

CONSEILS PRATIQUES AUX CHÔMEURS ET CHÔMEUSES 2011-2012



RÉDACTION Jacques Beaudoin, Hans Marotte, Benoit Marsan, Martin Richard et Jean Sansregret

COLLABORATION Claire De Grandpré, Benoît Lacoursière et Doris Nolet

COORDINATION Gabriel L'Écuyer

DESIGN GRAPHIQUE Coopérative Molotov

IMPRESSION Marquis imprimeur inc.

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, 2011

Mouvement Action-Chômage de Montréal inc.
6839A, rue Drolet (3^e étage)
Montréal (Québec) H2S 2T1

Tél. : 514 271-4099

Courriel : macmtl@macmtl.qc.ca

Site Internet : www.macmtl.qc.ca

Un organisme financé par :



Centraide

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.



THE MEETING OF THE UNEMPLOYED

TABLE DES MATIÈRES

6 Historique du régime d'assurance-chômage canadien

- 6 Le chômage au Canada avant 1929
- 6 1929 : Le « krach » boursier
- 7 1940 à 1975 : Montée de l'interventionnisme de l'État en matière de chômage
- 7 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 Conclusion
- 10 Les années Harper

11 Le MAC de Montréal

13 Le droit à l'assurance-chômage

- 13 Les trois conditions à remplir
 - 13 La première condition : l'emploi assurable
 - 13 La deuxième condition : l'arrêt de rémunération
 - 14 La troisième condition : 420 à 910 heures d'emploi assurables
- 14 La période de référence
- 14 La prolongation de la période de référence
- 14 Les heures d'emploi assurables
- 14 Les nouveaux arrivants (personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active)
- 15 Les prestataires ordinaires

16 La demande de prestations

- 16 La demande initiale ou la demande renouvelée
- 17 Le relevé d'emploi
- 17 La répartition des sommes versées au départ

- 18 Le délai de carence
- 18 La demande d'antidate

19 Le montant de prestations

- 19 Le taux de prestations de 56 % à 80 %
- 19 Le calcul du montant de prestations
- 20 Semaine de faible rémunération ou les petites semaines
- 20 La prolongation de la période de base

22 La rémunération

- 22 La règle du 25 %
- 23 La durée des prestations
- 25 La prolongation de la période de prestations

26 Les exclusions

- 26 L'exclusion de une à six semaines
- 26 L'exclusion de sept à douze semaines
 - 27 Programme d'avis d'embauche
- 27 L'exclusion totale
 - 27 Le départ volontaire
 - 28 L'inconduite
 - 28 La suspension
 - 28 Le départ volontaire ou l'inconduite dans les trois semaines précédant le licenciement ou la fin de contrat

29 Les inadmissibilités

- 29 La non-disponibilité
- 29 La recherche d'emploi
- 30 Quel genre d'emploi chercher ?
- 30 La disponibilité et les études
- 30 La suspension

31	Le congé sans solde
31	Le départ précipité
31	L'état de chômage et le travail autonome
31	L'interprétation du travail autonome selon la Commission
32	Que faire ?
32	Calculs actuariels
33	Les prestations spéciales
33	Les prestations de maternité
34	Les prestations parentales
35	Les prestations de maladie
36	Les prestations de compassion
36	Les prestations spéciales et les prestations ordinaires
36	Les prestations spéciales et les travailleurs autonomes
37	Régime québécois d'assurance parentale
37	Admissibilité
37	Types de prestations offertes
37	Maternité
37	Parentales
37	Paternité
37	Adoption
38	Début du versement des prestations
38	Établissement du revenu hebdomadaire moyen (RHM)
38	Pour les personnes salariées
38	Pour les travailleurs et les travailleuses autonomes
39	Les conflits collectifs
40	Les conflits collectifs et les prestations spéciales
41	Déclarations à la quinzaine
42	Remarques générales
43	Les entrevues
44	Service d'intégrité des programmes
45	La récupération fiscale
46	Les prestations payées en trop
46	Les suggestions en cas de demande de remboursement de prestations
47	La défalcation
48	Les pénalités
49	Les avertissements
49	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
54	La révision
54	L'appel au conseil arbitral
54	L'appel au juge-arbitre
56	Projets pilotes
56	Augmentation des gains admissibles
56	Les 14 meilleures semaines
57	Prolongation de la durée des prestations
58	Lettres type
58	Appel au conseil arbitral
59	Demande de révision
60	Les petits conseils pratiques
61	Lexique
63	Liste des groupes de chômeurs et de chômeuses
63	Regroupement
63	Groupes de chômeurs et de chômeuses
63	Groupes contact
64	Liste des groupes populaires
64	Normes minimales du travail
64	Accidents du travail
64	Travailleuses
64	Droits et libertés
65	Sécurité du revenu (assistance-emploi)
65	Immigrants et immigrantes
65	Logement
65	Budget
66	Retraités et retraitées
66	Regroupements

HISTORIQUE DU RÉGIME D'ASSURANCE-CHÔMAGE CANADIEN

Le chômage au Canada avant 1929

Au début du 20^e 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 : Le « krach » boursier

Entre 1929 et 1933, le nombre de personnes sans-emploi au Canada passe de 107 000 à 646 000. Le parti conservateur sent la soupe chaude. Il met en place des mesures temporaires de financement aux provinces pour leur programme d'aide aux personnes sans-emploi en privilégiant les secours directs. Mais la crise économique persiste : de plus en plus de chômeurs parcourent le pays à la recherche de travail et l'État craint plus que tout l'agitation politique. Il crée alors les camps de travail qui s'adressent principalement aux jeunes hommes célibataires, sans-emploi et sans-logis. S'ils refusent d'aller dans les camps de travail, toute aide du Canada leur sera refusée. Plus de 20 000 chômeurs se retrouvent dans les camps de travail 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. 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 de sans-emploi.

La situation s'enflamme en 1935. Les hommes entassés dans les camps de travail commencent à faire la grève (mouvement initié en Colombie-Britannique). En mai 1935, les sans-emploi entreprennent une grande marche vers Ottawa. Le gouvernement Bennett réprime le mouvement en Saskatchewan : la Gendarmerie royale du Canada (GRC) intervient et les dirigeants du mouvement sont arrêtés. La stratégie de répression envers les sans-emploi d'un côté et la promesse d'un régime d'assurance-chômage de l'autre (influencé 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 afin d'avoir 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 de la Grande-Bretagne instaurée 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 exercés sur une base saisonnière (pêche, agriculture et exploitation forestière) ne sont pas 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 cotisants et de cotisantes. 75 % de la population active est couverte par le régime.

La seconde réforme, basée 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, il 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 significative, 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 pour 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 qu'on appelle aujourd'hui le néolibéralisme, qui est en fait le retour d'un capitalisme extrême, étend ses tentacules et accapare le discours dominant. On commence à suggérer que les chômeurs et chômeuses sont responsables de leur situation! On déplace 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 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 basées sur 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 syndical et populaire, se sont 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 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 même que l'on s'attaque.

En 1994, 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 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. L'orientation « pro-marché » du Canada apparaît de plus en plus évidente au niveau du régime d'assurance-chômage.

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 de 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 être 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 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 dans le 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 découlant de l'offensive capitaliste actuelle.

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 à 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 utiliser le régime d'assurance-chômage à des fins actives. C'est 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 (adoptée 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.

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 néanmoins jugé, à l'automne 2008, que le gouvernement pouvait user de ces sommes comme bon lui semble. C'est donc dire que la lutte au déficit et à la dette s'est faite principalement à partir des contributions des travailleurs et des travailleuses d'un océan à l'autre.

Conclusion

Les modifications apportées dans le 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 le régime aux exigences du capitalisme sauvage et du libre-marché. **Son discours est que le chômage relève 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 productivité, de compétitivité et de course aux profits. Le résultat est que bon nombre de personnes qui ne sont pas admissibles à l'assurance-chômage 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 était mise de côté pour la retraite.

Dans la vraie vie, non pas dans les fantasmes, promesses, visions et élucubrations des barbares capitalistes, plusieurs citoyens et citoyennes travaillent à rabais, dans des conditions de plus en plus difficiles, de peur de se retrouver avec rien. Non seulement on est loin d'une société où s'épanouir devrait être la règle, mais le résultat est souvent une détérioration de la santé, tant au niveau mental que physique, une perte de confiance, un repli sur soi, un isolement...

Les dernières réformes jumelées aux baisses subséquentes du taux de cotisation permettront bientôt à l'État de nous dire qu'il est impossible de bonifier le régime. S'il y a une barrière à la bonification du régime, elle n'est pas économique mais bien politique. L'État a complètement dénaturé l'objet initial du régime d'assurance-chômage. 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. Ça, c'est le capitalisme¹.

Les années Harper

Les conservateurs de monsieur Harper n'ont en rien amélioré le régime concernant l'admissibilité générale aux prestations. Ils y ont été à coup de projets pilotes adaptés à la conjoncture. Dans certains cas, on peut parler de clientélisme, voire de discrimination entre 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. Nous ne nous attendions à rien de l'État conservateur version 2006. Nous n'avons donc pas été surpris par leur action (inaction!?).

Comme si cela n'était pas déjà assez pénible sur le plan légal, c'est au niveau administratif que l'on constate un délire de changements parfois sans queue ni tête (déshabiller Paul pour habiller Pierre). On dirait que quelqu'un quelque part doit justifier son emploi ou nourrir les fournisseurs du ministère. Quel est l'intérêt pour une chômeuse montréalaise que son dossier soit étudié à Vancouver ou à Gaspé? Faire partie de la même communauté, du même quartier, peut aider à connaître les employeurs, leurs bons comme leurs mauvais côtés. Pour un bon fonctionnaire rigoureux et au service de ses concitoyens, cela peut aider à rendre des décisions plus éclairées et plus justes. Encore une fois, on déshumanise le processus administratif. Internet est en train de faire perdre la boule à plusieurs de gestionnaires. En assurance-chômage comme ailleurs.

¹ Ce texte est une version modifiée par le MAC de Montréal d'un texte écrit par le MASSE et paru dans la brochure « Les Sans-Chemises se mobilisent ».

LE MAC DE MONTRÉAL

Au début des années 1970, les résidants et les résidentes des quartiers de St-Henri et Ville-Émard décident de se regrouper pour défendre 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 celles concernant l'assurance-chômage. Ainsi naissent la Maison des chômeurs et le Local populaire. Par la suite, ceux-ci se fondront en une seule entité, soit 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 comparu devant la Commission Forget sur l'assurance-chômage. De 1989 à 1994, il a participé 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*; un autre coup dur porté aux chômeurs et 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 14 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*, dénoncé le caractère discriminatoire du régime, est intervenu sur le délai de traitement des demandes de chômage et a critiqué la mise sur pied de Service Canada et de l'Office de financement de l'assurance-emploi.

Comme tout organisme à but non lucratif, l'action du MAC repose sur le travail de ses militants. En devenant membre, chaque personne adhère aux objectifs généraux de l'organisme. Parmi ceux-ci, on trouve les objectifs suivants : regrouper les chômeurs victimes de problèmes techniques et autres avec le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada ; 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 droit à la participation aux prises de décisions lors de l'assemblée générale et permet aussi aux membres de participer aux activités de l'organisme.

Par ailleurs, le MAC offre un service d'information et de consultation sur la *Loi de l'assurance-chômage*. La brochure *Conseils pratiques* se veut avant tout un outil de prévention qui vous évitera des problèmes avec la loi, laquelle a été qualifiée par la Cour suprême du Canada comme étant « la deuxième loi la plus complexe au Canada après la *Loi sur l'impôt* ».

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 s'est fait en collaboration avec plusieurs groupes de défense des chômeurs et des chômeuses à travers le Canada. Ainsi, depuis peu, une personne qui désire se représenter seule devant le conseil arbitral peut se préparer plus adéquatement en ayant accès à de la jurisprudence favorable plus facilement.

Le MAC de Montréal malgré de modestes moyens a fêté ses quarante ans en 2010. 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 venant 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 objet 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 40 ans et que, s'inspirant de votre dévouement, la relève puisse faire que nous soyons encore présent longtemps.



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 satisfaire à trois conditions d'admissibilité :

- 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 faire une demande d'assurance-chômage. Si votre demande est refusée ou si on vous rend inadmissible, il existe des recours. Informez-vous auprès d'un conseiller du MAC.

LA PREMIÈRE CONDITION : L'EMPLOI ASSURABLE

EMPLOI ASSURABLE

Pour qu'un emploi soit déclaré assurable, il doit exister une relation employeur-employé. 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 la manière de le faire, il est alors probable que votre emploi en soit un dit assurable.

Si votre emploi est 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 se peut 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 de statuer sur l'assurabilité

de votre emploi. Si votre emploi est jugé assurable, votre employeur 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.

EMPLOI EXCLU

La *Loi sur l'assurance-emploi* exclut expressément certains emplois. Depuis 1987, deux motifs d'exclusion sont disparus 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 apportées en 1990, le gouvernement exclut du régime d'assurance-chômage les personnes ayant un « lien de dépendance » avec leur employeur (non seulement, on peut exclure encore le conjoint ou sa conjointe, mais aussi le frère, la sœur, le fils, la fille, etc.). Si on vous exclut pour cette raison, contestez cette décision.

LA DEUXIÈME CONDITION : L'ARRÊT DE RÉMUNÉRATION

Généralement, 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.

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

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*².

2 Voir la section *Répartition des sommes versées au départ* à la page 17.

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 êtes toujours au travail. 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 : 420 À 910 HEURES D'EMPLOI ASSURABLES³

Pour recevoir des prestations, il faut avoir accumulé de 420 à 910 heures d'emploi assurables pendant la période de référence. Ce nombre d'heures dépend de la catégorie de prestataires à laquelle vous appartenez : prestataire ordinaire ou nouvel arrivant.

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 18 mars 2011 et vous faites votre demande trois semaines plus tard, soit le vendredi 8 avril 2011. Votre période de prestations débutera donc rétroactivement le dimanche suivant votre dernier jour de travail, soit le 20 mars 2011.

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 ;
- 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.

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 23).

Les heures d'emploi assurables

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 sont prises en compte.

Pour connaître le nombre exact d'heures d'emploi assurables que vous devez avoir pour être admissible à des prestations, vous devez d'abord déterminer si vous faites partie de la catégorie des nouveaux arrivants ou des prestataires ordinaires.

Les nouveaux arrivants (personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active)

Est nouvelle arrivante, la personne qui a été **moins de 490 heures** au sein de la population active au cours de la période précédant la période de référence (dans le jargon

3 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 63) 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.

administratif, la DEREMPA), soit les 52 semaines précédant la période de référence. Font partie de la population active⁴, au sens de la loi, les personnes qui étaient :

- au travail dans un emploi assurable;
- prestataires d'assurance-chômage;
- bénéficiaires de prestations de la CSST ou d'une assurance salaire;
- en lock-out ou en grève;
- étudiantes rémunérées dans le cadre d'un cours de formation dirigé par Emploi-Québec (CLE, CLD) de votre région;
- participantes à un emploi ou à une mesure de soutien au travail autonome prévue dans le cadre de prestations d'emploi dirigée par Emploi-Québec (CLE, CLD).

Pour avoir accès à des prestations de chômage, les nouveaux arrivants devront avoir un minimum de **910 heures de travail** assurables durant leur période de référence.

NOTE

La notion de nouvel arrivant ne s'applique plus aux personnes qui ont reçu des prestations de maternité ou parentales dans les cinq années qui précèdent leur période de référence. Cette notion ne s'applique pas non plus aux personnes qui ont reçu des prestations de maternité ou parentales du Régime québécois d'assurance parentale si elles démontrent par ailleurs qu'elles auraient eu droit aux prestations de maternité ou parentales du régime fédéral (600 heures travaillées dans la période de référence). Elles sont donc considérées comme prestataires ordinaires.

TABLEAU 1 NOUVEAUX ARRIVANTS

2009.05.11	2010.05.10	2011.05.09
Période précédant la période de référence	Période de référence	
Moins de 490 heures dans la population active	910 heures d'emploi assurables	

Les prestataires ordinaires

Les prestataires ordinaires regroupent tous ceux et celles qui ont été **490 heures ou plus** au sein de la population active durant la période précédant leur période de référence (DEREMPA). 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 au moment où la demande est établie⁵. Vous pouvez obtenir ce taux au bureau 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 chômage	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

La catégorie nouveaux arrivants pénalise des dizaines de milliers de personnes en leur exigeant plus d'heures de travail (910 heures) pour être admissibles si elles ont été à l'écart de la définition de la population active du gouvernement pendant un certain temps ou n'y sont pas restées assez longtemps. Sont particulièrement touchés par cette mesure, les jeunes, les personnes nouvellement arrivées au pays, les travailleurs et travailleuses autonomes ainsi que les bénéficiaires d'aide sociale.

TABLEAU 3 PRESTATAIRES ORDINAIRES

2009.05.11	2010.05.10	2011.05.09
Période précédant la période de référence	Période de référence	
490 heures ou plus dans la population active	420 à 700 heures d'emploi assurables (voir le tableau 2)	

Notez bien que si vous demandez des prestations en cas de maladie, de grossesse ou si vous êtes nouveau parent, le nombre d'heures de travail assurables requis est de 600 heures dans la période de référence sans égard à ce que vous avez fait dans la période précédant la période de référence ou DEREMPA (voir le chapitre *Les Prestations spéciales* à la page 33).

REVENDEICATION

Que la notion de nouvel arrivant soit éliminée de la loi. Cette notion est discriminatoire envers les jeunes, les femmes, les immigrants, les assistés sociaux et les travailleurs autonomes.

⁴ Pour le MAC, cette définition est arbitraire et ne tient pas compte des nouvelles réalités. À titre d'exemple, cette conception restrictive de la population active n'englobe pas les travailleurs autonomes ou les bénéficiaires de l'aide sociale.

⁵ 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 Pedro est mis à pied le vendredi 8 juillet 2011. Il a donc jusqu'au vendredi 5 août 2011 pour déposer sa demande. S'il respecte ce délai, sa demande sera rétroactive au dimanche 10 juillet 2011, 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 qu'on refuse votre demande. En effet, vous pourriez, après un long délai, ne plus avoir assez d'heures d'emploi assurables dans votre période de référence pour vous qualifier.

Il fut un temps où la demande de prestations se faisait en remplissant un formulaire papier. Maintenant, la Commission exige que vous remplissiez votre demande via Internet, que ce soit au bureau de chômage, à la maison ou ailleurs. Nous vous conseillons une des deux procédures suivantes :

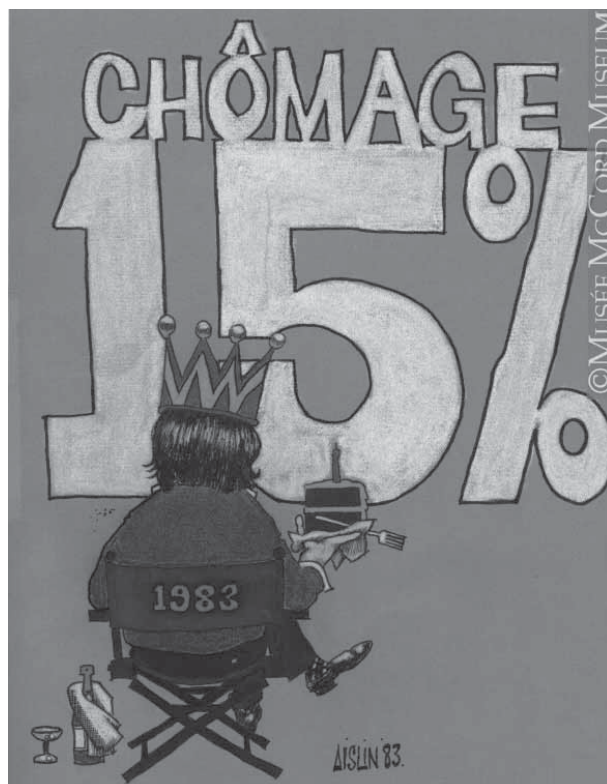
- Si vous n'avez pas accès à Internet, procurez-vous un formulaire papier au MAC, qui sans être la copie conforme de celui du Web donne une bonne idée des principales questions à répondre.
- Si vous avez accès à Internet, commencez une demande de chômage en ligne et en cas de pépins, vous pouvez mettre fin à la demande en tout temps sans conséquence pour vous et après vous être informé adéquatement, (re)faire une nouvelle demande.

Notez que si vous choisissez de faire votre demande au bureau de chômage (Service Canada), vous pouvez le faire dans n'importe quel bureau de votre région.

S'il y a dans votre période de référence des ruptures d'emploi pour les causes suivantes : départ volontaire, congédiement (inconduite), suspension disciplinaire ou congé sans solde, nous vous conseillons de procéder de la façon suivante : consultez le MAC pour préparer une lettre explicative pertinente et présentez-vous par la suite au bureau de chômage afin de remplir une demande en prenant bien soin de remettre à l'agent à l'accueil votre lettre explicative.

La demande initiale ou la demande renouvelée

Règle générale, si votre demande d'assurance-chômage est la première que vous faites depuis un an, votre demande de prestations est une demande initiale, c'est-à-dire la demande qui débute une nouvelle période de prestations.



<http://www.musee-mccord.qc.ca/fr/collection/artefacts/M986.289.120/>

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 :

- 1** Vous pouvez poursuivre votre période initiale. Cela s'appelle alors une demande renouvelée qui 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 servi au début de cette période de prestations.
- 2** Vous pouvez mettre fin à votre demande initiale même s'il vous reste encore quelques semaines de prestations à recevoir et débiter une nouvelle demande (qui devient alors une demande initiale avec notamment un délai de carence à purger, etc.). 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 faites depuis votre retour au travail. 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 vient 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 devez le fournir le plus rapidement possible. La Commission vous tiendra responsable de ne pas l'avoir obtenu, bien que la loi stipule 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.

CONCERNANT LA VERSION PAPIER DU RELEVÉ D'EMPLOI

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, faire une plainte écrite à la Commission d'assurance-chômage leur

demandant d'intervenir et de faire respecter la loi en invoquant l'article 19 (2) et (3) du règlement.

CONCERNANT LA VERSION « WEB » DU RELEVÉ D'EMPLOI

Suite à la modification de l'article 19 du règlement, modification 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 ! Et l'employeur a quinze jours pour le transmettre ! Cela va à l'encontre du sens commun et défie toute logique, mais que voulez-vous.

En conséquence, ne soyez pas mal à l'aise d'exiger votre copie du RE au bureau de chômage de votre choix. Vous devez vous assurer que les renseignements contenus dans ce document sont véridiques. Si vous êtes branché sur le Web (ou la toile ou Internet), vous pouvez avoir accès au RE via votre dossier informatisé à la Commission. Encore une fois, si l'employeur dépasse les délais, faites une plainte écrite à la Commission après avoir fait les démarches pour l'obtenir.

En cas de problème, vous pouvez fournir à la Commission vos relevés de paye afin qu'elle vous établisse un montant provisoire de prestations. Toutes ces démarches doivent être faites dans les quatre semaines suivant le dimanche qui suit votre dernier jour de travail afin que la Commission débute rétroactivement votre demande de prestations au dimanche suivant votre dernier jour de travail.

Dès que vous aurez en main votre relevé, 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. Faites-le parvenir immédiatement à la Commission en conservant une photocopie. Signalez toutes les erreurs à la Commission par écrit. Notez qu'à la suite d'un arrêt de rémunération de sept jours consécutifs, vous pouvez 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 de le fournir sur demande de l'employé. 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 n'oubliez pas de faire une photocopie de tous vos relevés d'emploi.

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 :

- paie 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 paie 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 prestations⁶. Une fois ce délai expiré, vous devrez subir le délai de carence.

Le délai de carence

Le délai de carence, aussi appelé période d'attente, est d'une durée de deux semaines non payées pendant lesquelles vous devez 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 section *Règle du 25 %* à la page 22.

La demande d'antidate

Si vous avez tardé à faire une demande de prestations, il est possible dans certains cas de la faire débiter 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 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)⁷ ;



- des informations incompréhensibles dans les documents de la Commission ;
- un emploi en perspective ;
- une attente en raison d'un règlement syndical ou à 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 devez soumettre votre demande d'antidate par écrit. Par la suite, un fonctionnaire jugera la valeur des motifs invoqués et rendra une décision. Il vous est toujours possible, en cas de refus, de contester cette décision en faisant appel au conseil arbitral (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 considérera pas que vous êtes en retard si vous déposez votre demande de prestations durant ce délai.

6 Cependant, vous aurez droit à une prolongation de quatre semaines de votre période de prestations.

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

LE MONTANT DE PRESTATIONS

Depuis janvier 1997, la règle générale veut que le taux de prestations soit l'équivalent de 55 % de votre salaire. Exceptionnellement, ce taux peut atteindre 80 % selon des critères très 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 le fait de débrancher le détecteur de fumée qui hurle allait arrêter l'incendie!

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.

TABEAU 4 LE 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 calcul du montant de prestations

Pour connaître le montant de prestations auquel vous avez droit, il faut d'abord déterminer votre rémunération hebdomadaire assurable, y appliquer ensuite le taux qui correspond à votre situation et enfin diviser le montant obtenu par le plus élevé des deux nombres suivants :

- Le nombre de semaines au cours desquelles vous avez touché une rémunération assurable durant la période de 26 semaines (période de base);

ou

- Le dénominateur applicable en fonction du taux de chômage régional (voir le tableau 5 ci-dessous).

Il est à noter que la rémunération assurable est le salaire que vous avez touché au cours des 26 dernières semaines qui ont précédé votre dernière journée de travail payée (période de base). Cette période peut être prolongée dans certaines circonstances (voir la section *La prolongation de la période de base* à la page suivante).

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

$$\begin{array}{l} \text{Rémunération assurable totale durant la période de base} \\ \times \quad \text{Taux de prestations (55 \%)} \\ \hline \text{Nombre de semaines avec rémunération assurable ou} \\ \text{dénominateur applicable} \\ \text{(le plus élevé des deux)} \end{array}$$

La paye de vacances versée à la cessation d'emploi pourra avoir un impact à la hausse sur le calcul du taux de prestations. Ces changements, en vigueur depuis janvier 1997, bouleversent considérablement la façon antérieure de calculer le montant de prestations. Ils peuvent le réduire de façon insidieuse.

TABEAU 5

Taux de chômage régional	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 Prenons le cas de trois personnes (nouvelles arrivantes) qui habitent la région de Montréal où le taux de chômage est de 10,5 % au moment du dépôt de leurs demandes de prestations. Chacune a travaillé 910 heures (26 semaines de 35 heures à 500 \$ par semaine) au cours des 52 semaines qui précèdent sa demande. La seule différence entre ces personnes sur le plan du travail est la manière dont elles ont accumulé leurs heures de travail. Imaginons que les heures de travail de ces personnes se répartissent comme suit :

Doris n’a travaillé qu’une seule semaine au cours des 26 dernières semaines et 25 au cours des 26 premières. Doris aurait droit à un montant de prestations de 16 \$ brut par semaine. Pour arriver à ce résultat, on applique la formule exposée plus haut :

Rémunération assurable totale des 26 dernières semaines

X Taux de prestations (55 %)

Nombre de semaines avec rémunération assurable ou dénominateur applicable (le plus élevé des deux)

500 \$

X 55 %

17

= 16 \$

Paul, quant à lui, n’a travaillé que 13 semaines au cours des 26 dernières semaines et 13 au cours des 26 premières. Paul aurait droit à un montant de prestations de 210 \$ brut par semaine qui a été calculé comme suit :

13 X 500 \$

X 55 %

17

= 210 \$

Stéphanie, contrairement à Paul et à Doris, a travaillé toutes ses semaines au cours des 26 dernières semaines qui ont précédé son dernier jour de travail. Stéphanie aurait donc droit à un montant de prestations de 275 \$ brut par semaine. On arrive à ce résultat en effectuant le calcul suivant :

26 X 500 \$

X 55 %

26

= 275 \$

Auparavant, toutes ces personnes auraient touché un montant de prestations identique de 275 \$. Aujourd’hui, par le biais de mesures arbitraires, la loi pénalise ceux et celles qui n’ont pas la chance de travailler sans arrêt ou suffisamment longtemps.

Semaine de faible rémunération ou les petites semaines

Si dans votre période de base il existe des semaines où votre rémunération était de 225 \$ ou moins, la Commission exclura ces semaines du calcul du montant de prestations en tenant compte du dénominateur. Le tableau 6 et les trois exemples qui suivent indiquent le fonctionnement de cette mesure.

TABEAU 6 RÉMUNÉRATION 26 SEMAINES

Semaine	Salaire	Semaine	Salaire
1	600 \$	14	200 \$
2	600 \$	15	200 \$
3	700 \$	16	200 \$
4	200 \$	17	700 \$
5	500 \$	18	700 \$
6	700 \$	19	600 \$
7	400 \$	20	500 \$
8	200 \$	21	400 \$
9	600 \$	22	100 \$
10	200 \$	23	0 \$
11	700 \$	24	0 \$
12	400 \$	25	0 \$
13	500 \$	26	0 \$

EXEMPLE 1

Taux de chômage de 12,5 %, le dénominateur est 15. Les semaines 4, 8, 10, 14, 15, 16, 22, 23, 24, 25 et 26 ne sont pas comptabilisées parce que le salaire de ces semaines est de moins que 225 \$. Le montant des prestations sera de 315 \$.

EXEMPLE 2

Taux de chômage de 8,5 %, le dénominateur est 19. Les semaines 15, 16, 22, 23, 24, 25 et 26 ne sont pas comptabilisées. Le montant des prestations sera de 272 \$.

EXEMPLE 3

Taux de chômage de 5,5 %, le dénominateur est 22. Les semaines 23, 24, 25 et 26 ne sont pas comptabilisées. Le montant des prestations sera de 248 \$.

La prolongation de la période de base

Nous venons de le voir, pour calculer son montant de prestations, il faut tenir compte des 26 semaines qui précèdent le dernier jour de travail. Toutefois, il est possible de prolonger cette période de manière à y inclure des heures de travail qui autrement ne pourraient servir à établir votre montant de prestations. Les raisons qui donnent droit à cette prolongation sont les suivantes :



- vous touchiez des prestations d'assurance-chômage;
- vous suiviez un cours autorisé par Emploi-Québec (CLE);
- vous receviez des prestations de la CSST, incluant pour retrait préventif ou pour allaitement;
- vous receviez des prestations d'emploi;
- vous subissiez un délai de carence;
- vous étiez exclu du bénéfice des prestations;
- vous étiez en grève ou en lock-out;
- vous receviez des prestations d'assurance-salaire.

Votre période de base sera prolongée d'un nombre équivalent de semaines complètes lors desquelles vous avez été dans l'une ou l'autre de ces situations, jusqu'à concurrence de 104 semaines.

REVENDEICATION

Abolition du dénominateur et de la période de base afin que chaque semaine travaillée puisse compter pour le calcul du montant de prestations.

LA RÉMUNÉRATION

Quelles sont les sommes que vous devez déclarer 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)⁸;
- 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.).

NOTE

Vous devez toujours déclarer le montant brut avant déductions.

La règle du 25 %

Vous pouvez gagner jusqu'à concurrence de 25 % de votre montant de prestations. L'excédent sera déduit de ce montant. Pour que la règle du 25 % s'applique, vous devez travailler à temps partiel. Si la Commission juge que vous faites une semaine entière de travail (SET), elle

ne vous payera pas. Règle générale, une SET équivaut à travailler 35 heures et plus.

EXEMPLE 1

Si votre montant de prestations est de 300 \$ par semaine, vous pouvez gagner jusqu'à 75 \$ sans que votre chèque d'assurance-chômage ne soit réduit. 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 200 \$ ou moins, vous pourrez gagner 50 \$. L'excédent de cette somme sera soustrait du montant de votre chèque de prestations.

Si vous recevez le maximum de prestations, soit 468 \$ en 2011, vous pouvez gagner jusqu'à 117 \$ sans que votre montant de prestations ne soit coupé. Cela démontre bien l'iniquité engendrée par cette méthode de calcul. Plus tu es pauvre, plus tu restes pauvre!

Toutefois, si vous avez droit, par exemple, au montant de prestations maximum (468 \$ brut par semaine en 2011) et que vous commencez à travailler à temps plein au salaire minimum, vous perdez automatiquement le droit à des prestations même si, en appliquant la règle du 25 %, un certain montant vous serait payable. La Commission considère alors que vous n'êtes pas en chômage puisque vous travaillez à temps plein.

Notez que la règle du 25 % ne s'applique pas lors du délai de carence. Durant cette période, chaque dollar gagné sera coupé de vos prochaines prestations. La Commission peut vous couper jusqu'à trois semaines de prestations payables pour récupérer les sommes gagnées pendant le délai de carence. La règle du 25 % ne s'applique pas non plus pour les prestations de maladie et de maternité. Toutefois, elle s'applique pour les prestations parentales.

⁸ Les pensions n'ont plus valeur de rémunération si vous travaillez de façon à vous qualifier de nouveau à une période de prestations.

Le travail effectué pendant la période de prestations pourra vous permettre d'accumuler des heures d'emploi assurables pour éventuellement vous requalifier pour une nouvelle période de prestations.

IMPORTANT Veuillez noter qu'il existe un projet pilote où la règle est de 40 %. C'est une mesure temporaire qui se termine le 6 août 2011 (voir p. 56).

REVENDEICATION

Que la règle du 25 % s'applique au montant de prestations maximum pour tous les prestataires. L'adoption de cette mesure abolirait une injustice à l'égard des salariés à revenus modestes. Ceci s'avérerait une mesure de lutte contre l'appauvrissement.

La durée des prestations

Le nombre de semaines payables durant la période de prestations est un autre des éléments modifiés par les différentes réformes, comme l'indique le tableau 7, qui ne sont que des initiatives de démolition de ce régime. Alors que la meilleure façon de diminuer la durée de chômage est 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.

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 dans 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 8 à la page suivante.

Vous savez maintenant à combien de semaines de prestations vous avez droit. Vous remarquerez dans le tableau 8 que vous ne pouvez toucher plus de 45 semaines de prestations. Ces semaines payables sont généralement consécutives et la première est celle qui suit le délai de carence de deux semaines. 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 limite de 52 semaines après le début 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.

TABEAU 7 COMPARAISONS ILLUSTRANT LA BAISSÉ DRACONNIENNE DE LA DURÉE DES PRESTATIONS DEPUIS 1990

Taux de chômage à 9 %

Nombre de semaines payables en chômage

Nombre d'HEA ⁹	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 (0 si nouvel arrivant)
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 (0 si nouvel arrivant)
910	50	50	48	29
1 820 ou plus	50	50	48	45

⁹ Nombre d'heures d'emploi assurables dans la période de référence.

TABLEAU 8 NOMBRE DE SEMAINES DE PRESTATIONS RÉGULIÈRES PAYABLES

Nombre d'heures assurables*	Taux régional de chômage											
	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

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

La prolongation de la période de prestations

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

- vous êtes détenu dans une prison, un pénitencier ou un autre établissement semblable;
- 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).

Votre période de prestations sera prolongée d'autant de semaines, jusqu'à concurrence d'un maximum de 104 semaines.



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 de une à six semaines (exemple : omission de se présenter à une entrevue), de sept à douze semaines (exemple : avoir refusé une offre d'emploi) 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 sociétal. Voyons dans quels cas s'appliquent ces différentes exclusions.

L'exclusion de une à six semaines

Les exclusions de 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.

NOTE

Dans le doute, contestez toujours une exclusion qui vous est imposée. Le conseil arbitral n'a pas le pouvoir de vous donner une exclusion plus sévère; il peut uniquement réduire ou annuler l'exclusion ou encore rejeter votre appel. Comme cet appel est sans frais, vous ne perdez rien à faire valoir vos droits.

L'exclusion de sept à douze semaines

Les exclusions de sept à douze semaines s'appliquent au refus d'emploi. On entend par refus d'emploi le fait de refuser sans motif valable un emploi convenable¹⁰, le fait de refuser ou de s'abstenir de postuler un tel emploi après avoir appris qu'il est vacant et le fait de négliger de profiter d'une occasion d'obtenir un emploi convenable.

Une compréhension précise de vos conditions de travail dès l'entrevue d'embauche permettra éventuellement de vous prévaloir de tous les droits reconnus par la loi.

Pourquoi ne pas vous renseigner en posant des questions comme :

- Quel est le salaire ?
- Y a-t-il régulièrement des augmentations de salaire ?
- Suis-je obligé de faire des heures supplémentaires ?
- Quels sont les avantages sociaux ?
- À combien de semaines de vacances ai-je droit par année ?
- Quand pourrai-je prendre mes vacances ?
- Ai-je droit à un congé de maternité, de paternité ?
- Y a-t-il un syndicat ?

PROGRAMME D'AVIS D'EMBAUCHE

Ce programme auquel adhèrent volontairement les employeurs vise à informer la Commission de tous les actes des travailleurs qui peuvent avoir un impact sur leur période de chômage (exemples : la date d'embauche, les gains de travail, le refus d'un emploi, un départ volontaire, un congédiement, une suspension, etc.).

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.

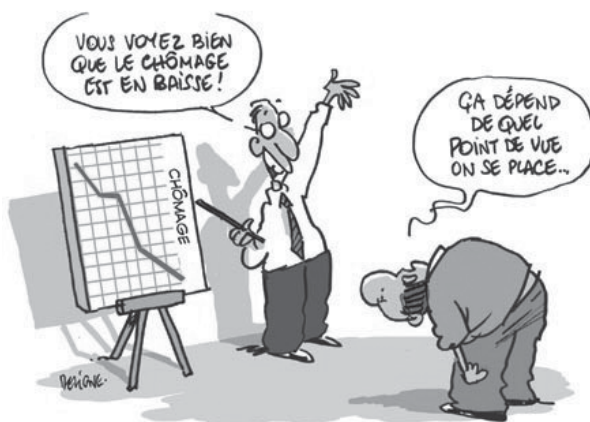
TABLEAU 9 HISTORIQUE DES EXCLUSIONS

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 quatorze 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 induite 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 **le 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 que vous ayez cherché du travail avant de quitter votre emploi.

IMPORTANT Nous n'insisterons jamais assez, allez rencontrer un groupe de défense des chômeuses et des chômeurs 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 personnalité.

LA SUSPENSION

Si vous faites l'objet d'une suspension, on ne vous imposera pas d'exclusion, mais vous pourriez faire l'objet d'une inadmissibilité pour la durée de la suspension (voir le chapitre *Les inadmissibilités* à la page suivante).

LE DÉPART VOLONTAIRE OU L'INCONDUITE DANS LES TROIS SEMAINES PRÉCÉDANT LE LICENCIEMENT OU LA FIN DE CONTRAT

On ne vous imposera pas d'exclusion si vous quittez volontairement votre emploi sans motif valable ou si vous perdez votre emploi en raison d'inconduite dans les trois semaines précédant la fin de votre contrat, ou, dans le cas où vous avez reçu un préavis de licenciement, dans les trois semaines précédant la date de votre licenciement. Vous serez cependant rendu inadmissible à partir de la date de votre départ jusqu'à la fin de votre contrat ou jusqu'à la date de votre licenciement, selon le cas.

LES INADMISSIBILITÉS

Une inadmissibilité vous empêche de recevoir des prestations pendant une durée indéterminée. Vous redevenez admissible au moment où se produit un événement, prévu dans la loi, qui termine votre inadmissibilité. Par exemple, l'inadmissibilité pour cause de non-disponibilité se termine le jour où vous réussissez à démontrer votre disponibilité. Les principales causes d'inadmissibilité sont les suivantes : non-disponibilité, suspension, congé sans solde, départ précipité ainsi que l'état de chômage et le travail autonome¹¹.

Avant d'expliquer chacune de ces causes d'inadmissibilité, rappelez-vous qu'il y a deux façons de se sortir d'une inadmissibilité :

- 1** Contester la décision qui vous rend inadmissible, soit en la portant en appel au conseil arbitral, soit en demandant une révision du dossier en fournissant des éléments à la Commission pour qu'elle révisé sa décision en votre faveur¹². Dans un cas comme dans l'autre, si la décision vous rendant inadmissible est renversée, l'inadmissibilité n'existe plus et vous ne perdez aucune semaine de prestations.
- 2** Démontrer le plus tôt possible à la Commission que vous remplissez dorénavant les conditions pour terminer l'inadmissibilité. Dans ce cas, vous serez inadmissible pour une durée limitée seulement, soit à compter de la date mentionnée sur l'avis d'inadmissibilité jusqu'au jour où vous faites la démonstration que vous n'êtes plus inadmissible.

La non-disponibilité

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 convenable¹³.

La recherche d'emploi

Afin de démontrer votre disponibilité, il faut faire des recherches d'emploi (voir le tableau 10 à la page suivante). Même si le taux de chômage de votre région est très élevé et qu'il n'y a que peu de chances de trouver un emploi, il faut absolument être à la recherche d'un travail. Pour vérifier votre disponibilité, la Commission peut demander à prendre connaissance de vos recherches d'emploi. Ainsi, prenez toujours en note toutes les démarches que vous faites pour trouver du travail.

Afin de démontrer que vous êtes actif dans votre recherche d'emploi, il est préférable d'utiliser différentes méthodes de recherche d'emploi. Voici quelques exemples :

- 1** envoi de lettres de demande d'emploi, de curriculum vitae et suivis téléphoniques ;
- 2** visites chez les employeurs ;
- 3** consultation des Guichets emplois ;
- 4** appels téléphoniques à d'éventuels employeurs ;
- 5** vérification des offres d'emploi dans les journaux et sur les sites Internet.

Vous devez effectuer de trois à cinq démarches par semaine. N'oubliez pas que votre recherche doit avant tout être crédible et qu'il est important de varier les démarches. Par exemple, une recherche d'emploi se limitant à consulter les journaux et les sites Internet ne serait pas prise au sérieux.

11 L'inadmissibilité pour conflit collectif fait l'objet d'un chapitre spécial dans le présent document, voir à la page 39.

12 Il faut toujours indiquer dans une lettre que, si malgré les nouveaux renseignements que vous fournissez, la Commission maintient sa décision, vous la porterez en appel au conseil arbitral.

13 Vous n'avez pas à prouver votre disponibilité et votre capacité de travailler si vous demandez des prestations spéciales.

Quel genre d'emploi chercher ?

Vous avez droit à un délai raisonnable pour trouver un emploi convenable. Pendant ce délai, un emploi convenable est un emploi aux mêmes conditions et avantages que votre emploi précédent. Les mêmes conditions et avantages peuvent inclure le type d'emploi, le salaire, le nombre d'heures de travail par semaine, les responsabilités, etc.

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 cinq ans. Cela peut varier de quelques semaines à la période de prestations complète.

Après le délai raisonnable, il faut élargir votre champ de recherche, en étant plus souple dans vos critères. Par exemple, chercher des emplois dans des domaines connexes, diminuer vos exigences salariales, être disponible à travailler un peu plus loin de chez vous, etc. Mais dans tous les cas, après le délai raisonnable, vous devez diminuer progressivement vos exigences dans votre recherche d'emploi.

Vous avez le droit de refuser un emploi non convenable, par exemple :

- un emploi payé à un taux inférieur et à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions appliquées par les bons employeurs pour ce genre d'emploi ;
- un emploi de « scab » (briseur de grève) ;
- un emploi dangereux pour votre santé.

TABLEAU 10 EXEMPLE DE LISTE DE RECHERCHE D'EMPLOI

	Recherche 1	Recherche 2
Nom de la compagnie	Office de la protection des chômeurs	Magasin Itée
Adresse ou numéro de téléphone	19, Petite allée	Centre commercial Unfair View
Nom de la personne contactée	Mme Côté	M. Ramirez
Genre d'emploi	Agente de bureau	Vendeur
Date	4 mai	5 mai
Commentaires	Aucune possibilité pour le moment	Mises à pied en ce moment

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 faveur, 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.

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

- chercher activement un emploi ;
- avoir un horaire de cours flexible et/ou à temps partiel ;
- être prêt à abandonner le cours aussitôt que vous trouvez un emploi convenable ;
- 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 compléter un formulaire. Nous vous conseillons fortement de venir au MAC pour que nous puissions vous donner toute l'information pertinente sur cet aspect sensible 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 aux fins de 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, vous devrez démontrer que ce que l'on vous « reproche » n'est pas assimilable à de l'inconduite (voir la section *L'inconduite* à la page 28). Si vous êtes déclaré inadmissible, vous pouvez contester la décision au conseil arbitral. 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 27). 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 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 porter en appel au conseil arbitral une décision d'inadmissibilité.

REVENDEICATION

Considérant l'importance de l'éducation et de la formation professionnelle dans la lutte à la pauvreté et pour le développement économique, nous demandons qu'un droit à la formation et à l'éducation soit reconnu dans la législation tant pour les travailleurs et les travailleuses que pour les sans-emplois.

Le départ précipité

Vous deviendrez inadmissible si vous quittez volontairement votre emploi sans motif valable ou si vous perdez votre emploi en raison d'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.

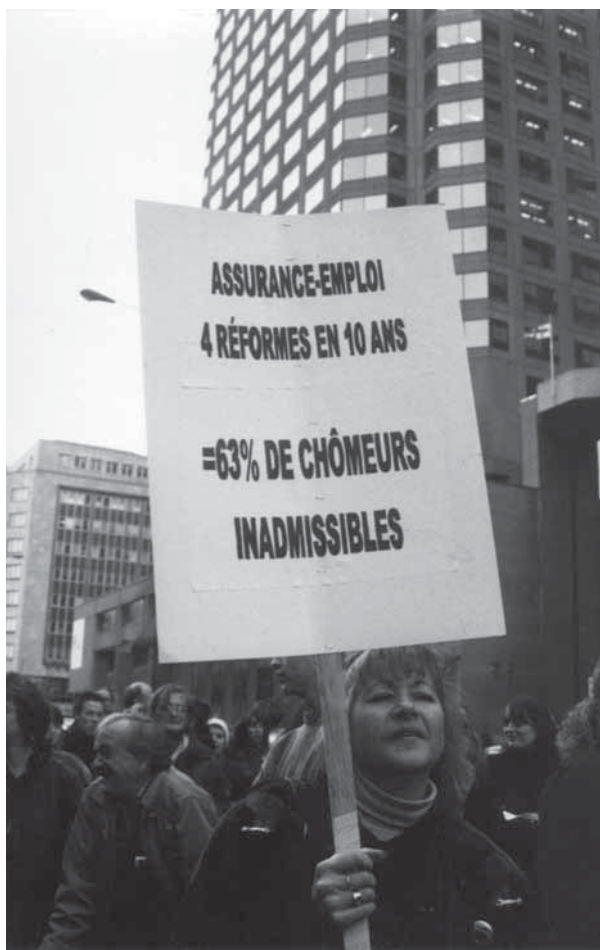
L'état de chômage et le travail autonome

Depuis que les déclarations du prestataire se font par téléphone et Internet, la Commission en a profité pour ajouter une question qui ne figurait pas sur les anciennes cartes. En effet, une des premières questions qui vous est maintenant posée est « Travaillez-vous à votre compte ? », car outre l'obligation de disponibilité imposée aux prestataires ordinaires, ceux-ci doivent également démontrer qu'il sont en chômage au sens de la loi.

L'INTERPRÉTATION DU TRAVAIL AUTONOME SELON LA COMMISSION

Comment répondre à cette question ? Quelle est la définition d'une personne travaillant à son compte ? Il y a de quoi en perdre son latin avec les différentes expressions et réalités reliées à la notion du travail autonome. Êtes-vous un travailleur autonome, un travailleur indépendant, un entrepreneur, etc. ? Quand doit-on répondre oui à cette question ?

La jurisprudence énonce qu'« il y a travail indépendant lorsque le prestataire travaille seul à titre de travailleur indépendant ou d'entrepreneur ou lorsqu'il exploite une entreprise à son compte ou à titre d'associé ou de co-intéressé ». On ajoute qu'il ne suffit pas de constater qu'il est propriétaire d'une entreprise, mais qu'il « faut plutôt



établir qu'il exploite cette entreprise ». Cette disposition s'applique principalement aux personnes qui effectuent des contrats en tant que travailleurs autonomes pendant leur période de prestations ou qui possèdent une entreprise. Dans ces cas, il existe une présomption à l'effet que vous effectuez une semaine entière de travail et que vous n'êtes donc pas en chômage au sens de la loi. Vous serez donc rendu inadmissible. Pour renverser cette présomption, vous devez prouver 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 ».

Il faudra donc être en mesure de démontrer que votre priorité est de vous trouver un emploi salarié à temps plein et que vous ne consacrez que quelques heures par semaine à votre activité de travailleur autonome ou à votre entreprise. Dans l'éventualité où vous êtes convoqué par la Commission pour ce genre de question, n'hésitez pas à entrer en communication avec le MAC pour bien vous préparer.

QUE FAIRE ?

Si vous occupez un emploi non assurable (travailleur autonome, travailleur indépendant, etc.) vous êtes quand même tenu de déclarer vos revenus si vous êtes en chômage. Ils proviennent d'un emploi au même titre que ceux déclarés par tout autre prestataire qui aurait décroché un emploi assurable.

Dès que vous déclarez à l'assurance-chômage que vous êtes travailleur indépendant, votre dossier devrait faire l'objet d'un processus d'enquête. En fait, on vous demandera de clarifier votre situation d'emploi, par exemple celle de travailleur autonome. Les réponses que vous fournirez détermineront le sort de votre demande de chômage. Par exemple, on vous demandera de vous projeter dans le temps pour savoir si vous désirez en faire votre principale source de revenus. Ce processus d'enquête est donc d'une importance capitale, c'est pourquoi nous vous conseillons de consulter un groupe de chômeuses et de chômeurs avant de répondre à la Commission.

N'oubliez pas que les enquêteurs de la Commission obtiennent beaucoup d'information en examinant vos déclarations de revenus (rapports d'impôt) pour les années durant lesquelles vous avez reçu des prestations de chômage. Ils ont le pouvoir d'enquêter jusqu'à six ans en arrière. Ils peuvent également vous demander une copie des contrats que vous avez décrochés afin de vérifier si les montants que vous déclarez concordent. Il est donc crucial de conserver tous ces documents pendant au moins six ans.

CALCULS ACTUARIELS

Si vous traversez indemne le processus d'enquête et que la Commission vous considère toujours comme un chômeur ou une chômeuse, vous devrez affronter l'épreuve de déclarer correctement vos revenus.

Le principe est que l'on déclare les revenus dans la semaine où l'on a effectué le travail qui a occasionné ces revenus. Le problème se pose lorsque l'on obtient un contrat pour un montant fixe et que l'on ne peut prévoir à l'avance combien d'heures on devra consacrer à ce contrat. Par exemple, Vera décroche un contrat de 2 000 \$ pour concevoir une publicité. Dès la première semaine où elle commence à travailler, elle doit déclarer les revenus gagnés, et ce, même si elle ne sera payée que quelques semaines plus tard. Elle devra aussi déclarer le nombre d'heures travaillées. Mais comment savoir combien chaque heure travaillée lui rapportera puisqu'elle ne sait pas encore combien d'heures au total elle devra consacrer à ce contrat ? Doit-elle diviser le 2 000 \$ par 40 ou 35 heures ? Travaille-t-elle à 50 \$ ou 35 \$ de l'heure ? Ce qu'il faut faire est de déclarer le nombre exact d'heures travaillées et d'estimer le tarif horaire. Ensuite, lorsqu'elle aura terminé son contrat, elle devra déterminer le tarif horaire réel et écrire une lettre à la Commission afin de réajuster ses déclarations antérieures. Il est donc très important de noter les déclarations que vous faites par téléphone et Internet en plus de garder une copie des lettres que vous envoyez à la Commission. Le processus pour déclarer ses revenus est complexe et toujours à recommencer, mais on ne peut pas y échapper.

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 1^{er} janvier 2006. Après cette date, les résidentes et les résidents du Québec sont soumis à la législation provinciale, gérée par le gouvernement du Québec. Consultez le chapitre *Régime québécois d'assurance parentale* à la page 37.

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 ou de congé de compassion. 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 prises entre la 8^e semaine avant la date présumée de l'accouchement et la 17^e semaine après la naissance de l'enfant, au choix de la mère¹⁴;
- toute rémunération provenant d'un emploi pendant cette période sera entièrement déduite des prestations, donc la règle du 25 % 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, si nécessaire, avoir droit à TOUTES les prestations spéciales : maladie (15), maternité (15), parentales (35), soit un total de 65 semaines.

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. Le délai de carence durera les deux premières semaines, et elle recevra par la suite quinze 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.

14 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 Huguette a perdu son emploi à la suite d'une fermeture d'entreprise, alors qu'elle était à son 4^e 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. Huguette 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. Huguette 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 dans 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 ordinaires 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 2 à la page 15). 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 prises par le père ou la mère ou partagées entre eux ;
- le nombre de semaines de prestations payables est 35 ;
- ces prestations doivent être prises dans les 52 semaines suivant la naissance de l'enfant ou de 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 du 25 % 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.

REVENDEICATION

Que la période de prestations ou de référence soit prolongée du nombre équivalent de semaines qu'un prestataire a reçu de prestations de maternité, parentales ou de paternité. Ceci vise à éviter qu'un parent se retrouve sans prestations de chômage lorsqu'il perd son emploi après avoir reçu des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou des prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi.

Les prestations de maladie

Des prestations de maladie peuvent être payées pour 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

Si la raison de votre demande initiale de chômage est de recevoir des prestations de maladie, vous devez avoir accumulé 600 heures de travail assurables durant votre période de référence.

ou

Si vous êtes déjà qualifié pour recevoir des prestations régulières, et ce, en ayant cumulé moins de 600 heures et que, par la suite, durant votre période de prestations vous devenez malade, vous serez admissible à des prestations de maladie.

Et, de plus, vous devrez :

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

LES PARTICULARITÉS

- le nombre de semaines de prestations de maladie payables est 15 ;
- les sommes d'argent gagnées pour un travail pendant cette période sont entièrement déduites des prestations ; la règle du 25 % ne s'applique donc pas.

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 devez faire appel au conseil arbitral. 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 devez :

- 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), gravement malade, a besoin de soins ou de soutien et qu'il risque de mourir dans les 26 prochaines semaines.

LES PARTICULARITÉS

- le nombre de semaines de prestations payables est six;
- la personne malade doit être un membre de votre famille ou une personne qui vous considère ou que vous considérez comme un proche parent;
- vous apportez à cette personne un soutien psychologique ou émotionnel OU vous fournissez directement des soins ou y participez OU vous prenez des dispositions pour que quelqu'un d'autre prodigue des soins;
- les prestations pourront 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 spéciales et les prestations ordinaires

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

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 de sa demande de prestations. Il a donc droit à 31 semaines de prestations régulières selon le tableau 8 à la page 24. 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 11^e 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.

REVENDEICATIONS

Un seuil universel d'admissibilité de 350 heures pour toutes les catégories de prestataires.

Un taux de prestations d'au moins 60 % pour toutes les catégories de prestataires.

Que toutes les politiques de développement économique tiennent compte des revendications propres aux femmes.

Il faudrait notamment qu'il puisse y avoir prolongation de la période de référence dans les cas de prestataires qui perdent leur emploi après un congé de maternité ou parental pour être en mesure de recevoir des prestations régulières.

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 de 15 semaines de prestations de maladie et 6 semaines de prestations de compassion.

Mentionnons toutefois 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.

RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

Admissibilité

CONDITIONS

- 1** être le parent d'un nouveau-né;
ou
être le parent d'un enfant adopté;
- 2** 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;
- 3** avoir cessé d'être rémunéré à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant mineur (diminution d'au moins 40 % de sa rémunération habituelle);
- 4** 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 \$ dans la période de référence.

ou

De plus, l'article 14 de la loi prévoit que le bénéfice des prestations allouées, à l'exception des prestations de maternité, n'est accordé que si le parent vit habituellement avec l'enfant dont la naissance ou l'adoption donne droit au versement des prestations.

Types de prestations offertes

MATERNITÉ

Les femmes admissibles ont deux choix soit le régime de base ou 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 heb-

domadaire 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 2005 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 11 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 12 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 %

Début du versement des prestations

Contrairement au régime d'assurance-emploi, 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.

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 2011, il est de 64 000 \$.

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 1^{er} janvier 2011. Dans sa période de référence (du 1^{er} juillet 2010 au 1^{er} janvier 2011) elle a gagné 500 \$ par semaine pendant 26 semaines une rémunération de 13 000 \$. Le calcul de son RHM se fera donc comme suit :

$$\frac{26 \text{ semaines} \times 500 \$}{26} = 500 \$$$

EXEMPLE 2 Caroline dépose sa demande le 1^{er} janvier 2010. Dans 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 :

$$\frac{18 \text{ semaines} \times 500 \$}{18} = 500 \$$$

EXEMPLE 3 Juan Carlos dépose sa demande de prestations de paternité le 1^{er} janvier 2011. Dans 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 :

$$\frac{12 \text{ semaines} \times 750 \$}{16} = 562,50 \$$$

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 2011. Son revenu net d'entreprise pour l'année 2010 est de 42 000 \$. Son RHM en vertu de la loi sera calculé ainsi :

$$\frac{1}{52} \times 42\,000 \$ = 808 \$$$

EXEMPLE 2 Maria a commencé à travailler comme travailleuse autonome en 2010 et elle dépose une demande en novembre de cette même année. Ses revenus nets d'entreprise pour 2010 sont de 5 000 \$. Le calcul de son RHM se fera de cette façon :

$$\frac{1}{52} \times 5\,000 \$ = 96 \$$$

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 a été 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 plus 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.

Conclusion

Comme ce chapitre de la loi est particulièrement complexe, il faut absolument vous renseigner auprès de votre syndicat ou du MAC pour connaître toutes les dispositions qui se rapportent au conflit collectif.

DÉCLARATIONS À LA QUINZAINES

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 à chaque deux semaines, répondre de votre capacité de travailler, de votre disponibilité à cette fin 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 et/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 traditionnelles cartes. 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 de Service Canada est la suivante :

www.servicecanada.gc.ca/fra/sc/ae/index.shtml

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 quelques-unes des questions auxquelles vous aurez à répondre. 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 plus. Dès que vous aurez en main votre paiement brut, vous pouvez faire les rectifications appropriées en vous présentant au bureau de chômage ou en leur faisant parvenir une lettre d'explications

par courrier recommandé en incluant les preuves (photocopies de vos bulletins de paye pour la ou les semaines en litige).

Attention, si vous avez quitté volontairement votre travail ou avez été congédié, vous pourriez faire l'objet d'une exclusion. Ne vous contentez pas seulement de 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 cours de 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 30). 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 chaque semaine de la période visée par cette déclaration ?

À moins de réclamer des prestations spéciales (maladie, maternité, parentale ou compassion), vous devez répondre oui à cette question. Sinon, vous serez rendu inadmissible (voir la section sur La non-disponibilité à la page 29).

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 22).

Remarques générales

- Déclarez toujours les montants bruts ;
- Si vous avez travaillé pendant la période visée, vous pouvez attendre d'obtenir votre chèque de paye pour être bien certain de déclarer le montant brut exact gagné chaque semaine. **Vous disposez d'un délai maximum de trois semaines après la date inscrite pour faire votre déclaration.**



LES ENTREVUES

Un agent de la Commission peut en tout temps vous convoquer à une entrevue afin de vérifier votre admissibilité aux prestations et toute information que vous avez 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.

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.

- soit par Emploi-Québec pour vous informer des différents programmes de réinsertion au travail : cours de formation, subvention salariale, etc. Ces rencontres sont sous la responsabilité d'Emploi-Québec.

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.

Pour ce qui est de l'entrevue individuelle, il faut que vous sachiez précisément pourquoi vous êtes convoqué. 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'emphasis sur certains détails et a 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 avoir empêché 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.

Service d'intégrité des programmes (anciennement « groupe Enquêtes et Contrôle »)

Le service d'intégrité des programmes se compose de fonctionnaires ayant officiellement pour mandat de déceler la fraude dans le cadre de la *Loi sur l'assurance-emploi*. 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 du Développement et des Ressources humaines du Canada (RHDCC ou C.E.I.C.)¹⁵. Si on pouvait décerner un prix d'humour à la citation la plus drôle de tous les textes

émanant de « l'assurance-emploi », 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. 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 « bonnes adresses ».

LA RÉCUPÉRATION FISCALE

Pour certains chômeurs, la récupération fiscale, aussi appelée dans les documents officiels « remboursement au moment de la déclaration de revenu », est la cause de plusieurs maux de tête.

Lorsqu'un prestataire a un revenu annuel de plus de 55 250 \$ (montant applicable pour 2011) et qu'il a reçu dans cette même année des prestations d'assurance-chômage, il a à rembourser une partie des sommes reçues si, au cours des dix dernières années, il a touché des prestations régulières.

En effet, la loi énonce que lorsque notre revenu annuel est de plus de 55 250 \$, nous devons rembourser le plus petit des deux montants suivants :

- 30 % des prestations reçues dans l'année ;
- 30 % de l'excédent de notre revenu par rapport à 55 250 \$.

EXEMPLE

Pour l'année 2011, Frida fait son rapport d'impôt et déclare avoir reçu 3 000 \$ de prestations d'assurance-chômage. Son revenu total pour cette même année a été de 57 000 \$.

Elle doit rembourser le plus petit des deux montants suivants :

$30\% \text{ de } 3\,000 \$ = 900 \$$;

$30\% \text{ de } (57\,000 \$ - 55\,250 \$) = 525 \$$.

Elle doit donc rembourser un montant de 525 \$.

LES PRESTATIONS PAYÉES EN TROP

La Commission dispose d'un délai de trois ans pour vérifier chaque semaine où elle vous a versé des prestations. Cependant, si la Commission estime que les prestations versées en trop l'ont été à cause de fausses déclarations faites sciemment (en toute connaissance de cause), elle dispose alors d'un délai de révision de six ans. Si elle découvre des erreurs qui font que des prestations auraient dû 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 l'infraction. Finalement, depuis le 1^{er} 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 sont imposables sur le trop-payé, mais également sur les pénalités qui peuvent être imposées.

Les suggestions en cas de demande de remboursement de prestations

Pour commencer, la Commission vous fera parvenir une demande de renseignements sur la 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 payes, les états de comptes 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 un avis indiquant la décision

prise à votre égard. Vous aurez trente jours pour contester la décision inscrite sur cet avis.

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



- aller en appel de cette décision au conseil arbitral et aviser le Service du recouvrement de la Commission, car l'appel a pour effet de suspendre les procédures de recouvrement ;

ou

- prendre entente avec la Commission au sujet du montant à retenir sur chaque chèque de prestations si vous croyez que le montant réclamé est justifié et exact.

À défaut d'appel au conseil arbitral ou d'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 à ce 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 aller en appel de 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 décision finale. 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.

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

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

- aller en appel de cette décision au conseil arbitral. L'appel a pour effet de suspendre les procédures de recouvrement ;

ou

- si vous croyez que le montant réclamé est justifié et exact, prendre un arrangement avec la Commission

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 ou des appels téléphoniques dont l'unique but est d'accélérer le recouvrement. 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.

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 une des conditions suivantes est remplie :

- 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 n'appartient réellement qu'à la Commission (pouvoir discrétionnaire) et qu'il est rarissime qu'elle accepte de défalquer. Même les appels aux tribunaux, de par la nature même de ce qu'est un pouvoir discrétionnaire, ne donnent pas de résultats positifs. Si vous désirez tenter votre chance, demandez l'intervention de votre député fédéral ou d'un avocat afin qu'il appuie votre demande de défalcation.

LES PÉNALITÉS

Le gouvernement a souvent utilisé comme justification aux coupures successives au régime d'assurance-chômage le prétexte qu'un nombre élevé de prestataires étaient des fraudeurs. En réalité, la très grande majorité des personnes qui ont fait une déclaration incorrecte ont généralement commis une erreur sans intention d'abuser du régime. À preuve, les derniers chiffres obtenus du ministère (2009-2010) démontrent que les montants acquis « frauduleusement » équivalent à 0,54 % de l'ensemble des sommes payées en prestations ! 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* à la page suivante).

Le montant de la pénalité peut varier considérablement. Depuis le 1^{er} juin 2005, une nouvelle politique est en vigueur concernant le montant des pénalités monétaires. En effet, depuis très longtemps les groupes de chômeuses et de chômeurs se plaignent des montants de pénalités 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 fausses déclarations (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 1^{er} 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 révisé 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 pénalité¹⁶. »

Notez aussi que la règle du 25 % ne s'applique pas en cas de fraude.

Finalement, comme nous l'avons déjà mentionné, la Commission s'est octroyé depuis le 1^{er} juillet 2002 le pouvoir d'imposer 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 imposées.

Il arrive souvent que la Commission voit des fausses déclarations intentionnelles 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 des exemples :

- La Commission vous impose une pénalité pour avoir omis de déclarer une somme provenant de votre

employeur. L'agent de la Commission a en main une déclaration de l'employeur qui dit vous avoir versé cette somme dans une semaine donnée et a aussi votre déclaration pour cette même semaine dans laquelle vous n'avez déclaré aucun gain.

Vérification faite, vous l'aviez déclaré, mais lors d'une autre semaine, sur une autre déclaration que l'agent n'a pas vérifiée. Votre employeur s'est peut-être aussi trompé en indiquant la semaine où cette somme vous avait été versée. Dans l'un ou l'autre de ces cas, il n'y a pas lieu d'imposer une pénalité.

- La Commission vous impose une pénalité pour n'avoir pas déclaré exactement les sommes reçues de votre employeur. 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 tous plus bas que ceux déclarés par l'employeur.

Les agents sont conditionnés à voir de la fraude partout et finissent par en voir même où il n'y en a pas. Il est donc très important de contester les décisions de la Commission en cette matière. Et cela, même si vous n'avez reçu qu'un avertissement.

TABLEAU 13 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 %

Il est à noter qu'on peut également invoquer des circonstances atténuantes devant un conseil arbitral ou un juge-arbitre 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 une pénalité monétaire. Deux situations peuvent donner lieu à un avertissement. Dans un premier temps, la Commission rend 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 pénalité monétaire. Dans un second temps, 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 et/ou une décision vous imposant une pénalité monétaire. Dans le cas où la Commission vous impose 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 (voir le tableau 13).

Notez que pour qu'une violation soit qualifiée de subséquente, il suffit que vous ayez été avisé d'une autre violation dans les cinq dernières années.

Le tableau 14 à la page suivante illustre comment ce système affecte les prestataires ordinaires 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 devrait désormais se demander si l'imposition additionnelle d'un avis de violation est nécessaire pour atteindre l'objectif de dissuasion prévu par la Loi sur l'assurance-chômage.

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. De plus, le chômeur considéré comme nouvel arrivant sur le marché du travail ne pourra bénéficier de la norme des 600 heures pour obtenir des prestations spéciales : la majoration des heures requises s'appliquera sur une base de 910 heures, comme pour des prestations régulières.

TABEAU 14 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
Pour le chômeur « nouvel arrivant »	910	1138	1365	1400	1400



LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le 1^{er} 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. Cette responsabilité exclusive était réclamée depuis belle lurette par les gouvernements qui se sont succédé à l'Assemblée nationale. Le gouvernement du Québec en a profité pour réduire de façon très significative, au nom du déficit zéro, sa quote-part au niveau du 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 ?

Le parcours à faire reste à peu près le même qu'au temps où le bureau de chômage était responsable sauf que tout se passe maintenant au Centre local d'emploi (CLE). Vous pouvez obtenir les coordonnées du CLE de votre secteur en allant à votre bureau de chômage ou en appelant à Emploi-Québec.

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

1 Savoir ce que vous voulez autant que possible : terminer votre secondaire V, suivre une formation dans un domaine qui vous permettra d'obtenir un meilleur emploi (vous pouvez choisir une, deux ou trois formations reliées au même domaine, les possibilités de refus seront moindres). La tendance est aux formations de courte durée afin d'éviter le dédoublement avec celles offertes par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec.

2 Il faut être en mesure de démontrer que votre formation augmentera vos chances de réintégrer le marché du travail. Tant mieux si cette formation comprend un stage, augmentant ainsi vos chances de décrocher un emploi. 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. N'oubliez pas d'en laisser une copie à 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 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*, 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 ces deux éventualités ne se seront pas concrétisées :
 - 1) autorisation d'Emploi-Québec ;
 - 2) le début des cours.

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 13.

EXEMPLE

Une personne gagne 300 \$ pour cinq jours de travail, soit 60 \$ par jour. Avec le programme de travail partagé, elle travaillera trois jours et retirera des prestations deux jours. Elle recevra donc 180 \$ (3 x 60 \$) de son employeur pour les trois jours de travail et 66 \$ (2 x 60 \$ x 55 %) pour les deux jours de chômage, pour un total de 246 \$.

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 du programme de temps partagé. De plus, 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 1^{er} octobre au 1^{er} février. Chaque semaine se divise ainsi : quatre jours de travail et un jour de chômage. Lorsque vous êtes mis à pied le 1^{er} février, la Commission considérera les semaines travaillées à temps plein, c'est-à-dire avant le 1^{er} 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 1^{er} octobre et le 1^{er} 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 l'avez vu, 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. Pour ce faire, renseignez-vous auprès de votre syndicat ou du MAC.

Le programme de prestations supplémentaires de chômage (PSC)

Le PSC permet d'augmenter votre rémunération hebdomadaire tout en évitant la 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 souscrite par 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 de la *Loi sur l'assurance-emploi* afin de bien comprendre toutes les exigences de ce programme.

LES RECOURS

Si la Commission rend une décision défavorable à votre égard (exemples : inadmissibilité, pénalité ou exclusion), selon la décision rendue, vous pourrez demander à l'agent de la Commission de réviser sa décision ou en appeler directement au conseil arbitral. Réagissez promptement. Vous avez un délai de 30 jours après réception de la lettre pour en appeler au conseil arbitral.

La révision

En demandant une révision, il est important de bien expliquer pourquoi vous pensez que la décision devrait être renversée. Afin de respecter le délai de 30 jours, il est prudent de mentionner à la fin de la lettre que, si la décision est maintenue, vous voulez être entendu par le conseil arbitral (voir la lettre type *Demande de révision* à la page 60).

L'appel au conseil arbitral

Le conseil arbitral est un tribunal administratif indépendant. C'est ce tribunal qui entendra votre appel si vous croyez que la décision rendue par la Commission est erronée. Le recours au conseil arbitral est gratuit. Lors d'un appel à cette instance, mentionnez dans votre lettre d'appel :

- votre désir d'être entendu au conseil arbitral;
- la langue du déroulement de l'audition (français ou anglais);
- quelle est la décision contestée (date de la ou des décisions de la Commission);
- que vous serez présent et/ou représenté lors de l'audition par votre syndicat, le MAC ou un avocat (voir la lettre type *Appel au conseil arbitral* à la page 59).

Il faut compter cinq à huit semaines entre la date à laquelle vous envoyez votre lettre d'appel et la date de l'audition.

Le conseil arbitral est composé de trois membres :

- le président;
- un représentant des employeurs¹⁷;
- un représentant des travailleurs et travailleuses¹⁸.

Dans tous les cas, le MAC peut fournir une aide technique pour rédiger la lettre d'appel et pour préparer l'audition au conseil arbitral. Il faut absolument être bien préparé tant au niveau des faits que de l'interprétation de la loi. Référez-vous à des causes semblables qui ont été entendues favorablement par un tribunal d'un niveau supérieur (juge-arbitre, Cour d'appel fédérale, Cour suprême).

Le conseil arbitral peut renverser en partie ou en totalité la décision de la Commission. Vous n'avez donc rien à perdre. Advenant une décision négative du conseil arbitral, vous avez la possibilité d'en appeler au juge-arbitre. La Commission peut aussi contester si vous gagnez votre cause devant le conseil arbitral, et dans certains cas, l'employeur.

L'appel au juge-arbitre

Le juge-arbitre est habituellement un juge de la Cour fédérale nommé par le gouvernement. Le tribunal du juge-arbitre est une instance décisionnelle qui peut renverser une décision du conseil arbitral.

Vous pouvez en appeler d'une décision du conseil arbitral seulement si vous avez un ou plusieurs des motifs suivants :

- non-respect des règles de justice naturelle (audition partielle, avis de convocation en retard, etc.);
- une erreur de droit;
- une décision fondée sur une conclusion de faits erronée, tirée de façon absurde ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

17 Cette personne est choisie par le biais d'une liste présentée à la Commission par les organisations patronales.

18 Cette personne est choisie par le biais d'une liste présentée à la Commission par des organisations syndicales.

L'appel au juge-arbitre doit être soumis dans les 60 jours de la décision du conseil arbitral. Le recours au juge-arbitre est gratuit. Pour rédiger la lettre d'appel au juge-arbitre, la Commission a préparé un formulaire-type. À ce stade, la démarche devient plus complexe. Bien que vous ayez le droit de vous représenter seul, il vaut mieux recourir à un groupe de défense de sans-emploi ou aux services d'un avocat spécialisé, car une bonne connaissance de la loi est nécessaire pour augmenter vos chances de succès. Informez-vous au MAC ou à un organisme de défense des droits des chômeurs.

Le délai entre l'appel au juge-arbitre et l'audition de la cause peut être de six à douze mois.

IMPORTANT Les documents, enquêtes, rapports et témoignages recueillis par le MAC démontrent clairement que les prestataires accompagnés par un représentant ont gain de cause beaucoup plus souvent que ceux se représentant eux-mêmes.

AAH, SI LE CHÔMAGE N'EXISTAIT PAS, IL FAUDRAIT L'INVENTER!



PROJETS PILOTES

Au cours des dernières années, le gouvernement du Canada a choisi de modifier la loi de façon sporadique et temporaire via de nombreux projets pilotes. En effet, plutôt que de changer la loi en profondeur pour faire en sorte que le régime redevienne un véritable régime d'assurance, le gouvernement préfère gérer à la pièce en saupoudrant de petites mesures ici et là.

Nous dressons ici un bref portrait des principaux projets mis sur pied au cours des dernières années.

Augmentation des gains admissibles

La règle du 25 % est remplacée de nouveau par celle du 40 %. Les prestataires travaillant à temps partiel pourront gagner jusqu'à 40 % de leur taux de prestations (au lieu de 25 % normalement). Les prestataires qui reçoivent

188 \$ ou moins pourront gagner 75 \$ sans que cela n'affecte leurs prestations. Ce projet pilote se terminera le 6 août 2011.

Toutes les régions économiques sont couvertes par la prolongation.

Les 14 meilleures semaines

Pour calculer le taux de prestations, au lieu de comptabiliser les 26 semaines qui précèdent le dernier arrêt de rémunération, on ne tiendra compte que des 14 semaines pendant lesquelles le salaire est le plus haut. Fin du projet pilote : 25 juin 2011.

Ce projet pilote s'applique uniquement à 25 régions économiques (voir tableau 15).

TABLEAU 15 PROJET PILOTE DES 14 MEILLEURES SEMAINES

Régions économiques touchées

Bas Saint-Laurent et Côte-Nord	Nord de l'Alberta	Restigouche-Albert
Centre du Québec	Oshawa	St-John's, NL
Chicoutimi-Jonquière	Nord de la Colombie-Britannique	Terre-Neuve-et-Labrador
Est de la Nouvelle-Écosse	Nord du Manitoba	Territoires du Nord-Ouest
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	Nord de l'Ontario	Trois-Rivières
Huron	Nord de la Saskatchewan	Windsor
Île-du-Prince-Édouard	Nord-Ouest du Québec	Yukon
Madawaska-Charlotte	Nunavut	
Niagara	Ouest de la Nouvelle-Écosse	

Prolongation de la durée des prestations

Il sera possible de recevoir jusqu'à 5 semaines supplémentaires de prestations avec un plafond de 45 semaines. Il faudra établir une période de prestations (DPP) entre le 12 septembre 2010 et le 15 septembre 2012.

Encore là, uniquement 21 régions seront touchées par ce projet pilote (voir tableau 16).

De plus, si une reprise économique survient dans l'une des régions ciblées (taux de chômage inférieur à 8 % pendant 12 mois consécutifs) le projet pilote prendra fin...

TABLERAU 16 PROJET PILOTE DE PROLONGATION DE LA DURÉE DES PRESTATIONS

Régions économiques touchées

St. John's, NL	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	Nord de l'Ontario
Terre-Neuve-et-Labrador	Trois-Rivières	Nord du Manitoba
Île-du-Prince-Édouard	Centre du Québec	Nord de la Saskatchewan
Est de la Nouvelle-Écosse	Nord-Ouest du Québec	Nord de la Colombie-Britannique
Ouest de la Nouvelle-Écosse	Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	Yukon
Madawaska-Charlotte	Chicoutimi-Jonquière	Territoires du Nord-Ouest
Restigouche-Albert	Sudbury	Nunavut

LETTRES TYPE

Appel au conseil arbitral

Montréal, le _____ 20 _____

Service Canada
Assurance-emploi
Adresse
Ville (province) code postal

Madame,
Monsieur,

Par la présente, j'interjette appel au conseil arbitral de la décision rendue le _____
et que j'ai reçue le _____.

Sans restreindre mon droit de présenter des arguments supplémentaires, mes principaux motifs d'appel sont les suivants :

La décision est mal fondée en faits et en droit.

Je serai présent-e au conseil arbitral et je serai représenté-e par nom _____,
adresse _____.

Votre signature

Votre nom
Votre adresse
Votre numéro d'assurance sociale

Demande de révision

Montréal, le _____ 20 _____

Service Canada
Assurance-emploi
Adresse
Ville (province) code postal

Madame,
Monsieur,

En réponse à votre décision rendue le _____, je vous demande de réviser votre décision en ma faveur pour les raisons suivantes :

Si vous ne révisiez pas votre décision en ma faveur, je veux être entendu-e par le conseil arbitral. Je vous avise que je serai présent-e à l'audition du conseil arbitral et je serai représenté-e par : nom,
adresse.

Votre signature

Votre nom
Votre adresse
Votre numéro d'assurance sociale

NOTE

Ne pas oublier de joindre une photocopie des documents qui prouvent vos dires (exemples : liste de recherches d'emploi, billets du médecin, lettre de votre syndicat, etc.)

LES PETITS CONSEILS PRATIQUES

Lisez attentivement tous les documents relatifs à votre demande.

Que ce soit une lettre de votre RHDC, 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 lettre d'appel, 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 avec vous et faites-la estampiller lors du dépôt de votre document ; vous aurez ainsi une preuve de réception par la Commission.

Évitez de donner des renseignements par téléphone.

Il peut y avoir des avantages à demander à ce que la Commission communique avec vous par écrit plutôt que par téléphone. Sachez que rien dans la loi ne vous oblige à donner votre numéro de téléphone. La Commission ne peut donc l'exiger. Vous éviterez ainsi un éventuel harcèlement téléphonique ou tout simplement les malentendus. L'envers de la médaille, c'est que si la Commission a besoin d'une information pertinente pour compléter votre dossier et que le fonctionnaire doit procéder par courrier postal, cela peut considérablement allonger les délais d'attente. Vous avez donc, ici, un choix à faire.

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 devrait être de quatre à cinq semaines. Par la suite, à partir de la réception de votre déclaration, la Commission se donne dix jours ouvrables pour vous faire parvenir votre chèque. Passé ces délais, présentez-vous à votre bureau de Service Canada pour qu'on active votre dossier : il peut manquer des 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 un agent de la Commission concernant votre demande de prestations. Un appel au conseil arbitral ou au juge-arbitre est gratuit.

ARRÊT 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 (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. Le but visé par cette nouvelle structure étant, à terme, de fournir des renseignements sur tous les programmes et services du gouvernement canadien.

COMMISSION

Formée de quatre membres, deux venant 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 donne entre autres son avis sur les taux de cotisation et publie un rapport annuel de contrôle et d'évaluation. Dans le présent guide, ce terme est utilisé pour nommer le ministère chargé de l'assurance-chômage.

CONSEIL ARBITRAL

Le conseil arbitral est un tribunal administratif, composé de trois personnes indépendantes de la Commission. C'est lui qui entend les appels des prestataires (ou des employeurs) contestant une décision de la Commission.

COTISATION

La cotisation est la prime que doivent payer les employeurs et les travailleurs pour financer le régime d'assurance-chômage. La cotisation du travailleur est généralement déduite à la source sur le chèque de paye 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, à chaque 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 transmis via 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 de deux semaines de chômage non payées. Cette période est souvent comparée au « déductible » des autres genres d'assurances. Vous devez remplir toutes les conditions, par exemple être disponible pendant cette période.

DÉNOMINATEUR

Nombre prévu relié au taux de chômage régional servant au calcul des prestations.

DEREMPA

VOIR PÉRIODE PRÉCÉDANT LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE.

DPP

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

RHDC (LA COMMISSION)

Ressources humaines et Développement des compétences. Encore une nouvelle appellation concernant le ministère (ou une branche du ministère?) chargée d'appliquer la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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 : par l'inadmissibilité qui vous guette si vous n'êtes pas disponible, on incite les chômeurs à accepter des emplois aux conditions moins favorables ; par l'inadmissibilité qui touche les conflits collectifs, on 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 une des exigences de la loi.

JUGE-ARBITRE

Le juge-arbitre est habituellement un juge de la Cour fédérale. Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision rendue par un conseil arbitral, vous pouvez interjeter appel devant un juge-arbitre.

NAS

C'est une abréviation pour numéro d'assurance sociale.

NOUVEL ARRIVANT

Prestataire qui est considéré comme nouvel arrivant sur le marché du travail parce qu'il n'a pas été dans la population active pendant au moins 490 heures dans la période précédant sa période de référence (DEREMPA). On lui exigera donc 910 heures d'emploi assurables durant sa période de référence pour être admissible aux prestations.

PÉNALITÉ

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

PÉRIODE DE BASE

Période de 26 semaines précédant généralement le dernier arrêt de rémunération qui sert à calculer le montant de prestations. Elle peut être prolongée à certaines conditions.

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 normale de 52 semaines. 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 23).

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Généralement la période de 52 semaines qui précède le début de votre période de prestations (DPP). 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.

PÉRIODE PRÉCÉDANT LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE (DEREMPA)

Période de 52 semaines qui précède la période de référence ; dans le jargon administratif de la Commission, on la nomme DEREMPA (DEvient REdevient Membre de la Population Active). Cette période sert à établir si vous faisiez partie de la population active. Si oui, vous pourriez avoir droit aux prestations en ayant accumulé de 420 à 700 heures d'emploi assurables durant votre période de référence. Sinon, vous devez avoir cumulé 910 heures d'emploi assurables pendant votre période de référence pour être admissible aux prestations.

PRESTATAIRE

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

PRESTATAIRE ORDINAIRE

Prestataire qui a accumulé au moins 490 heures au sein de la population active durant la DEREMPA.

RELEVÉ D'EMPLOI

Aussi appelé cessation d'emploi, il s'agit d'un 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.

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, comme d'autres intervenants, considère que le taux officiel de chômage est toujours, pour des raisons politiques, plus bas que dans la réalité.

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 base. Exceptionnellement, ce taux peut être majoré à certaines conditions précises.

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 ou une lettre d'avertissement. Dans le cas d'une pénalité, un avis de violation augmente le nombre d'heures nécessaires pour être admissible au chômage. C'est une punition supplémentaire qui s'ajoute en cas d'actes délictueux. Cependant, depuis peu (juillet 2010), l'ajout d'une violation n'est plus automatique en cas de pénalité pécuniaire ou d'une lettre d'avertissement.

LISTE DES GROUPES DE CHÔMEURS ET DE CHÔMEUSES

Regroupement

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
St-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

CORPORATION DE DÉFENSE DES DROITS SOCIAUX DE LOTBINIÈRE
372, rue Saint-Joseph, local 1
Laurier Station (Québec) G0S 1N0
Téléphone : 418 728-4054 • Télécopieur : 418 728-4028
Web : www.cddslotbiniere.com
Courriel : cddslotbiniere@globetrotter.net

L.A.S.T.U.S.E.
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 DE 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-SAINT-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

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 LA MRC DE L'ÉRABLE

1504, rue Saint-Calixte, bureau 305
Plessisville (Québec) G6L 1P6
Téléphone : 819 362-0066 • Télécopieur : 819 362-1232
Courriel : rseerable@cgocable.ca

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

Groupes contact

ACTION-CHÔMAGE HAUTE-CÔTE-NORD

456, route 138, C. P. 126
Portneuf-sur-Mer (Québec) G0T 1P0
Téléphone : 418 238-2625 • Télécopieur : 418 238-2754

LISTE DES GROUPES POPULAIRES

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.aubasdelechele.ca • Courriel : abe@aubasdelechele.ca

Accidents du travail

CENTRE D'AIDE AUX TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

ACCIDENTÉ(ES) DE MONTRÉAL (CATTAM)

3661, rue Saint-Hubert
Montréal (Québec) H2L 3Z9
ou
6120, rue Lafontaine
Montréal (Québec) H1N 2C1
Téléphone : 514 529-7942 • Télécopieur : 514 529-8925
Courriel : cattam@qc.aira.com

FONDATION POUR L'AIDE AUX TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

ACCIDENTÉS (FATA)

6839A, rue Drolet, 2^e étage
Montréal (Québec) H2S 2T1
Téléphone : 514 271-0901 • Télécopieur : 514 271-6078
Web : www.fata.qc.ca • Courriel : fata@cam.org

UNION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ACCIDENTÉS DE MONTRÉAL (UTTAM)

2348, rue Hochelaga
Montréal (Québec) H2K 1H8
Téléphone : 514 527-3661
Courriel : uttam@uttam.qc.ca
Web : www.uttam.qc.ca

Travailleuses

ASSOCIATION DES AIDES FAMILIALES DU QUÉBEC (AAFQ)

2348, rue Jean-Talon Est
Montréal (Québec) H2E 1V7
Téléphone : 514 272-2670
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

GROUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

2231, rue Bélanger
Montréal (Québec) H2G 1C5
Téléphone : 514 526-0789 • Télécopieur : 514 526-8891
www.gaihst.qc.ca • info@gaihst.qc.ca

LA FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC

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

Droits et libertés

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE

360, rue Saint-Jacques, 2^e étage
Montréal (Québec) H2Y 1P5
Téléphone : 514 873-5146 • Sans frais : 1 800 361-6477
Web : www.cdpcj.qc.ca • Courriel : webmestre@cdpcj.qc.ca

LIGUE DES DROITS ET LIBERTÉS

65, rue de Castelnau Ouest, bureau 301
Montréal (Québec)
Téléphone : 514 849-7717 • Télécopieur : 514 849-6717
Web : www.liguedesdroits.ca • Courriel : info@liguedesdroits.ca

PROTECTEUR DU CITOYEN

1080, côte du Beaver Hall
 10^e étage, bureau 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)**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

FRONT COMMUN DES PERSONNES ASSISTÉES SOCIALES DU QUÉBEC (FCPASQ)

65, de Castelnau Ouest, bureau 302
 Montréal (Québec) H2R 2W3
 Téléphone : 514 987-1989 • Télécopieur : 514 987-1918
 Web : www.fcpasq.qc.ca • Courriel : sol@fcpasq.qc.ca

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 ASSISTÉS SOCIAUX (ODAS)

2515, rue Delisle, bureau 209
 Montréal (Québec) H3J 1K8
 Téléphone : 514 932-3926

Immigrants et immigrantes**BUREAU DE LA COMMUNAUTÉ HAÏTIENNE DE MONTRÉAL**

6970, rue Marquette
 Montréal (Québec) H2E 2C6
 Téléphone : 514 725-9508
 Web : www.bchm.ca
 Courriel : metebchm@qc.aira.com

CENTRE DES FEMMES DE MONTRÉAL (SERVICE AUX FEMMES IMMIGRANTES)

3585, rue Saint-Urbain
 Montréal (Québec) H2X 2N6
 Téléphone : 514 842-1066
 Web : www.centredesfemmesdmtl.org
 Courriel : cmwcm@centredesfemmesdmtl.org

CENTRE D'ACTION SOCIO-COMMUNAUTAIRE DE MONTRÉAL

32, boulevard Saint-Joseph Ouest
 Montréal (Québec) H2T 2P3
 Téléphone : 514 842-8045
 Courriel : cascm@bellnet.ca

CENTRE SOCIAL D'AIDE AUX IMMIGRANTS (CSAI)

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

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

COLLECTIF DES FEMMES IMMIGRANTES

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

HIRONDELLE

4652, rue Jeanne-Mance, 2^e 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**REGROUPEMENT DES COMITÉS LOGEMENT ET ASSOCIATIONS DE LOCATAIRES DU QUÉBEC**

2000, boulevard Saint-Joseph Est, local 35
 Montréal (Québec) H2H 1E4
 Téléphone : 514 521-7114 • Sans frais : 1 866 521-7114
 Web : www.rclalq.qc.ca • Courriel : rclalq@rclalq.qc.ca

FRAPRU

180, boulevard René Levesque Est, bureau 105
 Montréal (Québec) H2X 1N6
 Téléphone : 514 522-1010
 Web : www.frapru.qc.ca • Courriel : frapru@cooptel.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.consommateur.qc.ca/union-des-consommateurs
 Courriel : union@consommateurs.qc.ca

A.C.E.F. NORD DE MONTRÉAL

7500, avenue de Châteaubriand
 Montréal (Québec) H2R 2M1
 Téléphone : 514 277-7959
 Web : www.acefdunorddemontreal.org
 Courriel : info.acefnord@videotron.ca

Retraités et retraitées**ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DE DÉFENSE DES DROITS DES PERSONNES RETRAITÉES-ET PRÉRETRAITÉES (AQDR)**

1620, avenue 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 (MEPACQ)**

1600, avenue 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

518, rue Beaubien Est
 Montréal (Québec) H2S 1S5
 Téléphone : 514 272-6060
 Web : www.tcqi.qc.ca • Courriel : info@tcqi.qc.ca

TABLE RÉGIONALE DES ORGANISMES VOLONTAIRES EN ÉDUCATION POPULAIRE (TROVEP)

326, rue Gounod
 Montréal (Québec) H2R 1B3
 Téléphone : 514 527-1112
 Courriel : trovep@cooptel.qc.ca

COUPON D'ADHÉSION AU MAC DE MONTRÉAL

NOM _____

ADRESSE _____

VILLE _____

CODE POSTAL _____

TÉLÉPHONE _____

COURRIEL _____



Je joins à titre de cotisation annuelle un montant de :

- ☐ **5 \$** Sans emploi
☐ **10 \$** Travailleurs et travailleuses
☐ **25 \$** Syndicats et groupes communautaires
☐ _____ \$ Je désire faire un don additionnel

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

114

[illegible]



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 13 h et les mercredi à 19 h.

6839A, rue Drolet (3^e étage)
Montréal (Québec) H2S 2T1
514.271.4099
macmtl@macmtl.qc.ca
www.macmtl.qc.ca

NOS REVENDICATIONS

**UN SEUL CRITÈRE D'ACCESSIBILITÉ
UNIVERSEL DE 350 HEURES**

**UN PLANCHER MINIMUM DE 35 SEMAINES
DE PRESTATIONS**

**UN TAUX DE PRESTATIONS
D'AU MOINS 60 %**

**L'ABOLITION DES EXCLUSIONS DE PLUS
DE 6 SEMAINES**