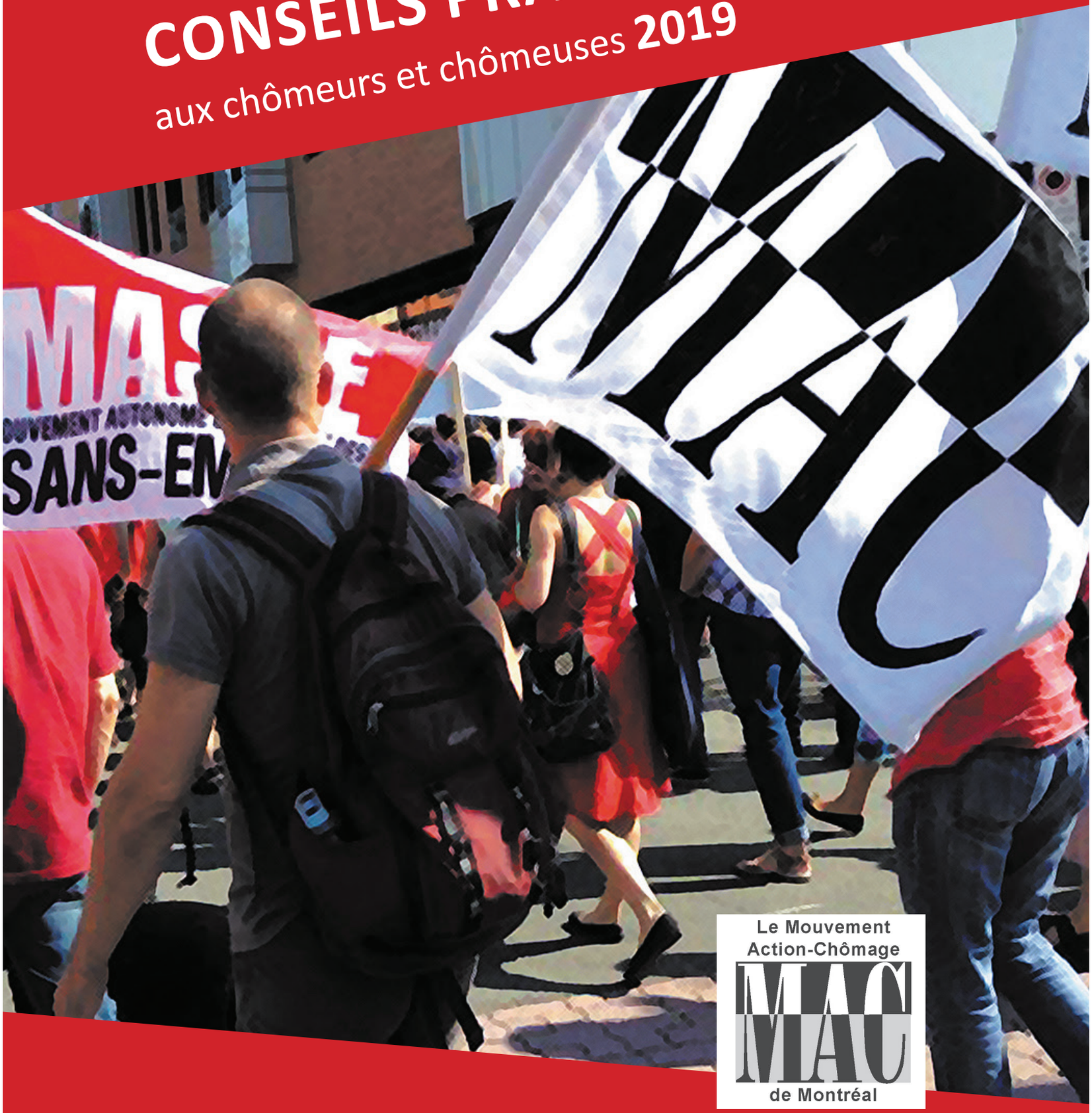
CONSEILS PRATIQUES

aux chômeurs et chômeuses 2019



Le Mouvement
Action-Chômage
MAC
de Montréal

Exigeons un vrai régime d'assurance-chômage!

Seuil d'admissibilité
350 heures - 13 semaines

Facilite l'accès aux prestations pour les travailleuses et les travailleurs (dont les précaires); élimine la notion discriminatoire de nouvel arrivant et la référence au taux de chômage régional.

Taux de prestations
70% - 12 meilleures semaines

Un taux à 55% appauvrit les chômeuses et chômeurs alors que nous avons les moyens de verser davantage; un calcul sur les 12 meilleures semaines réduit l'impact négatif des semaines moins payantes.

Durée des prestations
35 semaines de prestations

Constitue une durée minimale raisonnable compte tenu des difficultés liées à la recherche d'emploi. Ce seuil permet également d'éliminer la référence injustifiée au taux de chômage.

Accès aux prestations
Fin des exclusions totales

Limiter à 6 semaines les exclusions rétablit le droit à des prestations en cas de départ volontaire ou d'inconduite; protège le droit à la liberté de travail et à une protection en cas de chômage.

Saccage de l'assurance-chômage
Abolition de la réforme Harper

Pour permettre aux chômeuses et chômeurs de rechercher un emploi qui respecte leurs compétences et niveau de vie; retour à un processus juste, accessible et efficace pour les chômeuses et chômeurs qui font valoir leurs droits.

Retour du projet pilote
Cinq semaines supplémentaires

Prolonger jusqu'à 5 semaines les prestations des chômeuses et chômeurs des régions à haut taux de chômage afin de minimiser les conséquences du trou noir (fin des prestations avant le retour de la saison de travail).

Caisse de l'assurance-emploi
Protection de la caisse

Que les cotisations ne servent qu'à verser des prestations et non à réduire la dette ou financer des mesures d'employabilité; retour de la participation de l'État au financement de l'assurance-chômage.

En 1935, des milliers de sans-emploi se sont battus pour obtenir un régime d'assurance-chômage, continuons le combat!



Rédaction : José Bazin, Jacques Beaudoin, Robin Bélanger, Kim Bouchard, Hans Marotte, Benoit Marsan

Martin Richard et Jean Sansregret

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

Design graphique et 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, 2019

Mouvement Action-Chômage de Montréal inc.
6839A, rue Drolet (3e étage)
Montréal (Québec) H2S 2T1
Tél. : 514 271-4099
Courriel : macmtl@macmtl.qc.ca
Site Internet : www.macmtl.qc.ca

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

Un organisme financé par :

Centraide

Ce projet est appuyé financièrement par

Desjardins
Caisse De Lorimier-Villeray

Coopérer pour créer l'avenir

AVIS

- Un lexique des termes couramment utilisés en assurance-chômage se trouve à la fin de cette brochure permettant à tout néophyte d'y voir un peu plus clair.
- Comme les appellations pour désigner le ministère responsable du programme d'assurance-chômage changent constamment (RHDC, RHDCC, Service Canada, etc.), nous utiliserons le terme « la Commission », toujours actuel et pertinent.
- Nous utilisons le terme assurance-chômage et non pas assurance-emploi, ce dernier terme étant un non-sens absolu. On commence par faire disparaître les mots et ensuite…
- L'emploi du mot loi inclut le règlement.

Le Mouvement Action-Chômage de Montréal

Pour en savoir plus sur nos heures d'ouverture et nos rencontres d'information, téléphonez au 514.271.4099.
Rencontres d'information les mardi et jeudi à 13h et les mercredi à 19h.

6839A, rue Drolet (3e étage)
Montréal (Québec) H2S 2T1
Tél. : 514 271-4099
Courriel : macmtl@macmtl.qc.ca
Site Internet : www.macmtl.qc.ca



THE MEETING OF THE UNEMPLOYED

TABLE DES MATIÈRES

7 Historique du régime d'assurance-chômage canadien
7 Le chômage au Canada avant 1929
7 1929-1939 : La Grande Dépression
8 1940 à 1975 : Montée de l'interventionnisme de l'État en matière de chômage
8 1975 à 1988 : Remise en question de l'interventionnisme de l'État en matière de chômage
8 1988 à 2006 : Le début de la fin… la domination du libre-échange et du néolibéralisme
9 Le détournement de la caisse d'assurance-chômage
10 Un renversement complet
11 Les années Harper : le dernier saccage
11 Du saccage au rafistolage, (le retour des Libéraux au pouvoir, 2016)

13 Le MAC de Montréal

15 Le droit à l'assurance-chômage
15 Les trois conditions à remplir
15 La première condition : l'emploi assurable
15 La deuxième condition : l'arrêt de rémunération
16 La troisième condition : le nombre d'heures pour être admissible
16 La période de référence
16 La prolongation de la période de référence
17 Les heures d'emploi assurables pour être admissible aux prestations régulières

18 La demande de prestations
18 La demande initiale ou la demande renouvelée
18 Le relevé d'emploi (RE)
19 La répartition des sommes versées au départ
19 Le délai de carence
19 La demande d'antidate

21 La période de prestations
21 Le montant de prestations
21 Le taux de prestations de 56 % à 80 %
21 Le calcul du montant de prestations
22 La durée des prestations
25 La prolongation de la période de prestations
25 La rémunération
25 La règle du 25 %

27 Les exclusions
27 L'exclusion de une à six semaines
27 L'exclusion de sept à douze semaines
27 Délation et dénonciation (refus d'emploi)
28 L'exclusion totale
28 Le départ volontaire
29 L'inconduite

30 Les inadmissibilités
30 Disponibilité et emploi convenable.
30 Démarches/recherches d'emploi
31 La disponibilité et les études
31 La suspension
32 Le congé sans solde
32 Le départ précipité
32 L'état de chômage
32 Le travail autonome et l'exploitation d'une entreprise
32 Calculs actuariels

34 Les prestations spéciales
34 Les prestations de maternité
35 Les prestations parentales
36 Les prestations de maladie
36 Les prestations de compassion
36 Les prestations pour enfant gravement malade
37 Les prestations spéciales et les prestations régulières
37 Les prestations spéciales et les travailleurs autonomes

38 Le régime québécois d'assurance parentale
38 Admissibilité
38 Les types de prestations offertes
38 Maternité
38 Parentales
38 Paternité
38 Adoption
39 Le début du versement des prestations
39 L'établissement du revenu hebdomadaire moyen (RHM)
39 Pour les personnes salariées
40 Pour les travailleurs et les travailleuses autonomes

41 Les conflits collectifs
41 Les conflits collectifs et les prestations spéciales

42 Les déclarations à la quinzaine
43 Remarques générales

44 Les entrevues, contrôles et enquêtes
45 Le service d'intégrité des programmes

46 La récupération fiscale

47 Les prestations payées en trop
47 Les suggestions en cas de demande de remboursement de prestations
48 La défalcation

49 Les pénalités
49 Les avertissements
50 Les avis de violation

51 La formation professionnelle
51 Comment faire pour obtenir un cours de formation ?

52 Les programmes spéciaux
52 Le programme de travail partagé
- 52 Les critères d'acceptation du travail partagé
- 52 Comment fonctionne le travail partagé ?
- 52 Quels sont les effets du programme de travail partagé ?

53 Le programme de prestations supplémentaires de chômage (PSC)

54 Les recours

56 Les petits conseils pratiques

57 Lexique

60 Groupes de chômeuses et de chômeurs

61 Groupes populaires et autres ressources
61 Normes minimales du travail
61 Accidents du travail
61 Travailleuses
61 Droits et libertés
61 Sécurité du revenu (assistance-emploi)
62 Immigrants et immigrantes
62 Logement
63 Budget
63 Retraités et retraitées
63 Regroupements
63 Aide et sécurité alimentaire

HISTORIQUE DU RÉGIME D'ASSURANCE-CHÔMAGE CANADIEN

Le chômage au Canada avant 1929

Au début du 20e siècle, le chômage saisonnier était une caractéristique du marché du travail et représentait 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.

1929-1939 : La Grande Dépression

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 et Montréalaises 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 chômeurs et de chômeuses 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 lors des élections. 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.

1940 à 1975 : Montée de l'interventionnisme de l'État en matière de chômage

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. Soixante-quinze pourcent 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.

1975 à 1988 : Remise en question de l'interventionnisme de l'État en matière de chômage

Les acteurs de l'économie mondiale remettent en question l'interventionnisme des États dans tous les secteurs, notamment en matière de chômage. 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 chômeurs et les chômeuses sont directement responsables de leur situation ! Déplaçant ainsi la responsabilité du chômage sur les victimes.

TROIS VAGUES DE RÉFORMES RÉDUIRONT L'ACCESSIBILITÉ AU RÉGIME

En 1975, le projet de loi C-69 abolit le taux de prestations à 75 % pour les chômeurs 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 chômeurs et des chômeuses font leur apparition au Québec. Leurs interventions étaient 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.

1988 à 2006 : Le début de la fin… la domination du libre-échange et du néolibéralisme

À la suite des élections de 1988, avec à l'horizon l'Accord de libre-échange (ALE), l'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA) 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 travailleurs et des travailleuses 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, personnes salariées, employeurs). Cette réforme, tellement contestée et dévastatrice, fut bloquée au Sénat pendant plusieurs mois, mais fut finalement adoptée en octobre 1990.

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 » (voir le tableau 9 à la page 27). 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 (six 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 chômeurs et les chômeuses. 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.). C'est l'instauration de mesures comme le « dénominateur » et la « période de base », dont la conséquence sur le montant de prestations est de pénaliser 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 cotisants et cotisantes 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 travailleurs et des travailleuses. S'il fait parfois des promesses, c'est pour mieux ne rien faire et ne rien régler des véritables problèmes que sont :

- les critères d'admissibilité trop élevés ;
- la durée des prestations trop courte ;
- la façon dont les prestations sont calculées ;
- le faible taux de prestations accordé ;
- les exclusions.

Ces 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.

Le détournement de la caisse d'assurance-chômage

Lors de la création du régime d'assurance-chômage canadien en 1940, la caisse est financée par les cotisations des travailleurs et des travailleuses, 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 employés 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 chômeurs et des chômeuses que seront financés les programmes de formation et d'adaptation au libre-échange.

En 1993, la caisse est en déficit et le gouvernement fait de nouvelles réductions de dépenses dans le régime (projet de loi C-113). Le déficit, qui est causé par le retrait de l'État du financement de la caisse, servira d'argument pour justifier les nouvelles coupures. Les Libéraux, qui sont alors dans l'opposition, contestent les modifications au régime, tout comme ils s'opposent à l'ALÉNA (adopté le 27 mai 1993) et à la taxe sur les produits et services (TPS). Lorsqu'ils sont portés au pouvoir, ils présentent une nouvelle vague de compressions à l'assurance-chômage (projet de loi C-17) et conservent la TPS. La caisse d'assurance-chômage a commencé à produire des surplus et le détournement de l'argent des chômeurs et des chômeuses s'est accentué. L'adaptation au libre-échange, seront donc financés sur le dos des chômeurs et des chômeuses. Beau projet social !

À partir de 1996, les surplus ne cesseront de s'accumuler pour frôler les 60 milliards en 2009. Cet argent a été siphonné de la caisse d'assurance-chômage, donc de nos poches. Afin de faire miraculeusement disparaître le surplus, le gouvernement fédéral crée, au printemps 2008, l'Office de financement de l'assurance-emploi.

Malgré un recours devant les tribunaux entrepris par deux syndicats en 1996, la Cour suprême du Canada a jugé, à l'automne 2008, que le gouvernement pouvait user de ces sommes comme bon lui semble. C'est donc dire que le fardeau de la lutte au déficit et à la dette a été épongé à partir des contributions des travailleurs et des travailleuses d'un océan à l'autre.

Un renversement complet

Les modifications apportées au régime par les Conservateurs et les Libéraux ont réduit la protection des personnes salariées contre le risque de chômage. Bien que le régime ait été mis sur pied spécifiquement pour dédommager les travailleurs et les travailleuses qui perdent leur emploi, le gouvernement, voyant dans la caisse d'assurance-chômage une « poule aux œufs d'or », a adapté ce régime aux exigences du capitalisme sauvage et du libre marché. D'où ce discours fallacieux que le chômage relève uniquement de la responsabilité de l'individu et non de l'État !

Bref, dans cette optique, on soumet totalement les travailleurs et les travailleuses aux impératifs de la productivité, de la compétitivité et de la course effrénée aux profits. Le résultat est que bon nombre de personnes, qui ne sont pas admissibles à l'assurance-chômage, sombrent dans une situation de précarité voire de détresse sociale : bénéficiaires de l'aide sociale, dépendants de leur famille ou doivent s'endetter, se retrouvant à la merci des compagnies de cartes de crédit. Se retrouvent soit bénéficiaires de l'assistance sociale, soit dépendants de leur conjoint, de leur famille, ou alors vident leurs comptes en banque, quand ce n'est pas les économies d'une vie entière dont une partie avait été mise de côté pour la retraite.

Petit à petit, un grand nombre de citoyennes et citoyens, finissent par accepter de travailler dans des conditions ardues, pour des salaires qui ne leur assurent que des conditions de vie minimales et vivent avec la menace et la certitude de ne pas avoir le choix de travailler dans ces conditions. Il en résulte souvent une détérioration de la santé, tant au plan mental que physique, une perte de confiance, un repli sur soi, un isolement. L'ensemble de ces conditions ne peuvent pas mener notre société à s'épanouir et à donner le meilleur d'elle-même.

Les réformes des années 1990, jumelées aux baisses subséquentes du taux de cotisation, ont eu pour but ultime de permettre à l'État de nous dire qu'il est impossible de bonifier le régime. S'il y a une barrière à une réelle bonification du régime, elle n'est pas économique, mais bien politique. L'État a complètement dénaturé l'objet initial du régime d'assurance-chômage et cette dénaturation n'a pas été imposée par la situation économique. Elle a été prescrite par les décideurs du marché mondial pour qui le bien-être des peuples est le dernier des soucis. Seule compte la maximisation des profits. Voulons-nous un projet de société dicté par le capitalisme au détriment de l'être humain ? Les citoyennes et citoyens ont-ils voté contre eux-mêmes ?

Ce rappel historique est inspiré d'un texte écrit par le Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE) initialement paru dans la brochure « Les sans-chemises se mobilisent ».

Les années Harper : le dernier saccage

Dans un premier temps, après avoir remplacé les Libéraux en 2006, les Conservateurs de monsieur 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 travailleuses et travailleurs (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 !

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 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 salarié, mais aussi de son historique d'utilisation du régime. Les « prestataires fréquents » (travailleurs et travailleuses 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 intervenants reconnaissaient l'équité, la rapidité et l'accessibilité. Il sera dorénavant beaucoup plus difficile, spécialement pour un prestataire non représenté, 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 travailleurs et de travailleuses se sont mobilisés pour dire NON au saccage de l'assurance-chômage ! Il n'en tient qu'au mouvement ouvrier, aux groupes de chômeurs et de chômeuses et à leurs alliés, de faire en sorte que cette mobilisation et cette colère débouchent enfin sur une réforme globale et la remise en place d'un régime qui garantira à « toute personne le droit à la protection contre le chômage », comme le veut la *Déclaration universelle des droits de l'homme*.



Du saccage au rafistolage (le retour des Libéraux au pouvoir, 2016)

C'est en mars 2016 que le gouvernement libéral de Justin Trudeau dévoile ses intentions concernant l'assurance-chômage. Décevant. Après 26 ans de saccage…

Nous ne cracherons pourtant pas sur les améliorations, loin de là. Le gouvernement Trudeau a aboli 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 travailleuses et travailleurs 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 est diminué à une semaine au lieu de deux, est une belle progression. L'élimination totale aurait été préférable. Selon nous, l'assurance-chômage doit être considéré comme étant un programme social et non pas une assurance privée! Ainsi, cette semaine d'attente n'a pas sa raison d'être dans un programme social !

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. Réforme qui avait provoqué la colère de milliers de citoyennes et citoyens au Québec et dans les Maritimes. C'est au mois de juillet 2016 que les Libéraux reviendront avec une copie de l'ancien article 27 de la loi pour remplacer l'inique réglementation des Conservateurs.

Néanmoins, grosse déception en ce qui concerne le Tribunal de la sécurité social (TSS). Aucune amélioration n'est prévue dans le budget ou dans le discours du gouvernement actuel, concernant ce dernier. Pourtant, il y a là matière à changement drastique. Ce tribunal qui 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. D'un système humain, rapide et efficace, on est tombé dans un monstrueux système qui se prend pour la Cour suprême, en plus compliqué, prétentieux et d'une lenteur décourageante, indigne d'un véritable état de droit. Le but du gouvernement Harper était de faire des économies et de couper l'accès à la justice. Le gouvernement de Justin Trudeau semble s'aligner sur cet esprit. Ce n'est pas de cette manière que l'on favorise l'accès à la justice et que l'on protège les plus vulnérables.

Dommage aussi en ce qui concerne les cotisations. Baisser les cotisations signifie moins de budget dans la caisse d'assurance-chômage. Rappelons que l'État ne cotise plus depuis 1990. Cette diminution de budget fragilise le filet social et mène, à moyen terme, à un système de protection social plus précaire. La politique de saccage de l'assurance-chômage n'est pas prête de s'arrêter!

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 chômeurs et les chômeuses, prestataires de cette assurance, pour des fraudeurs?

Concernant l'amélioration du service, 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!

Donc, pour les travailleurs, les travailleuses et les chômeurs en général, il y a là un minuscule pas vers une plus grande justice mais pas de grand bond pour l'humanité. On ne demande pourtant pas la lune…



LE MAC DE MONTRÉAL

Au début des années 1970, les résidents et les résidentes des quartiers Saint-Henri et Ville-Émard décident de se regrouper pour défendre leurs droits et leurs conditions de vie tant au travail qu'à la maison. Ils interviennent aussi bien sur des questions liées au logement, aux accidents de travail ou à l'aide sociale que sur les questions concernant l'assurance-chômage. Ainsi naissaient la Maison des chômeurs et le Local populaire. Par la suite, ceux-ci deviendront une seule entité, appelé le Mouvement Action-Chômage de Montréal (MAC).

Le MAC a été de toutes les batailles visant à empêcher les différents gouvernements d'Ottawa de réduire l'accessibilité à l'assurance-chômage. En 1984, il a participé à la préparation et à la tenue de la Grande Marche pour l'emploi. En 1986 et 1987, le groupe a combattu la réglementation permettant à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) de déduire des prestations les revenus de pension et a participé aux travaux de la Commission Forget sur l'assurance-chômage. De 1989 à 1994, l'organisme a aussi contribué activement à la lutte contre les projets de loi C-21, C-113 et C-17 qui ont rendu le régime d'assurance-chômage encore plus restrictif. Le MAC a ainsi comparu devant les comités législatifs et sénatoriaux sur ces projets de loi. Sur le plan juridique, il a réussi avec la cause Tétrault-Gadoury à faire invalider les articles de loi discriminatoires pour les personnes de 65 ans et plus.

Plus récemment, le MAC s'est opposé à l'instauration de la *Loi sur l'assurance-emploi* ; qui est selon nous un autre coup dur porté aux chômeurs et aux chômeuses. De plus, il a été à l'avant-garde de la lutte contre le couplage d'informations entre les autorités du chômage et Douanes Canada concernant les voyageurs chômeurs. Il a également participé activement à la mise sur pied du MASSE (Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi), un regroupement voué à la défense des sans-emploi qui rassemble une quinzaine de groupes au Québec. Le MAC a aussi préparé en 2004, avec la collaboration de l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS), une version améliorée de la loi afin de proposer une alternative aux réformes qui, depuis le début des années 1990, ont frappé de plein fouet tous les chômeurs et toutes les chômeuses en plus d'ouvrir la voie au détournement éhonté de la caisse d'assurance-chômage.

Depuis 2005, le MAC, conjointement avec le MASSE et ses groupes membres, a participé à plusieurs campagnes visant à redonner au régime d'assurance-chômage son caractère juste et d'accès universel tout en dénonçant le détournement des cotisations à d'autres fins. Il a notamment participé au *Dossier noir de l'assurance-chômage* et dénoncé le caractère discriminatoire du régime. Il est intervenu sur les délais de traitement des demandes de prestations d'assurance-chômage et a critiqué la mise sur pied de Service Canada et de l'Office de financement de l'assurance-emploi.



En 2012, le MAC de Montréal a été au cœur de la lutte contre la réforme de l'assurance-chômage (le saccage) imposée par le gouvernement Harper. Avec les groupes membres du MASSE, le MAC a participé à l'organisation de nombreuses activités de mobilisation et d'éducation populaire, pour informer la population des conséquences de cette réforme et favoriser la mobilisation citoyenne. Par la qualité de ses interventions, le MAC s'est, une fois de plus, affirmé comme LA référence en matière d'assurance-chômage.

Comme tout organisme à but non lucratif, l'action du MAC repose sur le travail de ses militantes et militants. En devenant membre, chaque personne adhère aux objectifs généraux de l'organisme. Parmi ceux-ci, on trouve les objectifs suivants : 1) regrouper les chômeurs victimes de problèmes, techniques et autres, avec le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada, 2) acquérir, organiser, administrer des services techniques pour étudier, encourager, promouvoir, protéger, développer et servir les intérêts économiques, sociaux et politiques de ses membres. Le statut de membre donne ainsi droit à la participation aux prises de décisions lors de l'assemblée générale et permet de participer aux activités de l'organisme.

Par ailleurs, le MAC offre un service d'information et de consultation sur la *Loi sur l'assurance-emploi*. Le guide des *Conseils pratiques aux chômeurs et chômeuses* se veut avant tout 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 » (W.R. Jackett, juge en chef de la Cour d'appel fédéral, jugement A-1666-74).

Depuis quelques années, le MAC a consacré beaucoup d'énergie à la mise en ligne d'un site Web qui permet aux internautes d'avoir accès à une information de qualité sur tout ce qui touche l'assurance-chômage. De plus, le MAC a contribué à la mise en ligne d'un site qui regroupe les décisions favorables aux travailleurs et aux travailleuses. Cet outil a été mis en place en collaboration avec plusieurs groupes de défense des chômeurs et des chômeuses à travers le Canada. De sorte qu'une personne qui désire contester une décision peut se défendre plus adéquatement en ayant plus facilement accès à de la jurisprudence favorable.

Le MAC de Montréal, malgré de modestes moyens, a eu 45 ans en 2015. On ne peut atteindre cette étape sans l'apport des militants et des militantes. Il faut souligner toute l'énergie et la détermination que ces hommes et ces femmes investissent afin d'apporter un appui aux personnes qui ont recours à nos services. Cette implication va plus loin qu'une aide matérielle et technique. C'est souvent, pour les citoyens venus nous rencontrer, l'occasion de (re)trouver de la confiance, de la solidarité, de l'empathie, un sens de la communauté et, osons le mot, de la fraternité, qui aura pour résultat final un regain de confiance et une dignité retrouvée. Une dignité souvent malmenée par un système économique qui n'en a pas.

Encore un gros merci à tous ceux et celles qui permettent au MAC d'être ce qu'il est depuis plus de 45 ans et que, s'inspirant de votre dévouement, la relève puisse faire que nous soyons encore présent longtemps !

C'est lors de la soirée Avocat émérite du Barreau du Québec, tenue le 2 novembre 2016, que Pro Bono Québec remettait la Médaille de Saint-Yves au Mouvement Action-Chômage de Montréal en reconnaissance de l'apport exceptionnel d'un.e avocat.e, cabinet ou organisme en matière de services juridique Pro Bono.

Pour la première fois, le lauréat de cette distinction honorifique a été un organisme communautaire de défense collective des droits, en raison de son travail acharné et de son engagement soutenu envers l'accessibilité à la justice.

Cela fait plus de 45 ans bien sonné que le MAC de Montréal se consacre entièrement à la défense et à la promotion des droits des sans-emploi. Plus de 45 ans à informer, à accompagner, à représenter tou.te.s les chômeuses et chômeurs face à la Commission de l'assurance-chômage. Et ce, qu'importent la capacité de payer et la complexité du dossier. Plus de 45 ans à lutter pour empêcher et dénoncer l'effritement du plus important régime de protection sociale du fédéral : l'assurance-chômage.

Le travail juridique pro bono, ce n'est pas seulement donner expertise et temps aux individus, c'est œuvrer généralement « pour le bien public ». Ainsi, c'est avec fierté que le MAC de Montréal, solidairement avec ses militantes et militants, contribue à sensibiliser et à mobiliser les citoyens et citoyennes autour d'enjeux liés au chômage, à la pauvreté, aux inégalités sociales et à l'accès à la justice, pour parvenir à plus de justice sociale.



LE DROIT À L'ASSURANCE-CHÔMAGE

Les trois 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 d'un conseiller du MAC.

LA PREMIÈRE CONDITION : L'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 avocat spécialisé 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 conjoint ou la conjointe, 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 chômeuses et des chômeurs avant de déposer une demande de prestations. Contester une décision qui relève d'un pouvoir discrétionnaire peut être très ardu...

LA DEUXIÈME CONDITION : L'ARRÊT DE RÉMUNÉRATION

Un arrêt de rémunération survient lorsqu'une personne est sans travail et sans rémunération durant une période de sept 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 travailleurs et travailleuses 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*[1].

IMPORTANT

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

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

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 sept 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.

LA TROISIÈME CONDITION : LE NOMBRE D'HEURES POUR ÊTRE ADMISSIBLE [2]

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 habitez.

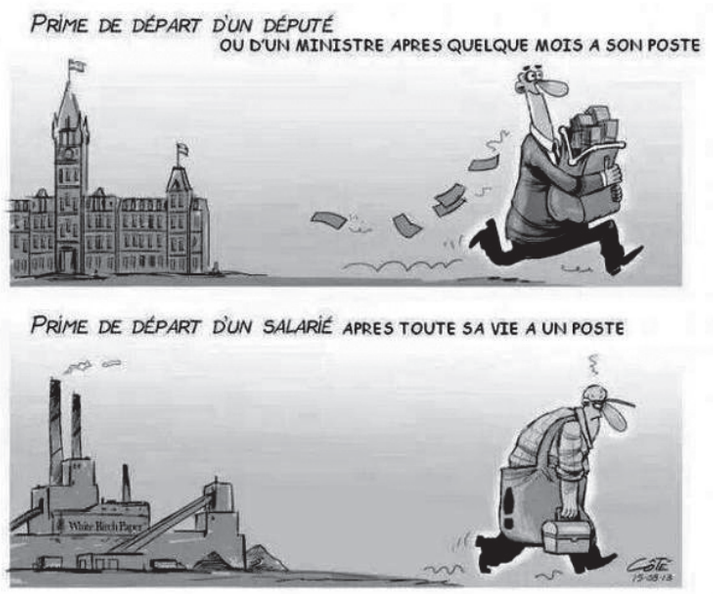
En ce qui concerne cette troisième condition, soulignons qu'en 1971, 120 heures d'emploi assurables (huit semaines de 15 heures d'emploi assurables) suffisaient pour avoir droit aux prestations, alors que le taux de chômage s'établissait à 6 %.

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 !

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 8 juillet 2016 et vous faites votre demande trois semaines plus tard, soit le vendredi 29 juillet 2016. Votre période de prestations commencera donc rétroactivement le dimanche suivant votre dernier jour de travail, soit le 10 juillet 2016.



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

2 Notez bien que le nombre d'heures exigé peut être supérieur. En effet, la personne qui, au cours des cinq années qui précèdent sa demande, a été avisée qu'elle avait commis des violations (voir le lexique à la page 57) devra travailler plus d'heures pour se qualifier au régime d'assurance-chômage. Consultez le chapitre Les pénalités à la page 48 pour connaître le nombre d'heures requis dans ce genre de situation.

Votre période de référence sera alors prolongée d'un nombre équivalent de semaines, 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 section *La durée des prestations* à la page 22).

Les heures d'emploi assurables pour être admissible aux prestations régulières

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.

Pour avoir droit à des prestations d'assurance-chômage, vous devez avoir fait entre 420 et 700 heures d'emploi assurables au cours de votre période de référence. Ce nombre varie selon le taux régional de chômage applicable à votre lieu de résidence habituel au moment où la demande est établie[3]. Vous pouvez obtenir ce taux au bureau ou sur le site Web de Service Canada ou en contactant le MAC de Montréal. Connaissant le taux de chômage régional, le tableau 2 vous donnera le nombre exact d'heures d'emploi assurables requis dans votre cas.

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

Taux régional de chômages	Nombre d'heures d'emploi assurables requis
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

Notez bien que si vous demandez des prestations de maladie ou des prestations de maternité ou parentales en vertu du régime d'assurance-chômage, le nombre d'heures de travail assurables requis est de 600 heures dans la période de référence (voir le chapitre *Les prestations spéciales* à la page 34 et celui sur le *Régime québécois d'assurance parentale* à la page 38).

3 Ce taux, calculé par Statistique Canada, sous-estime le nombre réel de chômeurs et de chômeuses.



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 vendredi 10 juin 2016. Elle a donc jusqu'au vendredi 8 juillet 2016 pour déposer sa demande. Si elle respecte ce délai, sa demande sera rétroactive au dimanche 12 juin 2016, 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 bureau de chômage (Service Canada) ou de n'importe quel endroit muni d'un ordinateur et d'une connexion internet.

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 au bureau de chômage (Service Canada), vous pouvez le faire dans n'importe quel bureau.

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 bureau de chômage (Service Canada).

La demande initiale ou la demande 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 (RE)

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 !

Depuis un changement au règlement, il existe maintenant deux possibilités pour l'employeur de faire parvenir un relevé d'emploi à la Commission.

VERSION PAPIER

L'employeur a cinq (5) jours pour fournir un relevé d'emploi à l'employé et à la Commission. Sachant cela, 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.

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 ! Cela va à l'encontre du sens commun et défie toute logique. Cette modification confirme le mépris persistant affiché par l'État à l'égard des chômeurs et des chômeuses.

En conséquence, exigez votre copie du RE au bureau de chômage de votre choix. Vous devrez vous assurer que les renseignements contenus dans ce document sont véridiques. Si vous êtes branché sur le Web, vous pouvez avoir accès au RE via votre dossier informatisé à la Commission (« 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 sept 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. Et nous le répétons, n'oubliez pas de faire une photocopie de tous vos relevés d'emploi et de tout autre document que vous transmettez à la Commission.

La répartition des 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 :

- 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.

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 quatre semaines, vous serez considéré comme ayant reçu la somme de 500 $ et n'aurez pas droit à des prestations. Une fois ce délai expiré, vous devrez subir le délai de carence.

Le délai de carence

Le délai de carence, appelé également période d'attente, est d'une durée de deux semaines. À partir de janvier 2017, il sera d'une durée d'une semaine, conséquence du budget fédéral de mars 2016. 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. Si vous avez l'intention de travailler durant le délai de carence, veuillez consulter la page 25.

La demande d'antidate

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 antidate.

Votre demande d'antidate 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 agent de la Commission ou, dans certains cas, par une personne en autorité (employeur, syndicat, avocat)[4] ;
- 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.

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'antidate 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 (voir le chapitre *Les recours* à la page 54).

Il est à noter que comme vous disposez désormais de quatre 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.

4 Il est toujours très important de noter le nom de la personne qui vous renseigne.



LA PÉRIODE DE PRESTATIONS

Le montant de 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 (537 $ par semaine en 2016). 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

Le taux de prestations de 56 % à 80 %

Pour bénéficier du taux majoré, il faut remplir trois 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 de prestations

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-dessus).

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

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

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.

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

exemple 1	Le taux de chômage applicable au moment où la période de prestations de Juan est établie est de 12,5 % ; la période de calcul sera donc fondée sur les 15 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 : (10 semaines X 600 $) + (5 semaines X 500 $) = 567 $ 15 MONTANT DES PRESTATIONS : 567 $ X 55 % = 312 $
exemple 2	Le taux de chômage applicable au moment où la période de prestations de Doris est établie est de 7,9 % ; la période de calcul sera donc fondée sur les 20 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 : (4 semaines X 700 $) + (8 semaines X 600 $)+ (8 semaines X 500 $) = 580 $ 20 MONTANT DES PRESTATIONS : 580 $ X 55 % = 319 $
exemple 3	Le taux de chômage applicable au moment où la période de prestations de Gaétan est établie est de 8,1 % ; la période de calcul sera donc fondée sur les 19 meilleures semaines de la période de référence. Or, durant celle-ci, Gaétan – un travailleur saisonnier – a occupé, pendant 16 semaines, un seul emploi qui lui rapportait 500 $ par semaine. Le montant des prestations de Gaétan sera néanmoins calculé comme s'il avait travaillé 19 semaines : RÉMUNÉRATION ASSURABLE HEBDOMADAIRE : (16 semaines X 500 $) = 421 $ 19 MONTANT DES PRESTATIONS : 421 $ X 55 % = 232 $

La durée des prestations

Le nombre de semaines payables durant la période de prestations est un autre ~~des~~ élément~~s~~ ayant été modifié~~s~~ par les diverses réformes entreprises au cours des années 1990. Comme l'indique le tableau 6, ces réformes ont démoli une bonne partie du régime d'assurance-chômage. Sachant 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.

TABLEAU 6 COMPARAISONS ILLUSTRANT LA BAISSE DRACONIENNE DE LA DURÉE DES PRESTATIONS DEPUIS 1990

Taux de chômage à 9 %
Nombre de semaines payables en chômage

Nombre d'HEA*	Avant 1990	1990 à 1994	1994 à 1996	Depuis janvier 1997
150	30	0	0	0
300	40	27	20	0
450	47	34	25	0
780	50	45	42	21
910	50	45	42	23
1 820 ou plus	50	45	42	42

Taux de chômage à 12 %

Nombre d'HEA *	Avant 1990	1990 à 1994	1994 à 1996	Depuis janvier 1997
150	42	0	0	0
300	50	39	26	0
450	50	46	25	0
780	50	50	31	27
910	50	50	48	29
1 820 ou plus	50	50	48	45

* Nombre d'heures d'emploi assurables dans la période de référence.

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.

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.

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



TABLEAU 7 NOMBRE DE SEMAINES DE PRESTATIONS RÉGULIÈRES PAYABLES

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									26	28	30	32
455–489								24	26	28	30	32
490–524							23	25	27	29	31	33
525–559						21	23	25	27	29	31	33
560–594					20	22	24	26	28	30	32	34
595–629				18	20	22	24	26	28	30	32	34
630–664			17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
665–699		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 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.

La rémunération

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. Voici quelques exemples de rémunération à déclarer :

- revenus d'emploi (salaire, paye de vacances, indemnité de départ, etc.) ;
- pension (régime d'entreprise et RRQ)[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 conjoint survivant ;
- généralement les sommes qui ne sont pas reliées à un emploi (prêts et bourses pour étudiants, remboursement d'impôt, gains à la loterie, etc.).

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.

NOTE Vous devez toujours déclarer le montant brut avant déductions.

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.



POUR NE PAS ÊTRE SEUL.E FACE À L'EMPLOYEUR LORS DE LA MÉDIATION

ACCOMPAGNEMENT AUX NORMES DU TRAVAIL

MAC

MOUVEMENT ACTION-CHÔMAGE DE MONTRÉAL
514-271-3184
mediation@macmtl.qc.ca
macmtl.qc.ca

Ce projet-pilote est réalisé grâce à l'appui d'Au bas de l'échelle et à la participation financière du ministère de la Justice du Québec dans le cadre du Programme d'aide financière pour favoriser l'accès à la justice.

Financé par
Justice Québec

Au bas de l'échelle
À LA DÉFENSE DES PERSONNES NON SYNDIQUÉES

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 y a trois durées différentes d'exclusion, selon le type de geste reproché. L'exclusion peut être d'une durée d'une à six semaines (exemple : omission de se présenter à une entrevue), de sept à douze semaines (exemple : avoir refusé une offre d'emploi convenable) ou **totale**, c'est-à-dire que vous n'aurez droit à aucune prestation (exemple : départ volontaire non justifié ou inconduite).

Dans l'histoire du régime d'assurance-chômage, les exclusions pour départ volontaire et inconduite ont toujours été des prétextes faciles 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 une à six 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 de votre cours pour un motif valable.

L'exclusion de sept à douze semaines

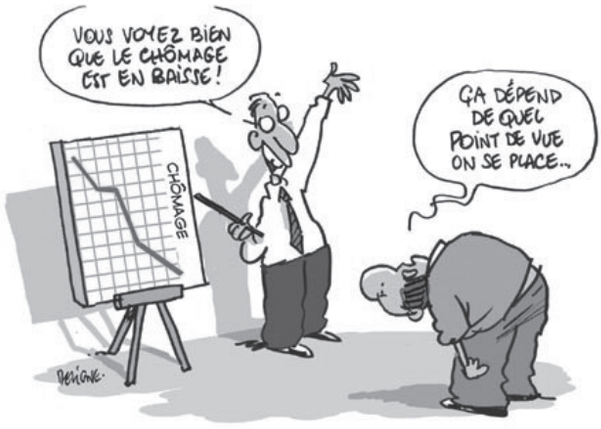
Les exclusions de sept à douze semaines s'appliquent dans deux situations :

REFUS D'EMPLOI

Si la Commission considère que vous avez refusé un emploi qu'elle juge convenable, une exclusion de sept à douze semaines vous sera imposée (voir le chapitre *Les inadmissibilités* pour connaître les nouvelles dispositions de l'emploi convenable à la page 30).

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 sept à douze semaines.



Nonobstant les nouvelles dispositions concernant l'emploi convenable (voir page 30), on peut quand même, lors d'une entrevue d'embauche, poser des questions concernant le salaire, les heures supplémentaires, les avantages sociaux et les vacances. Mais il faut être prudent.

Sachez que les agents de Service Canada ont reçu des directives administratives leur imposant d'être extrêmement sévères en ce qui touche les refus d'emploi. Ces directives vont beaucoup plus loin que la nouvelle réglementation concernant l'emploi convenable, qui est déjà passablement réactionnaire et rétrograde. Ce sont finalement les tribunaux qui trancheront dans tout ce fouillis légal et administratif.

Délation et dénonciation (refus d'emploi)

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

Des programmes spécifiques ont été mis sur pied pour ce faire, dont, pour mémoire, le Programme d'avis d'embauche. Au MAC de Montréal, très rares sont les cas de refus d'emploi dénoncé par l'employeur qui ont atterri dans nos bureaux ces 20 dernières années. Que le refus soit clairement exprimé par le citoyen ou que l'employeur juge que votre attitude a démontré que vous n'étiez pas intéressé 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.

Deux conséquences sont possibles :

- vos explications réussissent à convaincre l'agent qu'il n'y a pas eu refus d'emploi ou, à la limite, que le « refus d'emploi » est justifié : dans ce cas, aucune exclusion ne sera appliquée ;
- l'agent conclut qu'il y a eu refus d'emploi injustifié : 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.

La prudence est donc de mise.

L'exclusion totale

Depuis le 4 avril 1993, 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 de votre emploi pour inconduite. Autrement dit, vous ne toucherez pas de prestations. Depuis le 30 juin 1996, 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).

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. Ces exclusions ont pour conséquence de vous empêcher de recevoir des prestations pour toute votre période de prestations. De plus, 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.

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

LE DÉPART VOLONTAIRE

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

Le texte de 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 supérieur, dont la cause n'est pas essentiellement imputable à l'employé ;
- 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 employés 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 le texte de la loi ne sont pas les seules qui peuvent justifier une personne à quitter son emploi, d'autres justifications peuvent aussi empêcher l'exclusion.

En plus d'avoir un motif valable, ce que 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 malgré les efforts que vous avez faits pour le garder. De plus, il est très important, voire primordial, que vous ayez cherché du travail avant de quitter votre emploi.**

IMPORTANT

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

L'INCONDUITE

De façon sommaire, nous pouvons avancer que les tribunaux supérieurs ont défini l'inconduite ainsi : « nuire de façon délibérée ou par négligence à votre employeur ». Si la Commission juge que vous avez été congédié pour inconduite, elle vous imposera une exclusion pour la durée complète de votre période de prestations ; donc, vous ne toucherez aucune prestation.

Voici ce que la Commission considère comme étant les principales sources d'inconduite :

- absences ou retards répétés sans permission ;
- non-respect des règlements de la compagnie ;
- refus injustifié d'obéir à des directives ;
- manque de respect envers un supérieur.

Notez que c'est à la Commission de faire la preuve de l'inconduite. 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).

Par contre, certaines 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.



LES INADMISSIBILITÉS

Une inadmissibilité vous empêche de recevoir des prestations pendant une durée indéterminée. Les principales causes d'inadmissibilité sont les suivantes : non-disponibilité, suspension, congé sans solde ainsi que l'état de chômage (qui touche principalement le travail autonome).

Disponibilité et emploi convenable.

Le gouvernement Libéral a tenu parole et a aboli ce que l'on a appelé la réforme Harper (janvier 2013). En fait, une partie seulement de ladite réforme est passée au hachoir. Le processus concernant les recours (révision, TSS) n'a malheureusement pas été touché.

Il y a quand même de quoi se réjouir. Ce sont les anciens paragraphes 2 et 3 de l'article 27 de la loi que l'on retrouve dans l'article 9.002 du règlement depuis 3 juillet 2016.

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**.

Vous avez droit à un délai raisonnable pour trouver un emploi convenable. Pendant ce délai, 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.

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 agent 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 prestataire ;
- l'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales et les croyances religieuses du prestataire ;
- la nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou religieuses du 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.

On retrouve encore dans le *Guide de la détermination de l'admissibilité* (GDA), outil qu'utilisent les agents pour rendre des décisions, ce genre d'aberration :

> « Les prestataires doivent utiliser les « modes de transport » ou les moyens de transport qui sont couramment utilisés dans le secteur où ils résident et payer les frais connexes. Les modes de transport raisonnables peuvent comprendre la marche, l'autobus, la voiture, le train, le métro ou le covoiturage avec des collègues, ainsi qu'une combinaison de ceux-ci; la durée du trajet peut comprendre le temps consacré à attendre qu'arrive l'un d'eux. Toutefois, les prestataires ne sont pas tenus de marcher plusieurs kilomètres la nuit ni de faire de l'autostop pour chercher ou pour accepter un emploi. » (chap. 10.9.3)

Littéralement, cela signifie que l'on pourra exiger d'un prestataire qu'il marche plusieurs kilomètres le jour, voire quelques kilomètres la nuit pour se rendre au travail… En fin de compte, ce sont les tribunaux qui auront éventuellement à faire le ménage dans cette réglementation pour le moins délirante.

IMPORTANT

Sachez que si la Commission juge que vous avez refusé un emploi sans justification vous serez exclu du bénéfice des prestations pour une période de sept à douze semaines.

Démarches / recherches d'emploi

Pour recevoir des prestations régulières vous devez chercher du travail. Cela doit être votre principale préoccupation.

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

- (i) l'évaluation des possibilités d'emploi
- (ii) la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation

- (iii) l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement
- (iv) la participation à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi
- (v) le réseautage
- (vi) la communication avec des employeurs éventuels
- (vii) la présentation de demandes d'emploi
- (viii) la participation à des entrevues
- (ix) la participation à des évaluations des compétences

Stratégiquement parlant…

Loin de nous l'idée d'être plus sévère ou pointilleux 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, pour un dossier solide et « blindé », 5 démarches/recherches d'emploi par semaine seraient l'idéal. En octobre 2012, la Commission considérait qu'en milieu urbain, 5 démarches par semaine étaient requises et 3 en « zone rurale ».

La disponibilité et les études

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. 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.

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 suspension

Lorsque vous faites l'objet d'une suspension, on ne vous imposera pas d'exclusion, vous serez par contre susceptible d'être déclaré inadmissible. Pour éviter cette inadmissibilité, la Commission devra conclure que les « reproches » qui vous sont adressés ne sont pas assimilables à de l'inconduite (voir la section *L'inconduite* à la page 29). 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 (exemple : vous êtes sous le coup d'une suspension de trois mois, mais après un mois, l'entreprise fait faillite ; 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 : invoquer une circonstance reconnue par la loi et passer le test de la seule solution raisonnable (voir la section *Le départ volontaire* à la page 28). 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 (exemple : vous êtes en congé sans solde pour une durée d'un an, mais après six mois, l'entreprise ferme ; 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.

Il va de soi que vous pouvez contester une décision d'inadmissibilité.

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 trois semaines précédant la fin de votre contrat ou dans le cas où vous avez reçu un préavis de licenciement, pendant les trois 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.).

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 ».

Pour faire cette preuve, 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.

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 5 juillet 2016, Diego a déclaré un revenu de 500$ suite à un contrat effectué les 7 et 8 juillet 2016. 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 2016, 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 5 juillet 2016. 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 PRESTATIONS SPÉCIALES

AVERTISSEMENT

Les sections qui suivent sur les prestations de maternité et parentales concernent les prestations de maternité et les prestations parentales pour un enfant né ou adopté partout au Canada avant le 1er janvier 2006. Depuis cette date, les résidentes et les résidents du Québec sont soumis à la législation provinciale, gérée par le gouvernement du Québec. Consultez le chapitre sur le Régime québécois d'assurance parentale à la page 38.

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 de votre région ou que vous soyez un nouvel arrivant ou un prestataire ordinaire.

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.

Les prestations spéciales peuvent être versées seulement en cas de maternité, de congé parental, de maladie, de congé de compassion ou pour prendre soin d'un enfant gravement malade. Examinons chacun de ces types de prestations en détail.

Les prestations de maternité

LES CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

Pour avoir droit aux prestations de maternité, une femme doit :

- avoir 600 heures de travail assurables durant sa période de référence ;
- fournir à la Commission la preuve de la naissance de son enfant.

LES PARTICULARITÉS

- le nombre de semaines de prestations payables est 15 ;
- ces prestations doivent être demandées entre la 8e semaine avant la date présumée de l'accouchement et la 17e semaine après la naissance de l'enfant, au choix de la mère [6] ;
- toute rémunération provenant d'un emploi pendant cette période sera entièrement déduite des prestations, donc la règle sur les gains admissibles ne s'applique pas ;
- vous n'avez pas à prouver votre disponibilité pendant les prestations de maternité ;
- dans des circonstances exceptionnelles, les femmes donnant naissance à un ou plusieurs enfants pourront, au besoin, cumuler toutes les prestations spéciales : maladie (15), maternité (15), parentales (35), soit un total de 65 semaines.
- Toute rémunération provenant d'un emploi pendant cette période sera déduite selon la règle du 50 cent (voir page 25).

exemple 1	Natacha, qui bénéficie d'un retrait préventif, sera payée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) jusqu'à la date de l'accouchement. Elle peut ensuite faire sa demande de prestations de maternité à compter de la semaine de l'accouchement. Elle recevra par la suite 15 semaines de prestations.
exemple 2	Véronique, qui travaille depuis plusieurs années, souhaite prendre quelques semaines de repos avant l'accouchement de façon à s'y préparer adéquatement. Elle peut donc arrêter de travailler et faire sa demande de prestations de maternité au plus tôt dix semaines avant la date présumée de l'accouchement. Après le délai de carence, des prestations de maternité lui seront payées pour les huit semaines précédant l'accouchement et jusqu'à sept semaines après la naissance de l'enfant.



6 Des semaines de prestations de maternité peuvent être reportées à plus tard si l'enfant est hospitalisé et pourront être prises lors du retour de l'enfant à la maison.

exemple 3

Maria a perdu son emploi à la suite d'une fermeture d'entreprise, alors qu'elle était à son 4e mois de grossesse. Elle a alors fait une demande de prestations ordinaires. Elle doit cependant demeurer disponible jusqu'au moment où elle décidera de demander des prestations de maternité. Maria devra prouver non seulement qu'elle cherche un emploi, mais aussi qu'elle est capable de travailler, s'il le faut au moyen d'un certificat médical. Maria pourra ainsi faire sa demande de prestations de maternité au moment de son choix, mais pas plus de huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et au plus tard durant la semaine de l'accouchement.

Des prestations de maternité pour les femmes qui ont un emploi saisonnier ou précaire… pas évident !

Pour avoir droit aux prestations de maternité, il faut avoir accumulé 600 heures de travail assurables durant la période de référence. Cette condition élimine un nombre important de femmes qui occupent des emplois saisonniers ou temporaires. Cette norme d'admissibilité s'avère difficile à atteindre pour les femmes des régions à haut taux de chômage et où le travail saisonnier est important.

Est-il possible de recevoir des prestations régulières si on ne se qualifie pas pour des prestations de maternité ?

Oui, dans certains cas. Si elle n'a pas 600 heures d'emploi assurables, une femme peut avoir suffisamment d'heures d'emploi assurables pour se qualifier pour des prestations ordinaires. Le nombre d'heures nécessaire varie de 420 à 700 selon le taux de chômage (voir le tableau 7 à la page 24). Par exemple, 490 heures de travail sont suffisantes pour se qualifier pour des prestations ordinaires dans une région où le taux de chômage oscille entre 11 % et 12 % (mais pour recevoir des prestations de maternité, peu importe le taux de chômage, il faut toujours 600 heures de travail). Elle devra cependant prouver sa capacité et sa disponibilité à travailler.

Si la grossesse se déroule normalement, une femme peut prouver qu'elle est capable d'occuper son emploi habituel ou un emploi léger jusqu'à la date de l'accouchement et ainsi démontrer sa disponibilité. Dans la plupart des cas, lors de l'accouchement, elle devra se déclarer non disponible pour quelques jours ou quelques semaines, selon sa capacité et sa volonté de retourner sur le marché du travail. À partir du moment où elle se considère apte à retourner au travail et fait des démarches en ce sens, elle pourra continuer de recevoir des prestations ordinaires. Notez qu'il est de votre responsabilité de démontrer votre capacité à travailler (en termes de santé) et votre disponibilité (recherche active d'emploi).

Sachez que le droit d'allaiter votre enfant n'est toujours pas reconnu par la Commission. Par conséquent, allaiter peut entraîner des difficultés pour l'obtention de prestations ordinaires. Dans ce cas, il faut absolument enlever tout doute dans l'esprit de l'agent de la Commission au sujet de votre disponibilité. Vous devrez avoir vraiment pris toutes les mesures afin que ce choix ne limite pas votre disponibilité au travail.

Toute personne ayant des enfants et qui reçoit des prestations ordinaires doit être en mesure de donner le nom d'une personne ou d'une garderie qui peut s'occuper des enfants afin de prouver sa disponibilité à travailler.

Les prestations parentales

LES CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

Pour avoir droit aux prestations parentales, vous devez :

- avoir 600 heures de travail assurables durant votre période de référence ;
- fournir à la Commission la preuve de la naissance de votre enfant.

LES PARTICULARITÉS

- le délai de carence ne s'applique pas (sauf exception, par exemple en cas d'adoption) ;
- ces prestations peuvent être choisies d'être reçues par le père ou la mère ou partagées entre eux ;
- le nombre de semaines de prestations payables est 35 ;
- ces prestations doivent être demandées dans les 52 semaines suivant la naissance de l'enfant ou l'arrivée de l'enfant placé en vue de son adoption ;
- vous n'avez pas à prouver votre disponibilité pendant les prestations parentales ;
- la règle sur les gains admissibles s'applique à la rémunération d'un emploi lors de ce congé ;
- si l'enfant a été hospitalisé, il y aura prolongation de la période de prestations afin de recevoir les 35 semaines de prestations parentales.

NOTE Les deux sections précédentes (prestations de maternité et parentales) ne s'appliquent que pour les prestations demandées pour un enfant né à l'extérieur du Québec.

Les prestations de maladie

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 et si vous remplissez les conditions requises.

LES CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

Pour avoir droit aux prestations de maladie, vous devrez :

- avoir 600 heures de travail assurables durant votre période de référence.

OU

- si vous êtes déjà qualifié pour recevoir des prestations régulières, et ce, même si vous avez cumulé moins de 600 heures et que durant votre période de prestations vous devenez malade.

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 ;
- toute rémunération provenant d'un emploi pendant cette période sera déduite selon la règle du 50 cent (voir page 25). La Commission peut aussi 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 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 de chômage régulières après avoir reçu les prestations de maladie, il est très important de communiquer avec la Commission pour faire une demande de prestations ordinaires. 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

LES CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

Pour avoir droit aux prestations de compassion, vous devrez :

- avoir 600 heures de travail assurables durant votre période de référence ;
- fournir à la Commission un certificat médical prouvant qu'un membre de votre famille ou un ami 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 de prestations payables est 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. Dans les lignes directrices on peut lire : « un individu que la personne considère comme un proche parent qu'il soit ou non uni par les liens du mariage, d'une union de fait ou de la filiation » (GDA);
- 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.

LES CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

- avoir 600 heures de travail assurables durant votre période de référence ;
- 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 base du patient et que le patient requiert les soins ou le soutien d'un ou plusieurs membres de sa famille
  - et préciser la période pendant laquelle il requiert les soins ou le soutien

LES PARTICULIARITÉS

- 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.

LES CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

- avoir 600 heures de travail assurables durant votre période de référence ;
- présenter un certificat médical pertinent qui doit démontrer :
  - que la vie de ladulte 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 du patient et que le patient requiert les soins ou le soutien d'un ou plusieurs membres de sa famille
  - et préciser la période pendant laquelle il requiert les soins ou le soutien

LES PARTICULIARITÉS

- 35 semaines de prestations pouvant être partagées entre les membres de la famille ;
- si l''adulte réside à l'extérieur du Canada, le proche aidant peut, sous certaines conditions, pourra obtenir les prestations.

Les prestations spéciales et les prestations 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.

exemple 1

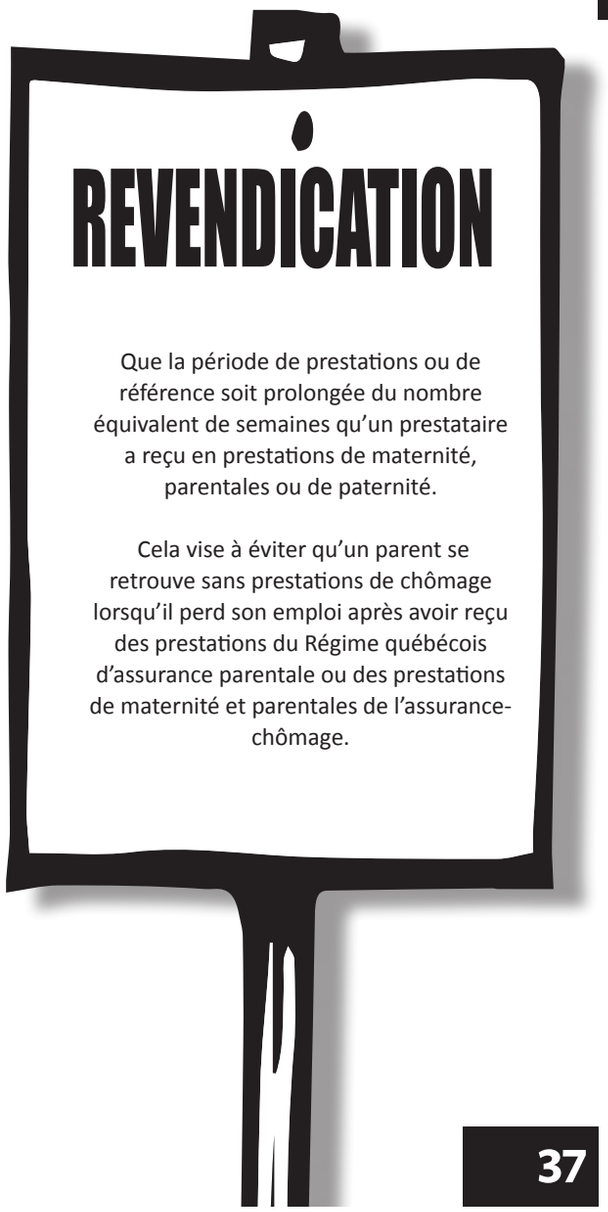
Benoît a perdu son emploi pour cause de manque de travail. Il a 1 225 heures assurables d'emploi et le taux de chômage est de 10,2 % au moment où sa demande de prestations est établie. Il a donc droit à 31 semaines de prestations régulières selon le tableau 7 à la page 00. Après avoir reçu dix semaines de prestations ordinaires, il est terrassé par une pneumonie qui le rend incapable de travailler. Son certificat médical confirme son incapacité de travailler pour une période de 15 semaines. À la fin de son incapacité, il reprendra les prestations régulières là où il les avait laissées, c'est-à-dire qu'il sera rendu à sa 11e semaine de prestations régulières. Il pourra donc recevoir 21 semaines en prestations régulières.

10 semaines de prestations régulières
\+ 15 semaines de prestations de maladie
\+ 21 semaines de prestations régulières
46 semaines de prestations

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

Les prestations spéciales et les travailleurs autonomes

Depuis le mois de janvier 2010, les travailleurs 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 et de prestations pour enfant gravement malade que les autres prestataires; en outre, les travailleurs autonomes hors Québec pourront bénéficier des prestations de maternité et parentales. 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 adhérent 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.



LE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

Admissibilité

CONDITIONS

- être le parent d'un nouveau-né ; **ou** être le parent d'un enfant adopté ;
- être une travailleuse ou un travailleur salarié résidant au Québec dès le début de la période de prestations ; **ou** être une travailleuse ou un travailleur 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 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 une travailleuse ou un travailleur salarié ou une travailleuse ou un travailleur autonome assujetti au paiement de la cotisation parentale et dont le revenu assurable est d'au moins 2 000 $ durant la période de référence ;
- l'article 14 de la loi prévoit que le bénéfice des prestations allouées, à l'exception des prestations de maternité, ne soit accordé que si le parent vit de façon régulière avec l'enfant dont la naissance ou l'adoption donne droit au versement des prestations.

Les types de prestations offertes

MATERNITÉ

Les femmes admissibles ont deux choix, soit le régime de base ou soit le régime particulier, comme l'indiquent les tableaux 11 et 12 à la page suivante. Elles 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).

PARENTALES

Les prestations parentales peuvent être versées à la mère ou au père ou encore être partagées entre les deux. Il faut cependant que chacun remplisse les conditions d'admissibilité au régime. Il existe également deux options pour les parents. Le régime de base prévoit le versement des sept 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.

PATERNITÉ

Le régime québécois a connu des modifications depuis 2006 en ce qui a trait aux prestations de paternité. Il est possible pour les pères d'obtenir une couverture qui leur est exclusive. Ils peuvent ainsi avoir droit à cinq semaines de prestations à 70 % de leur revenu (régime de base) ou encore trois semaines à 75 % (régime particulier).

ADOPTION

Les parents qui ont adopté un enfant pourront eux aussi choisir entre deux options. Le régime de base prévoit les prestations suivantes : les 12 premières semaines à 70 % et les 25 suivantes à 55 %. Le régime particulier, pour sa part, prévoit 28 semaines de prestations à 75 %.

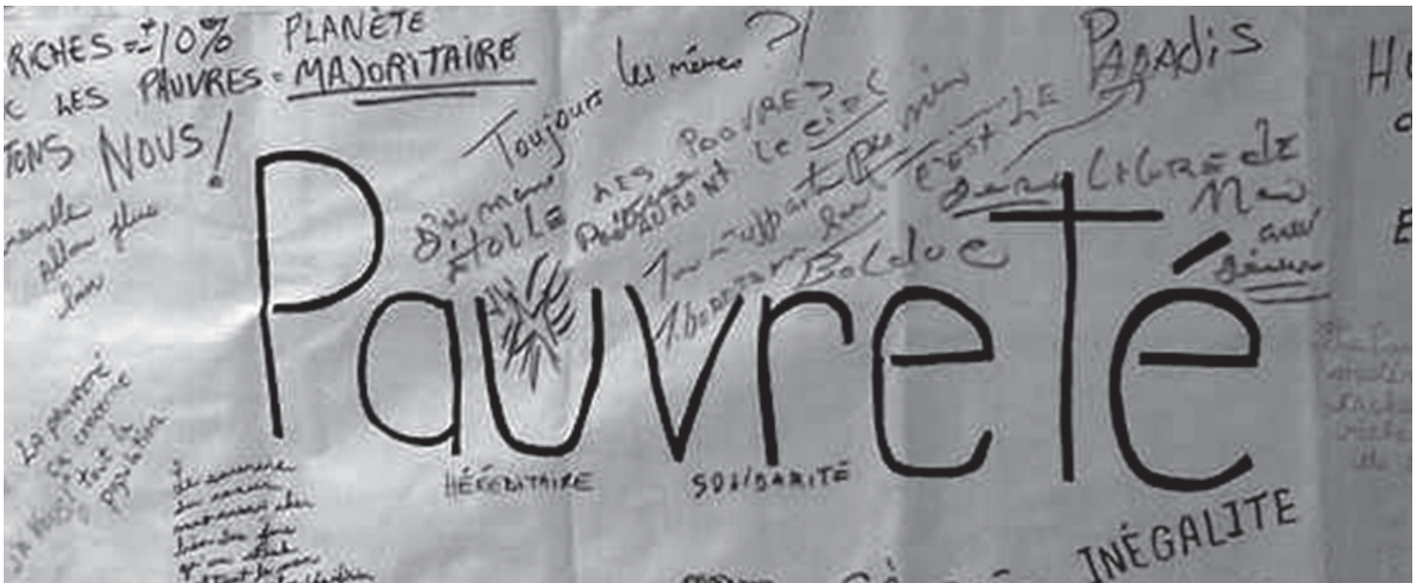
NOTE Le choix du parent qui, le premier, reçoit des prestations pour une naissance ou une adoption s'applique aux prestations de l'autre parent. À moins de circonstances exceptionnelles, l'option est irrévocable.

TABLEAU 10 RÉGIME DE BASE

Type de prestations	Nombre maximal de semaines de prestations	% du revenu hebdomadaire brut moyen
Maternité	18	70 %
Parentales	7	70 %
	25	55 %
Paternité	5	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 %
Parentales	25	75 %
Paternité	3	75 %
Adoption	28	75 %



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, deux semaines avant la date de l'arrivée de l'enfant.

L'établissement du 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. En 2016, il est de 71 500 $.

La loi prévoit un supplément familial lorsque le revenu familial net est inférieur à 25 921 $.

POUR LES PERSONNES SALARIÉES

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 2014. Durant sa période de référence (du 1er juillet 2013 au 1er janvier 2014) elle a gagné 500 $ par semaine pendant 26 semaines, 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	Caroline dépose sa demande le 1er janvier 2014. Durant sa période de référence, elle a travaillé 18 semaines à 500 $ par semaine pour une rémunération totale de 9 000 $. Le calcul de son RHM se fera comme suit : $\frac{18 \text{ semaines X } 500\ \$}{18} = 500\ \$$
exemple 3	Juan Carlos dépose sa demande de prestations de paternité le 1er janvier 2014. 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 de la façon suivante : $\frac{12 \text{ semaines X } 750\ \$}{16} = 562{,}50\ \$$

POUR LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES 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	Alexandra est travailleuse autonome depuis cinq ans et elle fait une demande de prestations dans le cadre du nouveau régime en avril 2013. Son revenu net d'entreprise pour l'année 2012 est de 42 000 $. Son RHM en vertu de la loi sera calculé ainsi : $\frac{1 \times 42\,000\,\$}{52} = 808\,\$$
exemple 2	Maria a commencé à travailler comme travailleuse autonome en 2013 et elle dépose une demande en novembre de cette même année. Ses revenus nets d'entreprise pour 2013 sont de 5 000 $. Le calcul de son RHM se fera de cette façon : $\frac{1 \times 5\,000\,\$}{52} = 96\,\$$

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.

Un conflit collectif est une mésentente entre un patron et ses employés. 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 quatre 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 par les conditions de travail applicables après le conflit.

En 1990, une modification apportée au texte de loi a élargi substantiellement la portée de la disposition traitant des conflits collectifs. À partir de cette date, non seulement la perte de son emploi, mais aussi la possibilité de reprendre son emploi sont visées. Ainsi, des travailleuses et des travailleurs 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 salariés 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 trois 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 de la date du départ pour congé de maternité, parental ou de maladie avant l'arrêt de travail.

LES DÉCLARATIONS À LA QUINZAINE

Pour être admissible aux prestations d'assurance-chômage, vous devez remplir les trois 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 par quinzaine 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 officiellement 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 et votre code d'accès à quatre 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 le mode internet.** Selon vos réponses, il est possible que le système vous pose d'autres sous-questions.

ADRESSE ET DÉPÔT DIRECT

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

DÉCLARATION 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 ?

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 votre bureau de chômage afin qu'il soit inséré dans votre dossier et par la suite étudié.

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 agent d'Emploi-Québec pour suivre le cours, il sera considéré comme un obstacle à votre disponibilité et la Commission pourra vous rendre inadmissible (voir la section La disponibilité et les études *à la page 31). Vous devez remplir un formulaire, idéalement de deux à trois semaines avant le début de vos cours.*

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 (maladie, maternité, parentales ou compassion), vous devez répondre oui à cette question. Sinon, vous serez rendu inadmissible (voir la section sur La non-disponibilité *à la page 30).*

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 (voir le chapitre La rémunération *à la page 25).*

Remarques générales

- Déclarez toujours les montants bruts.
- 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 trois semaines après la date inscrite pour faire votre déclaration.



LES ENTREVUES, CONTRÔLES ET ENQUÊTES

Depuis janvier 2013, conséquence des modifications aussi spectaculaires que catastrophiques apportées par le gouvernement Harper, la Commission, par le biais principalement des enquêteurs (auparavant appelés agent d'enquêtes et contrôle, maintenant agents d'intégrité), livre une chasse aux chômeurs indigne d'un véritable État démocratique, mais conforme au modèle économique dans lequel nous vivons.

Ce que nous affirmons depuis toujours reste vrai. 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.).

De plus, vous pouvez être convoqué 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.

AVERTISSEMENT

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

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 une à six semaines de prestations. 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.

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 citoyennes et citoyens 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 chômeurs et aux chômeuses en ce qui concerne leur désir de travailler. Le lien de confiance entre l'État et les citoyens, si ténu était-il, est définitivement coupé.

Si vous êtes convoqué pour une entrevue individuelle par la Commission, il faut que vous sachiez précisément pourquoi vous êtes convoqué. 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.

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 peut 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 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.

Il est très important de demander une copie de la déclaration. Certains agents 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 un conseiller du MAC à ce sujet.

Le service d'intégrité des programmes

(anciennement « groupe Enquêtes et Contrôle »)

Le service d'intégrité des programmes se compose de fonctionnaires (enquêteurs) ayant officiellement pour mandat de déceler la fraude dans le cadre de la *Loi sur l'assurance-emploi* (chômage). Parallèlement à cela, un autre mandat est rempli par ces fonctionnaires : 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[7]. 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 enquêteurs 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 transférés dans un autre département ou être congédiés. Vous avez bien lu. En cas de convocation de la part d'un agent 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 d'un témoin (ami, délégué syndical, avocat).

Sans tomber dans une quelconque psychose, 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 travailleurs et les chômeurs est primordial. Ils sont au premier rang pour faire la vie dure aux citoyens et aux citoyennes 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.

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

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 fédéral, 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 (pour 2020 : 67 750 $), 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 67 750 $.

exemple

Pour l'année 2020, Amina fait sa déclaration d'impôts et déclare avoir reçu 3 000 $ de prestations de chômage. Elle déclare également avoir un revenu annuel de 70 000 $.

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

- 30 % de 3 000 $ = 900 $
- 30 % de (70 000 $ - 67 750 $) = 675 $

Elle aura donc à rembourser la somme de 675 $.

LES PRESTATIONS PAYÉES EN TROP

Règle générale, la Commission dispose d'un délai de six ans pour vérifier chaque semaine de prestations versées. Si le premier trois ans lui permet sans problème d'infliger un trop-payé, une pénalité et un avis de violation, la seconde tranche de trois 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, TSS). N'hésitez donc pas à contacter le MAC le cas échéant.

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.

Les suggestions en cas de 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.

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 éventuellement, en cas de défaite, une demande d'appel au Tribunal de la sécurité sociale) et insister auprès de la Commission pour qu'elle suspende les procédures de recouvrement en avisant rapidement Revenu Canada (ARC)[8] ;

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.

À défaut d'une contestation officielle (révision administrative ou appel au Tribunal de la sécurité sociale) 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. 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. Si l'agent ne semble pas compréhensif, 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 six ans pour se rembourser à compter de la date où le trop-payé a été établi.

8 L'introduction du nouveau système de contestation des décisions de la Commission a toutefois eu un impact sur la suspension des procédures de recouvrement : celles-ci 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.



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 (et éventuellement, une demande d'appel au Tribunal de la sécurité sociale). Assurer 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 agents 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.

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 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 « failli libéré ».

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 fédéral ou d'un avocat spécialisé afin qu'il vous appuie et vous aide dans votre requête.

LES PÉNALITÉS

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, dans le rapport du vérificateur général de 2013, on note que le taux de fraude à l'assurance-chômage est de moins de 0,70%. En effet, sur les 16,1 milliards de dollars de prestations versées, il n'y avait que 110 millions de dollars qui pouvaient être qualifiés de frauduleux. De tels résultats prouvent plutôt la grande honnêteté des personnes qui reçoivent des prestations d'assurance-chômage.

Si la Commission considère que vous avez fait une déclaration frauduleuse, elle peut vous imposer une pénalité accompagnée d'un avis de violation (voir la section *Les avis de violation* à la page suivante). Dans certains cas, vous pouvez recevoir une lettre d'avertissement sans pénalité monétaire (voir la section *Les avertissements*).

Le montant de la pénalité peut varier considérablement. Depuis le 1er juin 2005, une nouvelle politique est en vigueur concernant le montant des pénalités financières. En effet, depuis très longtemps les groupes de chômeuses et de chômeurs se plaignaient des 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. 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. » [9]

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. 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 très important de contester les décisions de la Commission en cette matière. Et cela, même si vous n'avez reçu qu'un avertissement.

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

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. Premièrement, la Commission peut rendre une décision concernant une fraude remontant à plus de trois ans. Elle pourra exiger que vous remboursiez des sommes versées en trop, mais ne pourra pas vous infliger une

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

pénalité financière. Deuxièmement, l'agent 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 vous sera alors communiqué. Ce qu'il faut retenir, c'est qu'une lettre d'avertissement peut être accompagnée d'un avis de violation.

Les avis de violation

(ou l'augmentation du nombre d'heures requis pour se qualifier aux prestations)

Un avis de violation 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 deux prochaines demandes de chômage, et ce, durant les cinq 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 d'une autre violation durant les cinq dernières années.

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.

NOTE Les violations s'appliquent également aux prestations spéciales.

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 FORMATION PROFESSIONNELLE

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 chômeurs et chômeuses qui subventionnent la formation à même leurs chèques déjà entamés.

Comment faire pour obtenir un cours de formation ?

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. Il faut savoir ce que vous voulez autant que possible : pour être financé 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 agentes et agents 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 provincial 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.

LES PROGRAMMES SPÉCIAUX

Le programme de travail partagé

Il existe dans la *Loi sur l'assurance-emploi* des dispositions permettant aux travailleurs et travailleuses 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 travailleurs 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 employés 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 DU TRAVAIL PARTAGÉ

- l'acceptation au programme nécessite l'accord de l'employeur, des employés et de la Commission ;
- l'employeur doit démontrer que la baisse de travail est temporaire ;
- l'entreprise doit opérer depuis au moins deux ans ;
- les travailleurs et travailleuses 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 travailleurs et travailleuses doivent être employés au minimum deux 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. Enfin, pour pouvoir bénéficier de ce programme, les employés doivent remplir les trois conditions d'admissibilité exposées au début du présent document en page 15.

IMPORTANT : Découlant du budget Libéral de mars 2016, des mesures spéciales temporaires font que les accords de travail partagé qui commencent ou prennent fin entre le 1er avril 2016 et le 31 mars 2017 peuvent prolonger la durée maximale de ce programme, soit de 38 à 76 semaines.

exemple

Une personne gagne 500 $ pour cinq jours de travail, soit 100 $ par jour. Avec le programme de travail partagé, elle travaillera trois jours et retirera des prestations deux jours. Elle recevra donc 300 $ (3 x 100 $) de son employeur pour les trois jours de travail et 110 $ (2 x 100 $ x 55 %) pour les deux jours de chômage, pour un total de 410 $.

QUELS SONT LES EFFETS DU PROGRAMME DE TRAVAIL PARTAGÉ ?

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 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.

exemple

Vous participez à un programme de travail partagé du 1er octobre au 1er février. Chaque semaine se divise ainsi : quatre jours de travail et un jour de chômage. Lorsque vous êtes mis 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 semaines travaillées entre le 1er octobre et le 1er février, soit pendant l'accord 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. En cas de maternité, la Commission considérera les semaines travaillées avant le début de la période de travail partagé pour établir le montant de prestations.

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.

Comme vous le voyez, les effets sont nombreux et importants et il faut bien considérer la situation avant d'accepter un tel programme. On ne saurait trop recommander la vigilance à l'égard du travail partagé. Surveillez de près l'application de ce programme.

Le programme de prestations supplémentaires de chômage (PSC)

Le programme de PSC permet d'augmenter votre rémunération hebdomadaire tout en évitant la règle des gains admissibles (règle du 25 %) 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, un énoncé contenu dans une politique relative au personnel, ou encore, 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 de maternité et parentales (incluant l'adoption), il n'a pas l'obligation d'enregistrer ces régimes dans le programme PSC. 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

Depuis le 1er avril 2013, le gouvernement du Canada a aboli le système d'appel qui était en vigueur depuis le début du régime d'assurance-chômage (conseil arbitral et juge-arbitre). Alors que l'ensemble des intervenants en matière d'assurance-chômage (chômeurs, fonctionnaires, greffiers, groupes de défense, avocats, membres du tribunal, juges de la Cour fédérale) estimait que ce système était l'un des meilleurs par son efficacité, sa cordialité, sa rigueur, sa rapidité et osons le mot, son humanisme, le gouvernement Harper, sans consulter personne, a décidé de mettre la hache dedans pour le remplacer par le **Tribunal de la sécurité sociale (TSS).**

Le but du gouvernement Conservateur, en créant le TSS, était de faire des économies et surtout d'étouffer la contestation, de tuer dans l'œuf les recours possibles en complexifiant à l'extrême tout le processus d'appel. Si l'État a atteint ses buts, pour le citoyen, le résultat est épouvantable.

En effet, les structures administrative et juridique de ce tribunal sont des monstres de complexité et de bureaucratie. Ce qui était simple auparavant relève maintenant de la haute voltige. Les délais ont explosé. Les auditions en personne, garante d'une meilleure justice, sont l'exception le tribunal préférant, le téléphone… Ceci dit, dans ce fatras de mauvaises nouvelles, reste les membres ou décideurs du tribunal pour lesquels nous n'avons rien à redire pour le moment.

C'est l'accessibilité à la justice qui a été réduite en miettes par le gouvernement Conservateur.

Le processus de contestation se décline en deux étapes, la révision administrative (obligatoire depuis 2013) et par la suite le tribunal (TSS). Concrètement, voici à quoi pourrait ressembler la course à obstacles d'un chômeur ou d'une chômeuse qui voudrait contester une décision de la Commission :

1 Le prestataire reçoit une décision de la Commission (par la poste, par voie électronique via Mon dossier Service Canada ou par téléphone) avec laquelle il est en désaccord. Il doit d'abord faire une demande de révision par écrit à la Commission dans les 30 jours. *À noter qu'à cette étape, la Commission ne transmet pas au prestataire les pièces et documents sur lesquels elle s'est basée pour rendre sa décision. Nous vous suggérons fortement de faire une* ***Demande d'accès à des renseignements personnel (Info Source)*** *pour que l'on vous transmette votre dossier* ***avant*** *de présenter vos arguments relatif au fond du dossier.*

2 Le prestataire reçoit le résultat de sa demande de révision. Si le résultat est toujours négatif, il doit faire appel par écrit au Tribunal de la sécurité sociale (TSS) dans les 30 jours.

3 La Division générale du TSS examine la demande d'appel et a le pouvoir de la rejeter sommairement sans même entendre le prestataire.

4.1 S'il y a rejet sommaire, le prestataire peut alors faire appel dans les 30 jours à la Division d'appel du TSS, qui devra donc se pencher non pas sur le fond du dossier, mais seulement sur la décision de la Division générale de rejeter l'appel sommairement. Si la Division d'appel estime que la Division générale avait raison de rejeter l'appel sans même entendre le prestataire, celui-ci n'aura d'autre choix que de contester cette décision devant la Cour fédérale.

4.2 Si la Division générale accepte de se pencher sur le fond du dossier, elle peut procéder de quatre façons :

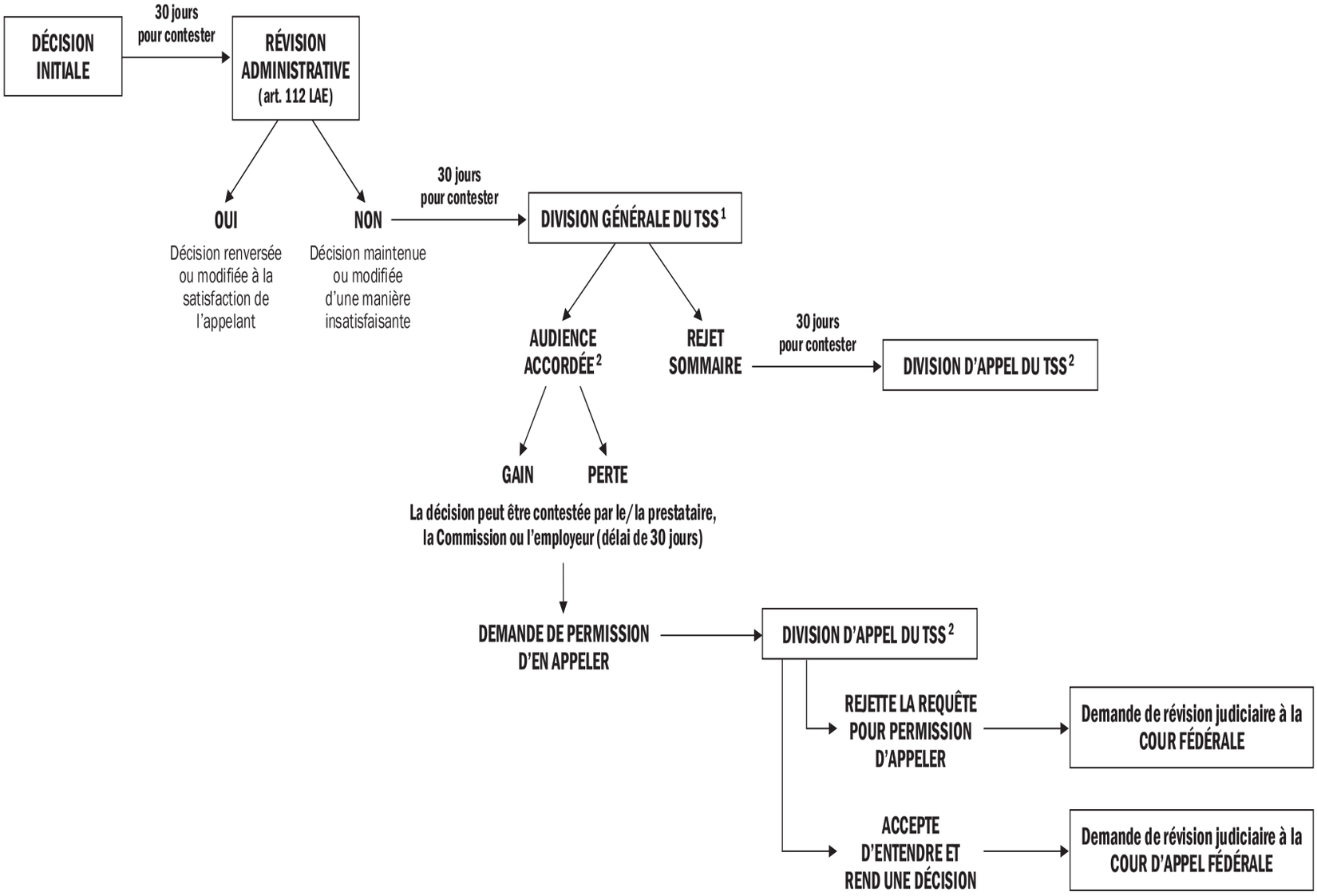
- Elle peut envoyer au prestataire une série de questions auxquelles il devra répondre pour que le tribunal puisse par la suite rendre sa décision : c'est ce que le *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* appelle une audience « au moyen de questions et réponses écrites » !
- Elle peut tenir une audience téléphonique lors de laquelle le prestataire pourra plaider sa cause.
- Elle peut tenir une audience par vidéoconférence lors de laquelle le prestataire pourra plaider sa cause.
- Enfin, elle peut tenir une véritable audience en personne (16,2% des auditions, 2014-2015…).

5 Après avoir finalement obtenu une décision de la Division générale sur le fond du dossier, le prestataire qui n'aura pas eu gain de cause pourra s'adresser à la Division d'appel. Il devra toutefois lui demander **la permission d'en appeler**, le même procédé que pour être entendu à la Cour suprême du Canada… Fallait le faire ! Les Conservateurs l'ont fait.

Si vous désirez contester une décision de la Commission, il devient encore plus important d'être bien préparé et outillé pour faire face à ce nouveau processus. Nous n'insisterons jamais assez sur l'importance de consulter un groupe de défenses des chômeurs avant de mettre le pied dans ce labyrinthe.

Pour le MAC de Mtl, ce tribunal doit être aboli et remplacé soit par un retour au Conseil arbitral et au Juge-arbitre, soit par une structure qui reflète, tout comme la précédente, une réelle volonté de permettre aux citoyens de se faire entendre pour que justice soit rendu dans les meilleures conditions possible en tenant compte du facteur humain et non pas des règles comptables et idéologiques.

PROCESSUS EN PLACE DEPUIS 2013



1 Tribunal de la sécurité sociale.
2 Le tribunal décide du mode d'audience : par téléconférence ou vidéoconférence, par comparution en personne ou « au moyen de questions et réponses écrites » (art. 21 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*).

LES PETITS CONSEILS PRATIQUES

Lisez attentivement tous les documents relatifs à votre demande.

Que ce soit une lettre de Service Canada, un formulaire qu'on vous demande de remplir ou un rapport d'entrevue. En ce qui concerne le rapport d'entrevue, sachez que vous n'êtes pas obligé de le signer.

Gardez toujours une photocopie de tous les documents que vous remettez à votre bureau de Service Canada.

Qu'il s'agisse du relevé d'emploi, de la demande de révision, de la liste de recherches d'emploi, d'un certificat médical, etc.

Respectez les délais.

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.

Communications

Pour ce qui est des renseignements que vous voulez communiquer à la Commission, nous vous conseillons vivement de procéder par écrit en gardant toujours une photocopie de votre document.

Les délais… il y a des limites !

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, présentez-vous à votre bureau de Service Canada ou téléphonez au Centre d'appel pour qu'on active votre dossier : il peut manquer certains renseignements pour le traitement de votre dossier, peut-être avez-vous mal répondu à une question ou encore on vous a oublié. Vous pouvez également demander au MAC ou à votre député fédéral d'intervenir pour vous.

Conservez tous les documents que la Commission vous fait parvenir.

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.

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 citoyennes et aux citoyens 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 le ministère chargé 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 payées qui précède la première semaine payable. Vous devez néanmoins remplir toutes les conditions, par exemple être disponible et à la recherche d'un emploi pendant cette période d'une semaine.

DIVISION D'APPEL

La Division des appels est la deuxième instance du Tribunal de la sécurité sociale chargée d'entendre les appels des prestataires, des employeurs ou de la Commission à la suite d'une décision de la Division générale, section de l'assurance-emploi. Il faut toutefois demander la permission d'en appeler avant de pouvoir éventuellement être entendu par cette instance.

DIVISION GÉNÉRALE, SECTION DE L'ASSURANCE-EMPLOI

La Section de l'assurance-emploi de la Division générale est la première instance du Tribunal de la sécurité sociale chargée d'entendre les appels des prestataires (ou des employeurs) qui contestent une décision rendue par la Commission à la suite d'une révision administrative.

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, 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 : une à six semaines, sept à douze 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 agents ; 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 trois 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 (voir la section *La durée des prestations* à la page 22).

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.

MINISTRE DE L'EMPLOI, DU DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN D'ŒUVRE ET DU TRAVAIL

Nouvelle appellation du ministère qui gère l'assurance-chômage.

SECTION DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Voir DIVISION GÉNÉRALE, SECTION DE L'ASSURANCE-EMPLOI.

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.

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.

LISTE DES GROUPES DE CHÔMEUSES ET DE CHÔMEURS

Regroupement national

MASSE (MOUVEMENT AUTONOME ET SOLIDAIRE DES SANS-EMPLOI)
1691, boulevard Pie IX, local 405
Montréal (Québec) H1V 2C3
Téléphone : 514 524-2226 • Télécopieur : 514 524-7610
Web : www.lemasse.org • Courriel : masse@lemasse.org

Groupes de chômeurs et de chômeuses

ACTION CHÔMAGE KAMOURASKA
355, avenue Bouchard, C. P. 1199
Saint-Pascal (Québec) G0L 2R0
Téléphone : 418 492-7494 • Télécopieur : 418 492-7777
Courriel : actionchomagekamouraska@bellnet.ca

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

DROITS DEVANT / ÉRABLE
1470, rue Trudelle, bureau 305
Plessisville (Québec) G6L 3K4
Téléphone : 819 362-0066 • Télécopieur : 819 362-1232
Courriel : dde@cgocable.ca

L.A.S.T.U.S.E. DU SAGUENAY
365, rue Sainte-Anne
Chicoutimi (Québec) G7J 2M7
Téléphone : 418 543-3350 • Télécopieur : 418 543-3569
Web : www.lastuse.ca • Courriel : lastuse@bellnet.ca

MOUVEMENT ACTION CHÔMAGE PABOK (GASPÉSIE)
41, route de l'Église
Pabos (Québec) G0C 2H0
Téléphone : 418 689-2030 • Télécopieur : 418 689-4555
Courriel : macgaspesie@globetrotter.net

MOUVEMENT ACTION CHÔMAGE LAC-ST-JEAN
409, rue Collard Ouest, C.P. 326
Alma (Québec) G8B 5V8
Téléphone : 418 662-9191 • Télécopieur : 418 662-6089
Courriel : maclsj@hotmail.com

MOUVEMENT ACTION-CHÔMAGE DES CHENAUX
44, chemin Rivière-à-Veillet
Sainte-Geneviève-de-Batiscan (Québec) G0X 2R0
Téléphone : 819 840-3086 • Télécopieur : 418 362-2861
Web : www.macdeschenaux.org • Courriel : mac@stegenevieve.ca

MOUVEMENT ACTION-CHÔMAGE DE TROIS-RIVIÈRES
1322, rue Sainte-Julie
Trois-Rivières (Québec) G9A 1Y6
Téléphone : 819 373-1723
Web : www.mactr.com • Courriel : mac.troisrivieres@gmail.com

MOUVEMENT DES CHÔMEURS ET CHÔMEUSES DE L'ESTRIE
187, rue Laurier, local 215
Sherbrooke (Québec) J1H 4Z4
Téléphone : 819 566-5811 • Télécopieur : 819 566-6389
Web : www.lemcce.org • Courriel : mcce@lemcce.org

REGROUPEMENT DE DÉFENSE DES DROITS SOCIAUX, DISTRICT DE DRUMMOND
255, rue Brock, bureaux 326 et 328
Drummondville (Québec) J2C 1M5
Téléphone : 819 472-4399 • Télécopieur : 819 472-5178
Web : www.rddsdrummond.net • Courriel : rddsdrummond@hotmail.com

REGROUPEMENT DES SANS-EMPLOI DE VICTORIAVILLE
59, rue Monfette, local 210
Victoriaville (Québec) G6P 1J8
Téléphone : 819 758-6134 • Télécopieur : 819 604-1112
Courriel : rse@rsansemploi.com • Web : www.rsansemploi.com

GROUPES POPULAIRES ET AUTRES RESSOURCES

Normes minimales du travail

AU BAS DE L'ÉCHELLE
6839A, rue Drolet, bureau 305
Montréal (Québec) H2S 2T1
Téléphone : 514 270-7878 • Télécopieur : 514 270-7726
Web : www.aubasdelechelle.ca • Courriel : abe@aubasdelechelle.ca

Accidents du travail

UNION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES ACCIDENTÉ-E-S DE MONTRÉAL (UTTAM)
2348, rue Hochelaga
Montréal (Québec) H2K 1H8
Téléphone : 514 527-3661
Web : www.uttam.qc.ca • Courriel : uttam@uttam.qc.ca

Travailleuses

ASSOCIATION DES AIDES FAMILIALES DU QUÉBEC (AAFQ)
20, boul. de Maisonneuve Ouest
Montréal (Québec) H2X 1Z3
Téléphone : 514 272-2670 • Télécopieur : 514 272-8338
Web : www.aafq.ca • Courriel : aafq@aafq.ca

ACTION TRAVAIL DES FEMMES DU QUÉBEC (ATF)
911, rue Jean-Talon Est, local 224
Montréal (Québec) H2R 1V5
Téléphone : 514 768-7233 • Télécopieur : 514 768-8697
Web : www.atfquebec.ca • Courriel : actionf@bellnet.ca

CENTRE DES FEMMES D'ICI ET D'AILLEURS
8043, rue Saint-Hubert
Montréal (Québec) H2R 2P4
Téléphone : 514 495-7728 • Télécopieur : 514 495-7733
Web : www.cdfia.net • Courriel : cdf.iciailleurs@bellnet.ca

FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC (FFQ)
110, rue Sainte-Thérèse, bureau 309
Montréal (Québec) H2Y 1E6
Téléphone : 514 876-0166 • Télécopieur : 514 876-0162
Web : www.ffq.qc.ca • Courriel : femme@ffq.qc.ca

GROUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL
2231, rue Bélanger
Montréal (Québec) H2G 1C5
Téléphone : 514 526-0789 • Télécopieur : 514 526-8891
Web : www.gaihst.qc.ca • Courriel : info@gaihst.qc.ca

Droits et libertés

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE
360, rue Saint-Jacques, 2e étage
Montréal (Québec) H2Y 1P5
Téléphone : 514 873-5146 • Sans frais : 1 800 361-6477
Web : www.cdpdj.qc.ca • Courriel : accueil@cdpdj.qc.ca

LIGUE DES DROITS ET LIBERTÉS
516, rue Beaubien Est
Montréal (Québec) H2S 1S5
Téléphone : 514 849-7717 • Télécopieur : 514 849-6717
Web : www.liguedesdroits.ca • Courriel : info@liguedesdroits.ca

PROTECTEUR DU CITOYEN
1080, côte du Beaver Hall, 10e étage, bur. 1000
Montréal (Québec) H2Z 1S8
Téléphone : 514 873-2032 • Sans frais : 1 800 463-5070
Web : www.protecteurducitoyen.qc.ca
Courriel : protecteur@protecteurducitoyen.qc.ca

Sécurité du revenu (assistance-emploi)

ACTION DIGNITÉ LANAUDIÈRE
144, rue St-Joseph
Joliette (Québec) J6E 5C4
Téléphone : 450 756-1155 • Télécopieur : 450 760-3586
Courriel : actiondignitelanaudiere@bellnet.ca

ASSOCIATION POUR LA DÉFENSE DES DROITS SOCIAUX DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN (ADDSMM)
1691, boulevard Pie IX, local 202
Montréal (Québec) H1V 2C3
Téléphone : 514 523-0707 • Télécopieur : 514 596-4485
Courriel : adds-mm@qc.aira.com

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

ORGANISATION D'AIDE AUX SANS-EMPLOI (ODAS)
2515, rue Delisle, bureau 209
Montréal (Québec) H3J 1K8
Téléphone : 514 932-3926
Web : www.cam.org/~odas • Courriel : odas@bellnet.ca

Immigrants et immigrantes

BUREAU DE LA COMMUNAUTÉ HAÏTIENNE DE MONTRÉAL
6970, rue Marquette
Montréal (Québec) H2E 2C7
Téléphone : 514 725-9508
Web : www.bchm.ca • Courriel : metebchm@qc.aira.com

CENTRE D'ACTION SOCIO-COMMUNAUTAIRE DE MONTRÉAL
32, boul. Saint-Joseph Ouest
Montréal (Québec) H2T 2P3
Téléphone : 514 842-8045
Web : cascmontreal.ca • Courriel : cascm@bellnet.ca

CENTRE DES FEMMES DE MONTRÉAL
3585, rue Saint-Urbain
Montréal (Québec) H2X 2N6
Téléphone : 514 842-4780
Web : www.centredesfemmesdemtl.org
Courriel : cemwcm@centredesfemmesdmtl.org

CENTRE DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES IMMIGRANTS
4755, rue Van Horne
Montréal (Québec) H3W 1H8
Téléphone : 514 342-2111 • Télécopieur : 514 227-2268
Web : iwc-cti.ca • Courriel : info@iwc-cti.ca

CENTRE SOCIAL D'AIDE AUX IMMIGRANTS
6201, rue Laurendeau
Montréal (Québec) H4E 3X8
Téléphone : 514 932-2953
Web : www.centrecsai.org • Courriel : csai@bellnet.ca

COLLECTIF DES FEMMES IMMIGRANTES
7124, rue Boyer
Montréal (Québec) H2S 2J8
Téléphone : 514-279 4246
Web : www.cfiq.ca • Courriel : info@cfiq.ca

L'HIRONDELLE
4652, rue Jeanne-Mance, 2e étage
Montréal (Québec) H2V 4J4
Téléphone : 514 281-5696
Web : www.hirondelle.qc.ca
Courriel : administration@hirondelle.qc.ca

MAISON D'HAÏTI
8833, boulevard Saint-Michel
Montréal (Québec) H1Z 3G3
Téléphone : 514 326-3022
Web : www.mhaiti.org • Courriel : mhaiti@mhaiti.org

LA MAISONNÉE
6865, rue Christophe-Colomb
Montréal (Québec) H2S 2H3
Téléphone : 514 271-3533
Web : www.lamaisonneeinc.org
Courriel : info@lamaisonneeinc.org

Logement

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

REGROUPEMENT DES COMITÉS LOGEMENT ET ASSOCIATIONS DE LOCATAIRES DU QUÉBEC (RCLALQ)
6839 A rue Drolet, local 302
Montréal (Québec) H2S 2T1
Téléphone : 514 521-7114 • Sans frais : 1 866 521-7114
Web : www.rclalq.qc.ca • Courriel : rclalq@rclalq.qc.ca

Budget

UNION DES CONSOMMATEURS
6226, rue Saint-Hubert
Montréal (Québec) H2S 2M2
Téléphone : 514 521-6820 • Sans frais : 1 888 521-6820
Web : www.uniondesconsommateurs.ca
Courriel : info@uniondesconsommateurs.ca

ACEF DU NORD DE MONTRÉAL
7500, av. de Châteaubriand
Montréal (Québec) H2R 2M1
Téléphone : 514 277-7959
Web : www.acefnord.org

Retraités et retraitées

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

Regroupements

MOUVEMENT D'ÉDUCATION POPULAIRE ET D'ACTION COMMUNAUTAIRE DU QUÉBEC (MÉPACQ)
1600, av. De Lorimier, bureau 396
Montréal (Québec) H2K 3W5
Téléphone : 514 843-3236
Web : www.mepacq.qc.ca • Courriel : mepacq@bellnet.ca

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

TABLE RÉGIONALE DES ORGANISMES VOLONTAIRES D'ÉDUCATION POPULAIRE (TROVEP)
326, rue Gounod
Montréal (Québec) H2R 1B3
Téléphone : 514 527-1112
Courriel : trovep@cooptel.qc.ca

Aide et sécurité alimentaire

BONNE BOÎTE BONNE BOUFFE MONTRÉAL
6880, chemin de la Côte-de-Liesse
Montréal (Québec) H4T 2A1
Téléphone : 514 344-4494 poste 233
Web : www.bonneboitebonnebouffe.org

JEUNESSE AU SOLEIL
4251, rue Saint-Urbain
Montréal (Québec) H2W 1V6
Téléphone : 514 842-6822
Web : www.sunyouthorg.com/fr • Courriel : info@jeunesseausoleil.com

\

NOTES

COUPON D'ADHÉSION AU MAC DE MONTRÉAL

Nom : _____

Adresse _____

_____

Ville _____ Code Postal _____

Téléphone _____ Courriel _____

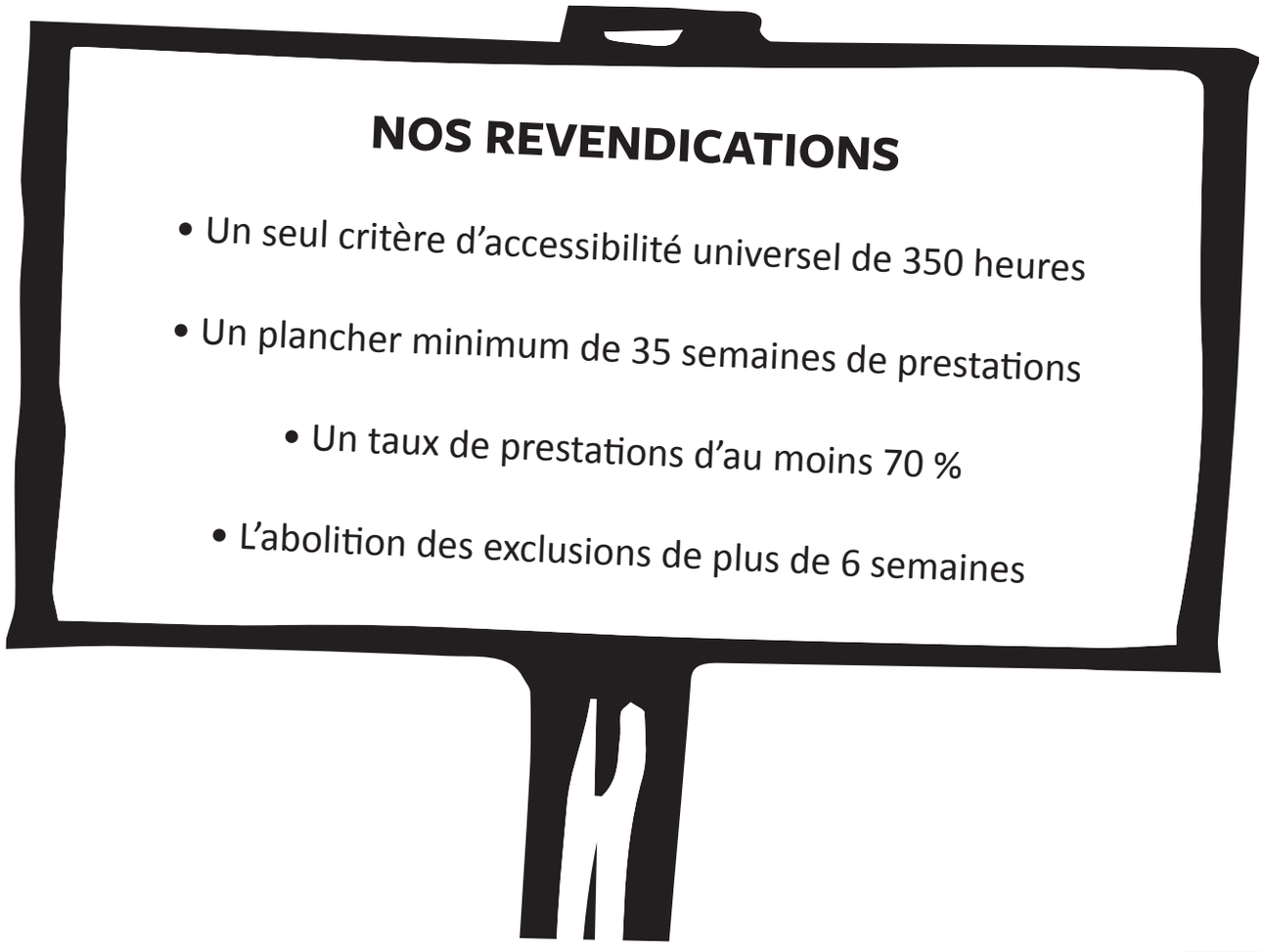
Le Mouvement Action-Chômage MAC de Montréal

Je joins à titre de cotisation annuelle un montant de :

- ❑ **5 $** Sans emploi
- ❑ **10 $** Travailleurs et travailleuses gagnant moins de 25 000 $
- ❑ **15 $** Travailleurs et travailleuses gagnant plus de 25 000 $
- ❑ Syndicats et groupes communautaires : contactez-nous

_____ $ Je désire faire un don additionnel

Notez qu'un reçu de charité peut vous être émis sur demande.



NOTES

NOTES

NOTES



Syndicat de l'enseignement
de la région des Moulins (CSQ)

SEMB SAQ



Syndicat
de l'enseignement
de la région de Laval

Conseil Provincial Inter national Construction

www.cpqmci.org

ConseilInter

Fier partenaire du
Mouvement Action Chômage Montréal

28 SECTIONS LOCALES présentes partout au Québec.
42 000 TRAVAILLEUSES et TRAVAILLEURS de la construction au Québec et plus de 500 000 au Canada.

SCCUQ

SYNDICAT DES CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS DE L'UQAM

Propulsez votre recherche d'emploi

- Faites un bilan de vos intérêts, aptitudes et qualifications
- Identifiez un objectif professionnel à votre image
- Développez des outils efficaces pour votre recherche d'emploi
- Retournez en emploi suite à un épuisement professionnel

SERVICES GRATUITS
18-55 ANS

Groupe Conseil SAINT-DENIS

1453, rue Beaubien Est, bur. 302, Montréal Qc H2G 3C6
514 278-7211 | www.gcsd.qc.ca |



Unifor : un syndicat pour **tout le monde.**

| uniforquebec.org |

UNIFOR
Québec

UNE FORCE INCONTOURNABLE

CSN













Conseil central
DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN CSN

COMITÉ DROIT AU TRAVAIL CCMM-CSN

Se syndiquer à la CSN
1 800 947-6177
sesyndiquer@csn.qc.ca