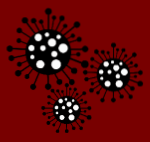
50 ANS DE LUTTES

MOUVEMENT ACTION-CHÔMAGE DE MONTRÉAL

CONSEILS PRATIQUES

aux chômeurs et chômeuses



2021-2022

À PROPOS

Le Mouvement Action-Chômage (MAC) de Montréal est un groupe de défense des droits des sans-emploi, fondé il y a 50 ans. Ses origines remontent à la Maison du chômeur, inaugurée le 1er novembre 1970 par une dizaine de résident.es du quartier Saint-Henri.

Le MAC a pour mission d'informer les chômeur.ses et travailleur.ses de leurs droits, d'organiser des activités d'éducation populaire dans une optique de transformation sociale, de représenter les chômeur.ses face à l'appareil gouvernemental et devant les tribunaux et , finalement, de revendiquer activement un meilleur régime d'assurance-chômage.

Concrètement, le MAC c'est :

- une ligne de service téléphonique à la population
- des séances d'information collectives
- la représentation face à Service Canada
- la représentation devant le Tribunal de la sécurité sociale
- la défense collective des droits et l'action politique non-partisane pour lutter contre la pauvreté

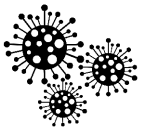
Toute personne désirant nous rencontrer pour discuter en profondeur d'un dossier doit préalablement assister à une séance d'information.

Comme tout organisme à but non lucratif, l'action du MAC repose sur le travail de ses militant.es. Il faut souligner toute l'énergie et la détermination qu'ils et elles investissent afin d'apporter un appui aux personnes qui ont recours à nos services. Encore un gros merci à tous ceux et celles qui permettent au MAC d'être ce qu'il est depuis 50 ans !

Pourquoi ce guide ?

Le guide des *Conseils pratiques aux chômeurs et chômeuses* est un outil de prévention qui vous évitera des problèmes avec la Loi, laquelle a déjà été qualifiée par la Cour d'appel fédérale comme étant « plus difficile à comprendre que la plupart des lois complexes modernes » et « d'une obscurité presque totale »[1]

De par ce guide, le MAC souhaite rendre le plus autonomes possible les citoyen.ne.s devant une machine administrative difficile à naviguer et leur faire prendre conscience qu'ils et elles ne sont pas seul.e.s face aux politiques mises de l'avant par nos gouvernements.



La présente édition des *Conseils pratiques* inclut les mesures de transitions relatives à la pandémie de coronavirus. Ces mesures améliorent l'accessibilité et la protection du régime d'assurance-chômage et sont en vigueur du 26 septembre 2021 au 24 septembre 2022.

Vous trouverez également dans ce guide des avertissements sur les pièges à éviter et les précautions à prendre.

Finalement, notre guide présente nos revendications pour améliorer l'assurance-chômage de manière permanente. La pandémie a plus que jamais démontré les lacunes de ce régime. Les mesures de transition prendront fin le 24 septembre 2022 et le pire serait de retourner à l'assurance-chômage sans rien changer...

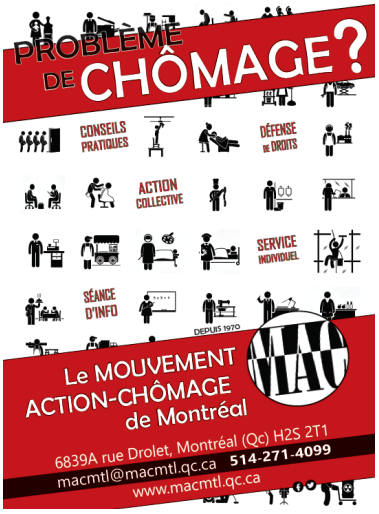
Nous espérons que ce guide saura répondre à vos interrogations. Si vous avez des questions n'hésitez pas à nous contacter.

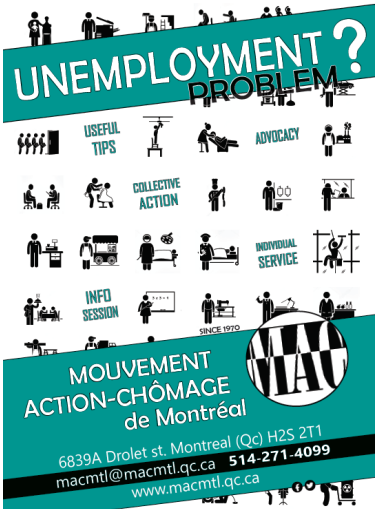
Bonne lecture !

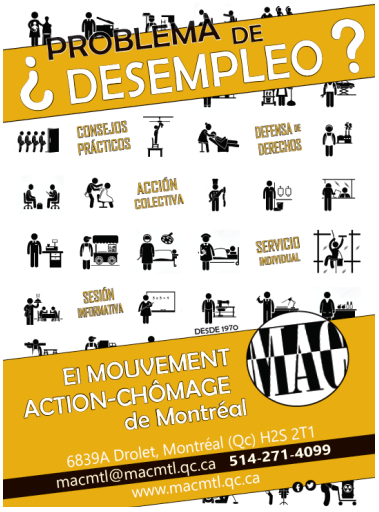
- L'équipe du MAC de Montréal

1 (W.R. Jackett, juge en chef de la Cour d'appel fédérale, jugement A-1666-74).

TABLE DES MATIÈRES







2 À propos
4 Histoire de l'assurance-chômage
9 Les conditions d'admissibilité
12 Le montant des prestations
14 La durée des prestations
16 La demande de prestations
19 Les déclarations aux 2 semaines
21 La disponibilité au travail
23 Les études
25 Les conflits collectifs
26 Les enseignant.es
28 Le travail autonome
29 Les exclusions
32 Les prestations spéciales
34 Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)
36 Les contrôles et enquêtes
38 Les prestations payées en trop
40 Les sanctions
42 La récupération fiscale
43 Les programmes spéciaux
45 Les recours
47 Lexique
49 Groupes de chômeur.ses
50 Autres ressources

HISTOIRE DE L'ASSURANCE-CHÔMAGE

Le chômage au Canada avant 1929

Au début du 20e siècle, le chômage saisonnier est une caractéristique majeure du marché du travail et représente une des causes principales de la pauvreté.

En 1918, le gouvernement fédéral adopte une loi pour la création d'un réseau national de bureaux publics de placement. À cette même époque, des syndicats commencent à revendiquer un régime d'assurance-chômage canadien. Le gouvernement leur répond alors que c'est l'économie de marché qui finira par résorber le problème du chômage. Il faut laisser le marché fonctionner sans entraves !

Ce sont les villes qui portent secours aux chômeurs. Le gouvernement fédéral se contente de créer le « *Patriotic Fund* » qui dédommage les sans-emploi qui ont contribué à l'effort de guerre et il accepte de défrayer le tiers des coûts encourus par les villes pour aider les personnes en chômage.

La Grande Dépression (1929-1939)

En 1929, au moment où la crise économique frappe, l'État et le patronat considèrent toujours que l'individu est responsable de sa condition de chômage. On fait alors reposer les conséquences du chômage sur les épaules des sans-travail et de leurs familles. En 1932-1933, au plus fort de la dépression, on compte 800 000 sans-emploi au Canada. Le taux de chômage atteint alors 27 %. À Montréal, la ville canadienne la plus durement touchée par la crise, on retrouve 60 000 sans-travail. En tenant compte des personnes dépendantes, ce sont près de 250 000 Montréalais.es qui ont recours aux mesures de secours, soit, plus ou moins, le tiers de la population. Cette situation entraîne une plus grande exploitation des ouvriers non spécialisés, des femmes, des jeunes et de la main d'œuvre d'origine immigrante.

L'État sent la soupe chaude. Les gouvernements mettent en place des mesures temporaires d'aide aux sans-emploi en privilégiant les secours directs (les programmes de travaux publics). Mais la crise économique persiste : de plus en plus de sans-emploi parcourent le pays à la recherche de travail et l'État craint l'agitation politique. Pour lutter contre cette situation, des organisations de chômeur.ses sont mises sur pied un peu partout au pays. Plusieurs villes deviennent la scène de manifestations des sans-travail.

À Montréal, la classe ouvrière se mobilise lors de nombreuses manifestations. De plus, elle résiste aux évictions, fait la grève sur les chantiers de travaux

publics, se mobilise contre les mauvaises conditions dans les refuges, refuse de payer les factures de gaz, d'eau et d'électricité. L'État répond alors par la répression. Les arrestations, procès, déportations et incarcérations se comptent par centaines. Pour la bourgeoisie, l'Église catholique et les différents paliers gouvernementaux, tout acte de révolte de la part des sans-emploi est perçu comme étant le fruit de l'agitation communiste et fomenté par des éléments étrangers. La grande majorité des rassemblements et des manifestations est dispersée violemment par la police.

En 1933, le gouvernement fédéral crée le programme de camps de travail. Ce dernier vise les jeunes hommes célibataires, sans-emploi et sans-logis. Les camps sont alors placés sous la responsabilité du ministère de la Défense. Les sans-travail qui refusent de s'enrôler dans ces camps se voient refuser toute aide subséquente. Au total, plus de 20 000 jeunes chômeurs canadiens passent par cette institution, dont 1 900 à Valcartier dans la région de Québec. Les conditions de travail sont atroces et les hommes ont droit à un revenu de 0,20 $ par jour.

La situation s'enflamme en 1935. Les hommes entassés dans les camps de travail de la Colombie-Britannique déclenchent la grève. En mai 1935, les grévistes et leurs alliés entreprennent une grande marche vers Ottawa. Le gouvernement Bennett n'a aucunement l'intention d'accueillir les marcheurs dans la capitale. La Gendarmerie royale du Canada (GRC) intervient le 1er juillet à Régina et les dirigeants du mouvement sont arrêtés. Après les événements de la Saskatchewan, quatre autres marches se mettent en branle à partir de Winnipeg, du nord et du sud de l'Ontario et de Montréal. Dans la métropole, les autorités font tout pour empêcher le départ de la marche. 800 policiers sont mobilisés et un « cordon sanitaire » est dressé autour de Montréal et de

ses banlieues. Les rassemblements sont interdits partout en ville, même dans les parcs et les terrains de jeu pour tout l'été. Quelques centaines de marcheurs sont par la suite arrêtés et traduits en justice.

La stratégie de répression envers les sans-emploi d'un côté et la promesse d'un régime d'assurance-chômage de l'autre (influencée, en partie, par le *New Deal* américain) font perdre le pouvoir aux Conservateurs. En juin 1940, le gouvernement libéral de Mackenzie King, en accord avec les provinces, fait une demande de modification de la constitution à la Grande-Bretagne pour obtenir la compétence en matière d'assurance-chômage. Le 12 juillet, la modification est acceptée par le Parlement britannique. La loi est finalement sanctionnée, le 7 août 1940, par le gouvernement canadien. À l'époque, 42 % de la population active est admissible au nouveau régime d'assurance-chômage.

L'interventionnisme de l'État (1940-1974)

La loi de 1940 sur l'assurance-chômage est, en bonne partie, calquée sur le régime britannique mis en place en 1911. À l'époque, les prestations octroyées n'assurent pas la couverture des besoins de base des personnes. Le niveau d'admissibilité est limité puisqu'un bon nombre d'emplois sont exercés sur une base saisonnière (pêche, agriculture et exploitation forestière) et non couverts par le régime.

Entre 1940 et 1975, le régime d'assurance-chômage prendra de l'expansion. Il y aura deux réformes majeures au régime. La première, celle de 1955, vient améliorer la couverture des emplois saisonniers et elle inclut d'autres catégories de prestataires. 75% de la population active est ainsi couverte par le régime.

La seconde réforme, fondée sur le livre blanc de Bryce Mackasey, met en place la loi de 1971 sur l'assurance-chômage. Cette loi situe le rôle de l'assurance-chômage dans un contexte social et économique global. Le régime est alors universalisé et s'adresse à 96 % de la population active. Le nombre de semaines de travail exigé pour être admissible est de huit semaines au cours des 52 dernières semaines et le taux des prestations est augmenté de manière importante, c'est-à-dire à 66 % des gains assurables et à 75 % pour les prestataires qui ont une ou des personnes à charge. Des prestations spéciales apparaissent (maladie, maternité), mais elles sont accessibles seulement aux personnes ayant travaillé plus de 20 semaines. Les sanctions pour départ volontaire, congédiement, inconduite et pour refus d'un emploi convenable se traduisent par une perte maximale de trois semaines de prestations. Le délai de carence passe de cinq jours à deux semaines.

Le désengagement de l'État (1975-1988)

Les acteurs de l'économie mondiale remettent en question l'interventionnisme des États dans tous les secteurs, notamment en matière de chômage. C'est ce que l'on appelle aujourd'hui le néolibéralisme, qui est en fait le retour d'un capitalisme extrême qui étend ses tentacules et accapare le discours dominant. On commence à suggérer que les chômeur.ses sont directement responsables de leur situation, déplaçant ainsi la responsabilité du chômage sur les victimes !

En 1975, le projet de loi C-69 abolit le taux de prestations à 75 % pour les chômeur.ses ayant des personnes à charge. Pour les départs volontaires et l'inconduite, la durée maximale de l'exclusion double pour atteindre six semaines.

En 1977, le projet de loi C-27 instaure la norme variable d'admissibilité. Désormais, le nombre de semaines de travail requis pour être admissible aux prestations variera selon le taux de chômage régional. On crée aussi des mesures actives d'emploi à même le régime d'assurance-chômage (formation professionnelle et nouveaux programmes de sauvegarde ou de création d'emplois). C'est à ce moment que l'État commence à utiliser l'argent de la caisse à d'autres fins qu'à l'indemnisation pour la perte d'un emploi. Le détournement de la caisse d'assurance-chômage ne date pas d'hier.

En 1978, le projet de loi C-14 resserre les critères d'admissibilité : il faudra dorénavant accumuler plus de semaines de travail pour se qualifier. Le taux de prestations est diminué à 60 %.

C'est autour de ces années que plusieurs groupes de défense des droits des chômeur.ses font leur apparition au Québec. Leurs interventions sont particulièrement dirigées vers l'action politique directe.

De 1980 à 1988, il y a peu de modifications au régime d'assurance-chômage. Plusieurs rapports sur le régime ont été produits durant cette période. Ils préconisent le désengagement de l'État, soit un régime plus flexible et concurrentiel afin de s'adapter au nouveau contexte du libre-échange. Ces rapports, qui ont fait l'objet d'opposition des mouvements syndicaux et populaires, se sont rapidement retrouvés sur les tablettes.

La domination du libre-échange et du néolibéralisme (1989-2005)

À la suite des élections de 1988, avec à l'horizon l'Accord de libre-échange (ALE) et à l'invitation de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), le Canada modifie plusieurs de ses programmes sociaux.

En 1990, le gouvernement sabre fortement dans le régime d'assurance-chômage. La réforme C-21 augmente l'exclusion des travailleur.ses et accentue le caractère répressif de la loi. Le Congrès du travail du Canada (CTC) évalue, à cette époque, que 130 000 sans-emploi ne seront plus admissibles aux prestations, dont 44 000 au Québec.

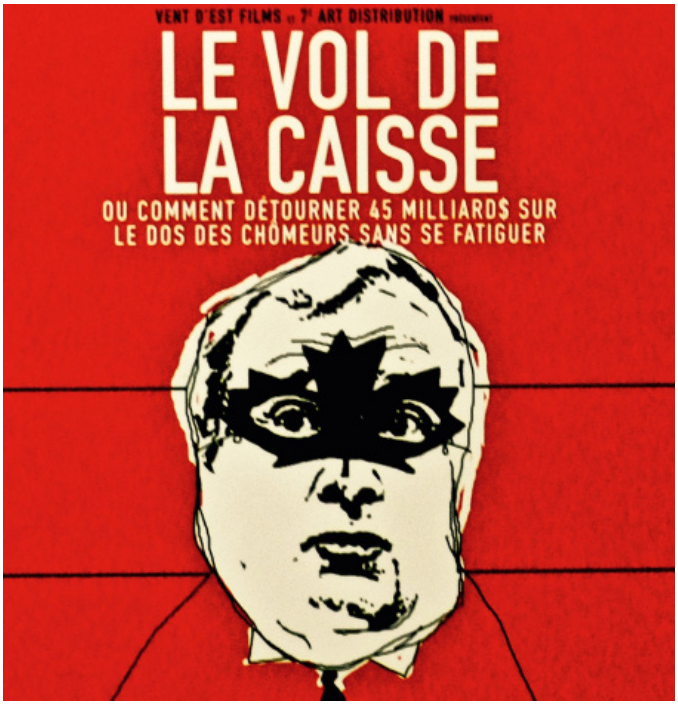
Par ailleurs, l'État se retire complètement du financement de la caisse (son financement avait toujours été tripartite: État, salarié.es et employeurs). Lors de la création du régime d'assurance-chômage canadien en 1940, la caisse est financée par les cotisations des travailleur.ses, des employeurs et par l'État en parts égales. De plus, le gouvernement donne une somme supplémentaire équivalente à 20 % du total des cotisations des employé.es et des employeurs en plus d'assumer les coûts de fonctionnement du régime. La caisse d'assurance-chômage est un compte spécifique à même les revenus généraux du Trésor (Fonds du revenu consolidé). Dans la Loi sur l'assurance-chômage, il est spécifié que la caisse doit servir au versement de prestations et que les sommes ne peuvent pas être utilisées à d'autres fins.

Avec le projet de loi C-21 (1990), le gouvernement conservateur décide de se retirer du financement de la caisse d'assurance-chômage. Fait à noter, ce parti avait promis, lors de la campagne électorale de 1988, de ne pas toucher aux programmes sociaux. Après la victoire, il lance sa *Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre canadienne*, qui prévoit d'utiliser le régime d'assurance-chômage à des fins actives. C'est donc sur le dos des chômeur.ses que seront financés les programmes de formation et d'adaptation au libre-échange.

Dès 1993, le gouvernement conservateur lance une nouvelle réforme, le projet de loi C-113. Une fois de plus, on coupe ! Le taux de prestations passe de 60 % à 57 % de la moyenne salariale. Ce projet de loi fait aussi et surtout en sorte que les personnes perdent désormais le droit aux prestations régulières à la suite d'un départ volontaire « non justifié » ou d'un congédiement pour « inconduite ». C'est à la liberté de travail que l'on s'attaque.

Fin 1993, les Libéraux prennent le pouvoir. Malgré leur opposition aux précédentes réformes des Conservateurs, ils sabrent encore dans le régime d'assurance-chômage avec le projet C-17. Les prestataires subissent une perte de 9 à 16 semaines de leurs prestations selon la région et le taux de prestations passe de 57 % à 55 %. De cette manière, le gouvernement entend diminuer le déficit de la caisse (6 milliards de dollars). Rappelons que ce déficit a été créé par le retrait du financement de l'État à la caisse de l'assurance-chômage et par les coûts des nouvelles mesures actives destinées aux prestataires. L'orientation « pro-marché » du Canada apparaît de plus en plus évidente.

En 1996, les Libéraux décident qu'il faut abolir le chômage (au moins au niveau du langage) et concluent qu'il faut d'abord éliminer les chômeur.ses. Ils s'attaquent, avec le projet de loi C-12, à ceux et celles dont la position est la plus vulnérable sur le marché du travail (emplois précaires : temps partiel, sur appel, saisonniers, etc.). Avec l'instauration de mesures comme le « dénominateur » et la « période de base », on pénalise financièrement les prestataires. De plus, en considérant les heures de travail plutôt que les semaines pour se qualifier aux prestations de chômage, l'État exige plus du double de



temps de travail pour devenir admissible. Les effets de cette réforme n'ont pas tardé à se faire sentir... Malgré l'arrivée de 500 000 nouveaux cotisant.es à la caisse, la couverture du régime (alors à 80 %) tombe de moitié (environ 40 %) et la caisse d'assurance-chômage libère des surplus très importants que le gouvernement va détourner.

Pour l'État, le régime d'assurance-chômage devient une véritable mine d'or qu'il va piller sans ménagement au détriment des travailleur.ses. Les réformes opérées dans les années 1990 au régime d'assurance-chômage ont heurté de plein fouet les chômeurs et les chômeuses. Elles ont également eu des effets importants sur l'ensemble du marché du travail en exerçant une pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail. Voilà donc un des héritages de l'application des politiques socio-économiques découlant de l'offensive capitaliste.

Les dédales administratifs (2006-2001)

Après avoir remplacé les Libéraux en 2006, les Conservateurs de Stephen Harper ont peu touché au régime d'assurance-chômage – du moins à ce qu'il en restait. Ils se sont contentés de prolonger, modifier ou introduire certains projets pilotes ou mesures temporaires adaptés à la conjoncture ou à certaines régions ciblées. Dans certains cas, on peut parler de clientélisme régional, voire de discrimination contre les travailleur.ses (ceux qui ont rarement touché du chômage versus ceux qui y ont recours plus fréquemment). Rien de tel pour aller chercher, dans des régions cibles, des votes pour la prochaine élection…

Parallèlement, le gouvernement Harper a entrepris d'importants changements au point de vue administratif, en imposant le « tout à l'Internet ». Il est en effet de plus en plus difficile, pour un prestataire, de parler à un être humain. La réorganisation des services et l'abolition de centaines de postes de fonctionnaires à Service Canada ont ainsi contribué à créer l'une des pires crises que l'on ait connues à l'automne 2011 et l'hiver 2012 ; il n'est pas rare que des gens ayant perdu leur emploi aient eu à attendre jusqu'à trois, parfois même cinq mois avant d'avoir une simple réponse à leur demande initiale de prestations. Ces nombreux obstacles et ces prolongations de délais finissent par décourager de nombreuses personnes qui auraient pourtant droit de toucher des prestations d'assurance-chômage !

Le saccage de Harper (2012-2014)

C'est au printemps 2012, dans la foulée du budget présenté par le ministre des Finances Jim Flaherty, que la ministre Diane Finley a présenté son plan de saccage du régime d'assurance-chômage. En vertu de cette réforme, chaque prestataire est désormais tenu.e de chercher activement et d'accepter un emploi à des conditions moindres que son emploi habituel, à un salaire pouvant aller jusqu'à 70 % de sa rémunération antérieure et dans un domaine n'ayant, dans bien des cas, rien à voir avec son expérience et sa formation. Dorénavant, le droit à l'assurance-chômage ne dépend plus uniquement des antécédents de travail d'un.e salarié.e, mais aussi de son historique d'utilisation du régime. Les « prestataires fréquents » (travailleur.ses dont l'emploi est saisonnier ou à statut précaire) sont particulièrement visés par le plan de la ministre Finley, mais finalement, c'est l'ensemble de la classe ouvrière canadienne qui subira une pression à la baisse sur les salaires.

De plus, le gouvernement a saisi l'occasion pour abolir le système d'appel des décisions de la Commission de l'assurance-chômage, dont la plupart des intervenant.es reconnaissaient l'équité, la rapidité et l'accessibilité. Il sera dorénavant beaucoup plus difficile, spécialement pour un.e prestataire non représenté.e, et surtout beaucoup plus long de faire valoir ses droits. L'attaque envers les droits économiques et sociaux que constitue l'introduction de la nouvelle définition « d'emploi convenable » se trouve ainsi renforcée par une attaque en règle contre l'accès à la justice.

Le bon côté de la chose, si on nous permet l'expression, c'est que cette réforme a suscité un vaste mouvement d'opposition. Après une quinzaine d'années pendant lesquelles la question de l'assurance-chômage avait pratiquement disparu du radar sur la scène politique canadienne, des centaines de milliers de travailleur.ses se sont mobilisé.es pour dire NON au saccage de l'assurance-chômage !

Du saccage au rafistolage (2015-2020)

Élue en 2015, le gouvernement libéral de Justin Trudeau dévoile rapidement ses intentions concernant l'assurance-chômage. Sans procédéer à aucun changement en profondeur, les Libéraux apportent plusieurs améliorations. Le gouvernement Trudeau abolit en juillet 2016 la discrimination historique en ce qui concerne la notion de « nouvel arrivant ». Ainsi, de 1978 à 2016 les personnes considérées comme « nouvelles arrivantes » devaient accumuler 910 heures de travail pour toucher des prestations d'assurance-chômage alors que le nombre d'heures nécessaires pour les autres travailleur.ses dépendait du lieux de résidence de la personne. Ce n'est plus le cas depuis juillet 2016, cela a mené à une augmentation de 6% du nombre de personnes admissibles aux prestations d'assurance-chômage. C'est un pas dans la bonne direction! Néanmoins, il est toujours problématique que d'une région à l'autre nous ne demandons pas le même nombre d'heures pour être admissible (ce que l'on appelle la « norme variable d'admissibilité ») Là est le véritable problème!

Une deuxième amélioration faite par le gouvernement Trudeau concerne le délai de carence. À partir de janvier 2017 ce dernier passe de 2 à 1 semaine, une belle progression. L'élimination totale aurait été préférable. Mais le gros morceau des changements apportés par le gouvernement Trudeau est sans doute l'abolition d'une partie de la réforme Harper, soit celle concernant la disponibilité et l'emploi convenable.

Du côté des autres améliorations, notons la création du *Programme de formation pour les travailleurs de longue date* qui permet à certain.es travailleur.ses d'étudier à temps plein tout en touchant leurs prestations.

Bien que cela n'ait pas fait de vague dans les médias, un budget de 21 millions $ a été accordé au Service des enquêtes. Le message véhiculé par ce nouveau budget pourrait laisser penser que le plus grand souci de l'état est la fraude. Pourtant, les cas de fraude recensés sont mineurs. Voudrait-on faire passer les chômeur.ses pour des fraudeurs?

Concernant Service Canada, l'accès à l'information par téléphone est quasi-impossible. Les délais d'attente de plus de 50 minutes sont décourageants. Les prestataires sont souvent contraints de se déplacer en personne. Une fois sur place, un personnel compétent et à l'écoute serait grandement apprécié!

Les groupes de chômeur.ses ont aussi été déçus par rapport au Tribunal de la sécurité social (TSS). Rappelons que ce tribunal avait remplacé le Conseil arbitral et le Juge-arbitre, en 2013 est un frein important à l'accès à la justice pour les chômeuses et chômeurs. Au moment d'écrire ces lignes, on attend toujours le projet de loi promis par le gouvernement Trudeau et qui signifierait le retour du tripartisme.

En 2020, la pandémie de coronavirus a forcé le gouvernement Trudeau à faire un constat d'échec face à un régime d'assurance-chômage complètement inadapté à la crise. Et ce de l'avis même du président du Conseil du Trésor et ancien ministre en charge du dossier, Jean-Yves Duclos :

> **« On savait que le filet de l'assurance emploi était un peu trop percé, ne couvrait pas assez grand, mais on n'a pas procédé assez rapidement à sa réforme. »**
>
> **Créé à la fin de la dernière Guerre mondiale, le programme « n'était pas adapté » à la crise actuelle, constate-t-il. « On peut et on doit faire encore mieux ».[2]**

Au moment d'écrire ces lignes, un tout nouveau gouvernement vient d'être élu à Ottawa. Les mesures de transition pandémique sont en vigueur jusqu'en septembre 2022. C'est un moment crucial et une rare opportunité de mofidier un régime troué qui fuit de partout. Cette année, le MAC et ses allié.es revendiqueront haut et fort une réforme permanente de l'assurance-chômage !

Pour en savoir plus sur l'histoire des luttes des chômeur.ses, consultez le roman-feuilleton *Le MAC, 50 ans de luttes !* disponible sur notre site web.

2 François Bourque, « Jean-Yves Duclos : faire atterrir l'avion dans la tempête », Le Soleil, 11 avril 2020.

LES CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

LES 3 CONDITIONS À REMPLIR

Pour établir son droit à une période de prestations d'assurance-chômage, la personne doit, avant tout, remplir les trois conditions d'admissibilité suivante :

- avoir exercé un ou des emplois assurables ;
- avoir subi un arrêt de rémunération chez un employeur au cours de sa période de référence ;
- avoir accumulé le nombre d'heures de travail nécessaire pour se qualifier.

Dans le doute, il est toujours préférable de déposer une demande d'assurance-chômage. Si votre demande est refusée ou si on vous considère inadmissible, il existe des recours. Informez-vous auprès du MAC.

1- Emploi assurable

Pour qu'un emploi soit déclaré assurable, il doit exister une relation employeur-employé et un encadrement de travail déterminé par l'employeur. En d'autres termes, si la personne qui vous paie se trouve en situation de vous donner des directives sur le travail à accomplir et sur la manière de le faire, alors, il est probable que votre emploi soit considéré comme étant assurable.

Si votre emploi est bel et bien assurable, vous et votre employeur devez payer des cotisations d'assurance-chômage. Dans la très grande majorité des cas, si des cotisations d'assurance-chômage sont prélevées sur votre salaire, votre emploi est assurable.

Cependant, le fait que votre employeur ne prélève pas de cotisations d'assurance-chômage sur votre salaire n'implique pas nécessairement que votre emploi ne soit pas assurable.

Il est possible que vous ayez un emploi qui corresponde à la définition d'un emploi assurable sans que votre employeur paie des cotisations et en prélève sur votre salaire. Dans ce cas, vous pouvez demander à l'Agence du revenu du Canada (ARC) de statuer sur l'assurabilité de votre emploi. Si votre emploi est jugé assurable et que votre employeur ne conteste pas la décision de l'ARC, ce dernier devra payer rétroactivement ses cotisations ainsi que les vôtres et ce dernier ne pourra pas vous demander de les lui rembourser.

Il est toutefois préférable, avant d'entreprendre une démarche de ce genre, de s'informer auprès du MAC ou d'un.e avocat .e spécialisé.e en assurabilité.

EMPLOI EXCLU

La *Loi sur l'assurance-emploi* exclut expressément certains emplois. Depuis 1987, deux motifs d'exclusion ont disparu parce que jugés discriminatoires : l'emploi d'une personne âgée de plus de 65 ans ainsi que l'emploi d'une personne au service de sa conjointe ou de son conjoint. Avec les modifications introduites en 1990, le gouvernement exclut du régime d'assurance-chômage toute personne ayant un « lien de dépendance » avec son employeur (non seulement, on peut exclure encore le ou la conjoint.e, mais aussi le frère, la sœur, le fils, la fille, etc.). Comme la décision d'exclure une personne pour « lien de dépendance » relève pour l'instant d'un pouvoir discrétionnaire, il est primordial de s'informer auprès d'un groupe de défense des chômeur.ses avant de déposer une demande de prestations. Contester une décision qui relève d'un pouvoir discrétionnaire peut être très ardu...

2- Arrêt de rémunération

Un arrêt de rémunération survient lorsqu'une personne est sans travail et sans rémunération durant une période de 7 jours consécutifs chez un même employeur.

Les sommes versées en raison de la fin d'un emploi (paye de vacances, indemnité de départ, etc.) n'empêchent pas l'arrêt de rémunération d'être purgé ni l'établissement immédiat d'une période de prestations. Les travailleur.ses doivent dès la fin de leur emploi faire une demande de prestations. Néanmoins, ces sommes constituent de la rémunération au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*[3].

Vous n'avez pas à attendre 7 jours avant de déposer votre demande. Vous devez seulement savoir que vous serez 7 jours sans travail.

Il faut retenir que :

1 L'arrêt de rémunération peut survenir à tout moment à l'intérieur de votre période de référence.

Dans certains cas, il peut être avantageux de faire une demande de chômage alors que vous avez toujours un emploi. Votre demande sera valide si vous avez été sans travail et sans rémunération pendant au moins 7 jours durant votre période de référence.

2 L'arrêt de rémunération est déterminé par rapport à un seul employeur.

Ainsi, si vous exercez deux emplois en même temps, l'arrêt de rémunération chez un seul employeur suffit pour remplir cette condition

3 Si vous subissez une réduction de plus de 40 % de votre salaire hebdomadaire normal pour cause de maladie, de blessure, de mise en quarantaine, de maternité ou de soins à donner à un ou plusieurs enfants, la loi considère cette situation comme étant un arrêt de rémunération.

3 Voir la section *Répartition des sommes versées* au départ à la page 19.

3-Heures assurables[4]

Pour recevoir des prestations, il faut avoir accumulé de 420 à 700 heures d'emploi assurables pendant la période de référence. Ce nombre d'heures dépend de la région où vous résidez quand vous faites votre demande.

TABLEAU 2 NOMBRE D'HEURES D'EMPLOI ASSURABLES REQUIS POUR LES PRESTATIONS RÉGULIÈRES

Taux régional de chômage	Nb d'heures assurables requis avant la pandémie
6 % et moins	700
plus de 6 % jusqu'à 7 %	665
plus de 7 % jusqu'à 8 %	630
plus de 8 % jusqu'à 9 %	595
plus de 9 % jusqu'à 10 %	560
plus de 10 % jusqu'à 11 %	525
plus de 11 % jusqu'à 12 %	490
plus de 12 % jusqu'à 13 %	455
plus de 13 %	420

Du 26 septembre 2021 au 24 septembre 2022, partout au Canada et peu importe le taux de chômage, on peut se qualifier avec 420 heures assurables dans la période de référence.

Les heures d'emploi nécessaires n'ont pas à être consécutives ou à être accumulées chez un même employeur. En fait, toutes les heures assurables travaillées au cours de la période de référence sont prises en compte.

Depuis 1975, les différents gouvernements ont réduit l'admissibilité au régime en haussant le nombre d'heures nécessaire pour avoir droit aux prestations et en réduisant la durée des prestations, alors que le chômage n'a cessé de croître. Ils ont fait la guerre aux chômeurs et aux chômeuses plutôt qu'au chômage !

4 Notez bien que le nombre d'heures exigé peut être supérieur. En effet, la personne qui, au cours des 5 années qui précèdent sa demande, a été avisée qu'elle avait commis des violations devra travailler plus d'heures pour se qualifier au régime d'assurance-chômage. Voir. *Les sanctions*, p. 40.

Que le nombre d'heures travaillées nécessaire pour se qualifier à l'assurance-chômage soit fixé à 350 heures pour l'ensemble du Canada.

Cette mesure augmenterait l'accès au régime et éliminerait les disparités à l'intérieur du Canada en éliminant les taux de chômage différents selon les régions.

LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

La période de référence se compose généralement des 52 semaines qui précèdent le début de votre période de prestations. Le début de la période de prestations est le dimanche suivant votre dernière journée de travail, si vous faites votre demande à l'intérieur du délai prévu. Vous avez quatre semaines pour déposer votre demande à partir du dimanche suivant votre dernier jour de travail. Si vous faites votre demande en retard, votre période de prestations commencera le dimanche précédant votre demande.

exemple

Vous finissez de travailler le vendredi 12 novembre 2021 et vous faites votre demande trois semaines plus tard, soit le vendredi 3 décembre 2021. Votre période de prestations commencera donc rétroactivement le dimanche suivant votre dernier jour de travail, soit le 14 novembre 2021.

Prolonger la période de référence

Votre période de référence sera prolongée si, au cours de celle-ci, vous n'avez pas exercé pendant une ou plusieurs semaines un emploi assurable pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- vous receviez la Prestation canadienne d'urgence (PCU)
- vous étiez incapable de travailler par suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une grossesse
- vous étiez détenu.e dans une institution carcérale et au final, vous n'avez pas été déclaré coupable de l'infraction pour laquelle on vous a incarcéré.e
- vous receviez de l'aide dans le cadre d'une prestation d'emploi (exemple : allocation d'Emploi-Québec)
- vous receviez des prestations de la CSST pour retrait préventif ou pour allaitement.

Votre période de référence sera alors prolongée du nombre équivalent de semaines où vous étiez dans l'une des situations décrites ci-haut, mais ne pourra dépasser 104 semaines.

Cette prolongation permet de remonter plus loin dans le passé et ainsi, dans certains cas, d'obtenir le nombre nécessaire d'heures de travail assurables pour être admissible.

Même si la prolongation de la période de référence n'est pas nécessaire pour obtenir le nombre suffisant d'heures de travail assurables, si vous remplissez une ou plusieurs des conditions mentionnées plus haut, il est important de la demander, car le nombre d'heures de travail assurables dans votre période de référence sert à déterminer le nombre de semaines de prestations qui vous seront accordées (voir *La durée des prestations,* p.14).

Notez bien que si vous demandez des prestations spéciales d'assurance-chômage, le nombre d'heures de travail assurables requis est normalement de 600 heures dans la période de référence. (420 heures du 26 septembre 2021 au 24 septembre 2022: voir *Les prestations spéciales,* p.32).

Que la période de prestations ou la période de référence soit prolongée pour les mères qui ne peuvent se qualifier à l'assurance-chômage parce qu'elles ont perdu leur emploi durant ou suite à leur congé maternité

LE MONTANT DES PRESTATIONS

Depuis janvier 1997, la règle générale veut que le taux de prestations soit l'équivalent de 55 % de votre salaire, jusqu'à concurrence d'un maximum désormais révisé chaque année (595 $ par semaine en 2021 et 638$ en 2022). Exceptionnellement, ce taux peut atteindre 80 %, selon des critères stricts et précis.

Le tableau 4 montre avec éloquence que, depuis plus de 25 ans, nos différents gouvernements fédéraux ont préféré s'attaquer à la protection contre le chômage plutôt qu'au chômage lui-même – comme si, en débranchant le détecteur de fumée qui hurle, on allait arrêter l'incendie !

TABLEAU 4 TAUX DE PRESTATIONS AU FIL DES ANS

	Taux de prestations au fil des ans
1971	66 % ou 75 % avec personnes à charge
1977	60%
1993	57%
1994	55 % ou 60 % si faible revenu et personnes à charge
1997	55 % ou jusqu'à 80 % si faible revenu familial et enfants à charge

Que le taux de prestations soit de 70% au mimimum !

Le taux de prestations de 56 % à 80 %

Pour bénéficier du taux majoré, il faut remplir 3 conditions :

- avoir un revenu familial brut de moins de 25 921 $;
- avoir un ou des enfants à charge ;
- recevoir la prestation fiscale pour enfants.

Le calcul du montant

La méthode pour calculer le montant de vos prestations est basée sur ce que la Commission appelle les « meilleures semaines variables ».

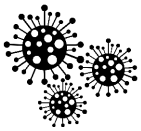
Pour connaître le montant de prestations auquel vous avez droit, il faut d'abord déterminer votre rémunération hebdomadaire assurable. Celle-ci correspond à la moyenne des salaires que vous avez reçus, dans les 14 à 22 semaines, pour lesquelles votre rémunération a été la plus élevée au cours de votre période de référence. Cette période de 14 à 22 semaines est appelée la **période de calcul**. Elle varie selon le taux de chômage en vigueur dans la région où vous résidez habituellement, au moment où votre période de prestations est établie (voir le tableau 5 ci-bas).

TABLEAU 5 PÉRIODE DE CALCUL

Taux de chômage régional	Nombre de semaines incluses (ou dénominateur)
6 % et moins	22
plus de 6 % jusqu'à 7 %	21
plus de 7 % jusqu'à 8 %	20
plus de 8 % jusqu'à 9 %	19
plus de 9 % jusqu'à 10 %	18
plus de 10 % jusqu'à 11 %	17
plus de 11 % jusqu'à 12 %	16
plus de 12 % jusqu'à 13 %	15
plus de 13 %	14

On peut donc résumer le calcul du montant de prestations par la formule suivante :

$$\frac{\text{Rémunération assurable totale durant la période de calcul}}{\text{Nombre de semaines incluses dans la période de calcul}} \times \text{Taux de prestations (généralement, 55 \%)}$$



Un.e prestataire ayant établi une demande entre le 26 septembre et le 20 novembre 2021 pourra bénéficier d'un taux de prestations minimum de 300$. Ce taux plancher s'appliquera pour l'ensemble de sa période de prestations, même pour les semaines après le 20 novembre 2021.

Pour toute période de prestations débutant entre le 21 novembre 2021 et le 24 septembre 2022, le taux de prestations est calculé selon les règles habituelles, soit 55% de la moyenne de vos meilleures semaines dans la période de référence. Il n'y a plus de plancher.

Notez que les sommes reçues en raison d'un licenciement ou d'une cessation d'emploi durant la période de référence (comme une indemnité de départ ou la dernière paye de vacances) sont incluses, jusqu'à concurrence d'un certain seuil, dans la rémunération qui sert à déterminer le montant des prestations.

exemple 1

Le taux de chômage applicable au moment où la période de prestations de Juan est établie est de 14,5 % ; la période de calcul sera donc fondée sur les 14 meilleures semaines de la période de référence. Durant celle-ci, Julien a occupé un seul emploi qui lui rapportait habituellement 500 $ par semaine ; toutefois, il y a eu 10 semaines durant lesquelles il a fait des heures supplémentaires et son salaire fut majoré à 600 $. Le montant des prestations de Julien sera donc calculé ainsi :

RÉMUNÉRATION ASSURABLE HEBDOMADAIRE :

$$\frac{(10 \text{ semaines X } 600\ \$) + (4 \text{ semaines X } 500\ \$)}{14 \text{ meilleures semaines}} = 571\$$$

MONTANT DES PRESTATIONS :

571 $ X 55 % = 314 $

Le taux de chômage applicable au moment où la période de prestations de Doris est établie est de 9% ; la période de calcul sera donc fondée sur les 19 meilleures semaines de la période de référence. Durant celle-ci, Doris a occupé trois emplois : le premier durant 40 semaines à 500 $ par semaine ; le deuxième durant 8 semaines à 600 $ par semaine ; et le troisième durant 4 semaines à 700 $ par semaine. Le montant des prestations de Doris sera donc calculé ainsi :

RÉMUNÉRATION ASSURABLE HEBDOMADAIRE :

$$\frac{(4 \text{ semaines X } 700\ \$) + (8 \text{ semaines X } 600\ \$) + (2 \text{ semaines X } 500\ \$)}{19 \text{ meilleures semaines}} = 452\$$$

MONTANT DES PRESTATIONS :

452 $ X 55 % = 249$
= 300$ (prestation plancher du 25 septembre au 20 novembre 2021)

exemple 3

Le taux de chômage applicable au moment où la période de prestations de Gaétan est établie est de 11,1% ; la période de calcul sera donc fondée sur les 16 meilleures semaines de la période de référence. Or, durant celle-ci, Gaétan – un travailleur saisonnier – a occupé, pendant 13 semaines, un seul emploi qui lui rapportait 500 $ par semaine. Le montant des prestations de Gaétan sera néanmoins calculé comme s'il avait travaillé 16 semaines :

RÉMUNÉRATION ASSURABLE HEBDOMADAIRE :

$$\frac{(13 \text{ semaines X } 500\ \$)}{16 \text{ semaines}} = 406\$$$

MONTANT DES PRESTATIONS :

406 $ X 55 % = 223 $
= 300$ (prestation plancher du 25 septembre au 20 novembre 2021)

LA DURÉE DES PRESTATIONS

La période de prestations

Une période de prestations est d'une durée de 52 semaines, sauf en cas d'exception où celle-ci peut être prolongée. Cependant, le nombre de semaines de prestations qui vous seront payables, à l'intérieur de cette période, dépend à la fois du nombre d'heures d'emploi assurables durant votre période de référence et du taux de chômage régional lors de l'établissement de votre demande de prestations. Avec ces deux données, vous pouvez trouver le nombre de semaines de prestations payables auquel vous avez droit en consultant le tableau 7 à la page suivante.

exemple

Vous avez droit à 26 semaines de prestations. Cependant, après avoir reçu 10 semaines de prestations, vous vous trouvez un emploi à temps plein de 14 semaines. À la fin de ce travail, vous aurez toujours droit à vos 16 semaines de prestations restantes

Du 26 septembre 2021 au 24 septembre 2022, un.e prestataire ayant accumulé le minimum de 420 heures d'emploi assurable dans sa période de référence aura droit à 14 semaines de prestations. Ce nombre de semaines augmentera en fonction des heures de travail assurable accumulées ainsi que du taux de chômage régional (voir tableau p.15)

Vous savez maintenant à combien de semaines de prestations vous avez droit. Vous remarquerez, dans le **Tableau 7**, que vous ne pouvez toucher plus de 45 semaines de prestations régulières. Ces semaines payables sont généralement consécutives et la première est celle qui suit le délai de carence. Si, pendant vos semaines de prestations payables, vous êtes considéré comme n'étant pas en chômage (exemple : vous travaillez à temps plein), les prestations payables non reçues seront reportées sans dépasser la fin (ou la dernière semaine) de votre période de prestations.

Notons que le nombre de semaines payables durant la période de prestations est un autre élément ayant été modifiés par les diverses réformes entreprises au cours des années 1990. CSachant que la meilleure façon de diminuer la durée de chômage serait de créer des emplois, les gouvernements conservateur et libéral ont plutôt choisi de s'attaquer aux sans-emploi, en les fragilisant et en les forçant à accepter des emplois précaires et des conditions de travail plus difficiles et contraignantes.

La prolongation de la période de prestations

Durant votre période de prestations, vous n'aurez pas droit aux prestations pendant une ou plusieurs semaines si :

- vous touchez une rémunération versée en raison de la rupture de tout lien avec votre ancien employeur (exemple : indemnité de départ, paye de vacances, etc.) ;
- vous touchez l'indemnité prévue pour un accident du travail ou une maladie professionnelle (CSST);
- vous touchez des indemnités pour arrêt de travail en raison d'un danger physique que le travail représente (droit de refus) ou aux complications qu'il peut entraîner chez une femme enceinte ou qui allaite (retrait préventif).
- vous avez été détenu dans une institution carcérale et, par la suite, vous n'êtes pas déclaré coupable de l'infraction à l'origine de la détention.

Dans ces cas, votre période de prestations sera prolongée d'autant de semaines, jusqu'à concurrence d'un maximum de 104 semaines.

Que le mimimum de semaines payables soit de 35 pour tout le monde !

TABLEAU 7 - NOMBRE DE SEMAINES DE PRESTATIONS RÉGULIÈRES PAYABLES

Du 26 septembre 2021 au 24 septembre 2022

Nombre d'heures assurables*	6 % et moins	plus de 6 à 7 %	plus de 7 à 8 %	plus de 8 à 9 %	plus de 9 à 10 %	plus de 10 à 11 %	plus de 11 à 12 %	plus de 12 à 13 %	plus de 13 à 14 %	plus de 14 à 15 %	plus de 15 à 16 %	plus de 16 %
420–454	14	14	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
455–489	14	14	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
490–524	14	14	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33
525–559	14	14	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33
560–594	14	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34
595–629	14	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34
630–664	14	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
665–699	14	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
700–734	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
735–769	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
770–804	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37
805–839	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37
840–874	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
875–909	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
910–944	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39
945–979	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39
980–1014	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1015–1049	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1050–1084	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1085–1119	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1120–1154	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
1155–1189	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
1190–1224	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1225–1259	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1260–1294	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1295–1329	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1330–1364	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1365–1399	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1400–1434	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45
1435–1469	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45
1470–1504	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45
1505–1539	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45
1540–1574	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45
1575–1609	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45
1610–1644	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45
1645–1679	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45
1680–1714	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45
1715–1749	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45
1750–1784	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45
1785–1819	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45	45
1820–	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45	45

LA DEMANDE DE PRESTATIONS

Dès que vous vous retrouvez sans emploi, il est important de faire une demande de prestations. En fait, vous avez quatre semaines pour déposer une demande de prestations, et ce, à partir du dimanche qui suit votre dernier jour de travail.

exemple

Jasmina est mise à pied le jeudi 13 janvier 2022. Elle a donc jusqu'au samedi 12 février 2022 pour déposer sa demande. Si elle respecte ce délai, sa demande sera rétroactive au dimanche 16 janvier 2022, soit le dimanche suivant sa dernière journée travaillée.

Si vous ne voulez pas risquer de perdre des prestations auxquelles vous avez droit, vous devez donc respecter le délai de quatre semaines. Si vous retardez trop le dépôt de votre demande, le danger est non seulement que vous perdiez des prestations, mais en plus que l'on refuse votre demande. En effet, après un long délai, vous risqueriez de ne plus avoir assez d'heures d'emploi assurables dans votre période de référence. Ce qui pourrait compromettre votre admissibilité.

La demande de prestations se fait via Internet. Cela s'appelle une demande de prestations électronique. Vous pouvez la faire dans un Centre Service Canada ou de n'importe quel endroit muni d'un ordinateur et d'une connexion Internet.

Lisez attentivement tous les documents relatifs à votre demande.

En cas d'imprévu, vous pouvez mettre fin à la demande en tout temps, sans conséquence. À condition de ne pas « finaliser » la demande. Après un délai de 24 heures, normalement, la demande n'existe plus et vous pouvez en débuter une nouvelle, muni des informations pertinentes.

Notez que si vous choisissez de faire votre demande dans un Centre Service Canada, vous pouvez le faire dans n'importe quel centre.

S'il y a dans votre période de référence des ruptures d'emploi pour les causes suivantes : départ volontaire, congédiement pour inconduite ou si votre demande de chômage est due à une suspension disciplinaire ou à un congé sans solde, nous vous conseillons de procéder de la façon suivante : consultez le MAC pour préparer une lettre explicative pertinente que vous ferez parvenir à la Commission, via un Centre Service Canada.

La demande (initiale ou renouvelée)

En règle générale, si votre demande d'assurance-chômage est la première depuis un an, elle sera considérée comme une demande initiale. Elle amorcera une nouvelle période de prestations.

Si vous arrêtez de recevoir les prestations pour une raison ou pour une autre (exemple : vous retournez travailler pour quelque temps et vous perdez à nouveau cet emploi), deux choix s'offrent à vous selon la situation :

- Vous pouvez poursuivre votre période de prestations initiale. Cela s'appelle, alors, une demande renouvelée. Cette dernière n'est que la suite de votre période de prestations précédemment établie. Vous n'aurez pas à subir de nouveau le délai de carence, puisqu'il a été écoulé au début de votre période de prestations.

- Vous pouvez mettre fin à votre demande initiale, même s'il vous reste encore quelques semaines de prestations à recevoir, et commencer une nouvelle demande (qui devient alors une demande initiale avec notamment un délai de carence à purger). Assurez-vous d'avoir le nombre d'heures suffisant pour faire cette nouvelle demande, car les heures utilisées pour la première demande ne comptent plus. On comptabilisera seulement les heures travaillées depuis votre retour à l'emploi. Cela pourrait être avantageux pour vous de procéder ainsi, car cette nouvelle demande de chômage pourrait vous donner un montant de prestations supérieur à l'ancien, si votre dernier emploi s'est avéré plus rémunérateur. Par contre, vous perdrez les semaines payables qu'il vous restait à toucher sur l'ancienne demande. N'hésitez pas à communiquer avec le MAC lorsque viendra le temps de choisir entre faire une demande initiale ou une demande renouvelée.

Le relevé d'emploi (R.E.)

Le relevé d'emploi est un document fourni par l'employeur. Il contient le montant de vos payes, le premier et dernier jour travaillé et le motif de fin d'emploi, entre autres. La Commission utilise le relevé d'emploi pour savoir si vous êtes admissible (nombre d'heures) et établir votre montant de prestations (selon votre rémunération.

Sachez qu'il **n'est pas obligatoire d'avoir votre relevé d'emploi** au moment où vous déposez une demande. Cela dit, vous devrez le fournir le plus rapidement possible. La Commission vous tiendra responsable de ne pas l'avoir obtenu, bien que la loi prévoie le contraire !

Il existe 2 possibilités pour l'employeur de faire parvenir un relevé d'emploi à la Commission.

Version papier

L'employeur a 5 jours pour fournir un relevé d'emploi à l'employé et à la Commission. Nous vous conseillons :

- de mettre de la pression sur l'employeur pour obtenir votre relevé d'emploi le plus rapidement possible (exemple : s'assurer avant le dernier jour de travail que l'employeur connaît ses obligations légales)
- si l'employeur dépasse les délais, continuez à faire pression sur celui-ci et transmettez une plainte écrite à la Commission leur demandant d'intervenir et de faire respecter la Loi, en invoquant l'article 19 (2) et (3) du Règlement sur l'assurance-emploi

Version web

Suite à la modification de l'article 19 du Règlement, taillée sur mesure pour les patrons, les relevés d'emploi émis via Internet sont directement envoyés à la Commission sans qu'une copie soit fournie à l'employé. L'employeur aura 15 jours pour le transmettre ! . Cette modification confirme le mépris persistant affiché par l'État à l'égard des chômeur.ses.

En conséquence, exigez votre copie du relevé d'emploi au Centre Service Canada de votre choix. Vous devrez vous assurer que les renseignements contenus sont véridiques. Vous pouvez avoir accès au relevé d'emploi via votre dossier *Mon dossier Service Canada*. Encore une fois, si l'employeur dépasse les délais, déposez une plainte écrite à la Commission expliquant les démarches que vous avez entreprises pour l'obtenir.

En cas de problème, vous pourrez fournir à la Commission vos relevés de paie afin qu'elle vous établisse un montant provisoire de prestations (ou taux de prestations provisoire).

Toutes ces démarches doivent être prises en charge avec diligence et clarté afin de permettre à la Commission de débuter, rétroactivement, votre demande de prestations au dimanche suivant votre dernier jour de travail.

Dès que vous aurez en main votre (vos) relevé(s), vérifiez très attentivement ce que l'employeur y a inscrit : le motif de la cessation d'emploi, le nombre d'heures assurables, la rémunération, etc.

Signalez par écrit à la Commission toute erreur. Assurez-vous que l'employeur a inscrit votre rémunération de toute la période de référence ; si ce n'est pas le cas, vous devrez fournir vous-même cette information à la Commission. Faites et gardez les photocopies des relevés d'emploi ainsi que de tout document fourni à la Commission.

Notez qu'à la suite d'un arrêt de rémunération de 7 jours consécutifs, vous pourrez demander à l'employeur de vous émettre un relevé d'emploi, et ce, même si vous continuez à travailler pour la même compagnie.

L'employeur est tenu par la Loi de fournir un relevé d'emploi, chaque fois qu'il y a un arrêt de rémunération. N'oubliez pas que vous devez fournir à la Commission les relevés d'emploi de tous les employeurs pour lesquels vous avez travaillé au cours de votre période de référence.

Les sommes versées au départ

Les sommes suivantes, qui peuvent vous être versées à votre départ, ne vous empêchent pas de présenter, dès la fin de votre emploi, une demande de prestations. Au contraire, il est essentiel de déposer votre demande de prestations dès la fin de votre emploi.

Cependant, ces sommes empêcheront que vous soient versées des prestations pendant un certain nombre de semaines. C'est ce qu'on appelle la répartition des gains.

Du 26 septembre 2021 au 24 septembre 2022, les sommes payées suite à une fin d'emploi n'auront pas d'impact sur les paiements de prestations d'assurance-chômage.

Ces sommes sont :

- paye de vacances
- salaire tenant lieu de préavis
- congés de maladie accumulés
- indemnité de départ
- congés de maladie ou d'invalidité prévus par un régime collectif d'assurance-salaire
- salaire dû pour congés fériés
- primes et gratifications

Pour transmettre des renseignements à la Commission, vous pouvez téléphoner au 1-800-808-6352 ou transmettre vos informations par écrit au Centre de traitement cde Boucherville de Service Canada

exemple

Votre employeur vous met à pied un vendredi et vous remet en plus de votre salaire pour la semaine terminée, 800 $ à titre de paye de vacances et 1 200 $ à titre de préavis de départ.

Si votre salaire hebdomadaire brut est de 500 $, la Commission considérera ces gains (2 000 $) comme équivalant à quatre semaines de salaire.

Pendant chacune de ces 4 semaines, vous serez considéré.e comme ayant reçu la somme de 500 $ et n'aurez pas droit à des prestations. Une fois ce délai expiré, vous devrez pruger le délai de carence.

Le délai de carence

Le délai de carence, appelé également période d'attente, est d'une durée d'une semaine. Pendant cette période aucune prestation ne vous sera payée.

Vous devrez répondre aux exigences de la Loi (exemple : être disponible pour travailler et être à la recherche d'un emploi). Il ne faut toutefois pas confondre ce dernier avec le délai administratif qui s'écoule avant de recevoir vos premières prestations.

Le délai normal pour recevoir votre premier chèque de prestations à partir du début du délai de carence devrait être de quatre à cinq semaines. Par la suite, à partir de la réception de votre déclaration, la Commission se donne 10 jours ouvrables pour vous faire parvenir votre chèque.

Passé ces délais, il est fort probable que quelque chose bloque le traitement de votre demande.

Que le délai de carence soit aboli ! Cette semaine sans prestations aggrave la précarité économique des chômeur.ses.

La demande d'antidatation

Si vous avez tardé à faire une demande de prestations, il est possible, dans certains cas, de la faire débuter de manière rétroactive, c'est-à-dire au moment où vous avez cessé de travailler. Cette demande rétroactive s'appelle antidatation (ou antidate).

Votre demande d'antidatation peut être acceptée si vous avez un motif valable qui justifie votre retard pour toute la période où vous avez tardé à déposer votre demande.

Voici des motifs pouvant être considérés comme valables :

- une demande égarée ou refusée par la Commission ;
- de mauvais renseignements fournis par un.e agent.e de la Commission ou, dans certains cas, par une personne en autorité (employeur, syndicat, avocat.e) ;
- des informations incompréhensibles dans les documents de la Commission ;
- un emploi en perspective ;
- une attente en raison d'un règlement syndical ou d'un accident de travail ;
- un problème avec une assurance collective à votre travail ;
- des problèmes graves de santé.

Quand il faut remettre des documents importants à l'intérieur d'un délai précis, il est préférable de les envoyer par courrier recommandé ou d'aller les porter soi-même à Service Canada. Dans ce dernier cas, apportez votre copie et faites-la estampiller lors du dépôt de votre document ; vous aurez ainsi une preuve de réception par la Commission.

Votre demande pourrait être acceptée dans la mesure où la Commission considère que vous avez agi comme une personne raisonnable et prudente. Vous devrez soumettre votre demande d'antidatation par écrit. Par la suite, un fonctionnaire jugera la recevabilité des motifs invoqués et rendra une décision. Il vous est toujours possible, en cas de refus, de faire une demande de révision administrative (voir *Les recours*, p.45).

Il est à noter que comme vous disposez désormais de 4 semaines, suivant le dimanche qui suit votre dernier jour de travail, pour faire votre demande de prestations, on ne prendra pas en considération votre retard si vous déposez votre demande de prestations durant ce délai.

Notez toujours le nom de l'agent.e de Service Canada à qui vous parlez au téléphone. On est jamais trop prudent.e !

LES DÉCLARATIONS AUX 2 SEMAINES

Pour être admissible aux prestations d'assurance-chômage, vous devez remplir les 3 conditions mentionnées au début de ce document (emploi assurable, arrêt de rémunération et nombre d'heures requis). Mais ce n'est pas tout. Pour toute la durée de votre période de prestations, vous devrez toutes les deux semaines répondre de votre capacité de travailler, de votre disponibilité et déclarer les sommes reçues ou à recevoir qui pourraient réduire ou même annuler vos prestations pour la ou les semaines en question.

Cette vérification continue de votre admissibilité s'effectue par téléphone ou par Internet. Exceptionnellement, si vous le demandez parce que vous avez des difficultés à utiliser le téléphone ou Internet, vous pourrez faire vos déclarations sur les cartes traditionnelles. Dans tous les cas, il ne faut pas attendre plus de trois semaines après la date inscrite pour faire vos déclarations, sinon vous pourriez perdre votre droit aux prestations.

Des sous-questions peuvent vous être posées en fonction de la réponse donnée précédemment. N'oubliez pas de noter sur un calendrier vos déclarations. Ces déclarations se font une fois aux 2 semaines, sauf pour ce qui est de la première semaine qui suit le délai de carence. Peu importe la méthode, on vous indique clairement les dates où vous devez rappeler.

De plus, une des options intéressantes qui vous est offerte si vous procédez par téléphone est d'essayer une première fois une démonstration téléphonique où il est possible de raccrocher en tout temps, ce qui peut s'avérer fort utile surtout la première fois que vous utilisez cette technique. Voici les numéros de téléphone du service de déclaration : 1 800 431-5595 en français et le 1 800 531- 7555 en anglais. L'adresse internet pour les déclarations est accessible sur le site de Service Canada. Notez qu'en faisant votre déclaration par téléphone, vous devrez aller jusqu'au bout de l'enregistrement.

Vous devrez attendre qu'on vous dise « au revoir », car si vous raccrochez avant, cela aura pour effet d'invalider votre déclaration et finalement de ne produire aucun paiement ! Le service de déclaration par Internet, quant à lui, vous donnera un message de « Déclaration en direct réussie ».

Vous devez fournir votre numéro d'assurance sociale (NAS) et votre code d'accès à 4 chiffres en faisant votre déclaration par téléphone ou par Internet. Voici les principales questions auxquelles vous aurez à répondre. **La formulation des questions peut légèrement changer selon que vous utilisez le système téléphonique ou Internet.** Selon vos réponses, il est possible que le système vous pose d'autres sous-questions.

QUESTIONS POSÉES

Voici les questions posées dans les déclaration:

▪ ADRESSE ET DÉPÔT DIRECT

Avez-vous déménagé, changé d'adresse postale ou modifié l'information bancaire fournie pour le dépôt direct ?

▪ À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

Étiez-vous à l'extérieur du Canada entre le lundi et le vendredi pendant la période visée par cette déclaration ?

▪ DISPONIBILITÉ

Étiez-vous prêt et disposé à travailler, et capable de le faire chaque jour, du lundi au vendredi, pendant la période visée par cette déclaration ?

À moins de réclamer des prestations spéciales, vous devez répondre oui à cette question. Sinon, vous serez rendu.e inadmissible (voir La disponibilité au travail*, p.21).*

▪ FORMATION

Étiez-vous aux études ou en formation pendant la période visée par cette déclaration ?

*Sachez que vous devez déclarer tout genre de cours, à temps plein ou à temps partiel. À moins d'avoir obtenu une autorisation d'un.e agent.e d'*Emploi-Québec *ou d'être inscrit.e au* Programme de formation pour les travailleurs de longue date*, votre formation sera considérée comme un obstacle à votre disponibilité et la Commission pourra vous rendre inadmissible (voir* Les études*, p.23). Sauf exception, vous aurez alors à remplir un formulaire de 2 pages.*

▪ TRAVAIL-GAINS

Travaillez-vous à votre compte ?

Avez-vous travaillé ou reçu une rémunération pendant la période visée par cette déclaration ? Cela inclut un travail pour lequel vous ne serez pas payé ou serez payé plus tard ou un travail autonome y compris un revenu agricole.

Vous devez déclarer le fait d'avoir travaillé durant la période visée, même si vous ne serez payé que plus tard. Si vous n'êtes pas certain du montant, faites une estimation la plus près possible de ce que vous croyez recevoir, sinon supérieure. Dès que vous avez en main votre paiement brut, vous pouvez faire les rectifications appropriées en écrivant à la Commission une lettre d'explications (courrier recommandé) en incluant

les preuves (photocopies de vos bulletins de paye pour la ou les semaines en litige) ou en la déposant dans un bureau de chômage (Service Canada). Attention, si vous avez quitté volontairement votre travail ou avez été congédié, vous pourriez faire l'objet d'une exclusion. Ne vous contentez pas de le leur signaler. Prenez le temps d'expliquer par écrit les circonstances de la fin de votre emploi et faites parvenir ce document à un Centre Service Canada afin qu'il soit inséré dans votre dossier et par la suite étudié.

▪ AUTRES SOMMES D'ARGENT

Avez-vous reçu ou recevrez-vous d'autres sommes d'argent que celles déjà mentionnées pour la période visée par cette déclaration ?

Si oui, vous devrez rester en ligne et parler à un agent ou le rappeler le lendemain selon les heures normales de bureau. N'oubliez pas de prendre le nom de la personne à qui vous parlez. Communiquez avec le groupe de chômeurs et chômeuses le plus près de chez vous afin de connaître plus précisément la teneur de ces sommes et la façon de les déclarer

Comment déclarer ses gains

Quelles sont les sommes que vous devez mentionner lors de vos déclarations ? Qu'arrive-t-il quand vous travaillez ou recevez des sommes provenant d'autres programmes pendant votre période de prestations ?

Pratiquement toutes les sommes reçues d'un emploi constituent de la rémunération. À celles-ci s'ajoutent d'autres sommes prévues par la Loi.

Vous devez toujours déclarer le montant brut avant déductions.

Voici quelques exemples de rémunération à déclarer :

- revenus d'emploi (salaire, paye de vacances, indemnité de départ, etc.)
- pension (régime d'entreprise et Régie des rentes du Québec)[5]
- indemnités pour accident de travail (CSST)
- assurance-salaire
- indemnités de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ)

Ne constituent pas de la rémunération :

- pension fédérale, pension d'invalidité ou somme touchée à la suite du règlement définitif d'indemnités d'accident du travail
- rente versée au ou à la conjoint.e survivant.e
- généralement les sommes qui ne sont pas reliées à un emploi (prêts et bourses étudiants, remboursement d'impôt, gains à la loterie, etc.).

Sachez que, règle générale, les prêts et bourses ne constituent pas une rémunération en ce qui a trait à l'assurance-chômage. Ces sommes n'ont donc pas à être déclarées et ne seront pas déduites des prestations d'assurance-chômage. Il existe cependant des exceptions, notamment en ce qui concerne les bourses en art et celles octroyées dans le cadre d'un doctorat. N'hésitez pas à communiquer avec nous pour plus de précision.

La règle du 50 %

À la base, si l'on travaille à temps partiel pendant que l'on reçoit des prestations, c'est la règle dite du 50% (ou 50 cents) qui s'applique concernant les gains gagnés pendant que l'on touche des prestations. Ce qui signifie que la Commission déduira de votre paiement 50 cent dès le premier dollar gagné (et sur tous les autres !). On gagne 200$ pour quelques heures de travail, notre paiement de chômage sera coupé de 100$.

Si la Commission considère que vous avez travaillé à temps plein pendant une semaine donnée, vous ne serez pas payable du tout. En langage « chômage », cela s'appelle une semaine entière de travail (SET).

exemple 1	Si par contre vous gagnez 150 $ dans une semaine, la Commission coupera 75 $ de votre montant de prestations pour cette semaine-là.
exemple 2	Si votre montant de prestations est de 300$ et que vous gagnez 100$ dans une semaine, la Commission coupera 50$ de votre montant de prestations, qui sera donc de 250$ cette semaine-là.

Si vous avez travaillé pendant la période visée, vous pouvez attendre d'obtenir votre chèque de paie pour être bien certain de déclarer le montant brut exact gagné chaque semaine. Toutefois, rappelez-vous que vous disposez d'un délai maximum de 3 semaines après la date inscrite pour faire votre déclaration.

5 Les pensions n'ont plus valeur de rémunération si vous travaillez de façon à vous qualifier de nouveau à une période de prestations depuis que vous avez commencé à recevoir votre pension.

LA DISPONIBILITÉ AU TRAVAIL

Pour recevoir des prestations d'assurance-chômage, vous devez démontrer que vous êtes disponible, à la recherche d'un emploi, capable de travailler et incapable de trouver un **emploi convenable**.

Si la Commission juge que vous n'êtes pas disponible, elle appliquera une inadmissibilité. Tant que dure l'inadmissibilité, vous ne pouvez recevoir vos prestations. Vous conservez toutefois vos semaines en banque et serez payable dès que l'inadmissibilité sera levée.

Emploi convenable

Un emploi convenable est, grosso modo, un emploi aux conditions de salaire et de travail qui correspondent à votre occupation habituelle ou à celles que l'on retrouve chez les bons employeurs.

Vous avez droit à un délai raisonnable pour trouver un emploi convenable. Quelle est la durée du délai raisonnable ? La Loi ne le précise pas. Il s'agit d'un concept qui varie selon votre historique de travail ou votre cheminement professionnel. On n'accordera pas le même délai raisonnable à quelqu'un qui a travaillé 25 ans dans un domaine précis qu'à un autre qui a exercé une dizaine de métiers et d'emplois différents en 5 ans. Le délai raisonnable peut varier de quelques semaines à la période de prestations complète.

En cas de convocation de la part de la Commission et après vérifications de vos démarches d'emploi, un.e agent.e pourra vous demander d'élargir vos recherches d'emploi en étant plus souple dans vos critères. Par exemple, chercher des emplois dans des domaines connexes.

De plus, la Loi précise d'autres critères dont il faut tenir compte en ce qui constitue un emploi convenable :

- l'état de santé et les capacités physiques du ou de la prestataire
- l'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales et les croyances religieuses du ou de la prestataire
- la nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou religieuses du ou de la prestataire

Ces derniers critères sont à manier avec précautions. Par exemple, un prestataire qui n'est pas disponible une partie de la journée à cause de la garde d'enfants en bas âge aura de la difficulté à faire valoir sa disponibilité.

Recherches d'emploi

Pour recevoir des prestations régulières vous devez chercher du travail. Selon la Commission, cela doit être votre principale préoccupation.

Voici ce que la loi considère être de valables démarches d'emploi :

- l'évaluation des possibilités d'emploi
- la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation
- l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement
- la participation à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi
- le réseautage
- la communication avec des employeurs éventuels
- la présentation de demandes d'emploi
- la participation à des entrevues
- la participation à des évaluations des compétences

Les règles relatives à la recherche d'emploi n'ont pas été modifiées suite à la pandémie.

Stratégiquement parlant…

Loin de nous l'idée d'être plus sévère que la Loi, mais selon nous, en cas de contrôle de la part de la Commission, pour monter un dossier vraiment solide, **les envois de CV, les appels téléphoniques et les visites aux employeurs** demeurent des incontournables.

Il est conseillé de prendre en note toutes les démarches effectuées (incluant le jour et la date). À noter qu'il n'y a aucune obligation de demander une preuve écrite de votre demande auprès de l'employeur. Il faut néanmoins conserver tous les accusés de réception lorsque vous en obtenez un.

Bien que la Loi ne précise pas le nombre de démarches exigées, la Commission considére que 5 démarches par semaine sont requises en milieu urbain et 3 en « zone rurale ».

Avec de telles recherches d'emploi, vous avez un dossier très solide pour prouver votre disponibilité.

Disponible, mais inadmissible

Dans certains cas, malgré que vous soyiez disponible, la Commission appliquera tout de même une inadmissibilité qui bloquera le paiement de vos prestations.

La suspension

Lorsque vous faites l'objet d'une suspension, on ne vous imposera pas d'exclusion pour inconduite (voir *L'inconduite* p.31), mais vous serez par contre susceptible d'être déclaré.e inadmissible. Pour éviter cette inadmissibilité, la Commission devra conclure que les « reproches » qui vous sont adressés ne sont pas assimilables à de l'inconduite). En effet, c'est la même mécanique juridique qui s'applique pour une suspension disciplinaire que pour un congédiement pour inconduite. Si vous êtes déclaré inadmissible, vous pouvez contester la décision. En dernier recours, sachez que l'inadmissibilité prendra fin s'il se produit un des événements suivants :

- la fin de la suspension
- la perte de votre emploi pour une raison autre (par exemple, si vous êtes sous le coup d'une suspension de 3 mois, mais qu'après un mois, l'entreprise fait faillite, alors la faillite mettra fin à votre inadmissibilité)
- le cumul d'un nombre suffisant d'heures de travail assurables chez un autre employeur pour vous requalifier aux prestations

Le congé sans solde

Pour être admissible à des prestations d'assurance-chômage pendant un congé sans solde, il faut appliquer le même mécanisme que pour un départ volontaire (voir *Le départ volontaire,* p.30): invoquer une circonstance reconnue par la loi et passer le test de la seule solution raisonnable. Si vous ne répondez à aucun des critères de la Loi, votre inadmissibilité pourrait prendre fin lorsque se réalisera une des éventualités suivantes :

- le retour à votre emploi
- la perte de votre emploi pour une raison autre (par exemple, si vous êtes en congé sans solde pour une durée d'un an, mais qu'après six mois, l'entreprise ferme, alors cette fermeture mettra fin à votre inadmissibilité)
- le cumul, après le début de la période de congé, d'un nombre suffisant d'heures de travail assurables chez un autre employeur pour vous requalifier aux prestations

Le départ précipité

Vous deviendrez inadmissible si vous quittez volontairement votre emploi sans motif valable ou si vous perdez votre emploi en raison d'une inconduite pendant les 3 semaines précédant la fin de votre contrat ou dans le cas où vous avez reçu un préavis de licenciement, pendant les 3 semaines précédant la date de votre licenciement. Cette inadmissibilité débutera à la date de votre départ et prendra fin à la date de la fin de votre contrat ou à la date de votre licenciement, selon le cas.

L'état de chômage

En plus d'avoir à démontrer que vous êtes disponible et activement à la recherche d'un emploi, vous devez également établir que vous êtes véritablement en chômage. Cette notion s'appelle « l'état de chômage ». Elle réfère principalement aux différents concepts de « travail à son compte » (travail indépendant, travail autonome, entrepreneur, etc.). Pour en savoir plus, voir L*e travail autonome*, p.28)

exemple

Diego, tout en recevant des prestations de chômage et en étant activement à la recherche d'un emploi, effectue à l'occasion de la réparation de systèmes informatiques comme travailleur autonome. Dans sa déclaration pour la semaine du 3 juillet 2022, Diego a déclaré un revenu de 500$ suite à un contrat effectué les 7 et 8 juillet 2022.

Il avait reçu de son client la somme de 700$ à laquelle il a soustrait les dépenses reliées à ce contrat, tel que la loi lui permet de le faire. Au mois de septembre 2022, il reçoit une facture d'un fournisseur au montant de 100 $. Après vérification, il constate que cette facture est pour une pièce d'ordinateur qui était nécessaire pour la réparation effectuée lors de la semaine du 3 juillet 2022. Diego devra donc transmettre cette information à la Commission et celle-ci pourra faire les ajustements pour que la rémunération de cette semaine soit de 400 $ plutôt que 500 $.

LES ÉTUDES

À moins qu'elle ne soit autorisée par *Emploi-Québec* ou le *Programme de formation pour les travailleurs de longue date*, une formation suivie pendant que vous recevez des prestations d'assurance-chômage pourrait être considérée comme un obstacle à votre disponibilité.

Si la Commission juge que vous n'êtes pas disponible parce que vous suivez une formation de votre propre initiative, elle appliquera une inadmissibilité. Tant que dure l'inadmissibilité, vous ne pouvez recevoir vos prestations. Vous conservez toutefois vos semaines en banque et serez payable dès que l'inadmissibilité sera levée.

Suivre une formation de sa propre initiative

Rien dans la Loi n'empêche de toucher des prestations d'assurance-chômage tout en étudiant, même à temps plein. Cependant, la Commission ne vous fait pas de faveurs ; au contraire, le fait de suivre un cours est vu comme un obstacle majeur à la disponibilité.

La Commission considère que votre formation est un obstacle à la disponibilité si elle vous occupe plus 9 heures par semaine, incluant le temps d'étude. Si c'est moins, la Commission est plus conciliante, mais pourrait toujours vous considérer comme non-disponible.

Vous devrez être en mesure de prouver votre intention de travailler, vos efforts pour trouver un emploi et votre disponibilité à travailler malgré vos cours. **Votre préoccupation principale doit être de trouver un emploi**.

Voici les arguments qui peuvent vous permettre de prouver votre disponibilité :

- chercher activement un emploi
- avoir un horaire de cours flexible ou à temps partiel
- être prêt à abandonner le cours s'il nuit à vos démarches et recherches d'emploi ou à l'obtention d'un emploi
- avoir déjà étudié tout en travaillant
- suivre des cours pour lesquels la présence aux cours n'est pas obligatoire
- avoir déjà travaillé selon un horaire différent de celui de vos cours, par exemple, avoir longtemps travaillé de nuit et suivre des cours de jour

Dès que vous déclarez suivre un cours, la Commission vous demandera de remplir un formulaire. Nous vous conseillons fortement de venir au MAC pour que nous puissions vous donner toute l'information pertinente sur cet aspect délicat de la Loi.

N'hésitez pas à soumettre des informations supplémentaires et à expliquer sur une feuille à part en quoi ce cours ne diminue pas votre disponibilité à chercher un emploi et à travailler. C'est à vous de faire la démonstration de votre disponibilité même si vous suivez un cours.

Emploi-Québec

Le 1er avril 1998, à l'instar des autres provinces sauf l'Ontario, le Québec est devenu le seul responsable et maître d'œuvre de la formation. Le gouvernement du Québec en a profité pour réduire de façon très significative, au nom du déficit zéro, sa quote-part au financement des mesures de formation. En effet, signalons que les budgets alloués à la formation proviennent des sombres coupes faites depuis plusieurs années dans le régime d'assurance-chômage. En fait, ce sont les chômeur.ses qui subventionnent la formation à même leurs chèques déjà entamés.

Pour faire une demande de formation financée par *Emploi-Québec*, vous devez vous présenter à votre Centre local d'emploi (CLE). Vous pouvez obtenir les coordonnées du CLE de votre secteur en appelant à Emploi-Québec ou via Internet.

Voici quelques conseils pour obtenir un cours de formation et mettre toutes les chances de votre côté pour l'obtenir. Il faut très bien préparer son dossier :

1. Pour être financé.e par *Emploi-Québec* vous devez suivre une formation dans un domaine qui vous permettra d'obtenir un emploi rapidement. Ainsi, la tendance est aux formations de courte durée vous permettant de réintégrer le plus rapidement possible un travail. Emploi-Québec finance des formations dans une logique de marché de l'emploi et non pas dans une logique de droit à l'éducation.

2. Il faut être en mesure de démontrer que votre formation augmentera vos chances de réintégrer le marché de l'emploi. Tant mieux si cette formation comprend un stage, augmentant ainsi vos chances de décrocher un travail. Un bon truc, c'est de préparer un dossier qui plaide en votre faveur en conservant des articles de journaux, des statistiques, des données provenant de divers ministères, etc. Pour bien monter votre dossier, nous vous conseillons d'utiliser les statistiques pouvant se trouver sur le site *IMT en ligne* d'*Emploi-Québec* (Information sur le marché du travail). Au CLE, ils refuseront systématiquement toutes formations liées à un travail ayant des « perspectives restreintes » d'intégration au marché de l'emploi dans votre région, alors qu'ils auront tendance à accepter plus facilement toutes formations liées à un travail ayant des

« perspectives favorables » d'intégration au marché de l'emploi. N'oubliez pas d'en laisser une copie à l'agente ou l'agent.

3. Après avoir préparé votre dossier de cette façon, la personne qui se trouve en face de vous pourra accepter ou refuser votre demande. Comme les décisions des agent.es d'*Emploi-Québec* sont sans appel, en cas de refus, vous ne pouvez que demander une révision.

À cet égard, voici quelques conseils :

- rédigez une demande de révision que vous ferez parvenir à la direction de votre CLE, qui la transmettra à la direction régionale
- envoyez une copie conforme de votre demande de révision accompagnée d'une lettre de présentation à votre député.e provincial.e ainsi qu'aux membres de la *Commission des partenaires du marché du travail*, qui font office de conseil d'administration d'*Emploi-Québec*, et demandez-leur d'intervenir en votre faveur
- écrivez au ministre responsable d'*Emploi-Québec*
- demandez au *Protecteur du citoyen* d'intervenir s'il y a lieu
- n'oubliez jamais qu'en tant que prestataire d'assurance-chômage, vous devez continuer à être disponible et à la recherche d'un emploi, tant que le cours autorisé n'est pas commencer

Programme de formation pour les travailleurs de longue date

Depuis le 5 août 2018, il est possible de suivre d'étudier à temps plein tout en recevant de l'assurance-chômage via le *Porgramme de formation pour les travailleurs de longue date.* Si Service Canada approuve votre demande, vous ne serez pas tenu d'être disponible pour travailler ni à la recherche active d'un emploi pendant votre formation.

Pour être admissible, vous devez être un.e travailleur.se de longue date. Vous l'êtes si vous avez:

- reçu moins de 36 semaines de prestations régulières (ou prestations de pêcheur) de l'assurance-chômage au cours des 5 dernières années;
- payé au moins 30 % de la cotisation annuelle maximale à l'assurance-chômage pendant 7 des 10 dernières années.

Pour savoir si vous êtes considéré.e comme un.e travailleur.se de longue date ou pour vous inscrire, appelez Service Canada au 1-800-808-6352

Vous devez choisir une formation offerte par un établissement d'enseignement approuvé situé au Canada. L'établissement doit figurer dans le répertoire des établissements d'enseignement.

Vous devez également être considéré.e comme un.e étudiant .e à temps plein. Chaque établissement d'enseignement établit sa propre définition de ce que constituent des études à temps plein.

Si vous répondez aux critères d'admissibilité, vous pouvez demander à Service Canada la permission de suivre une formation à temps plein lorsque vous soumettez une demande de prestations.

Si vous recevez déjà des prestations vous pourriez avoir à remplir le formulaire *Information touchant les cours de formation* dans *Mon dossier Service Canada.*

Vous devez demander la permission avant le début du cours ou de la formation pour continuer à recevoir vos prestations d'assurance-emploi. Service Canada communiquera avec vous par téléphone et par la poste pour vous informer que votre demande de formation a été approuvée.

LES CONFLITS COLLECTIFS

La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que les personnes qui perdent leur emploi à cause d'un conflit collectif sont inadmissibles aux prestations. Ces personnes ne seront pas non plus admissibles à des prestations d'aide sociale, car la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* (aide sociale) prévoit une disposition semblable.

Si la Commission juge que vous êtes partie prenante à un conflit collectif, elle appliquera une inadmissibilité. Tant que dure l'inadmissibilité, vous ne pouvez recevoir vos prestations. Vous conservez toutefois vos semaines en banque et serez payable dès que l'inadmissibilité sera levée.

Un conflit collectif est une mésentente entre un patron et ses employé.es. De façon générale, cette inadmissibilité s'applique lors d'une grève ou d'un lock-out.

Pour vous rendre inadmissible, la Commission doit prouver les 4 éléments suivants :

- l'existence d'un conflit collectif
- ce conflit a entraîné un arrêt de travail
- vous avez perdu votre emploi ou la possibilité de reprendre votre emploi en raison de cet arrêt de travail
- vous serez lié.e par les conditions de travail applicables après le conflit

Non seulement la perte de son emploi, mais aussi la possibilité de reprendre son emploi peuvent créer une inadmissibilité. Ainsi, des travailleur,ses mis à pied avant le déclenchement d'un conflit collectif perdront leur droit à l'assurance-chômage à compter de la date à laquelle ils auraient été normalement rappelés.

De plus en plus, les employeurs ont des armes supplémentaires pour contraindre leurs salarié.es à accepter des conditions de travail à rabais. Le MAC dénonce le déséquilibre ainsi créé entre les parties. La Cour suprême a d'ailleurs remis en question l'existence même de cette inadmissibilité et suggère d'en limiter la portée.

Toutefois, vous pourrez éviter ou mettre fin à cette inadmissibilité de 3 façons :

- en prouvant que vous ne participez pas au conflit, que vous ne le financez pas et que vous n'y êtes pas directement intéressé. Par exemple, lors d'une grève des cols bleus, les cols blancs qui appartiennent à une autre unité de négociation et qui perdent aussi leur emploi à cause du conflit peuvent recevoir des prestations par le biais de cette disposition ;

OU

- en commençant à exercer de façon régulière un emploi assurable (un travail à temps partiel qui a une durée d'au moins deux semaines est considéré suffisant) ;

OU

- à la fin de l'arrêt de travail (grève ou lock-out). À ce chapitre, en 1990, le gouvernement fédéral a introduit une définition contraignante et restrictive de la fin de l'arrêt de travail entraînant un net recul par rapport à la situation juridique antérieure. Pour qu'il y ait maintenant une fin d'arrêt de travail, il faut :
    - que le nombre d'employés ayant repris le travail soit égal à au moins 85 % du niveau normal ;

      ET

    - que les activités de production atteignent 85 % de leur niveau normal.

Les conflits collectifs et les prestations spéciales

Les personnes recevant des prestations spéciales avant le début du conflit continueront à les recevoir. Il faut cependant noter que dès la fin de leurs prestations spéciales, ces personnes seront visées par l'inadmissibilité relative au conflit collectif et ne pourront pas se prévaloir de leur droit aux prestations ordinaires.

Une autre disposition de la Loi permet également de recevoir des prestations spéciales après le déclenchement du conflit, dans la mesure où l'employeur aura été avisé par l'employé .ede la date du départ pour congé de maternité, parental ou de maladie avant l'arrêt de travail.

LES ENSEIGNANT.ES

D'entrée de jeu, il faut savoir que l'article 33 du Règlement sur l'assurance-emploi crée un régime d'exception pour les enseignant.es.

Si vous êtes enseignant.e, la Commission crée une inadmissibilité temporaire aux prestations régulières ou de maladie pendant les périodes de congé reconnues dans le domaine de l'enseignement.

Il s'agit de la période estivale, du congé des Fêtes et de la semaine de relâche. Tant que dure l'inadmissibilité, vous ne pouvez recevoir vos prestations.

Cette disposition s'adresse spécifiquement aux personnes qui exercent la profession d'enseignant.e dans une école maternelle, primaire, intermédiaire ou secondaire, y compris une école de formation technique ou professionnelle.

À contrario les enseignant.es des centres de formation aux adultes ne sont pas touché.es par l'inadmissibilité prévu à l'article 33 du Règlement sur l'assurance-emploi.[6] Ainsi, les enseignant.es des centres de formation aux adultes sont admissibles aux prestations d'assurance-chômage comme tout.e autre salarié.e, à condition de répondre aux critères d'admissibilité.

Durant les congés scolaires, les enseignant.es peuvent toucher des prestations de compassion et de proches aidant.es (enfant gravement malade et adulte gravement malade)

Les exceptions à l'article 33

Il y a toutefois des exceptions qui permettent de se soustraire à cette inadmissibilité. Pour qu'un.e enseignant.e à statut précaire puisse obtenir des prestations de chômage pendant les périodes de congé scolaire, il doit répondre à un des 3 critères suivants:

- son contrat de travail dans l'enseignement a pris fin
- son emploi dans l'enseignement était exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance
- il ou elle remplit les conditions requises pour recevoir des prestations grâce à un emploi autre que l'enseignement.

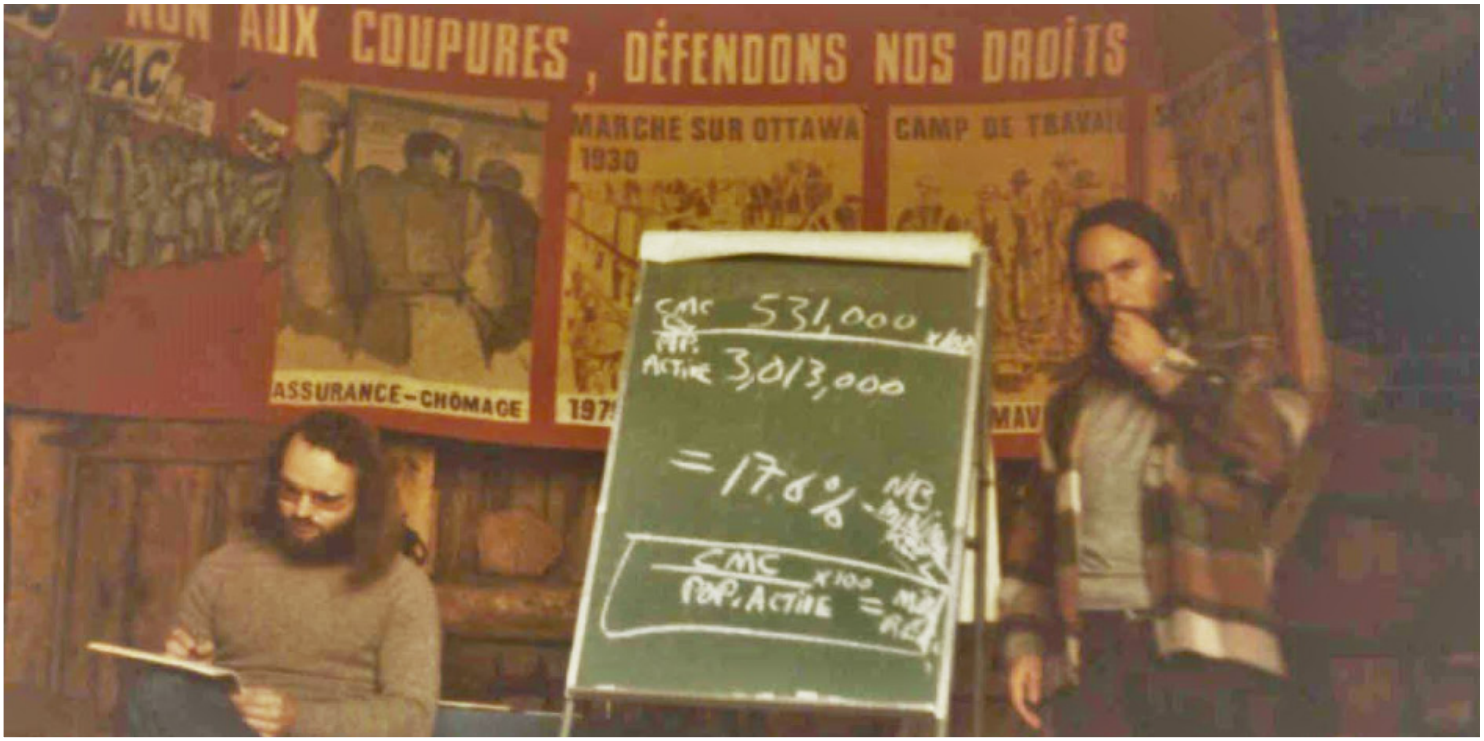
Selon la jurisprudence, le contrat d'une enseignant.e n'a pas pris fin dès lors qu'il ou elle reçoit une nouvelle offre pour l'année scolaire suivante.[7]

En ce sens, si une séance d'affectation pour l'année scolaire suivante a lieu en juin et qu'un contrat d'enseignement vous est attribué pour septembre, vous êtes déclaré.e inadmissible et ne pourrez recevoir de l'assurance-chômage durant le congé estival.

La jurisprudence a également interprété d'une manière étroite la notion d'emploi «exercé sur une base occasionnelle». Si, par exemple, une enseignante a 2 contrats totalisant 17% du temps régulier d'un plein temps, elle n'aura pas droit de recevoir de l'assurance-chômage durant le congé des Fêtes et la semaine de relâche. Du simple fait qu'elle est sous contrat, elle n'exerce pas son emploi d'enseignante «sur une base occasionnelle» et est donc inadmissible.

6 Ce droit a été établi par la Cour d'appel fédérale en 2013 dans l'arrêt Lafrenière. Mme Lafrenière, enseignante aux adultes qui contestait son inadmissibilité à l'assurance-chômage. Elle était représentée par le MAC de Montréal.

7 arrêtBazinet, 20016 CAF 174



Ainsi donc, une enseignant.e qui gagne moins de 20 000$ par année n'est pas considérée comme précaire par le régime d'assurance-chômage et elle ne peut donc espérer recevoir de prestations durant les périodes de congé reconnues dans le domaine de l'enseignement!

Les salarié.e.s les plus précaires du monde de l'enseignement sont délaissé.e.s par le filet social. Les exceptions prévues à l'article 33 ne prennent pas en considération les réalités du marché du travail. Les recours juridiques sont épuisés et le régime doit être modifié pour changer ces dispositions discriminatoires. La lutte politique est maintenant de mise!

Calcul du nombre d'heures assurables

En enseignement, le calcul du nombre d'heures assurables aux fins de la Loi sur l'assurance-emploi diffère du calcul fait pour les autres emplois.

Nous pouvons résumer ce calcul par les trois façons suivantes :

1. Règle générale, le nombre d'heures de la tâche éducative est multiplié par 2 (pour un maximum de 40h/semaine)

2. Si l'enseignant.e effectue de la suppléance, le nombre de minutes de suppléance est divisé par 60 et ensuite multiplié par 2

3. Si l'enseignant.e a un contrat et ajoute des heures de suppléance, les heures de suppléance s'ajoutent aux heures de contrat. Le tout peut dépasser 40 heures.

Les prestataires de l'assurance-chômage doivent être disponibles et à la recherche d'un emploi.

Disponibilité au travail

Cette affirmation est vraie aussi pour les enseignant.es qui reçoivent des prestations d'assurance-chômage! Et ce, même si ces prestataires prévoient retourner dans le domaine de l'éducation à la rentrée scolaire. Dans le cas contraire, les prestations pourront être coupées.

Ajustement rétroactif de salaire

Durant l'année scolaire l'enseignant.e qui touche des prestations d'assurance-chômage en plus de travailler à temps partiel doit s'assurer de déclarer les ajustements rétroactifs de salaire.

L'ajustement rétroactif de salaire survient généralement lorsque l'enseignant.e. reçoit un montant rétroactif lors d'un changement de traitement salarial. Par exemple, si un.e suppléant.e occasionnel.le remplace un.e même enseignant.e plus de 20 jours ouvrables consécutif, le ou la remplaçant.e recevra le traitement qu'elle ou il recevrait selon l'échelle salariale s'il ou elle était enseignant.e à temps plein ou à temps partiel selon le cas.

Ce montant rétroactif est considéré comme une rémunération et doit donc être déclaré à Service Canada

LE TRAVAIL AUTONOME

Le travail autonome et l'exploitation d'une entreprise

Dans le cadre des déclarations que vous avez à faire toutes les deux semaines, la Commission pose de nombreuses questions, dont les suivantes : « Travaillez-vous à votre compte ? Avez-vous travaillé ou touché un salaire pendant la période visée par cette déclaration ? Ceci inclut un travail à votre compte ou un travail pour lequel vous ne serez pas payé ou serez payé plus tard. »

Par ces questions, la Commission veut notamment savoir si vous exercez un travail à votre compte ou si vous exploitez une entreprise pendant que vous recevez des prestations de chômage.

Dès que vous déclarez que vous avez effectué un travail autonome ou une activité d'entreprise, votre dossier pourra faire l'objet d'une enquête pour vérifier si vous êtes véritablement en chômage au sens de la Loi. En effet, dès que vous faites ne serait-ce qu'une heure de travail à votre compte pendant une semaine de prestations, la Commission considérera que vous faites une semaine entière de travail et que vous n'êtes donc pas en chômage pendant cette semaine-là. Pour renverser cette présomption, vous devrez démontrer dans le cadre de ce processus d'enquête que vous exercez cette activité « dans une mesure si limitée que cet emploi ou cette activité ne représenterait pas normalement votre principal moyen de subsistance ».

Vous devrez notamment établir que vous ne consacrez que peu de temps à cette activité, que vous n'y avez pas investi de sommes d'argent importantes, que les profits ne sont pas élevés, que vous faites une recherche d'emploi active et soutenue et que votre priorité absolue est de vous trouver un emploi salarié (ou emploi assurable) à temps plein.

Dans le cadre de cette enquête, la Commission pourrait vous demander de fournir une quantité de documents (factures, contrats, état des résultats, relevés de transactions bancaires, agenda, etc.). N'hésitez pas à communiquer avec nous si vous êtes convoqué dans le cadre de ce genre de processus d'enquête.

De plus, rappelez-vous que le pouvoir d'enquête de la Commission s'applique pour toutes les prestations reçues dans les six dernières années. Il est donc important de conserver tous les documents pertinents pendant cette période.

Calculs actuariels

En plus de l'importance de démontrer que vous êtes véritablement en chômage malgré votre activité de travail autonome ou de votre entreprise, vous devez également déclarer correctement les revenus que vous tirez de ce travail.

À ce chapitre, le principe de base est que l'on doit déclarer les revenus de la semaine où le travail a été effectué, peu importe le moment du paiement des honoraires. L'autre principe est que l'on doit déclarer ses revenus nets d'entreprise au sens de la *Loi sur l'impôt*. C'est donc dire qu'il faut être en mesure de connaître le revenu qu'il nous restera une fois les dépenses effectuées ! Ainsi, il peut parfois être difficile de déclarer correctement ses revenus de travail autonome ou d'entreprise alors que certaines entrées d'argent ou encore certaines dépenses ne sont pas encore connues.

De plus, il faut être en mesure de déclarer correctement le nombre d'heures travaillées pendant la période visée. Il est donc primordial de tenir une comptabilité rigoureuse de votre activité pour démontrer à la Commission que vos déclarations correspondent vraiment à la réalité.

Il faut également conserver une copie des déclarations que vous faites à la Commission. En effet, si vous vous apercevez en cours de route que votre situation a changé par rapport à l'une de vos déclarations précédentes, vous pourrez rapidement rajuster le tir en envoyant une lettre à la Commission demandant de modifier votre déclaration en prenant soin de fournir les pièces justificatives appropriées.

Les prestations spéciales

Les travailleur.ses autonomes qui le souhaitent peuvent désormais adhérer au régime de prestations spéciales de l'assurance-chômage. En s'inscrivant au régime et en payant leur cotisation, les adhérents pourront bénéficier du même nombre de semaines de prestations de maladie, de prestations de compassion, de prestations pour enfant gravement malade et de prestations pour adulte gravement malade que les autres prestataires.

Pour y avoir droit, l'inscription au programme doit avoir eu lieu 12 mois avant une demande de prestations.

Mentionnons aussi qu'à partir du moment où un.e adhérent.e aura touché ne serait-ce qu'une seule semaine de prestations, il ne pourra plus jamais se retirer du régime et il devra continuer à cotiser sur tous ses futurs revenus de travail autonome.

LES EXCLUSIONS

L'exclusion s'applique à un prestataire qui a une demande de prestations valable, mais qui ne pourra recevoir de prestations, pendant une durée déterminée, pour les différentes raisons mentionnées ci-dessous.

Il faut distinguer l'exclusion de l'inadmissibilité (voir p.21 à 27). L'inadmissibilité a pour conséquence que vous n'êtes pas payable pendant sa durée. L'exclusion aussi, mais de plus, elle efface les semaines de votre nombre de semaines payables.

Il y a trois durées différentes d'exclusion, selon le type de geste reproché. L'exclusion peut être d'une durée de 1 à 6 semaines, de 7 à 12 semaines ou totale, c'est-à-dire que vous n'aurez droit à aucune prestation.

Dans l'histoire du régime d'assurance-chômage, les exclusions pour départ volontaire et inconduite ont toujours été des prétextes utilisés par les différents gouvernements pour restreindre indûment l'accès aux prestations. Par ailleurs, en augmentant la durée des exclusions, on laisse croire que le chômage est un problème de comportement individuel et non social. Voyons dans quels cas s'appliquent ces différentes exclusions.

L'exclusion de 1 à 6 semaines

Les exclusions d'une à six semaines s'appliquent dans les cas suivants :

- vous ne vous êtes pas présenté à une convocation de la Commission ou d'*Emploi-Québec*, soit dans le cadre d'une séance d'information de groupe ou pour une entrevue individuelle, et ce, sans motif valable
- vous avez abandonné un cours référé par *Emploi-Québec* pendant que vous êtes en période de prestations de chômage, sans motif valable ou vous avez été expulsé .e de votre cours pour un motif valable

L'exclusion de 7 à 12 semaines

Les exclusions de sept à douze semaines s'appliquent dans deux situations :

Le refus d'emploi

Pour comprendre ce qu'est l'emploi convenable, voir *La disponibilité au travail*, p.28. Notez que les exclusions pour refus d'emploi sont plutôt rares, dans la mesure où il faut que la Commission soit informée que vous avez refusé un travail offert. Si c'est le cas, elle enquêtera pour déterminer si l'emploi refusé était convenable ou non ou si vous aviez un motif valable de le refuser. Si elle juge que l'emploi était convenable et que vous n'aviez pas de motif valable de le refuser, elle imposera une exclusion de 7 à 12 semaines. La durée de l'exclusion est à la discrétion de la Commission.

Le refus de profiter d'une opportunité d'emploi

Le fait de refuser, de négliger ou de s'abstenir de postuler un emploi vacant réputé convenable et sans raison valable peut entraîner une exclusion de 7 à 12 semaines.

Tout comme pour le refus d'emploi, ces cas ne sont pas courants, dans la mesure où la Commission doit être informée que vous n'avez pas profité postulé sur un poste précis. Là encore, elle doit déterminer si l'offre était liée à un emploi convenable et si vous aviez un motif raisonnable de ne pas postuler. Dans le cas où la Commission décide d'appliquer une exclusion, la durée (entre 7 et 12 semaines) relève de son pouvoir discrétionnaire.

Délation et dénonciation

Les employeurs ont, de tout temps, eu la possibilité de dénoncer à la Commission les travailleur.ses ou les prestataires qui, selon eux, posaient des gestes ayant un impact sur le programme d'assurance-chômage. Cela inclut les refus d'emploi.

Au MAC de Montréal, très rares sont les cas de refus d'emploi dénoncés par l'employeur qui ont atterri dans nos bureaux ces 30 dernières années. Que le refus soit clairement exprimé par le ou la prestataire ou que l'employeur juge que votre attitude a démontré que vous n'étiez pas intéressé.e par le poste à combler, cela peut se traduire par une exclusion. Et cerise sur le sundae, la Commission a ajouté, sur le formulaire *Droits et responsabilités* que l'on retrouve à la toute fin de la demande de chômage électronique, l'énoncé suivant : « (le prestataire doit) déclarer tous les refus d'emploi ».

Si on pousse jusqu'au bout l'ensemble de cette logique surréaliste, voici ce qui est susceptible de se produire :

1. un employeur juge que votre attitude est synonyme de refus d'emploi ;

2. il en avertit la Commission ;

3. vous n'avez pas déclaré ce supposé refus d'emploi à la Commission ; dès lors, la Commission vous contacte et vous demande des explications.

2 conséquences sont possibles :

- vos explications réussissent à convaincre l'agent.e qu'il n'y a pas eu refus d'emploi convenable ou que vous aviez un motif raisonnable de dans ce cas, aucune exclusion ne sera appliquée

- l'agent.e conclut qu'il y a eu refus d'emploi convenable sans motif valable : une exclusion de 7 à 12 semaines sera appliquée. De plus, une pénalité additionnelle et un avis de violation pourront vous être imposés pour ne pas avoir déclaré le refus d'emploi.(voir *Les sanctions* p.40)

L'exclusion totale

Une exclusion d'une durée égale à votre période de prestations vous sera imposée si la Commission considère que vous avez quitté volontairement votre emploi sans motif valable ou si vous avez été congédié.e de votre emploi pour inconduite.

Autrement dit, vous ne toucherez pas de prestations. Est assimilé à un départ volontaire le refus d'accepter un transfert d'emploi chez un autre employeur (exemple : lors de l'achat de votre entreprise par un concurrent) ou le refus de reprendre votre emploi (exemple : à la suite d'une mise à pied temporaire). Ces exclusions ont pour conséquence de vous empêcher de recevoir des prestations pour toute votre période de prestations.

Toutes les heures que vous avez accumulées dans votre période de référence (pour l'emploi que vous quittez comme pour tous les autres emplois antérieurs au départ volontaire) sont effacées et ne pourront servir à vous qualifier lors d'une prochaine demande.

Si le départ volontaire ou le congédiement pour inconduite n'est pas la cause de votre demande d'assurance-chômage, mais qu'il est survenu plus tôt dans votre période de référence, il effacera les heures travaiillées avant la date où il est survenu.

L'existence de ces exclusions découle du principe que le régime ne veut indemniser que les personnes qui se retrouvent involontairement en chômage. Il est clair que la véritable fonction de ces exclusions est de fournir aux employeurs une main d'œuvre docile qui accepte des conditions de travail de moins en moins bonnes sous peine d'exclusion du régime.

TABLEAU 9 HISTORIQUE DES EXCLUSIONS

Pour départ volontaire injustifié ou congédiement pour inconduite

Année	Durée
1971	1 à 3 semaines
1979	1 à 6 semaines
1990	7 à 12 semaines
1993	Période entière de prestations

Du 26 septembre 2021 au 24 septembre 2022, il n'y a pas d'exclusion si le ou la travailleur.se a, depuis son départ volontaire non justifié ou son congédiement pour inconduite, exercé un autre emploi assurable avant de présenter sa demande d'assurance-emploi.

En d'autres mots, toutes les heures accumulées durant la période de référence sont prises en compte si le dernier motif de fin d'emploi est valide.

Le départ volontaire

Dans un premier temps, on doit invoquer une raison valable pour avoir quitté son emploi.

Nous n'insisterons jamais assez, allez rencontrer un groupe de défense des chômeur.ses avant d'annoncer à votre employeur que vous démissionnez.

La Loi énumère 14 raisons ou circonstances justifiant un départ volontaire :

- harcèlement, de nature sexuelle ou autre
- nécessité d'accompagner son conjoint ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence
- discrimination fondée sur des motifs de distinction illicites, au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*
- conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité
- nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent
- assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat
- modifications importantes de ses conditions de rémunération
- excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci
- modifications importantes des fonctions

- relations conflictuelles avec un.e supérieur.e, dont la cause n'est pas essentiellement imputable à l'employé.e
- pratiques de l'employeur contraires au droit
- discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs
- incitation indue de la part de l'employeur sur certains employé.es à quitter leur emploi
- toutes autres circonstances raisonnables prévues par règlement. À titre d'exemple, incitation de l'employeur à laisser un emploi dans le cadre d'un programme de compression du personnel

Ces raisons inscrites dans la Loi ne sont pas les seules qui peuvent justifier une personne à quitter son emploi, d'autres situations peuvent aussi empêcher l'exclusion.

En plus d'avoir un motif valable, la Loi exige de la personne qui quitte volontairement son emploi, c'est qu'elle démontre que **son départ constitue la seule solution raisonnable.**

Ce qui signifie que vous devez démontrer à la Commission que vous avez tout fait, compte tenu des circonstances propres à votre cas (et de la jurisprudence) pour ne pas quitter votre emploi.

Vous devez démontrer que votre départ constituait la seule solution raisonnable, après avoir tenté de régler la situation problématique tout en conservant votre emploi. De plus, il est très important, voire primordial, que vous ayez cherché du travail avant de quitter votre emploi.

Le congédiement pour inconduite

Le congédiement pour inconduite est un congédiement disciplinaire. Le congédiement pour incompétence n'est pas une inconduite. Ainsi, si vous avez perdu votre emploi parce que vous ne "répondez pas aux exigences du poste", il n'y a aucune exclusion et vous avez droit à l'assurance-chômage.

De façon sommaire, les tribunaux supérieurs ont défini l'inconduite ainsi : « nuire de façon délibérée ou par négligence à votre employeur ».

L'inconduite peut être :

- absences ou retards répétés sans permission
- vol
- intoxication sur les lieux du travail
- violence physique ou verbal
- non-respect des règlements de la compagnie
- refus injustifié d'obéir à des directives
- manque de respect envers un supérieur (insubordination)

Notez que c'est à la Commission de faire la preuve de l'inconduite. Elle doit donc bien connaître les circonstances et demander à l'employeur les informations et documents pertinents (par exemple, les avis et lettres disciplinaires). Selon la jurisprudence, le fait que l'employeur soit convaincu que le congédiement disciplinaire est jusitifé ne dispose pas de la question. Le fardeau de prouver qu'il y a une inconduite selon la Loi repose sur les épaules de la Commission.

Elle doit notamment prouver que :

- l'acte reproché a été commis
- cet acte constitue réellement de l'inconduite et que vous en étiez conscient
- vous avez perdu votre emploi à cause de cette inconduite (le motif reproché ne doit pas être un prétexte)

De plus, pour conclure qu'i y a inconduite selon la Loi, il faut démontrer que le ou travailleur.se devait savoir que son geste était sanctionnable par l'employeur. Par exemple, il sera difficile de croire qu'un.e travailleur.se ne pouvait s'attendre à être sanctionné.e, si un même comportement répété lui vaut plusieurs avis et suspensions disciplinaires et qu'il est ou elle est finalement congédié.e pour cette même raison.

En d'autres mots,une personne raisonnable aurait-elle pu savoir que le geste commis entraînerait une sanction disciplinaire? Par ailleurs, l'insouciance et la négligence ne peuvent justifier le fait de ne pas croire que le geste est sanctionnable, s'il est évident qu'il l'est.

Ce situations ne constituent pas de l'inconduite, notamment :

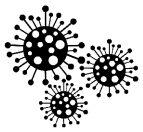
- ne pas répondre aux exigences du poste ;
- l'incompétence ;
- et dans certains cas, un conflit de personnalités.

Limiter à 6 semaines les exclusions pour départ volontaire et inconduite afin de rétablir un droit aux prestations et mettre un frein à l'appauvrissement des chômeur.ses exclu.es de l'assurance-chômage

LES PRESTATIONS SPÉCIALES

Les prestations spéciales peuvent être versées en cas de maladie ou quarantaine, de congé de compassion ou pour prendre soin d'un enfant ou d'un adulte gravement malade.

Les prestations spéciales peuvent être versées si vous avez cumulé 600 heures d'emploi assurables durant votre période de référence, et ce, peu importe le taux de chômage.



Du 26 septembre 2020 au 24 septembre 2022, tous les prestataires demandant des prestations spéciales sont admissibles avec 420 heures assurables cumulées au cours de la période de référence

Les prestations spéciales portent ce nom, car contrairement aux prestations ordinaires, vous n'avez pas à prouver votre disponibilité à l'emploi pour en bénéficier, c'est-à-dire que vous n'avez pas à chercher d'emploi ni à être capable de travailler.

Il n'est pas nécessaire d'avoir un arrêt de rémunération complet de 7 jours, mais une réduction d'au moins 40% de leur salaire pendant une semaine.

Examinons chacun de ces types de prestations en détail.

Les prestations de maladie et mise en quarantaine

Des prestations de maladie peuvent être payées jusqu'à un maximum de 15 semaines si vous êtes incapable de travailler pour cause de maladie, de blessure ou de mise en quarantaine.

Les nombre maximum de semaines de prestations maladie devrait passer de 15 à 26 semaines à l'été 2022. Aucune date précise n'est encore connue.

Pour avoir droit aux prestations de maladie, vous devrez :

- avoir 600 heures de travail assurables durant votre période de référence (420 heures du 26 septembre 2021 au 24 septembre 2022)

ET

- être incapable d'occuper votre emploi habituel
- avoir un certificat médical attestant de votre incapacité et en précisant la durée

Les particularités

- le nombre maximum de semaines de prestations payables est 15 (26 dès l'été 2022)
- la Commission peut vous demander de consulter un médecin qu'elle désignera pour vérifier votre état de santé. Si le médecin choisi par la Commission considère que vous êtes rétabli.e et que son avis va à l'encontre de l'avis de votre propre médecin, vous devrez contester la décision en suivant la procédure prévue à cet effet. Cette situation est cependant rarissime.

Si vous avez besoin de prestations régulières d'assurance-chômage après avoir reçu les prestations de maladie, il est très important de communiquer avec la Commission pour faire une conversion en prestations régulières. À ce moment-là, vous devrez démontrer que vous êtes disponible et à la recherche d'un emploi. La Commission pourrait exiger, en cas de doute, un certificat médical attestant votre capacité à travailler.

Les prestations de compassion

Pour avoir droit aux prestations de compassion, vous devrez :

- avoir 600 heures de travail assurables durant votre période de référence (420 heures du 26 septembre 2021 au 24 septembre 2022)
- fournir à la Commission un certificat médical prouvant qu'un membre de votre famille ou un ami.e proche (qui vous considère comme un membre de sa famille) est gravement malade, a besoin de soins ou de soutien et risque de mourir dans les 26 prochaines semaines

Les particularités

- le nombre de semaines maximum de semaines de prestations payables 26
- la personne malade doit être un membre de votre famille ou une personne qui vous considère ou que vous considérez comme un proche parent.
- vous apportez à cette personne un soutien psychologique ou émotionnel OU vous fournissez directement des soins ou y participez OU vous prenez des dispositions pour que quelqu'un d'autre prodigue des soins
- les prestations peuvent être versées même si vous devez sortir du Canada pour vous rendre au chevet de la personne malade
- dans le cas où plusieurs personnes demandent les prestations de compassion, un seul délai de carence s'applique

Les prestations pour enfant gravement malade

Les parents ou tuteurs légaux d'un enfant (moins de 18 ans) gravement malade et qui requiert les soins ou le soutien d'un ou plusieurs de ses parents peuvent toucher 35 semaines de prestations. Vous devez :

- avoir 600 heures de travail assurables durant votre période de référence (420 heures du 26 septembre 2021 au 24 septembre 2022)
- présenter un certificat médical pertinent qui doit démontrer :
  - que la vie de l'enfant est en danger à la suite d'une maladie ou d'une blessure
  - qu'il y a eu un changement important dans l'état de santé de l'enfant et qu'il ou elle requiert les soins ou le soutien d'un ou plusieurs membres de sa famille
  - et préciser la période pendant laquelle il ou elle requiert les soins ou le soutien

Les particularités

- le nombre maximum de semaines de prestations paybles est 35
- ces 35 semaines de prestations pouvant être partagées entre parents
- si l'enfant réside à l'extérieur du Canada, le parent, sous certaines conditions, pourra obtenir les prestations

Les prestations pour adulte gravement malade

Les membres de la famille d'un adulte gravement malade et qui requiert les soins ou le soutien d'un ou plusieurs de ses parents peuvent toucher 15 semaines de prestations. Vous devez :

- avoir 600 heures de travail assurables durant votre période de référence (420 heures du 26 septembre 2021 au 24 septembre 2022)
- présenter un certificat médical pertinent qui doit démontrer :
  - que la vie de l'adulte est en danger à la suite d'une maladie ou d'une blessure
  - qu'il y a eu un changement important dans l'état de santé de base de l'adulte et qu'il ou elle requiert les soins ou le soutien d'un ou plusieurs membres de sa famille
  - et préciser la période pendant laquelle il ou elle requiert les soins ou le soutien

Les particularités

- Le nombre maximum de semaines de prestations paybles est 15
- Ces 15 semaines de prestations pouvant être partagées entre parents

Cumuler des prestations spéciales et régulières

À l'intérieur d'une même période de prestations, vous pouvez recevoir plusieurs types de prestations (prestations spéciales et régulières) jusqu'à concurrence de 50 semaines au total.

exemple 1

Benoît a perdu son emploi pour cause de manque de travail. Il a 680 heures dans sa période de référence. Le taux de chômage est de 7,2 % au moment où sa demande de prestations est établie. Il a donc droit à 17 semaines de prestations régulières selon le Tableau 7 à la p.16. Après avoir reçu 10 semaines de prestations ordinaires, il est terrassé par une pneumonie qui le rend incapable de travailler. À la fin de son incapacité, soit 15 semaines où il reçoit des prestations maladie, il reprendra les prestations régulières là où il les avait laissées. Il avait pris 10 semaines de prestations régulières sur les 17 auxquelles il avait droit, il lui en reste donc 7.

Sauf exception, tous ces types de prestations doivent être pris à l'intérieur de votre période de prestations qui est de 52 semaines. démissionnez.

Les prestations spéciales et les travailleur.ses autonomes

Voir section *Le travail autonome*, p.28.

Les prestations de maternité et parentales

Partout au Canada, sauf au Québec, des prestations spéciales de maternité et parentales sont versées par l'assurance-chômage. Au Québec, ces prestations relèvent du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et sont présentées à la page suivante. Pour toute question sur les prestations spéciales maternité et parentales versées par l'assurance-chômage dans le reste du Canada, contactez-nous.

LE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)

Conditions d'admissibilité

- être le parent d'un nouveau-né **ou** d'un enfant adopté
- être un parent qui assure une présence régulière auprès de l'enfant dont la naissance ou l'adoption donne droit au versement des prestations
- être un.e travailleur.se salarié.e résidant au Québec dès le début de la période de prestations ; **ou** être un.e travailleur.se autonome résidant au Québec dès le début de la période de prestations et qui résidait au Québec le 31 décembre de l'année précédant le début de la période de prestations
- avoir cessé d'être rémunéré.e à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant mineur ou subir une diminution d'au moins 40 % de sa rémunération habituelle;
- être un.e travailleur.se salarié.e ou un.e travailleur.se autonome assujetti.e au paiement de la cotisation parentale et dont le revenu assurable est d'au moins 2 000 $ durant la période de référence

Il est possible pour un.e prestataire ayant reçu des prestations d'assurance-chômage de prolonger d'autant de semaines sa période de référence du RQAP

Les types de prestations

Pour chaque type de prestations, il existe deux régimes, soit le régime de base et le régime particulier. Ce dernier permet d'avoir un montant de prestations plus élevé par semaine, mais pendant moins longtemps (voir les tableaux 10 et 11). Le choix du régime est fait par le premier parent à demander des prestations et est, sauf circonstances exceptionnelles, irrévocable.

TABLEAU 10 RÉGIME DE BASE

Type de prestations	Nombre maximal de semaines de prestations	% du revenu hebdomadaire brut moyen
Maternité	18	70 %
Paternité	5	70 %
Parentales	7	70 %
Paternité	25	55 %
Accueil	13	70 %
Adoption	12	70%
	25	55 %

TABLEAU 11 RÉGIME PARTICULIER

Type de prestations	Nombre maximal de semaines de prestations	% du revenu hebdomadaire brut moyen
Maternité	15	75 %
Paternité	3	75 %
Parentales	25	75 %
Accueil	12	75%
Adoption	28	75 %

Maternité

Les mères peuvent obtenir 18 semaines de prestations à 70 % de leur revenu hebdomadaire moyen (régime de base) ou 15 semaines de prestations à 75 % de leur revenu hebdomadaire moyen (régime particulier).

Paternité

Les pères peuvent obtenir 5 semaines de prestations à 70 % de leur revenu (régime de base) ou encore 3 semaines à 75 % (régime particulier).

Parentales

Les prestations parentales peuvent être versées à un seul parent ou encore être partagées entre les deux. Il faut cependant que chacun remplisse les conditions d'admissibilité au régime. Il existe également 2 options pour les parents. Le régime de base prévoit le versement des 7 premières semaines de prestations à 70 % du revenu hebdomadaire moyen et de 25 semaines à 55 %, pour un total de 32 semaines. Quant au régime particulier, il permet le versement de 25 semaines de prestations à 75 % du revenu hebdomadaire moyen

À compter du 1er janvier 2021, lorsque chacun des deux parents touche 8 semaines de prestations parentales, on ajoute 4 semaines de prestations parentales à 55%, partageables entre les deux parents (régime de base). Pour le régime particulier, on ajoutera 3 semaines de prestations parentales à 75% partageables entre les deux parents, lorsque que chacun d'eux aura touché 6 semaines de parentale.

Adoption

Les parents qui ont adopté un enfant pourront eux aussi choisir entre deux options. Le régime de base prévoit les prestations suivantes : 13 semaines de prestations d'accueil partageables à 70%, 5 semaines de prestations d'adoption exclusives à 70%, 7 semaines de prestations d'adoption partageables à 70% et 25 semaines de prestations d'adoption partageables à 55%. Le régime particulier, pour sa part, prévoit 12 semaines de prestations d'accueil partageables à 75%, 3 semaines de prestations d'adoption exclusives à 75% et 25 semaines d'adoption partageables à 75%.

Il est possible pour un.e prestataire d'utiliser la même période de référence pour deux naissances ou adoptions rapprochées, à condition d'avoir été dans l'impossibilité de travailler pour au moins 15 semaines entre les deux périodes de prestations.

À partir du 1er janvier 2022, 5 semaines de prestations à 70% seront ajoutées pour les parents seuls qui adoptent.

Le début du versement des prestations

Contrairement au régime d'assurance-chômage, il n'existe pas de délai de carence au début de la période de prestations. Les prestations sont donc payables dès la première semaine de la demande. Celle-ci ne peut cependant pas être faite avant un certain délai qui varie selon le type de prestations :

- prestations de maternité : 16 semaines avant la date prévue de l'accouchement
- prestations de paternité : la semaine de la naissance de l'enfant
- prestations parentales : la semaine de la naissance de l'enfant
- prestations d'adoption : la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption ou, dans le cas d'une adoption hors Québec, 2semaines avant la date de l'arrivée de l'enfant.

Le revenu hebdomadaire moyen (RHM)

Le revenu hebdomadaire moyen est le montant à partir duquel sera calculé le montant de prestations hebdomadaires. Le maximum assurable est identique à celui de la CSST et de la SAAQ, soit 83 500$ en 2021 et 88 500$ en 2022. La loi prévoit un supplément familial lorsque le revenu familial net est inférieur à 25 921 $.

Les prestataires de RQAP qui déposent une demande entre le 26 septembre et le 20 novembre 2021, reçcevront un montant minimum de 300$ pour toute la période de prestations

Pour les salarié.es

Le RHM est établi à partir des 26 dernières semaines de la période de référence. Si la personne a travaillé moins de 26 semaines pendant sa période de référence, la moyenne est obtenue à partir de ce nombre de semaines. Le diviseur ne peut cependant pas être inférieur à 16.

exemple 1	Valérie dépose sa demande le 1er janvier 2022. elle a gagné 500 $ par semaine pendant les 26 semaines précédant sa demande de RQAP, une rémunération de 13 000 $. Le calcul de son RHM se fera donc comme suit : $\frac{26 \text{ semaines X } 500\ \$}{26} = 500\ \$$
exemple 2	Juan dépose sa demande de prestations de paternité le 1er janvier 2022. Durant sa période de référence, il a travaillé seulement 12 semaines à 750 $ par semaine pour une rémunération totale de 9 000 $. Son RHM sera calculé ainsi: $\frac{12 \text{ semaines X } 750\ \$}{16} = 562{,}50\ \$$

Pour les travailleur.ses autonomes

Le RHM correspond à un cinquante-deuxième du revenu net d'entreprise de l'année précédant la période de prestations. Dans le cas où la personne en est à sa première année d'exploitation d'entreprise, la période de référence est la même année que celle au cours de laquelle débute sa période de prestations.

exemple 1	Kim est travailleuse autonome depuis cinq ans et elle fait une demande de prestations en avril 2022. Son revenu net d'entreprise pour l'année 2021 est de 42 000 $. Son RHM en vertu de la loi sera calculé ainsi : $\frac{1 \text{ X } 42\,000\ \$}{52} = 808\ \$$

LES CONTRÔLES ET ENQUÊTES

Depuis 30 ans maintenant, la Commissionlivre une chasse aux chômeur.ses indigne d'un véritable État démocratique, mais conforme au modèle économique dans lequel nous vivons.

L'entrevue individuelle

Un agent de la Commission peut en tout temps vous convoquer, individuellement, à une entrevue afin de vérifier votre admissibilité aux prestations et toute information fournie au cours des six dernières années. Les buts de la convocation à une entrevue peuvent être variés :

- vérifier si vous faites une recherche d'emploi adéquate ;
- obtenir plus de détails au sujet d'une information que vous avez fournie à la Commission sur votre demande de prestations, lors d'une déclaration téléphonique, sur un formulaire, etc.;
- obtenir plus de détails concernant une information obtenue par la Commission par un tiers (individu, agence gouvernementale, employeur, etc.).

Si vous êtes convoqué.e pour une entrevue individuelle par la Commission, il faut que vous sachiez précisément pourquoi vous êtes convoqué.e. Normalement, ce sont les agents d'intégrité (enquêteurs) qui procèdent à ce type d'intervention. Attention : ces gens ne sont pas là pour vous aider ; ils sont là pour appliquer les directives ministérielles et sont évalués en fonction de leur capacité à « générer des économies », c'est-à-dire à couper des prestations.

L'entrevue de groupe

De plus, vous pouvez être convoqué.e à une entrevue de groupe :

- soit par la Commission pour qu'on vous explique vos droits et obligations en matière d'assurance-chômage ;
- soit par Emploi-Québec pour vous informer des différents programmes de réinsertion au travail : cours de formation, subvention salariale, etc.

Le refus sans justification valable d'assister à une entrevue ou à une séance d'information entraîne un arrêt de paiement suivi d'une exclusion de 1 à 6 semaines de prestations (voir *Les exclusions*, p.29). Aussi, il est important de s'y rendre à la date et à l'heure fixées. Si vous ne pouvez vous y rendre, il est important d'en aviser la personne qui vous a convoqué et de demander de remettre le rendez-vous.

Ce n'est pas le temps de poser des questions ! La vigilance et la prudence sont de mise. Ces séances sont sous la responsabilité de la Commission.

L'entrevue : une obligation

Voici quelques raisons acceptées pour remettre un rendez-vous :

- avoir une entrevue avec un employeur
- travailler cette journée-là
- être malade

Depuis octobre 2012, dans le cadre des convocations de groupe émanant de la Commission, l'invitation à cette séance comprend un formulaire par lequel les prestataires devront fournir leurs démarches d'emploi, normalement pour les deux semaines précédant la date de la convocation. Cela s'appelle du contrôle de masse. Cela veut dire que l'État n'accorde aucune confiance aux chômeur.ses en ce qui concerne leur désir de travailler. Le lien de confiance entre l'État et les citoyen.nes, si ténu était-il, est définitivement coupé.

Exigez 48 heures de délai entre le moment où on vous informe que l'on désire vous rencontrer et l'entrevue elle-même. Ce délai vous permettra de vous informer sur vos droits et obligations. Pendant l'entrevue, l'agent notera vos réponses. Ces renseignements feront partie de votre dossier. Il est donc bien important de relire ce que l'agent a inscrit et de corriger les éléments inexacts et incomplets s'il y a lieu. L'agent .epeut aussi vous demander de signer la déclaration qu'il a rédigée. Refusez ! Rien dans la loi ne vous oblige à signer une déclaration écrite par une autre personne. Même si le contenu de la déclaration semble conforme, il y manque peut-être des détails importants, ou encore l'agent.e peut avoir mis l'emphase sur certains détails et laissé de côté certains autres. L'agent connaît généralement mieux que vous les mots à utiliser pour vous rendre inadmissible.

Notez qu'il est déjà arrivé qu'un enquêteur mal intentionné ait décidé d'interrompre le versement de prestations à la suite d'un refus de signer une déclaration. Si cette situation se présente, n'hésitez pas à contester cette décision, car ce procédé n'est pas conforme à la loi.

En ce qui concerne le rapport d'entrevue, sachez que vous n'êtes pas obligé de le signer.

Il est très important de demander une copie de la déclaration. Certain.es agent.es refusent de la fournir. Si, par la suite, cette déclaration semble incomplète, comporte des éléments inexacts et ne reflète pas ce que vous avez voulu dire ou la situation que vous avez vécue, faites vous-même une autre déclaration écrite pour rectifier la précédente.

N'hésitez pas aussi à décrire l'atmosphère de l'entrevue, si cela a eu pour effet de vous mettre mal à l'aise, de vous intimider ou encore de vous empêcher de bien vous expliquer.

Faites parvenir cette nouvelle déclaration à la Commission dans les plus brefs délais par courrier recommandé ou en allant la porter en personne et en faisant estampiller une copie de la déclaration que vous conserverez. Vous pouvez toujours consulter le MAC à ce sujet.

Le Service d'intégrité des programmes

Le Service d'intégrité des programmes se compose de fonctionnaires (enquêteur.ses) ayant officiellement pour mandat de déceler la fraude dans le cadre de la *Loi sur l'assurance-emploi* (chômage).

Parallèlement, ces fonctionnaires ont aussi pour mission augmenter les surplus de la caisse d'assurance-chômage, ce qui n'a rien à voir avec la fraude et une bonne gestion du programme.

Le groupe *Enquêtes et Contrôle* doit veiller à ce que toutes les mesures prises en vue de remplir son mandat tiennent compte de la philosophie de gestion. Celle-ci met l'accent sur notre engagement envers les gens. Ceci signifie que les enquêtes doivent être effectuées avec délicatesse et discrétion, et dans le respect des droits de la personne (…) ». C'est ce que l'on pouvait lire dans un document officiel du ministère[1].

Si on pouvait décerner un prix d'humour à la citation la plus drôle de tous les textes émanant de « l'assurance-chômage », celle-ci l'emporterait facilement et de loin !

En effet, pour certains fonctionnaires du service d'intégrité des programmes, les menaces, l'intimidation et la manipulation des faits font partie de « l'engagement » qu'ils ont « envers les gens ».

Depuis février 1999, nous savons de façon formelle que les enquêteur.ses se doivent de récupérer de l'argent des prestations en respectant des quotas fixés à l'avance ! En cas d'échec, les enquêteurs peuvent être transféré.es dans un autre département ou être congédié.es.

Vous avez bien lu. En cas de convocation de la part d'un.e agent.e du Service d'intégrité des programmes, pour vous assurer une bonne défense et faire respecter vos droits, nous vous répétons que vous devriez être avisé 48 heures avant la rencontre et exiger de savoir **pourquoi** l'on vous convoque. Vous avez le droit d'être accompagné.e d'un.e témoin (ami.e, délégué.e syndical.e ou avocat.e).

Sans tomber dans la paranoïa, il est important d'être extrêmement prudent lorsque l'on a affaire à ces fonctionnaires.

Leur rôle de soutien dans la logique de guerre que l'État a mise en place contre les travailleur.ses et les chômeur.ses est primordial. Ils sont au premier rang pour faire la vie dure aux citoyen.nes qui ont le malheur d'être en chômage et qui devront un jour se poser des questions sur un système économique qui en arrive à de tels extrêmes dans la gestion d'un programme social.

Même si la Loi leur donne un énorme pouvoir, vous pourrez limiter les dégâts en vous informant préalablement auprès de personnes-ressources compétentes.

Enfin, en cas d'abus de la part d'un enquêteur ou de tout autre fonctionnaire de l'assurance-chômage, il ne faut pas hésiter à écrire une lettre de plainte. Informez-vous auprès du MAC pour les coordonnées pertinentes.

1 *Le Guide des enquêtes et du contrôle,* chapitre 2, page 1, 1989.

LES PRESTATIONS PAYÉES EN TROP

Quand la Commission découvre des erreurs qui font que des prestations auraient dues vous être versées ou vous ont été versées en trop, elle doit en calculer le montant et vous en aviser. Toutefois, la Commission n'a pas le droit d'imposer une pénalité plus de trois ans après une fausse déclaration, même si elle juge qu'il s'agit d'une déclaration frauduleuse. Finalement, depuis le 1er juillet 2002, la Commission s'est octroyé le pouvoir d'imposer des intérêts sur les trop-payés frauduleux. Il est à noter que les intérêts doivent être payés non seulement sur le trop-payé, mais également sur les pénalités. (voir *Les sanctions*, p.40)

Règle générale, la Commission dispose d'un délai de 6 ans pour vérifier chaque semaine de prestations versées.

Si le premier 3 ans lui permet sans problème d'infliger un trop-payé, une pénalité et un avis de violation, la seconde tranche de 3 ans ne lui laisse pas autant de marge de manœuvre, loin de là. Dans certains cas cela vaut la peine d'utiliser les recours que permet la Loi (révision administrative et Tribunal de la sécurité sociale). N'hésitez donc pas à contacter le MAC le cas échéant.

La demande de remboursement de prestations

Pour commencer, la Commission vous fera parvenir une demande de renseignements sur votre rémunération. Généralement, cet avis est divisé en deux colonnes, l'une représentant les montants que vous avez déclarés et l'autre indiquant les montants qu'elle considère que vous avez gagnés. Ces derniers sont obtenus de la part de l'employeur. La Commission vous demandera de confirmer ou non la véracité des chiffres et d'expliquer, le cas échéant, les différences. Vérifiez les montants avec l'aide de vos talons de chèques, vos fiches de paye, les états de compte de votre institution financière et votre agenda. N'hésitez pas à demander par écrit des informations supplémentaires à la Commission.

Après avoir analysé vos réponses, la Commission rendra une décision. Si aucun trop-payé n'est créé, le dossier sera fermé et vous ne recevrez aucune communication écrite. Par contre, si elle considère que vous lui devez des sous, elle vous fera parvenir une décision et un avis de dette. Vous aurez 30 jours pour faire une demande de révision contestant la décision.

1- Si vous êtes prestataire au moment de la réclamation

Sachez que si la Commission vous réclame un remboursement alors que vous recevez des prestations, elle peut se rembourser à même vos prestations futures. Notez que c'est l'Agence du revenu du Canada (ARC) qui s'occupe de recouvrer les sommes dues à la Commission.

Dès que vous recevez une décision vous informant d'un trop-payé, vous pouvez :

- contester cette décision en présentant une demande de révision administrative et insister auprès de la Commission pour qu'elle suspende les procédures de recouvrement en avisant rapidement Revenu Canada (ARC)

OU

- si vous croyez que le montant réclamé est justifié et exact et si vous ne pouvez rembourser intégralement la somme exigée dans l'immédiat, prendre entente avec la Commission (service de recouvrement de l'ARC) au sujet du montant à retenir sur chaque paiement de prestations

Les procédures de recouvrement seront suspendues, dans un premier temps, sur dépôt d'une demande de révision administrative. Toutefois, si la décision est maintenue, les procédures de recouvrement reprendront jusqu'à ce qu'un avis d'appel soit déposé au Tribunal de la sécurité sociale ; elles seront alors suspendues de nouveau.

Il est toutefois possible de demander qu'on ne retienne que 25 % du montant de vos prestations. Vous pouvez même insister pour que ce pourcentage ne soit que de 10 % si vos finances ne vous permettent pas plus.

À défaut d'une contestation par révision administrative ou d'une entente avec la Commission, celle-ci saisira vos prestations jusqu'à ce que tout soit remboursé. Il n'y a aucune disposition qui précise le montant que la Commission peut vous saisir. Cependant, la pratique administrative est de prélever jusqu'à 50 % de vos prestations.

Si l'agent.e ne semble pas compréhensif.ve, vous pouvez toujours contester la décision (officiellement pour contester la justesse du montant demandé) et ainsi la Commission ne pourra pas prélever de montants sur vos prestations avant la fin de l'étape en cours (révision administrative ou appel au Tribunal de la sécurité sociale).

Pour vous aider dans vos négociations avec la Commission, nous vous recommandons de consulter un organisme de planification budgétaire afin de démontrer à la Commission, budget à l'appui, que ce que vous offrez de payer est le maximum que votre budget vous permet. La Commission a 6 ans pour se rembourser à compter de la date où le trop-payé a été établi.

2- Si vous n'êtes plus prestataire au moment de la réclamation

Lorsque vous recevez un avis vous informant d'un trop-payé, vous pouvez :

- contester cette décision en présentant une demande de révision administrative. Assurez-vous que les procédures de recouvrement soient suspendues pour la durée de l'étape en cours ;

ou

- si vous croyez que le montant réclamé est justifié et exact mais que vous ne pouvez le rembourser intégralement dans l'immédiat, prendre un arrangement avec la Commission (service de recouvrement de l'ARC) pour un montant périodique qui tient compte de votre capacité de payer.

Sachez que les agent.es de la section du recouvrement ont comme mandat de récupérer les sommes d'argent le plus rapidement possible, d'où parfois une certaine agressivité et une insensibilité face à vos conditions de vie. Soyez vigilant.e.

Si vous ne donnez pas signe de vie, attendez-vous à recevoir de nombreux avis contenant des menaces de procédures légales.

La Commission peut procéder à une saisie de votre salaire et même saisir des sommes de votre compte bancaire si vous affichez une volonté constante de ne pas payer. Le mieux est de collaborer avec le service de recouvrement.

La défalcation

Une demande de défalcation consiste à demander à la Commission d'effacer votre dette. La Commission pourra effacer cette dette ou une partie de celle-ci dans la mesure où vous rencontrez les conditions dictées par le *Règlement*, dont entre autres :

- le décès du ou de la prestataire
- la dette provient du fait qu'après vous avoir payé des prestations, la Commission considère que l'emploi que vous avez occupé n'était pas assurable et qu'ainsi vous n'aviez pas droit aux prestations
- la dette est due à une erreur de la Commission qui remonte à plus d'un an avant l'avis de prestations payées en trop
- le remboursement de la dette est susceptible d'entraîner un préjudice abusif
- vous êtes un.e « failli.e libéré.e »

Sachez que la décision d'effacer la dette relève d'un pouvoir discrétionnaire de la Commission et qu'il est rarissime qu'elle accepte de défalquer. Dans certains cas, il faut qu'il se soit écoulé plus de 12 mois entre l'évènement menant au trop-payé et sa notification au prestataire.

Si vous désirez tenter votre chance et demander une défalcation, demandez l'intervention de votre député.e fédéral.e ou d'un.e avocat.e afin d'être soutenu.e et aidé.e dans votre requête.

LES SANCTIONS

Si la Commission considère que vous avez fait une déclaration frauduleuse, elle peut vous imposer une pénalité accompagnée d'un avis de violation. Dans certains cas, vous pouvez recevoir une lettre d'avertissement sans pénalité monétaire.

Le gouvernement a souvent utilisé comme justification aux coupes successives au régime d'assurance-chômage le prétexte qu'un nombre élevé de prestataires étaient des fraudeurs. En réalité, la très grande majorité des personnes qui ont fait une déclaration incorrecte ont généralement commis une erreur sans intention d'abuser du régime. À preuve, les rapports du vérificateur général de 2013 démontrent année après année que le taux de fraude à l'assurance-chômage est d'environ 1%.Un chiffre bien loin du cliché du "chômeur-faudeur".

Les avertissements

Un avertissement, c'est une tache à votre dossier. La Commission considère que vous avez fraudé, mais elle ne vous impose pas de pénalité financière. Deux situations peuvent donner lieu à un avertissement:

1. La Commission peut rendre une décision concernant une fraude remontant à plus de 3ans. Elle pourra exiger que vous remboursiez des sommes versées en trop, mais ne pourra pas vous infliger une pénalité financière.

2. L'agent.e peut considérer que vos explications (circonstances atténuantes) sont valables et qu'une pénalité n'est pas de mise. Cependant, cela est plutôt exceptionnel.

Un avertissement peut être accompagné d'un avis de violation.

Les pénalités

Depuis très longtemps, les groupes de chômeur.ses dénonçaient dles montants de pénalité exorbitants exigés par la Commission. Les tribunaux appelés à juger les litiges en chômage de même que certains fonctionnaires ont également souligné à plusieurs reprises le caractère excessif et injuste de la politique des fausses déclarations. La Commission a finalement modifié sa politique le 1er juin 2005.

En résumé, pour une première offense, le montant de la pénalité ne pourra dépasser 50 % de votre montant de prestations par fausse déclaration (actes délictueux) ou 50 % du montant versé en trop. Pour une deuxième offense, on passe à 100 % et à 150 % pour une troisième. Avant le 1er juin 2005, ces pénalités étaient respectivement de 100 %, 200 % et 300 %.

Les fonctionnaires doivent tenir compte des circonstances atténuantes entourant la fraude. La Commission leur octroie un pouvoir discrétionnaire leur permettant d'imposer, par exemple, une pénalité en dessous du 50 % pour une première offense.

De plus, les agents doivent tenir compte, lors du calcul du montant de la pénalité, de la capacité de payer du prestataire. Citons un court extrait d'un document de la Commission : « La Cour a ajouté que l'aspect des difficultés financières et de la capacité de payer est certainement un facteur que la Commission doit prendre en compte lorsqu'elle fixe ou révise une pénalité, mais la Cour a précisé qu'il est de la responsabilité du prestataire de s'assurer que la Commission possède les faits pertinents concernant sa capacité de payer lorsqu'elle prend la décision d'infliger la pénalité. » [8]

Notez aussi que la règle sur les gains admissibles ne s'applique pas en cas de fraude.

Finalement, comme nous l'avons déjà mentionné, la Commission s'est octroyé depuis le 1er juillet 2002 le pouvoir de faire payer des intérêts sur les trop-payés « frauduleux ». Il est à noter que les intérêts sont calculés sur le trop-payé, mais également sur les pénalités qui peuvent être attribuées.

Il arrive souvent que la Commission voit des fausses déclarations faites sciemment là où il n'y a que des erreurs. Il est très important de contester ces décisions et ce, même si vous n'avez reçu qu'un avertissement. La pénalité ne doit s'appliquer que pour les fausses déclarations faites sciemment et non pas pour les erreurs. En voici un exemple :

- La Commission vous impose une pénalité pour n'avoir pas déclaré exactement les sommes reçues de votre employeur pendant que vous étiez en chômage (travail à temps partiel). En effet, la Commission vous a envoyé un avis indiquant que vos déclarations ne concordent pas avec celles de l'employeur. Les montants que vous avez déclarés sont souvent plus bas que ceux déclarés par l'employeur. Il est possible que vous ayez oublié de tenir compte des avantages sociaux payés sur chaque paye, des primes payées pour le travail de nuit ou que l'employeur ai fait des erreurs. Il est essentiel de conserver tous les documents concernant les paiements fait par l'employeur (fiche de paye, relevé bancaire, etc.).

Il est à noter qu'on peut également invoquer des circonstances atténuantes devant le Tribunal de la sécurité sociale (TSS) pour faire réduire le montant des pénalités imposées par la Commission. Cependant, vous devrez démontrer que la Commission n'a pas tenu compte de ces circonstances

8 *La Circulaire du guide des prestations,* no 2005–10.

atténuantes. Dans de tels cas, il serait souhaitable de demander l'aide du MAC afin qu'il vous assiste dans vos démarches.

Les avis de violation

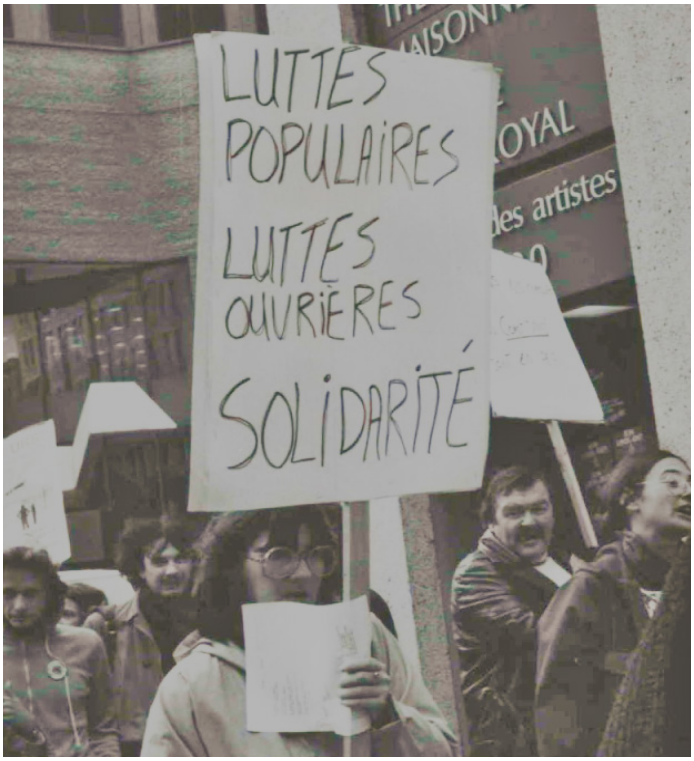
Un avis de violation entraîne l'augmentation du nombre d'heures requis pour se qualifier aux prestations. Il peut accompagner une lettre d'avertissement ou une décision vous imposant une pénalité financière. Dans le cas où la Commission vous imposerait une pénalité, l'avis de violation qui peut s'y ajouter signifie que pour vos 2 prochaines demandes de chômage, et ce, durant les 5 années qui suivent l'avis, vous devrez accumuler un nombre d'heures de travail assurables supérieur à la norme en vigueur au moment du dépôt de la demande. Cette hausse dépend du niveau de la violation : mineure, grave, très grave et subséquente.

TABLEAU 11 HAUSSE DE LA NORME D'APRÈS LA QUALIFICATION DE LA VIOLATION

Qualification de la violation	Montant de l'infraction	Hausse de la norme
Mineure	1 $ à 999 $	25 %
Grave	1 000 $ à 4 999 $	50 %
Très grave	5 000 $ ou plus	75 %
Subséquente	Peu importe	100 %

Notez que pour qu'une violation soit qualifiée de subséquente, il suffit que vous ayez été avisé.e d'une autre violation durant les 5 dernières années. Les violations s'appliquent également aux prestations spéciales.

Le **Tableau 12** illustre comment ce système affecte les prestataires en indiquant le nombre d'heures requis pour se qualifier. Pour ce qui est du prestataire recevant une lettre d'avertissement, la Commission n'exigera pas de cette personne plus d'heures de travail pour être admissible aux prestations. Cependant, si on vous impose une pénalité au cours des cinq années suivantes, la violation reliée à cette pénalité sera



alors automatiquement qualifiée de subséquente. À la suite d'une décision de la Cour d'appel fédérale rendue en juillet 2010, l'émission d'un avis de violation n'est plus automatique en cas d'imposition d'une pénalité pécuniaire ou d'une lettre d'avertissement. Dans chaque cas, la Commission doit désormais se demander si l'imposition additionnelle d'un avis de violation est nécessaire pour atteindre l'objectif de dissuasion prévu par la loi.

Il est donc maintenant possible de contester une décision de la Commission d'imposer un avis de violation, même dans les cas où une pénalité pécuniaire apparaît justifiée.

Du 26 septembre 2021 au 24 septembre 2022, tous les avis de violation se calculent à partir de 420, soit le nombre d'heures assurables qui permet à tout.e prestataire de se qualifier

TABLEAU 12 NOMBRE D'HEURES REQUIS POUR SE QUALIFIER

Taux de chômage	Sans violation	Violation mineure	Violation grave	Violation très grave	Violation subséquente
6 % et moins	700	875	1050	1225	1400
plus de 6 % à 7 %	665	831	998	1164	1330
plus de 7 % à 8 %	630	788	945	1103	1260
plus de 8 % à 9 %	595	744	893	1041	1190
plus de 9 % à 10 %	560	700	840	980	1120
plus de 10 % à 11 %	525	656	788	919	1050
plus de 11 % à 12 %	490	613	735	858	980
plus de 12 % à 13 %	455	569	683	796	910
plus de 13 %	420	525	630	735	840

LA RÉCUPÉRATION FISCALE

Les dispositions relatives à la récupération fiscale peuvent parfois être la cause de plusieurs maux de tête. En effet, il se peut que certains chômeurs aient la mauvaise surprise, lors de leur déclaration d'impôt fédérale, de constater qu'ils auront à rembourser une partie des prestations reçues dans l'année d'imposition.

Ainsi, lorsque le revenu net avant impôt d'une personne dépasse un montant correspondant à 1,25 fois le maximum assurable annuel (70 375 $ en 2021 et 75 375 $ en 2022)que cette personne a reçu des prestations pour cette même année et qu'elle a également reçu des prestations régulières au moins une fois au cours des dix années précédentes, elle devra rembourser le plus petit des deux montants suivants :

- 30 % des prestations reçues dans l'année ;
- 30 % de l'excédent du revenu net avant impôt par rapport à 70 375$ (2021) ou 75 375$ (2022)

exemple

Pour l'année 2021, Amina fait sa déclaration d'impôts et déclare avoir reçu 3 000 $ de prestations régulières de'assurance-chômage. Elle avait déjà reçu des prestations régulières en 2016.

Elle déclare également avoir un revenu annuel de 72 000 $.

Elle devra donc rembourser le plus petit des deux montants suivants :

- 30 % de 3 000 $ = 900 $
- 30 % de (72 000 $ - 70 375 $) = 488$

Elle aura donc à rembourser la somme de 488 $.

LES PROGRAMMES SPÉCIAUX

Le Programme de travail partagé

Il existe dans la *Loi sur l'assurance-emploi* des dispositions permettant aux travailleur.ses de recevoir des prestations tout en conservant leur emploi. Il s'agit du programme de travail partagé. Le principe de ce programme est simple : il permet de réduire le temps travaillé pour chacun des travailleur.ses d'une entreprise plutôt que de mettre à pied une partie de la main-d'œuvre.

Par exemple, si un employeur doit réduire sa production, il pourra proposer à ses employé.es de travailler un jour ou deux de moins par semaine afin d'éviter des mises à pied. Les jours non travaillés seront payés par l'assurance-chômage.

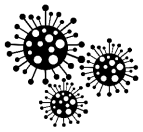
Les critères d'acceptation

- l'acceptation au programme nécessite l'accord de l'employeur, des employé.es et de la Commission
- l'employeur doit démontrer que la baisse de travail est temporaire
- l'entreprise doit opérer depuis au moins 2 ans
- les travailleur.ses doivent remplir les conditions d'admissibilité pour recevoir des prestations régulières
- l'entreprise doit être viable sur le plan économique

Comment fonctionne le travail partagé?

Les travailleur.ses doivent être employé.es au minimum 2 jours par semaine pour que la Commission verse des prestations pour les jours non travaillés. Le taux de prestations sera de 55 % du salaire brut (comme pour les prestations ordinaires).

Ce programme a une durée normale de 26 semaines, avec une possibilité de prolongation de 12 semaines, pour un total de 38 semaines. Enfin, pour pouvoir bénéficier de ce programme, les employés doivent remplir les trois conditions d'admissibilité (voir p.9).



La durée du programme peut être prolongée de 1 à 38 semaines, jusqu'à un maximum de 76 semaines.

L'accord de travail partagé doit être signé enre le 15 mars 2020 au 24 septembre 2022. L'accord doit commencer ou finir durant cette même priode.

exemple

Jacques gagne 600 $ pour 5 jours de travail, soit 120 $ par jour. Il fait sa demande d'assurance-chômage et a un taux de prestations de 550$.

Avec le programme de travail partagé, il travaillera 3 jours et retirera des prestations 2 jours. Il recevra donc 360 $ (3 x 100 $) en salaire et 220 $ (2/5 de son taux à 550$) pour les deux jours de chômage, pour un total de 580$.

Quels sont ces effets ?

Lorsqu'un programme de travail partagé entre en vigueur, on considère qu'il y a arrêt de rémunération et qu'une période de prestations commence. Il n'y a pas de délai de carence avant de recevoir les prestations. Cependant, lorsqu'on recommence à percevoir des prestations ordinaires, de maladie ou de maternité, ce délai s'applique.

Il peut arriver, à la fin de l'accord de travail partagé, qu'au lieu d'être réembauché.e à temps plein, vous soyez mis à pied. De même, si vous êtes mis à pied pendant la durée de cet accord, le taux de prestations du début se maintient. Ce qui veut dire qu'il sera basé sur les semaines travaillées avant le début de l'accord en question, mais vous serez alors payé pour une semaine complète au lieu de un, deux ou trois jours selon ce qui était prévu par l'accord.

De plus, si vous êtes mis à pied avant la fin du programme de temps partagé, votre période de prestations sera prolongée du nombre de semaines de travail partagé que vous aurez déjà effectué. C'est donc dire que, dans ce cas, les semaines de prestations pour temps partagé que la Commission vous aura payées ne seront pas déduites du nombre de semaines de prestations auxquelles vous auriez eu droit, n'eût été le programme de temps partagé. À la fin de cette période de prestations, il sera toujours possible de faire une autre demande d'assurance-chômage sur la base des semaines travaillées à l'intérieur du programme de travail partagé.

Si une personne quitte son emploi volontairement à cause de l'implantation du programme de travail partagé, on pourra lui imposer l'exclusion totale

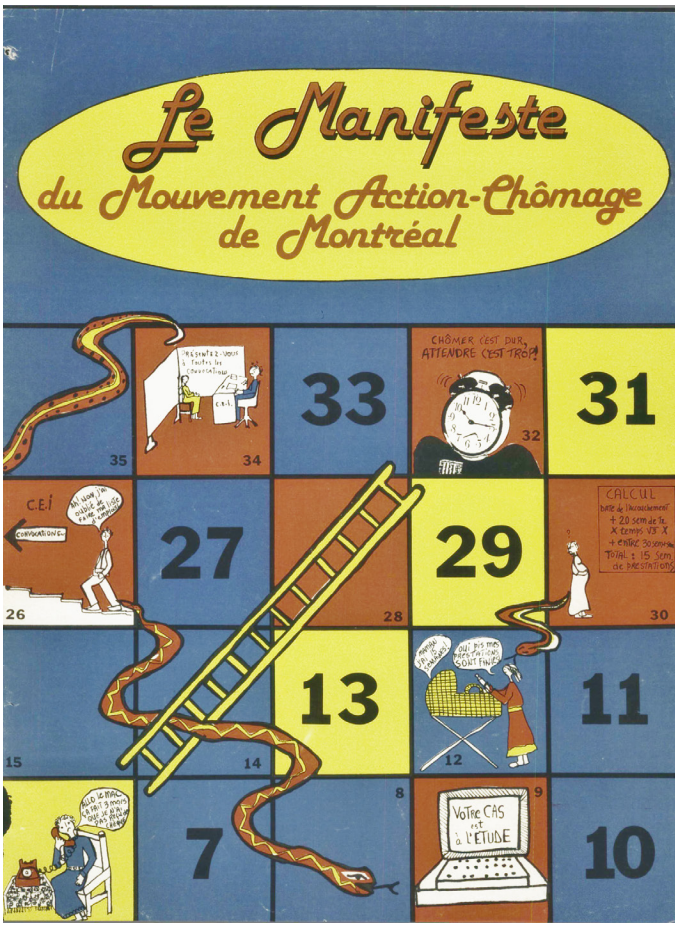
En cas de maladie, sachez que si vous manquez moins d'une semaine, c'est-à-dire que si vous avez travaillé au moins une journée, vous recevrez des prestations de travail partagé pour cette semaine-là. Toutefois, si l'absence au travail se prolonge

au-delà d'une semaine, vous devrez vous conformer aux exigences habituelles pour ce type de prestations.

exemple

Vous participez à un programme de travail partagé du 1er octobre au 1er février. Chaque semaine se divise ainsi : 4 jours de travail et un jour de chômage. Lorsque vous êtes mis.e à pied le 1er février, la Commission considérera les semaines travaillées à temps plein, c'est-à-dire avant le 1er octobre, pour fixer votre montant de prestations. Il sera toujours possible, par la suite, de faire une seconde demande de prestations en vous servant des heures travaillées entre le 1er octobre et le 1er février, soit pendant l'accord de travail partagé.

Par ailleurs, le programme de travail partagé peut avoir des répercussions sur d'autres lois sociales, entre autres les prestations de la SAAQ et celles de la CSST. Sachez enfin que le programme de travail partagé peut entraîner des effets importants sur l'application de la convention collective, notamment à l'égard des vacances, du régime de retraite et des assurances.



On ne saurait trop recommander la vigilance à l'égard du travail partagé. Surveillez de près l'application de ce programme.

Comme vous le voyez, les effets sont nombreux et importants et il faut bien considérer la situation avant d'accepter un tel programme

Le Programme de prestations supplémentaires de chômage (PSC)

Le programme de Prestations supplémentaires de chômage (PSC) permet d'augmenter votre rémunération hebdomadaire tout en évitant la règle des gains admissibles (règle du 50 %) pendant une période de prestations. Au sein de ce programme, il existe divers régimes auxquels il est possible de s'enregistrer. Un régime PSC permet à votre employeur de vous offrir un supplément aux prestations d'assurance-chômage pendant les périodes de chômage attribuables à un arrêt temporaire de travail, un autre pour la formation, un troisième pour la maladie et un dernier pour blessure ou mise en quarantaine.

Le choix des semaines durant lesquelles vous recevrez des prestations supplémentaires revient à votre employeur. La description du régime peut faire partie d'un ou plusieurs documents comme:

- une convention avec un syndicat ou une association
- un contrat de fiducie sectoriel
- une police d'assurance d'une compagnie privée
- un guide de l'employé
- énoncé contenu dans une politique relative au personnel,
- un engagement signé par l'employeur.

Votre montant de prestations combiné aux prestations supplémentaires ne peut cependant pas dépasser 95 % de votre rémunération hebdomadaire.

Notez que ces sommes supplémentaires ne constituent pas de la rémunération.

Il faut que le programme soit soumis à la Commission avant la date de son entrée en vigueur. Si votre employeur offre des prestations supplémentaires du *Régime québécois d'assurance parentale* (RQAP), il n'a pas l'obligation d'enregistrer ces régimes dans le programme de prestations supplémentaires de chômage. Nous conseillons à votre employeur de lire attentivement l'article 37 du *Règlement sur l'assurance-emploi* afin de bien comprendre toutes les exigences de ce programme.

LES RECOURS

Si vous désirez contester une décision d'assurance-chômage, il est important d'être bien préparé.e et outillé.e. Nous n'insisterons jamais assez sur l'importance de consulter un groupe de défenses des chômeur.ses afin de connaître vos droits et vos obligations et ainsi mieux organiser votre argumentation.

Dans un premier temps, vous devez obligatoirement passer par l'étape de la révision administrative où un.e nouvel.le agent.e de la Commission analysera votre dossier. Ensuite, si la décision reste la même, vous pourrez vous diriger vers le Tribunal de la sécurité sociale (ci-après le « TSS »), un tribunal administratif chargé de trancher les litiges entre les prestataires et la Commission.

1 - Le demande de révision administrative

Vous disposez d'un délai de 30 jours à compter de la date à laquelle une décision vous a été communiquée (poste, Mon dossier Service Canada ou téléphone) pour soumettre une demande écrite de révision administrative auprès de Service Canada soit :

- en personne dans un Centre Service Canada
- par la poste : Service Canada, Centre de traitement de Boucherville, C.P. 60, Boucherville (Qc), J4B 5E6
- avec l'aide d'un groupe de défenses des chômeur.ses.

Si vous présentez votre demande après les 30 jours, vous devrez justifier votre retard. La Commission pourrait accepter votre demande si elle juge que l'explication fournie est valable.

Pour connaître l'ensemble des faits contenus à votre dossier et sur lesquels la Commission s'est basée pour rendre sa décision, vous devez faire une demande d'accès à des renseignements personnels (*Info Source*).

Le délai de traitement pour la demande de révision est approximativement de 30 jours. Un.e agent.e de révision vous contactera par téléphone, ainsi que votre employeur.e dans certains cas (inconduite, départ volontaire, etc), afin de recueillir des faits additionnels dans votre dossier. La décision initiale pourrait être maintenue, modifiée ou annulée. Vous recevrez une nouvelle décision écrite par la poste.

2- L'appel auprès du Tribunal de la sécurité sociale (TSS)

Vous disposez d'un délai de 30 jours suivant la date à laquelle vous avez reçu la décision révisée de la Commission pour soumettre le formulaire *Avis d'appel — Assurance-emploi* avec copie de la décision contestée auprès du TSS :

- Par la poste : Tribunal de la sécurité sociale du Canada, C.P. 9812, Succursale T, Ottawa, ON K1G 6S3
- Par courriel : info.sst-tss@canada.gc.ca
- Par télécopieur : 1-855-814-4117

Si vous présentez votre demande après les 30 jours, vous devrez justifier votre retard. Le Tribunal décidera si votre appel peut continuer. Notez que le Tribunal ne peut pas accepter un appel déposé plus d'un an après la date où vous avez reçu la décision de révision.

Nous vous conseillons de demander une audience en personne qui est à notre sens la méthode la plus humaine pour partager votre histoire et diminuer votre stress. Une audience en personne favorise l'empathie et l'écoute active du décideur.e et lui permet aussi d'évaluer adéquatement votre crédibilité.

Suite à votre demande d'appel, vous recevrez votre dossier de révision qui contient l'ensemble des faits et documents propres à votre cas ainsi que l'argumentation de la Commission soutenant sa décision. Examinez attentivement ces documents afin de construire votre argumentation.

À partir du dépôt de votre appel, vous devriez obtenir une décision finale dans un délai moyen de 56 jours (en 2019). Le TSS pourra maintenir, modifier ou annuler la décision de la Commission. Vous recevrez une nouvelle décision écrite par la poste.

3- La demande de permission d'en appeler à la Division d'appel du TSS

Vous disposez d'un délai de 30 jours suivant la date à laquelle vous avez reçu la décision de la division générale du TSS pour demander la permission d'en appeler en soumettant le formulaire Demande à la division d'appel — Assurance-emploi.

La division d'appel du TSS n'interviendra que si une erreur a été commise par la division générale. Il n'est pas possible à cette étape de présenter de nouvelles preuves ou de nouveaux arguments.

Le tribunal de l'insécurité sociale

Le MAC ne peut passer sous silence les horribles débuts du Tribunal de la sécurité sociale (TSS), imposé par surprise en 2013, par le gouvernement conservateur de Stephen Harper, sans consultation aucune et sans étude d'impact à l'appui.

Dans le but allégué de faire des économies, le gouvernement conservateur a mis la hache dans l'ancien système d'appel composé jusqu'alors du conseil arbitral et du juge-arbitre. Sous les conseils arbitraux, les audiences étaient tenues en personne, dans la région de l'appelant.e par un panel tripartite issu de la communauté, représentant la partie patronale et syndicale. L'audience avait lieu dans un délai de 30 jours et une décision rédigée en langage simple était rendue dans les jours suivants. Ensuite, le ou la prestataire avait de plein droit accès au juge-arbitre pour contester une décision du conseil arbitral. Toutes les décisions rendues étaient publiées.

Le nouveau processus décisionnel complexe, lent et déshumanisant a freiné drastiquement l'accès à la justice pour l'ensemble des chômeur.ses et du coup, leur possibilité de faire valoir leurs droits.

Dans un premier temps, on a rendu obligatoire le processus de révision administrative par la Commission elle-même, bonjour l'indépendance et l'impartialité ! Il faut compter un minimum de 30 jours à compter de la demande de révision pour obtenir une nouvelle décision et surtout, les prestataires n'ont pas accès facilement aux faits motivants la décision contestée.

Une fois passé l'étape de la révision administrative, il est possible de saisir le TSS. Dans le but d'accélérer le traitement des dossiers d'appel, la division générale du TSS dispose du pouvoir de rejeter sommairement un appel sans donner la possibilité aux prestataires de se faire entendre, s'il croit que le dossier est perdu d'avance.

Les délais de traitement des appels ont atteint la moyenne scandaleuse de 227 jours en 2018 ! 67% des audiences ont été tenues par téléphone et seulement 9% en personne. Il n'est pas rare que les décisions rendues dans un langage technique et juridique dépassent les 50 pages et à peine 3% des décisions étaient publiées à l'époque.

Et alors, qu'ils disposaient d'un droit d'appel automatique au juge-arbitre, les appelant.es qui souhaitent recourir à la division d'appel du TSS doivent désormais demander la permission, comme à la Cour suprême du Canada, sauf en cas de rejet sommaire où l'appel est de plein droit. À ce stade des procédures, l'appelant.e doit démontrer que son appel a une chance raisonnable de succès en se basant sur l'un de ces trois motifs :

1. la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;

2. la division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;

3. la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. Finalement, on parle de délais de 309 jours en 2018 avant d'avoir une décision finale de la division d'appel.

Le régime d'assurance-chômage est un élément important du filet de sécurité sociale du Canada qui empêche les travailleur. ses de tomber dans la pauvreté lorsqu'ils et elles perdent leur emploi. Il est essentiel que le traitement des demandes de prestations soit rapide et accessible. Le processus d'appel doit également être efficace et équitable, sans quoi, les personnes peuvent être forcées de s'endetter, d'accepter n'importe quel emploi ou compter sur des programmes provinciaux d'aide sociale inadéquats.

Grâce aux efforts collectifs menés par les groupes de chômeur. ses et organisations syndicales, le TSS aujourd'hui a réduit ses délais de traitements qui sont de 56 jours en moyenne à la division générale. Les appelant.es peuvent également choisir leur mode d'audience et les décisions sont courtes et rédigées en langage clair.

Pour le MAC de Mtl, malgré les récentes améliorations, le TSS doit être aboli.

Nous revendiquons le retour à un tribunal tripartite près des gens avec une réelle volonté de permettre aux citoyen.nes de se faire entendre pour que justice soit rendue dans les meilleures conditions possible en tenant compte du facteur humain et non pas des règles comptables et idéologiques.

LEXIQUE

APPEL (DROIT D')

Il s'agit du droit de contester toute décision rendue par la Commission à la suite d'une demande de révision administrative faite en vertu de l'article 112 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'appel sera entendu par la Section de l'assurance-emploi du Tribunal de la sécurité sociale.

ARRET DE RÉMUNÉRATION

Condition essentielle pour avoir droit aux prestations. Vous subissez un arrêt de rémunération lorsque vous êtes sans travail et sans rémunération pendant au moins sept jours consécutifs durant la période de référence.

AVIS DE VIOLATION

Un avis de violation peut accompagner une pénalité financière ou non financière (lettre d'avertissement). Dans le cas d'une pénalité financière, l'avis de violation a pour effet d'augmenter le nombre d'heures nécessaires pour être admissible au chômage. C'est donc une punition supplémentaire qui s'ajoute en cas d'actes délictueux. Cependant, à la suite d'une décision de la Cour d'appel fédérale rendue en juillet 2010, l'émission d'un avis de violation n'est plus automatique en cas de pénalité financière ou d'une lettre d'avertissement.

CENTRE SERVICE CANADA

Depuis septembre 2005, il existe une nouvelle appellation pour un bureau de chômage. Service Canada se veut un guichet unique permettant aux citoyen.nes d'avoir accès à différents services fédéraux. On y retrouve, entre autres, de l'information sur l'assurance-chômage, les pensions et les passeports.

COMMISSION

Dans le présent guide, ce terme est utilisé pour nommer l'agence gouvernementale chargée de l'assurance-chômage.

Formée de quatre membres, deux venants du gouvernement, un du patronat et un du milieu syndical, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* conseille l'État en matière d'assurance-chômage. À cet égard, la Commission a un pouvoir très limité. Elle publie notamment un rapport annuel dit « de contrôle et d'évaluation ».

COTISATION

La cotisation est la prime que doivent payer les employeurs et les travailleurs pour financer le régime d'assurance-chômage. La cotisation ouvrière est généralement déduite à la source sur le chèque de paie lorsqu'une personne occupe un emploi assurable. Les taux de cotisation sont révisés une fois l'an.

DÉCLARATION DU PRESTATAIRE

Exigence qui consiste à répondre, toutes les deux semaines, à un questionnaire qui permet à la Commission de juger de votre admissibilité et, le cas échéant, de vous payer ou non des prestations. Auparavant transmise sur un petit formulaire recto verso que l'on postait, la déclaration à la quinzaine a aujourd'hui pris le virage électronique. Désormais, c'est par téléphone ou Internet que l'on déclare ce que l'on a fait durant les deux dernières semaines visées par cette déclaration. Exceptionnellement, les personnes ayant des difficultés sérieuses à comprendre l'une des deux langues officielles ou ne s'y retrouvant pas avec les moyens électroniques pourront remplir leurs déclarations par écrit.

DÉLAI DE CARENCE

Toute demande de prestations régulières comporte cette période d'une semaine de chômage non payée qui précède la première semaine payable. Vous devez néanmoins remplir toutes les conditions pendant cette période d'une semaine, par exemple être disponible et à la recherche d'un emploi

DPP

Terme employé par les fonctionnaires qui signifie « début de la période de prestations ». En fait, c'est la date à laquelle débute officiellement une période de prestations.

EMPLOI ASSURABLE

C'est un emploi qui est susceptible de vous donner droit à des prestations d'assurance-chômage si jamais vous devenez chômeur.se, pourvu que vous remplissiez toutes les autres conditions requises par la loi.

EXCLUSION

L'exclusion est un contrôle social qui prend la forme d'une punition pour les personnes qui ne se comportent pas de la façon désirée. Les plus connues sont les exclusions pour départ volontaire et pour inconduite. L'augmentation vertigineuse du nombre de semaines d'exclusion depuis 1990 est une arme efficace dans les mains des employeurs pour imposer des conditions de travail plus difficiles. L'exclusion est donc une période déterminée durant laquelle une personne ne pourra recevoir les prestations auxquelles elle aurait normalement droit : 1 à 6 semaines, 7 à 12 semaines ou la totalité de vos prestations.

HEURE D'EMPLOI ASSURABLE

Heure de travail effectuée dans le cadre d'un emploi assurable.

INADMISSIBILITÉ

L'inadmissibilité, tout comme l'exclusion, vise à privilégier certains comportements de la part de la main-d'œuvre en général. Exemple : l'inadmissibilité vous guette si vous n'êtes pas disponible selon les directives qui guident les agent. es. L'inadmissibilité qui touche les conflits collectifs permet d'augmente le rapport de force de l'employeur pour faire accepter ses conditions. L'inadmissibilité diffère de l'exclusion en ce que la période pendant laquelle vous ne pourrez pas toucher de prestations est indéterminée. Vous restez inadmissible tant que vous n'aurez pas satisfait à l'une des exigences de la loi.

MOINS-PAYÉ

Un moins-payé est une somme que la Commission est tenue de vous rembourser s'il s'avère qu'elle a omis ou négligé de vous payer des prestations auxquelles vous aviez droit.

MONTANT DE PRESTATIONS

Montant brut que l'on reçoit par semaine en guise de prestations de chômage. Règle générale, ce montant correspond à 55 % de votre rémunération calculée à partir de la période de calcul. Exceptionnellement, ce taux peut être majoré à certaines conditions précises.

NAS

Abréviation pour « numéro d'assurance sociale ».

PÉNALITÉ FINANCIÈRE

Il s'agit d'une amende. Elle peut être imposée, par exemple, lorsque vous faites sciemment une déclaration fausse ou trompeuse lors d'une demande de prestations. À ne pas confondre avec l'exclusion.

PÉRIODE DE CALCUL

Période des 14 à 22 semaines, consécutives ou non, pendant lesquelles votre rémunération a été la plus élevée durant la période de référence. La rémunération hebdomadaire moyenne de ces 14 à 22 semaines servira à calculer le montant des prestations qui vous seront versées.

PÉRIODE DE PRESTATIONS

Dès que vous remplissez les 3 conditions requises (emploi assurable, arrêt de rémunération et nombre suffisant d'heures de travail), la Commission vous établit une période de prestations. Elle a une durée minimum de 52 semaines, sauf pour des motifs de prolongation. Le nombre de semaines de prestations auquel vous avez droit à l'intérieur de cette période peut être beaucoup moindre, le maximum en prestations régulières étant de 45 semaines

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Période de 52 semaines qui précède le début de votre période de prestations (DPP). Elle peut être prolongée jusqu'à 104 semaines selon les motifs reconnus par la Loi. Elle peut parfois, mais c'est beaucoup plus rare, être plus courte que 52 semaines. La période de référence fournit diverses informations à la Commission pour établir, entre autres, votre admissibilité à l'assurance-chômage et le nombre de semaines payables.

PRESTATAIRE

Personne qui demande ou qui reçoit des prestations d'assurance-chômage.

RELEVÉ D'EMPLOI

Aussi appelé « cessation d'emploi ». Il s'agit du document officiel qui prouve que vous avez exercé un emploi assurable. Il indique également la raison pour laquelle vous ne travaillez plus, le nombre d'heures travaillées, votre rémunération assurable, etc.

RÉVISION ADMINISTRATIVE

Il s'agit de la première étape, désormais obligatoire, pour quiconque (prestataire ou employeur) souhaite contester une décision rendue par la Commission.

TAUX DE CHÔMAGE

Il s'agit d'une moyenne, mobile sur trois mois, des taux de chômage régionaux désaisonnalisés calculés par Statistique Canada. Le MAC de Montréal, comme d'autres intervenants, considère que le taux officiel de chômage est toujours, pour des raisons politiques, plus bas que dans la réalité.

TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (TSS)

Le Tribunal de la sécurité sociale est le tribunal administratif chargé d'entendre les appels formés contre une décision de la Commission. Il est composé d'une Division générale et d'une Division d'appel.

TROP-PAYÉ

Un trop-payé est une somme que la Commission exige que vous lui remboursiez si elle estime que vous avez reçu des prestations auxquelles vous n'aviez pas droit.

LES GROUPES DE DÉFENSE DES CHÔMEUR.SES AU QUÉBEC

Regroupement national

MOUVEMENT AUTONOME ET SOLIDAIRE DES SANS-EMPLOI (MASSE)
1691, boulevard Pie IX, local 405
Montréal (Qc) H1V 2C3
514-524-2226 • masse@lemasse.org
www.lemasse.org

Groupes de chômeur.ses

ACTION CHÔMAGE CÔTE-NORD
456b Rue Principale
Portneuf-sur-Mer (Qc) G0T 1P0
581-323-1100 • info@actionchomagecn.com
www.actionchomagecotenord.com

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

ASSOCIATION DE DÉFENSE DES DROITS SOCIAUX (ADDS) DE LA RIVE-SUD
112-11, rue Saint-Édouard
Lévis (Qc) G6V 6E5
418-838-4774 • coordination@addsrivesud.com
www.addsrivesud.com

ASSOCIATION POPULAIRE RIMOUSKI-NEIGETTE
180 rue Évêché Ouest, local 96
Rimouski (Qc) G5L 4H9
418-723-6306 • actionpopulairern@gmail.com

COMITÉ CHÔMAGE DE L'EST DE MONTRÉAL
1691, boulevard Pie IX, local 302
Montréal (Qc) H1V 2C3
514-521-3283 • ccem@ccem.ca
www.ccem.ca

DROITS DEVANT / ÉRABLE
1470, rue Trudelle, bureau 305
Plessisville (Qc) G6L 3K4
819-362-0066 • dde@cgocable.ca

L.A.S.T.U.S.E. DU SAGUENAY
365, rue Sainte-Anne
Chicoutimi (Qc) G7J 2M7
418-543-3350 • lastuse@bellnet.ca
www.lastuse.ca

MOUVEMENT ACTION CHÔMAGE PABOK (GASPÉSIE)
41, route de l'Église
Pabos (Qc) G0C 2H0
418-689-2030 • macgaspesie@globetrotter.net

MOUVEMENT ACTION CHÔMAGE LAC-ST-JEAN
409, rue Collard Ouest, C.P. 326
Alma (Qc) G8B 5V8
418-662-9191 • maclsj@hotmail.com

MOUVEMENT ACTION-CHÔMAGE DES CHENAUX
44, chemin Rivière-à-Veillet
Sainte-Geneviève-de-Batiscan (Qc) G0X 2R0
819-840-3086 • mac@stegenevieve.ca
www.macdeschenaux.org

MOUVEMENT ACTION-CHÔMAGE DE TROIS-RIVIÈRES
1322, rue Sainte-Julie
Trois-Rivières (Qc) 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 (Qc) J1H 4Z4
819-566-5811 • mcce@lemcce.org
www.lemcce.org

REGROUPEMENT DE DÉFENSE DES DROITS SOCIAUX, DISTRICT DE DRUMMOND
255, rue Brock, bureaux 326 et 328
Drummondville (Qc) J2C 1M5
819-472-4399 • rddsdrummond@hotmail.com
www.rddsdrummond.net

REGROUPEMENT DES SANS-EMPLOI DE VICTORIAVILLE
59, rue Monfette, local 210
Victoriaville (Qc) G6P 1J8
819-758-6134 • rse@rsansemploi.com
www.rsansemploi.com

AUTRES RESSOURCES

Aide sociale

ORGANISATION POPULAIRE DES DROITS SOCIAUX (OPDS)
3340, rue Ontario Est
Montréal (Qc) H1W 1P7
514-524-6996 • opdsrm@cooptel.qc.ca
www.opdsrm.com

Accidents du travail

UNION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES ACCIDENTÉ-E-S ET MALADES (UTTAM)
2348, rue Hochelaga
Montréal (Qc) H2K 1H8
514-527-3661 • uttam@uttam.qc.ca
www.uttam.qc.ca

Budget

Pour connaître l'Association coopérative d'économie familiale (ACEF) de votre ville ou région, contactez :

UNION DES CONSOMMATEURS
6226, rue Saint-Hubert
Montréal (Qc) H2S 2M2
514-521-6820 • info@uniondesconsommateurs.ca
www.uniondesconsommateurs.ca

Femmes

ACTION TRAVAIL DES FEMMES
7001, rue Hutchison
Montréal (Qc) H3N 1Y9
514-768-7233
atf.typepad.fr

CENTRE DES FEMMES DE MONTRÉAL
3585, rue Saint-Urbain
Montréal (Qc) H2X 2N6
514-842-4780 • cemwcm@centredesfemmesdmtl.org
www..centredesfemmesdemtl.org

Logement

Pour connaître le comité logement ou l'association de locataires de votre quartier ou ville, contactez :

FRONT D'ACTION POPULAIRE EN RÉAMÉNAGEMENT URBAIN (FRAPRU)
2350, boul, de Maisonneuve Est, bureau 205
Montréal (Qc) H2K 2E7
514-522-1010 • frapru@cooptel.qc.ca
www.frapru.qc.ca

REGROUPEMENT DES COMITÉS LOGEMENT ET ASSOCIATIONS DE LOCATAIRES DU QUÉBEC (RCLALQ)
6839 A rue Drolet, local 302
Montréal (Qc) H2S 2T1
514 521-7114 • rclalq@rclalq.qc.ca
www.rclalq.qc.ca

Normes du travail

AU BAS DE L'ÉCHELLE
6839A, rue Drolet, bureau 305
Montréal (Qc) H2S 2T1
514-270-7878 • abe@aubasdelechelle.ca
www.aubasdelechelle.ca

Retraité.es

Pour connaître l'AQDR de votre quartier ou ville, contactez :

ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DE DÉFENSE DES DROITS DES PERSONNES RETRAITÉES ET PRÉRETRAITÉES (AQDR)
1620, av. de la Salle, bureau 10
Montréal (Qc) H1V 2J8
514-935-1551 • info@aqdr.org
www.aqdr.org

Travailleur.ses immigrant.es

CENTRE DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES IMMIGRANTS (CTI)
4755, rue Van Horne
Montréal (Qc) H3W 1H8
514-342-2111 • info@iwc-cti.ca
iwc-cti.ca

Pour connaître les organismes communautaires en lien avec l'immigration, contactez:

TABLE DE CONCERTATION DES ORGANISMES AU SERVICE DES PERSONNES RÉFUGIÉES ET IMMIGRANTES (TCRI)
518, rue Beaubien Est
Montréal (Qc) H2S 1S5
514-272-6060 • info@tcri.qc.ca
www.tcri.qc.ca

50 ANS DE LUTTES

MOUVEMENT ACTION-CHÔMAGE DE MONTRÉAL

Rédaction : José Bazin, Jacques Beaudoin, Robin Bélanger, Kim Bouchard, Jérémie Dhavernas, Hans Marotte, Benoit Marsan, Martin Richard et Jean Sansregret

Mise en page : Jérémie Dhavernas

Collaboration : Laurianne Curé Laberge, Ariane Gagné, Claire de Grandpré, Marianne Lachance, Adam Pétrin, Daniel Rivière, Leila Trabelsi

Crédit photo de couverture : André Querry

Impression : www.katasoho.com

Ce document est publié par le Mouvement Action-Chômage de Montréal inc.

Toute reproduction n'est permise qu'avec l'autorisation du Mouvement Action-Chômage de Montréal inc.

Dépôt légal : Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021

Mouvement Action-Chômage de Montréal inc.
6839A, rue Drolet (bureau 306)
Montréal (Québec) H2S 2T1
514-271-4099 • macmtl@macmtl.qc.ca
www.macmtl.qc.ca

Organisme récipiendaire de la médaille de Saint-Yves 2016, remis par Pro Bono Québec.

Finaliste au prix Égalité Thérèse Casgrain 2021 du Secrétariat de la condition féminine du Québec

Merci à nos bailleurs de fonds :

Centraide

Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales
Québec

crc CONFÉRENCE RELIGIEUSE CANADIENNE

pcu ccp

MOUVEMENT
ACTION-CHÔMAGE
DE MONTRÉAL

DEPUIS MAC 1970

50 ANS DE LUTTES

AMÉLIORER NOTRE SORT, C'EST VITAL.

UNE RÉFORME DE L'ASSURANCE-CHÔMAGE S'IMPOSE.

514-271-4099

macmtl@macmtl.qc.ca

macmtl.qc.ca