

CAS PRATIQUES

Le bureau de chômage s'attend à ce que vous appliquiez une série de solutions «raisonnables» avant de quitter votre emploi. Vous devez avoir sous la main le plus de preuves possibles afin de mettre toutes les chances de votre côté. Si vous remplissiez toutes les conditions et déteniez toutes les preuves, vous pourriez avoir droit à votre période entière de prestations (ce n'est pas sûr à 100%; **dans le cas où le bureau de chômage refuse votre demande, vous devez contester** et, à cette fin, consulter les organismes cités à la fin de ce dépliant).

1) POUR CAUSE DE HARCELEMENT (de nature sexuelle ou autres)

- Le bureau de chômage considère inacceptable le harcèlement de nature sexuelle ou sous d'autres formes (intimidations, menaces, chantages, abus de pouvoir, harcèlement racial, etc.);
- que ce soit le harcèlement de la part des autorités de la compagnie ou des compagnons de travail;
- mais attention: avant de quitter votre emploi, vous devez prendre les dispositions suivantes:

- a) en parler à votre employeur!!! (difficile à faire surtout si l'abus vient de sa part),
- b) examiner les possibilités d'être affecté dans une autre division (si cela était possible),
- c) demander l'assistance du syndicat ou d'un groupe de défense contre le harcèlement sexuel, s'il y a lieu,
- d) se chercher un emploi ailleurs (notez vos recherches),
- e) essayer d'avoir des témoins dans la mesure du possible.

• Suite à ces démarches:

- a) vous n'aurez plus d'autres solutions raisonnables que de quitter,
- b) les démarches citées plus haut n'auront pas changées la situation,
- c) ce harcèlement sera devenu intolérable.

2) LORS D'UN CHANGEMENT UNILATÉRAL DES CONDITIONS DE TRAVAIL (tâches, horaires, salaires, responsabilités)

Il est important de demander l'assistance de son syndicat et de déposer une plainte à la Commission des normes du travail ou à Au Bas de L'Échelle.

Si ces démarches ne donnent pas les résultats escomptés, vous serez justifié de quitter votre emploi lorsque:

- a) les conditions de travail proposées sont de beaucoup inférieures aux anciennes,
- b) il y a situation abusive quant au nombre d'heures (heures supplémentaires non-payées ou en quantité excessive),
- c) ajout déraisonnable de tâches ou de responsabilités,
- d) rétrogradation injustifiée,
- e) indications laissant croire à un congédiement camouflé,
- f) ...garder toutes les preuves (contrat de travail, notes de service modifiant les anciennes conditions de travail, bulletins de paye).

3) CONDITIONS DE TRAVAIL DANGEU- REUSES POUR SA SANTÉ OU SA SÉCURITÉ

Il est important de demander l'assistance de son syndicat, d'un organisme de défense des accidentés du travail et de déposer une plainte à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

Si ces démarches ne donnent pas les résultats escomptés, vous serez justifié de quitter votre emploi:

- a) s'il s'agit d'un danger réel non inhérent au métier,
- b) vous avez une attestation médicale confirmant que vos conditions de travail sont nuisibles pour votre santé,
- c) cela peut-être un danger immédiat ou à long terme,
- d) vous en avez discuté avec votre employeur; vous pouvez demander d'être affecté dans une autre division (faire ces démarches par écrit).

LISTE D'ORGANISMES DU COMITÉ LIAISON-MAC

**Association des
Travailleurs et Travailleuses Haïtiens
au Canada
327-6939**

**Centre Portugais de Référence
et de Promotion Sociale
842-8045**

**Mouvement Action-Chômage
de Montréal
271-4099**

**Centre d'Orientation Paralégale
et Sociale pour Immigrants
843-6869**

**Association des Travailleurs Grecs
du Québec
279-3526**

SI VOUS ÊTES SYNDIQUÉS,
CONSULTEZ VOTRE SYNDICAT
AVANT D'ENTREPRENDRE TOUTE
DÉMARCHE AVEC
L'ASSURANCE-CHÔMAGE

Produit par:

Comité Liaison-MAC
6839 A Drolet, 3^{ième} étage
Montréal H2S 2T1

Infographie: Sébastien Bouchard
Illustrations: Daniel Rinvil (couverture)
Nicolas Bourassa, Daniel Ménard

Les exclusions



LES EXCLUSIONS TOTALES

La loi de l'assurance-chômage prévoit des raisons pour lesquelles on ne vous paiera pas vos prestations durant une certaine période. On dit alors que le bureau de chômage vous impose une *exclusion*.

Il y a deux grandes classes d'exclusions (voir tableau). Celle menaçant la personne en emploi. On parle alors des cas de *départ volontaire* (A) et de *congédiement pour inconduite* (B). Toutes deux mènent à l'**exclusion totale**, c'est-à-dire que durant *toute* votre période de prestations, vous ne toucherez pas un chèque.

L'autre menace la personne en chômage. On parle ici de *refus d'emploi* (C) dont la durée varie de 7 à 12 semaines suivi d'une réduction du taux de prestations, ou d'*autres* (D) cas d'exclusion d'une durée de 1 à 6 semaines.

Ce dépliant est conçu pour vous prévenir et éviter l'application des exclusions. Voyons ce qu'il en est plus en détail.

Cas	Réduction du taux	Durée de l'exclusion
A) départ volontaire	Sans objet	Exclusion totale
B) inconduite	Sans objet	Exclusion totale
C) refus d'emploi	Oui 50%	7 à 12 semaines
D) autres	non	1 à 6 semaines

Le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement pour alléger le texte.

Si vous êtes reconnu passible de l'exclusion totale, celle-ci durera jusqu'à la fin de votre période de prestations. Pour *effacer* cette exclusion, il vous faudra *retravailler entre 10 et 20 semaines*.

Sachez qu'un **départ volontaire** signifie pour le bureau de chômage que vous avez décidé de quitter votre emploi. Or, il existe **13 raisons valables et 40 motifs*** de quitter son emploi qui *éliminent* l'exclusion totale.

N.B.: Avant de quitter votre emploi, essayez de remédier à la situation de façon à montrer au bureau de chômage que *vous avez agi comme une personne raisonnable*.

Quand au **congédiement pour inconduite**, les situations où il est question de **conflits de personnalité** ou d'**incompétence** ne constituent pas des cas d'inconduite. Enfin, s'il s'agit d'un congédiement illégal, déposez une plainte contre votre employeur*.

N.B. C'est au bureau de chômage à faire la **preuve de l'inconduite**. Il doit, entre autres, prouver que l'acte reproché a été commis, que cet acte constitue réellement une inconduite et que vous avez perdu votre emploi à cause de celui-ci.

Dans un cas comme dans l'autre (départ volontaire et congédiement pour inconduite), vous devrez remplir un formulaire à cet effet et joindre *toutes les preuves* à l'appui détaillant les événements*.

* À cet effet, consultez les organismes cités à la fin.

EXCLUSIONS D'UNE DURÉE DE 12 SEMAINES ET MOINS

Ces exclusions frappent les gens qui ont une période de prestations déjà établie. On y retrouve un cas dont la durée va de **7 à 12 semaines** et 3 cas d'une durée de **1 à 6 semaines**.

Ainsi, si vous **refusez** ou **négligez** d'obtenir un **emploi convenable*** sans raison valable, vous vous exposez à une exclusion d'une durée de **7 à 12 semaines**. De plus, une fois la période d'exclusion terminée, votre **taux de prestations sera de 50%** plutôt que de 55% pour une certaine période.

N.B. Cette exclusion *est cumulative* et ce, sur une période de **2 ans** depuis la date de l'événement. Cela signifie que si vous refusez une seconde fois un emploi convenable avant d'avoir fini la première exclusion, *la nouvelle s'ajoutera à ce qu'il reste de la précédente*. Si vous êtes en période d'exclusion, 20 semaines travaillées chez un même employeur les effaceront toutes.

Retenez bien que la période pour laquelle votre taux de prestations sera de 50% **n'a pas à coïncider exactement avec le reste de votre période de prestations**. Bien que la durée de cette réduction est déterminée par le bureau de chômage, celui-ci *ne doit pas systématiquement* vous l'imposer pour le reste de votre période.

Enfin, il y a **3 autres cas d'exclusions d'une durée de 1 à 6 semaines**: 1- ne pas suivre les directives du bureau d'assurance-chômage quant aux méthodes de recherches d'emploi; 2- ne pas se présenter à une entrevue au bureau d'assurance-chômage; 3- mettre fin sans raison valable à un cours auquel le bureau de chômage vous avait référé.

* Cette notion d'«emploi convenable» a un sens très large; à cet effet, consultez les organismes cités à la fin.

CONSEILS D'AMIS

Si vous êtes exclu des prestations, vous pouvez quand même avoir droit à des prestations spéciales (maternité, parentales, de maladie).

Attention aux gens qui se retrouvent avec une exclusion d'une durée de 12 semaines et moins, il ne faut pas confondre *exclusion* avec *inadmissibilité*. Le bureau de chômage peut vous rendre inadmissible si vous *n'êtes pas disponible* à l'emploi. Donc si vous purger une telle exclusion, vous *devez quand même faire des recherches d'emploi*. Si on vous rend inadmissible, **cela n'efface pas** pour autant les semaines d'exclusion qui vous reste à purger.

Devant toute situation problématique avec votre emploi et/ou votre employeur, ne prenez aucune décision précipitée avant d'avoir consulté un organisme du Comité Liaison-MAC ou votre syndicat.

