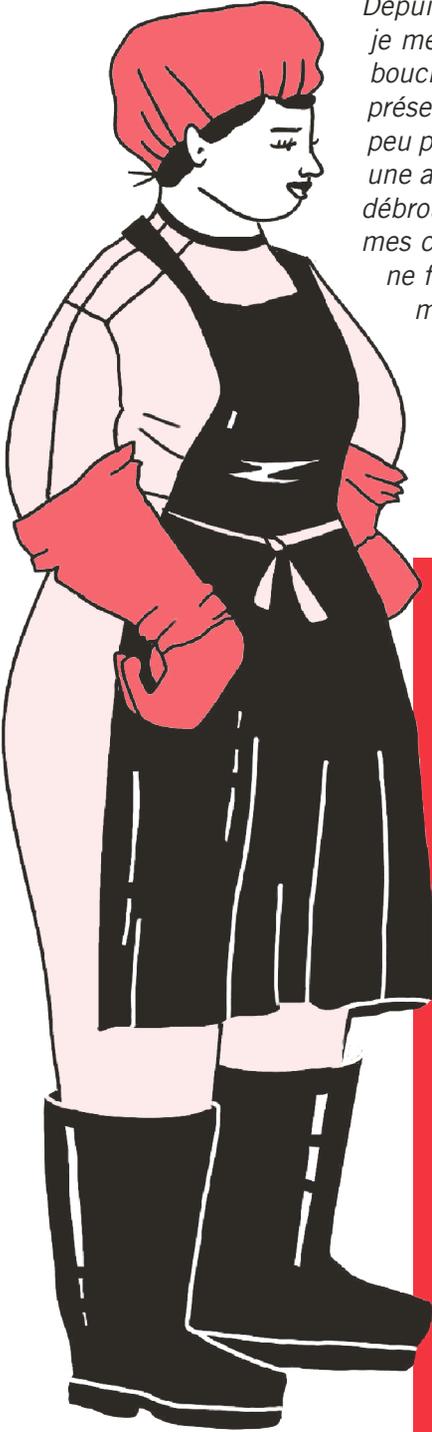
CINQ CESSATIONS D'EMPLOI ET CE N'EST ENCORE PAS ASSEZ POUR ÉVITER LE TROU NOIR

Étant native de Tadoussac, j'ai toujours entendu parler de l'assurance-emploi. Étant dans un village qui vit majoritairement de l'industrie saisonnière, ça n'a pas vraiment le choix. J'ai toujours vu mes parents calculer leurs nombres d'heures et de semaines travaillées.

Depuis presque 20 ans, c'est ma réalité aussi. Je passe tous mes étés à calculer mon nombre d'heures travaillées. J'ai tu faite 20 semaines? Est-ce que j'ai économisé assez pour compenser les semaines qui vont me manquer à la fin de l'hiver? Je ne sais pas si c'est moi, mais on dirait que plus ça va et plus c'est difficile.

Depuis 3 ans j'ai la chance de travailler à temps partiel l'hiver, je me suis dit «yes, fini le trou noir, je vais faire des heures». Je bouche des trous un peu partout. Cette année, en octobre, j'ai présenté cinq cessations d'emploi pour ma demande. J'accepte à peu près tout ce qu'on m'offre. Le matin à une place, l'après-midi à une autre. Je suis chanceuse, je suis encore jeune et quand même débrouillarde, ce n'est pas le cas de tout le monde. Mais malgré mes cinq cessations, mes 1017 heures de travail dans l'année, je ne fais pas le «tour». À la mi-mars : trou noir. Même chose pour mon conjoint qui a fait prêt de 900 h.

On fait quoi?



L'INDUSTRIE SAISONNIÈRE : UNE RÉALITÉ IGNORÉE PAR LA LOI SUR L'ASSURANCE-EMPLOI

L'industrie saisonnière constitue une réalité inhérente à l'économie canadienne, alors que la saisonnalité de l'emploi est un trait caractéristique de certaines industries spécifiques (foresterie, agriculture, tourisme, etc.). On estime que dans certaines régions, plus du tiers des emplois disponibles sont des emplois saisonniers. Le régime d'assurance-chômage peine toujours à s'adapter à cette réalité : année après année, des milliers de travailleurs et de travailleuses sont confrontés au «trou noir de l'assurance-emploi».

Alors que plusieurs travailleurs et travailleuses reprennent le même emploi saisonnier année après année, le nombre d'heures nécessaire pour se qualifier à l'assurance-chômage et le nombre de semaines de prestations auxquels ils ont droit varient en fonction du taux de chômage régional. La question de l'industrie saisonnière témoigne d'une incongruité dans la Loi que les différents projets pilotes adoptés dans les dernières années par le gouvernement n'arrivent pas à réparer.



Depuis 1999, le MASSE et ses groupes membres luttent pour la mise en place d'un régime d'assurance-chômage accessible, juste, universel et non-discriminatoire.

En ce sens, le MASSE revendique :

- *Un seuil d'admissibilité unique de 350 heures ou de 13 semaines travaillées pour se qualifier aux prestations*
- *Un taux de prestations d'au moins 70 % basé sur les 12 meilleures semaines travaillées*
- *Un plancher minimum de 35 semaines de prestations*
- *Accéder aux prestations régulières sans égard aux prestations de maternité, parentales ou de paternité qui ont été versées*
- *L'abolition des exclusions totales au régime d'assurance-emploi*

Le MASSE rassemble 17 organismes de défense des droits des chômeurs et des chômeuses

Action-Chômage Côte-Nord

456b, Rue Principale, CP 126
Portneuf-sur-Mer, Québec, G0T 1P0
581-323-1100 · info@actionchomagecn.com

Action-Chômage Kamouraska Inc.

355, avenue Bouchard, C.P. 1199
St-Pascal, Québec, G0L 3Y0
418-492-7494 · aide_assurance-emploi@a-c-k.org

Action Dignité Lanaudière

144, rue St-Joseph
Joliette, Québec, J6E 5C4
450-756-1155 · droits@actiondignite.com

Action Populaire Rimouski-Neigette

180, Rue de l'Évêché O., local 96
Rimouski, Québec, G5L 4H9
418-723-6306 · actionpopulairemn@gmail.com

Aide et Soutien aux Travailleuses et Travailleurs des Secteurs Saisonniers

377, Chemin Principal
Petit-Paquetville, Nouveau-Brunswick, E8R 1G5
506-764-9879 · astsinc.nb@gmail.com

Association pour la défense des droits sociaux de la Rive-Sud

11, Rue Saint Édouard, #112
Lévis, Québec, G6V 6E5
418-838-4774 · coordination@addsrivesud.com

Comité Chômage de l'Est de Montréal

1935, Cuvillier
Montréal, Québec, H1W 3A4
514-521-3283 · ccem@ccem.ca

Droits Devant / Érable

1520-B, av. St-Louis
Plessisville, Québec, G6L 2M8
819-362-0066 · dde@cgocable.ca

Mouvement Action-Chômage Lac-St-Jean

275, boul. Dequen Nord, bureaux 33-34-35
Alma, Québec, G8B 5N8
418-662-9191 · info@maclsj.ca

Mouvement Action-Chômage de Montréal

6839 A, rue Drolet, bureau 306
Montréal, Québec, H2S 2T1
514-271-4099 · macmtl@macmtl.qc.ca

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

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

**Mouvement Action-Chômage Pabok inc.
(Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine)**

25 rue commerciale
Chandler, Québec, G0C 1K0
418-689-2030 · info@macgaspesie.com

**Mouvement d'Action Solidaire
des Sans-Emploi des Chenaux**

44, chemin Rivière-à-Veillet
Ste-Geneviève-de-Batiscan, Québec, G0X 2R0
819-840-3086 · masse@stegenevieve.ca

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

187, rue Laurier, local 214
Sherbrooke, Québec, J1H 4Z4
819-566-5811 · mcce@lemcce.org

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

94, chemin Jacques-Cartier E, suite 101
Chicoutimi, Québec, G7H 1Y3
418-543-3350 · lastuse@lastuse.ca

**Regroupement des sans-emploi
de Victoriaville**

95, rue St-Jean-Baptiste
Victoriaville, Québec, G6P 4E7
819-758-6134 · rse@rsansemploi.com

**Regroupement de défense
des droits sociaux Drummond**

1090, rue Lafontaine, 2e étage
Drummondville, Québec, J2B 1M9
819-472-8601 · intervention@rddsdrummond.net





<https://lemasse.org/>

(514) 524-2226
masse@lemasse.org

1935, rue Cuvillier
Montréal (QC), H1W 3A4