

La carte routière de l'~~AC~~FE

Comment naviguer
dans le régime d'assurance-chômage



La carte routière de l'~~fi~~^{AC}É

Comment naviguer dans le régime d'assurance-chômage

Nous continuons d'utiliser le mot « assurance-chômage » parce qu'il reflète notre perception du programme – un fonds qui vient en aide aux travailleuses et travailleurs pendant des périodes de chômage temporaire. Depuis le début des années 90, les libéraux fédéraux ont réduit les prestations et l'admissibilité, ce qui a permis l'accumulation d'un énorme surplus. Au lieu d'améliorer la couverture et les prestations des chômeuses et chômeurs canadiens, les libéraux fédéraux ont rebaptisé le programme « assurance-emploi » et ont utilisé le surplus pour atteindre leurs objectifs en matière de réduction du déficit et de baisse d'impôts pour les plus riches du pays. Nous appelons le programme « AC » pour rappeler à qui il doit servir.

Table des matières

Introduction	1
Comme les choses ont changé !	1
Des compressions majeures dans les programmes d'AC	1
Les compressions à l'AC : une manne pour le gouvernement fédéral	2
Suivre les changements	2
Comprendre l'assurance-emploi	4
Les changements sur l'AE en vertu du projet de loi C-2 (mai 2001)	4
Comment demander de l'AC	4
Relevé d'emploi (RE)	5
Délai de carence	5
Gains d'une personne qui reçoit des prestations d'AC	6
Admissibilité aux prestations régulières (licenciement)	6
Nombre d'heures de travail requis pour obtenir l'admissibilité	7
Les personnes qui deviennent (entrants) et redeviennent (rentrants) membres du marché du travail ont plus de difficulté à obtenir l'admissibilité	7
Combien vais-je recevoir ?	7
Supplément familial	8
Calculer le montant de vos prestations d'AC	9
Le diviseur	10
Problème des « petites semaines »	10
Durée de la période de versement des prestations	10
Prestations spéciales d'AC	12
Prestations de maternité, parentales, d'adoption, de maladie et de compassion	12
Nouveautés! Prestations de compassion	12
Changements proposés	13
Clauses possibles de conventions collectives	14
Prestataires de même sexe et prestations spéciales d'AC	14
Prestations de maladie	15
Revenu déduit des prestations spéciales d'AC	15
Régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC)	16
Qu'est-ce qu'un régime de PSC ?	16

Programme de réduction du taux de cotisation de l'assurance-chômage	17
Vous avez un droit d'appel	18
Le processus d'appel formel	18
Conseil arbitral	18
Cour canadienne de l'impôt	19
Juge-arbitre	20
Cour fédérale et Cour suprême du Canada	21
Victoires du SCFP sur le front de l'AC	23
Employées et employés des sociétés aériennes	23
Travailleuses et travailleurs des conseils scolaires employés sur dix mois	23
Cas no 1 – Section locale 3681 du SCFP, Saskatchewan : Jugement Porter	24
Cas no 2 – Sections locales 3550 et 3484 du SCFP, Alberta : appel du SCFP d'un refus du droit aux prestations d'AC	30
Cas no 3 – Section locale 4400 du SCFP, Ontario : les instructeurs des conseils scolaires obtiennent des prestations d'AC	32
L'AC et la discrimination fondée sur le sexe : l'affaire Lesiuk, contestation fondée sur la Charte	34
Formation et autres aides à l'obtention d'un emploi	36
Prestation actives de réemploi	36
Pénalités relatives à l'AC	38
Pénalités pour fraude à l'égard de l'AC	38
Que se produit-il en cas de poursuite ?	39
Le Service d'enquête et contrôle	39
Enquête et contrôle communique avec moi. Que faire ?	40
Que se passe-t-il dans les cas de trop-payé ?	40
Questions fréquemment posées au sujet de l'AC	41
Peut-on me refuser le droit aux prestations même si j'ai effectué le nombre de semaines de travail requis ?	41
Comment démontrer l'existence de « motifs valables » ?	41
Puis-je recevoir des prestations si je participe à un programme de travail partagé ?	42
Puis-je recevoir des prestations si je suis mêlé à un conflit de travail ?	42
Que se produit-il en cas de suspension ?	42

Que se produit-il si je prends un congé ?	42
Puis-je être pénalisé à partir du moment où je commence à recevoir des prestations ?	43
Est-ce que je peux perdre le droit aux prestations d'AC ?	43
Des choses que l'on ne vous dit pas	44
Quelques conseils sur les visites au Centre de Ressources humaines du Canada	45
Ressources	46
Information que votre section locale du SCFP peut fournir	46
Centres d'aide aux personnes en chômage	47
Autres ressources communautaires	47
Conclusion	48
Annexes	
Annexe A – Définition des gains pertinents	49
Annexe B – Exemples de clauses de convention collectives sur les prestations supplémentaires de chômage	51
Annexe C – Exemples de clauses de convention collectives sur le programmes de réduction du taux de cotisation de l'assurance-chômage	53
Annexe D – Membres du SCFP faisant partie des conseils arbitraux	55
Annexe E – Questionnaire de DRHC sur les emplois dans l'enseignement	56
Annexe F – Exemples pour « motifs valables »	59
Annexe G – Ce que devrait être l'assurance-chômage selon le mouvement syndical	60
Annexe H – Centre d'aide aux chômeuses et aux chômeurs	64
Tableau 1 : Normes d'admissibilité	7
Tableau 2 : Prestation hebdomadaire moyenne d'assurance-emploi (1997-2001)	8
Tableau 3 : Le diviseur	9
Tableau 4 : Formule de calcul de la prestation	9
Tableau 5 : Nombre de semaines de droit aux prestations	11
Figure 1 : Le processus d'appel	22
Glossaire	68

Introduction

Comme les choses ont changé !

Les changements incorporés au nouveau programme d'assurance emploi font suite à plus d'une décennie de compressions, qui avaient déjà considérablement réduit la protection offerte. Lors de l'élection du premier gouvernement Chrétien, en octobre 1993, les deux tiers des Canadiennes et des Canadiens sans travail avaient droit à l'assurance-chômage. En décembre 2001, c'était l'inverse, car environ les deux tiers des canadiennes et des canadiens au chômage n'avaient pas droit aux prestations d'assurance-chômage. On a aussi enregistré un recul substantiel du nombre de demandes de prestations régulières et des montants versés par la suite. Entre 1998 et l'an 2000, le nombre de demandes de prestations a régressé de 8,5 %, passant de 1,5 million à 1,36 million. Pendant la même période, le montant versé en prestations régulières a diminué de pas moins de 9,4 %, pour se chiffrer à 7 milliards de dollars.

Tous les membres du SCFP sont touchés par ces changements, particulièrement celles et ceux qui occupent des emplois à temps partiel et saisonniers, en grande partie des femmes. La façon dont la politique d'assurance-chômage est interprétée et appliquée par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a des répercussions négatives sur les membres du SCFP, particulièrement ceux qui travaillent pour les conseils scolaires et font partie du personnel de l'enseignement post-secondaire; nombre de ces personnes sont des femmes.

Des compressions majeures dans le programme d'AC

Il n'y a pas si longtemps, la personne qui perdait son emploi était à peu près assurée de recevoir des prestations d'assurance-chômage. En moins d'une décennie, la protection du revenu des Canadiennes et des Canadiens en chômage a fondu et les modifications à la nouvelle *Loi sur l'assurance-emploi* (AE) a réduit la protection encore davantage. En 1990, la grande majorité des travailleuses et des travailleurs en chômage (87 %) avait droit aux prestations d'assurance-chômage. Les compressions successives au système d'AC/AE pendant la décennie 1990 avaient réduit le nombre de personnes admissibles à 67 % dès 1993. En 1997, seulement 43 % des personnes en chômage avaient droit aux prestations. À l'heure actuelle, cette proportion est tombée à environ une personne sur trois a droit aux prestations d'AC.

Les compressions à l'AC : une manne pour le gouvernement fédéral

Vidant le programme d'AC de sa substance sans pour autant réduire le chômage, le gouvernement fédéral a obtenu une source de revenu importante. Étant donné que les prestations et le nombre de personnes admissibles ont diminué, les montants versés ont chuté considérablement. Le surplus qui en a résulté s'est gonflé de façon spectaculaire au cours des dernières années. Le gouvernement ajoute ce surplus à ses recettes générales. En 1994-1995, le surplus de l'AC s'élevait à 4 milliards de dollars. On prévoit qu'en 2003 le surplus de l'AC accumulé depuis 1995 atteindra un sommet de 50 milliards de dollars. Le gouvernement fédéral a utilisé ces énormes surplus pour atteindre ses objectifs de réduction du déficit au lieu de rétablir la protection du revenu des Canadiennes et des Canadiens sans emploi. Pire encore, les libéraux fédéraux en ont profité pour réduire l'impôt sur le revenu des bien nantis.

Suivre les changements

Il ne faut pas oublier que le gouvernement fédéral a le pouvoir de modifier de manière significative le système d'AC en adoptant de nouveaux règlements. Pour cette raison, vous-même et votre section locale devez vous tenir au fait de tout nouveau changement touchant votre demande d'AC. En créant un comité de suivi de ces changements pour les membres qui seront mis à pied ou qui sont en chômage, votre section locale peut fournir une aide concrète en période de grande incertitude. Le service de recherche du SCFP continuera aussi à faire le suivi des modifications au programme d'AC. Prenez connaissance des changements au site Web (scfp.ca).

Pour avoir les détails au sujet des modifications à la Loi sur l'assurance-chômage, communiquez avec le Centre de ressources humaines du Canada (CRHC) de votre localité. Pour des suggestions sur la façon d'entrer en contact avec ces centres, consultez la section Ressources du présent guide. Parlez à votre conseillère ou conseiller syndical national du SCFP ou à une ou un conseiller en recherche concernant les implications des changements de l'AC sur les membres du SCFP.

À cause de tous ces changements, il est encore plus important que vous connaissiez vos droits. Puisque le présent texte est un guide pratique sur le système d'AC, il n'expose pas de façon détaillée les changements récents. Cependant, il souligne les effets de règles précises sur les membres du SCFP. Pour avoir accès à une analyse plus détaillée des changements, consultez les publications suivantes du SCFP :

condition des personnes handicapées sur le projet de loi C-2, Loi modifiant la Loi sur l'assurance-emploi et le Règlement sur l'assurance-emploi (pêche) (14 mars 2001).

Fiche d'information sur les répercussions du budget fédéral de 2001 sur l'assurance-chômage (novembre 2001).

Mémoire présenté au Comité permanent du développement des ressources humaines sur les changements proposés à l'assurance-chômage (28 mars 1996).

Voir aussi les publications suivantes du CTC :

Mémoire du Congrès du travail du Canada au Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées (19 février 2002).

Mémoire présenté au Comité permanent de la Chambre des communes sur le développement des ressources humaines concernant le projet de loi C-2, Loi modifiant la Loi sur l'assurance-emploi (1er mars 2001).

Dossier documentaire du CTC : analyse du projet de loi C-12, Loi sur l'assurance-emploi (1996)

Vous pourriez aussi consulter un nouveau guide sur l'assurance-chômage publié par le Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada (SEIU, à paraître). Si vous voulez en savoir plus sur une vision syndicale d'un programme d'assurance-chômage vraiment au service des Canadiennes et des Canadiens, reportez-vous à l'**annexe G** du présent guide.

Si vous voulez obtenir une copie de ces mémoires ou des renseignements supplémentaires sur l'assurance-chômage, veuillez communiquer avec nous à l'adresse ci-dessous :

Service de la recherche du SFCP
21, rue Florence
Ottawa (Ontario)
K2P 0W6
Courriel :research@cupe.ca

Comprendre l'assurance-chômage

Les changements sur l'AE en vertu du projet de loi C-2 (mai 2001)

En 2001, le gouvernement fédéral a apporté à la *Loi sur l'assurance-emploi* des changements importants que vous devez connaître. En voici un résumé :

■ Élimination de la règle de l'intensité :

La règle de l'intensité pénalisait celles et ceux des prestataires qui demandaient régulièrement de l'AC (p. ex. travailleuses et travailleurs à temps partiel et saisonniers) en réduisant le taux de leurs prestations. Maintenant, TOUS les prestataires reçoivent 55 % du maximum de la rémunération assurable. Le gouvernement fédéral a admis que la règle de l'intensité est inefficace et qu'elle a un caractère punitif.

■ Modification des règles sur le remboursement des prestations (disposition de récupération) :

La disposition sur le remboursement de prestations a pour but d'empêcher les personnes à revenu élevé de percevoir à plusieurs reprises des prestations régulières d'AC. Cette disposition entre en vigueur lorsque le revenu net dépasse 48 750 \$ (en hausse comparativement à 39 000 \$ auparavant). Le pourcentage maximum de remboursement est de 30 %. Les personnes effectuant pour la première fois une demande de prestations régulières ou de prestations aux pêcheurs sont maintenant exemptées de la disposition sur le remboursement de prestations.

■ Modifications aux prestations spéciales :

Plusieurs changements importants ont été apportés aux prestations spéciales d'AC, incluant les prestations de maternité, les prestations parentales et les prestations de maladie. Pour obtenir des détails à ce sujet, consultez la section B du présent guide intitulée « Prestations spéciales d'AC ».

Comment demander de l'AC

Vous devez faire votre demande d'AC dès que vous êtes en chômage. En effet, si vous retardez votre demande, vous retardez aussi le paiement des prestations. Un très long délai pourrait vous enlever le droit aux prestations. Par exemple, si vous faites une demande de prestations régulières d'AC, vous devez le faire au maximum quatre semaines suivant le dernier jour de travail. Si vous demandez des prestations spéciales (de maternité, parentales ou de maladie), vous devez déposer votre demande le plus tôt possible après avoir cessé de travailler.

Pour faire la demande, vous devez remplir un formulaire de demande que vous pouvez vous procurer au Centre de ressources humaines du Canada (CRHC) le plus près de chez vous, que l'on appelait autrefois les Centres d'emploi du Canada.

De nombreux CRHC sont dotés de terminaux sur lesquels vous pouvez entrer votre demande. Si vous avez besoin de plus de temps ou d'aide, vous avez le droit d'utiliser un formulaire papier que vous pouvez remplir chez vous. Vous pouvez aussi faire votre demande d'AC sur Internet au site Web suivant de CRHC : www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/dem-app/2.1_e.shtml

Relevé d'emploi (RE)

Votre employeur doit émettre un **relevé d'emploi (RE)** dans les cinq jours de votre dernier jour de travail. Vous devez remettre ce formulaire au CRHC dès que vous le recevez. Assurez-vous qu'il n'y a pas d'erreurs dans le RE et conservez-en une photocopie pour vos dossiers.

Vous devez savoir qu'il est possible de faire une demande d'AC avant de recevoir votre relevé d'emploi. Si vous n'obtenez pas à temps votre RE, le traitement de votre demande pourrait être retardé.

Vous devez aviser votre CRHC si votre employeur ne vous remet pas à temps votre RE. Cependant, même si vous le ne recevez pas à temps, n'oubliez pas que votre demande de prestations peut quand même être traitée.

Délai de carence

Après avoir perdu votre emploi, vous devez attendre une période de DEUX SEMAINES avant que les prestations soient versées; c'est une période d'attente appelée « délai de carence ». Vous ne recevrez aucune prestation pendant cette période.

Le délai de carence de deux semaines s'applique aux prestations régulières et aux prestations de maternité, parentales et de maladie. Les prestations sont payables au début de la troisième semaine d'une demande d'assurance-chômage. Mais les fonds eux-mêmes sont versés pendant la quatrième semaine.

Il n'y a PAS de délai de carence lorsqu'une demande existante est renouvelée si la période d'attente a déjà été effectuée. Les prestations sont alors payées à partir de la première semaine d'admissibilité. Dans le cas des **prestations parentales**, un seul délai de carence s'applique et les prestations doivent être partagées entre les deux parents.

Gains d'une personne qui reçoit des prestations d'AC

Toutes les sommes gagnées pendant la période d'attente sont déduites des trois premières semaines de la demande. Après le délai de carence, tous les gains supérieurs à 50 \$ ou à 25 % du taux de prestations hebdomadaire (soit le plus élevé des deux) sont déduits. Tous les gains doivent être inscrits sur les cartes de déclaration. Voir l'**annexe A**, Définition des gains pertinents.

Admissibilité aux prestations régulières (licenciement)

Si vous demandez des prestations d'AC parce que vous avez perdu votre emploi, vous devez aussi demander des prestations régulières (aussi appelées prestations de licenciement). Les prestations régulières d'AC sont offertes aux personnes qui ont perdu leur emploi sans avoir commis de faute; par exemple, à cause d'une pénurie de travail, d'un emploi à caractère saisonnier et d'un licenciement massif.

À une certaine époque, il était possible de recevoir des prestations d'AC pour un départ volontaire, mais ce n'est plus le cas. À l'heure actuelle, si vous quittez volontairement votre emploi sans « motif valable », vous ne serez pas admissible aux prestations d'AC. Voir l'**annexe F**, Exemples de « motifs valables ».

Pour avoir droit aux prestations régulières, vous devez avoir effectué un nombre d'heures minimum dans un **emploi assurable** au cours des 52 semaines précédentes ou depuis le début de votre dernière demande de prestations d'AC. De plus, vous devez avoir subi un **arrêt de rémunération** pendant la période.

- **Emploi assurable** : comprend presque tous les emplois où il y a une relation employeur-employé. Si des cotisations d'AC étaient déduites du chèque de paie, vous pouvez être assuré(e) que vous répondez à cette condition. Les seules exceptions sont les travailleuses et travailleurs indépendants, autres que les pêcheurs, et les personnes qui travaillent pour un membre de la famille immédiate.
- **Arrêt de rémunération** : cela signifie que vous êtes sans travail et sans salaire pendant sept jours consécutifs. La rémunération comprend non seulement les salaires, mais aussi les indemnités de départ, les prestations de retraite et les autres paiements (**voir annexe A**).

N'oubliez pas que vous devez faire votre demande immédiatement si vous savez que vous serez sans travail pendant sept jours ou plus.

Tableau 1 : Normes d'admissibilité

Taux de chômage régional	Nombres d'heures d'emploi assurables requis au cours des 52 semaines précédentes	
6 % et moins	700 – 734	heures
6,1 % - 7 %	665 – 699	heures
7,1 % - 8 %	630 – 664	heures
8,1 % - 9 %	595 – 629	heures
9,1 % - 10 %	560 – 594	heures
10,1 % - 11 %	525 – 559	heures
11,1 % - 12 %	490 – 524	heures
12,1 % - 13 %	455 – 489	heures
Plus de 13 %	420 – 454	heures

Nombre d'heures de travail requis pour obtenir l'admissibilité

Le nombre d'heures de travail dont on a besoin pour être admissible aux prestations d'AC varie selon le taux de chômage dans la région.

La plupart des gens ont besoin de 420 à 734 heures d'emploi assurable au cours des 52 semaines précédentes.

(Voir le tableau 1 : Normes d'admissibilité)

Les personnes qui deviennent (entrants) et redeviennent (retrants) au marché du travail ont plus de difficulté à obtenir l'admissibilité

Les retrants sont les personnes qui reviennent sur le marché du travail après une absence d'au moins deux ans. Les entrants sont les personnes qui deviennent membres du marché du travail pour la première fois. Pour avoir droit aux prestations régulières d'AC, les retrants et les entrants ont besoin de 910 heures d'emploi assurable au cours des 52 semaines précédentes.

Cette règle est discriminatoire à l'endroit des femmes, des jeunes et des nouveaux immigrants, qui sont plus susceptibles de s'être retrouvés hors du marché du travail pendant de longues périodes. Le SCFP soutient que l'ensemble des travailleuses et des travailleurs doivent être soumis aux mêmes règles.

Combien vais-je recevoir?

La plupart des prestataires reçoivent le taux de prestations de base de 55 % de leur rémunération assurable moyenne. Le paiement maximum est de 413 \$ par semaine avant impôts. Le taux de prestations diminue sans cesse depuis 1971, année où il s'établissait aux deux tiers de la rémunération moyenne. Les personnes à faible revenu (qui gagnent moins de 25 921 \$ par année) et qui ont des enfants à charge peuvent recevoir jusqu'à 80 % de la rémunération.

Tableau 2 : Prestation hebdomadaire moyenne d'assurance-emploi (1997-2001)

	1997	1998	1999	2000	2001
Toutes les prestations	\$259.59	\$257.27	\$259.52	\$268.72	\$279.89
Régulières	\$249.72	\$255.30	\$261.08	\$265.15	\$279.36
Maternité	\$272.42	\$274.35	\$279.79	\$285.30	\$290.05
Adoption	\$335.75	\$343.23	\$351.33	\$351.96	\$351.43
Maladie	\$232.73	\$236.40	\$241.65	\$247.53	\$253.49
Pêche	\$365.63	\$363.01	\$362.79	\$366.79	\$399.65
Travail partagé	\$86.25	\$94.18	\$94.79	\$89.15	\$91.76

Source : Statistique Canada, CANSIM II, tableau 276-0016.

Source: Site Internet de Statistique Canada www.statcan.ca/francais/Pgdb/labor17_f.htm

L'information provenant de Statistique Canada est utilisée avec la permission de cette dernière. Il est interdit aux utilisateurs de copier les données et de les rediffuser, sous leur forme originale ou dans une forme modifiée, à des fins commerciales sans l'autorisation expresse de Statistique Canada. On peut obtenir des renseignements sur le vaste éventail de données accessible de Statistique Canada auprès de ses bureaux régionaux, à son site www.statcan.ca/ et en composant le numéro sans frais 1-800-263-1136.

Supplément familial

Le supplément familial est offert aux familles à faible revenu qui reçoivent la prestation fiscale pour enfants à l'égard d'un enfant ou de plusieurs enfants à charge. Grâce au supplément familial, votre taux de prestations peut atteindre 80 % de la rémunération (le maximum permis) si votre revenu familial est inférieur à 25 921 \$. Le supplément familial s'ajoute aux prestations régulières selon le nombre d'enfants dans la famille.

Pour être admissible au plein montant du supplément familial, vous devez avoir au moins un enfant à charge et un revenu familial net d'au plus 25 921 \$. Seul un conjoint de la famille peut recevoir le supplément familial en même temps.

Les familles dont le revenu net est inférieur à 25 921 \$ obtiennent le plein montant du supplément familial, soit l'équivalent hebdomadaire du montant mensuel de la prestation fiscale pour enfants. Pour chaque tranche de 100 \$ au-dessus de 25 921 \$, votre supplément familial est réduit de 2 %.

Vous n'avez pas à faire la demande du supplément familial. En effet, il doit être ajouté automatiquement à vos prestations d'AC en fonction du montant de la prestation fiscale pour enfants que vous recevez. Pour recevoir la prestation fiscale pour enfants, vous devez produire une déclaration d'impôts sur le revenu. Communiquez avec l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) au numéro 1-800-959-2221 ou téléchargez un formulaire de demande au site Web de l'ADRC, www.ccra.gc.ca/benefits

Calculer le montant de vos prestations d'AC

Le montant de vos prestations d'AC est calculé à partir de toute la rémunération que vous avez reçue au cours des 26 dernières semaines de travail. Pour trouver l'information dont vous avez besoin pour calculer le montant de vos prestations d'AC, examinez vos talons de chèques de paye, vos feuillets T-4 ou votre relevé d'emploi (RE). Voici comment faire :

1. Calculez la rémunération totale reçue au cours de vos 26 dernières semaines de travail.
2. Déterminez le nombre de semaines travaillées au cours de vos 26 dernières semaines d'emploi.
3. Déterminez votre rémunération assurable moyenne hebdomadaire. Pour ce faire, vous divisez votre rémunération totale au cours des 26 dernières semaines de travail par le plus grand des montants suivants :

■ Nombre de semaines travaillées au cours des 26 dernières semaines ou

■ Le diviseur minimum (**voir le tableau 3 : Le diviseur**).

4. En multipliant le résultat par 55 %, on obtient le montant des prestations hebdomadaires. Comme nous l'avons déjà précisé, le paiement maximum est de 413 \$ par semaine, avant impôts. Le tableau 4 : Formule de calcul de la prestation, montre de quelle façon calculer le montant de vos prestations.

Tableau 3 : Le diviseur

Taux régional de chômage	Diviseur
0 % to 6 %	22
6,1 % to 7 %	21
7,1 % to 8 %	20
8,1 % to 9 %	19
9,1 % to 10 %	18
10,1 % to 11 %	17
11,1 % to 12 %	16
12,1 % to 13 %	15

Tableau 4 : Formule de calcul de la prestation

Rémunération assurable moyenne

= Rémunération totale au cours des
26 dernières semaines

Nombre de semaines travaillées au cours des
26 dernières semaines ou le diviseur (voir tableau)
pour votre région (le plus grand des deux)

Prestation hebdomadaire

= Rémunération assurable moyenne multipliée par
taux de prestations (habituellement 55 %)

Le diviseur

La règle du diviseur a été adoptée lors de la mise en œuvre des changements massifs au programme d'AC en 1997. Elle est utilisée pour calculer le montant de vos prestations hebdomadaires. Dans le cadre de l'AE, seule la rémunération des 26 dernières semaines de travail est prise en compte dans le calcul des prestations. La rémunération des 26 premières semaines de la période de référence de 52 semaines n'est pas prise en compte dans le calcul de votre prestation.

Le montant hebdomadaire des prestations est obtenu en divisant la rémunération des 26 dernières semaines par un diviseur minimal ou les semaines réelles travaillées si leur nombre est supérieur au diviseur (**voir le tableau 3**). Cette pratique pénalise les personnes qui n'ont pas travaillé de façon continue au cours des 26 dernières semaines. Si votre travail a été interrompu, votre prestation hebdomadaire sera inférieure à celle d'une personne qui a travaillé sans interruption.

Problème des « petites semaines »

La règle du diviseur pénalise les personnes qui gagnent de petits montants pendant quelques unes des semaines utilisées pour calculer le montant des prestations. La règle nuit particulièrement aux personnes occupant un emploi à temps partiel et un emploi saisonnier (nombre d'entre elles sont des femmes). Le montant de votre prestation d'AC est déterminé, en partie, par le montant total de la rémunération des 26 semaines précédant le dépôt de votre demande d'AC. Même les semaines au cours desquelles vous avez gagné moins de 150 \$ peuvent être comptées.

L'incorporation aux calculs de ces « petites semaines » entraîne une baisse des prestations d'AC. Au lieu de modifier la règle du diviseur, le gouvernement autorise les prestataires à exclure ces soi-disant « petites semaines » du calcul des prestations. Ces « petites semaines » sont déclarées sur un questionnaire que vous pouvez remplir au moment où vous faites une demande de prestations régulières ou de prestations spéciales d'AC. Assurez-vous de demander à votre agent d'AC si vous avez droit à l'exclusion des « petites semaines » du calcul de vos prestations.

Durée de la période de versement des prestations

Vous pouvez recevoir des prestations régulières d'AC pendant **14 semaines à 45 semaines**. Dans l'ancien système, le nombre maximum était de 50 semaines. Le nombre de semaines pendant lesquelles vous avez droit aux versements des prestations s'établit selon deux facteurs :

- le taux de chômage dans votre région, et
- la durée pendant laquelle vous avez travaillé au cours des 52 dernières semaines ou depuis votre dernière demande, soit la plus courte de ces périodes.

Le tableau 5 montre le nombre de semaines pendant lesquelles est accordé le droit aux prestations, selon divers taux de chômage. Plus la personne a travaillé longtemps, plus le taux de chômage est élevé, plus elle peut recevoir longtemps des prestations d'AC.

Tableau 5 : Nombre de semaines de droit aux prestations

Nombre d'heures	6 % et moins	Entre 6 % et 7 %	Entre 7 % et 8 %	Entre 8 % et 9 %	Entre 9 % et 10 %	Entre 10 % et 11 %	Entre 11 % et 12 %	Entre 12 % et 13 %	Entre 13 % et 14 %	Entre 14 % et 15 %	Entre 15 % et 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
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	46
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

Prestations spéciales d'AC

Prestations de maternité, parentales, d'adoption, de maladie et de compassion

Les prestations spéciales d'AC comprennent les prestations de maternité, parentales, d'adoption, de maladie et de compassion :

- les mères biologiques et les mères porteuses ont droit à des **prestations de maternité d'AC** pour la période qui s'écoule entre la 8^{ème} semaine de la date prévue de l'accouchement et la 17^{ème} semaine après la naissance de l'enfant; la femme doit fournir la preuve qu'elle est enceinte ou qu'elle a donné naissance à un enfant
- les parents biologiques et adoptifs ont droit aux **prestations parentales d'AC**
- les personnes que la maladie, une blessure ou une mise en quarantaine empêche de travailler ont droit aux **prestations de maladie d'AC**
- à compter du 4 janvier 2004, les travailleuses et les travailleurs auront droit à un congé de six semaines pour s'occuper d'un membre de la famille gravement malade.

Nouveauté! Prestations de compassion

Le budget fédéral de 2003 a établi un nouveau programme qui sera offert par l'intermédiaire de l'assurance-emploi. En effet, à compter du 4 janvier 2004, les travailleuses et les travailleurs auront droit à un congé de compassion de six semaines pour s'occuper d'un membre de leur famille gravement malade, y compris les personnes vivant à l'extérieur du Canada. Voici les conditions pour être admissible à ce type de prestations :

- avoir travaillé 600 heures au cours des 52 dernières semaines
- produire un certificat médical démontrant que le membre de la famille malade « risque de mourir à l'intérieur de 6 mois » et qu'il a besoin qu'un ou plusieurs membres de la famille apportent un soutien psychologique, prennent des dispositions pour que quelqu'un d'autre prodigue des soins ou fournissent directement des soins.

Deux ou plusieurs membres de la famille qui répondent aux exigences peuvent se partager la prestation de compassion. Cependant, le congé total demeure à six semaines (plus un délai de carence de deux semaines).

Les travailleuses et les travailleurs auront droit à un complément de leur employeur, comme c'est le cas pour d'autres congés spéciaux (p. ex. congé de maternité). Pour plus de renseignements, allez au site http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/menu/faq/faq_prestations_compassion.shtml et lisez le numéro d'automne de Pourparlers (le bulletin de négociation du SCFP) et rendez-vous à notre site Web : scfp.ca.

L'exigence d'admissibilité, fixée à 600 heures pour les prestations spéciales d'AC constitue un défaut majeur. En effet, compte tenu de l'augmentation du travail à temps-partiel et du travail temporaire (quelque 30 % des membres du SCFP travaillent à temps partiel), la majorité des femmes n'ont pas droit aux prestations de maternité et aux prestations parentales. En fait, plus de pères que de mères biologiques ont droit aux prestations parentales.

Changements proposés

Le gouvernement fédéral propose deux autres modifications aux prestations spéciales d'AC. La première des ces modifications accorderait **plus de marge de manœuvre aux parents d'enfants hospitalisés**. À l'heure actuelle, les prestations parentales doivent être demandées moins d'un an (52 semaines) après la naissance ou l'adoption d'un enfant, ce qui présente un problème pour les parents dont l'enfant (biologique ou adopté) est à l'hôpital. Ces parents ne peuvent toucher toutes leurs prestations parentales s'ils ont choisi de faire leur demande dès que l'enfant a obtenu son congé de l'hôpital. Pour régler ce problème particulier, le gouvernement fédéral propose d'autoriser les parents d'enfant hospitalisé à prolonger jusqu'à un maximum de 104 semaines la période pendant laquelle ils peuvent demander des prestations parentales.

La seconde des modifications proposées accorderait le plein accès aux prestations spéciales aux mères qui demandent des prestations de maladie avant ou après leur demande de prestations de maternité. À l'heure actuelle, on peut recevoir une combinaison de prestations de maternité, parentales et de maladie jusqu'à concurrence d'un maximum de 50 semaines. Les prestataires peuvent recevoir des prestations de maternité pendant 15 semaines, des prestations parentales pendant 35 semaines et des prestations de maladie pendant 15 semaines, pour un total de 65 semaines, mais le maximum combiné est limité à 50 semaines. Le gouvernement fédéral propose de faire passer de 50 à 65 semaines la période maximale pendant laquelle les femmes qui reçoivent des prestations de maternité/parentales peuvent aussi recevoir des prestations de maladie de l'AC.

Le gouvernement fédéral a apporté un certain nombre de changements importants aux prestations spéciales d'AC que vous devriez savoir. Le changement le plus important prolonge jusqu'à 35 semaines la période maximale de versement de prestations parentales. Ces changements importants, et d'autres aussi, sont exposés ci-dessous :

- 35 semaines de prestations parentales pour les parents biologiques et adoptifs (au lieu de 10 semaines précédemment). Les 35 semaines de prestations peuvent être attribuées à un seul des parents ou partagées entre les deux. Lorsque les parents partagent les prestations parentales, il n'y a pas de délai de carence pour le second parent (auparavant, chaque parent devait subir un délai de carence de deux semaines).

Clauses possibles de conventions collectives

- En ce qui concerne le congé de compassion, l'employeur fournira un paiement égal à 97 % de la rémunération de base au cours des deux (2) semaines de délai de carence de l'AE, de même que la différence entre les paiements reçus de l'AE et 97 % de la rémunération normale, à taux régulier, de l'employé(e) pendant six (6) semaines. Au cours du congé, l'employé(e) continuera à accumuler les droits d'ancienneté et il/elle ne perdra pas d'avantages sociaux.
- Les mères biologiques ont droit à un congé pouvant atteindre 52 semaines ou un an au total (y compris les 2 semaines du délai de carence, les 15 semaines de prestations de maternité et les 35 semaines de prestations parentales).
- Les travailleuses et les travailleurs doivent effectuer 600 heures de travail au cours des 52 dernières semaines pour avoir droit aux prestations de maternité, parentales et de maladie (l'exigence antérieure était de 700 heures). Les prestations ne sont **pas** versées pendant le délai de carence de 2 semaines.
- Les prestations représentent 55 % de la rémunération antérieure, jusqu'à concurrence de 413 \$ par semaine. Vous pouvez aussi avoir droit au supplément familial si votre revenu familial annuel est inférieur à 25 921 \$.
- Les parents peuvent maintenant travailler tout en recevant des **prestations parentales**. Ils peuvent gagner 50 \$ ou jusqu'à concurrence de 25 % de leurs prestations hebdomadaires (soit le montant le plus élevé). Cependant, la personne qui travaille tout en recevant des **prestations de maternité** verra toute sa rémunération déduite des prestations.
- Peu importe votre revenu, vous n'aurez plus à rembourser les prestations de maternité, parentales et de maladie au moment de la déclaration de l'impôt sur le revenu.
- En vertu des anciennes règles, les personnes hors du marché du travail qui élevaient leur famille pendant un an ou plus avaient besoin de 910 heures de travail pour être admissibles aux prestations. À l'heure actuelle, les parents qui retournent sur le marché du travail doivent travailler le nombre d'heures minimum selon le taux régional de chômage à l'endroit où ils vivent. Cela signifie que les parents qui retournent sur le marché du travail sont maintenant considérés comme des prestataires ordinaires et qu'ils ont besoin de 420 à 700 heures de travail au cours des 52 semaines précédentes pour être admissibles à l'AC.

Prestataires de même sexe et prestations spéciales d'AC

En vertu des lois fédérales et dans la plupart des provinces, les partenaires de même sexe ont les mêmes droits que les autres travailleuses et travailleurs aux prestations spéciales d'AC, qu'il s'agisse des prestations de maternité, parentales, d'adoption ou de maladie. Pour plus de renseignements, prenez connaissance des dispositions sur les droits de la personne et les normes du travail en vigueur dans votre province.

Prestations de maladie

Pour avoir droit aux prestations de maladie d'AC, vous devez :

1. être incapable d'effectuer tout travail que ce soit, et
2. produire un certificat médical précisant la période pendant laquelle vous serez incapable de travailler à cause d'une maladie.

Pour avoir droit aux prestations de maladie de l'AC, vous devez maintenant avoir accumulé 600 heures de travail (l'exigence antérieure était de 700 heures). Cependant, si vous recevez déjà des prestations d'AC pour des raisons autres que la maladie et que vous devenez malade pendant la période de prestations, vous pouvez être admissible avec moins de 600 heures. Vous pouvez recevoir des prestations de maladie jusqu'à concurrence de 15 semaines, mais elles peuvent être combinées à d'autres prestations spéciales, ce qui permettrait de prolonger la période de prestations.

Revenu déduit des prestations spéciales d'AC

Un certain nombre de sources de revenu peuvent réduire votre droit à des prestations spéciales d'AC. Le revenu provenant de l'une des sources suivantes sera déduit à 100 % de vos prestations :

- revenus tirés de salaires et de commissions,
- prestations d'une commission des accidents du travail,
- prestations d'un régime collectif d'assurance maladie,
- indemnités de salaire perdu par suite d'un accident,
- revenu de retraite (c'est-à-dire régime de retraite de l'employeur, régime de retraite de l'armée ou de la police, régime de retraite du Canada ou du Québec, régime de retraite provincial).

Exception : Dans le cas des prestations parentales uniquement, vous pouvez gagner 50 \$ ou 25 % de vos prestations hebdomadaires, soit le plus grand des deux montants.

Le revenu provenant des sources suivantes n'aura pas d'effet sur vos prestations spéciales d'AC :

- pension d'invalidité,
- indemnités par suite d'un accident de travail dans le cadre d'un **règlement définitif**,
- prestations d'un régime privé complémentaire d'assurance-maladie approuvé par DRHC,
- prestations supplémentaires de l'employeur complétant les prestations de maternité ou parentales,
- prestations d'une assurance-salaire privée en cas de maladie ou d'invalidité,
- augmentation rétroactive de salaire.

Régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC)

Qu'est-ce qu'un régime de PSC?

Les régimes de PSC sont négociés entre les syndicats et les employeurs dans le but de compléter les prestations que reçoivent les travailleuses et les travailleurs en congé de maternité et (ou) en congé parental. La *Loi sur l'assurance-chômage* prévoit des prestations de maternité (35 semaines) et des prestations parentales (15 semaines) à un taux maximum de 55 % des gains provenant d'un emploi jusqu'à concurrence de 413 \$ par semaine. Il y a un délai de carence de deux semaines et, pendant cette période, aucune prestation n'est payable.

Vous devez savoir que vos années de service et vos avantages sociaux sont protégés pendant la durée d'un congé de maternité/parental. Dès votre retour au travail, l'employeur est légalement obligé de vous redonner votre ancien poste ou de vous offrir un poste comparable.

Les régimes de PSC sont négociés afin de compléter les prestations de maternité/parentales et fournissent souvent des prestations pendant le délai de carence de 2 semaines. Les régimes de PSC peuvent fournir un certain pourcentage du salaire pendant le délai de carence de 2 semaines, suivi d'un complément aux prestations d'AC pendant la durée du congé de maternité/parental. Les prestations oscillent habituellement de 93 % à 97 % des gains tirés d'un emploi pendant le délai de carence de 2 semaines et de congé de maternité/parental. Cependant, une section locale du SCFP (1302, Université Queen's à Kingston) a réussi à négocier des prestations supplémentaires de 100 % pour les congés de maternité, d'adoption et parentaux.

Les cotisations d'AE ne sont **pas** déduites du montant de la prestation supplémentaire négociée avec l'employeur. **Cependant, le montant de votre prestation supplémentaire peut être déduit de vos prestations d'AC** si les deux conditions suivantes ne sont pas respectées :

1. le total de votre prestation supplémentaire et de votre prestation hebdomadaire d'AC est inférieure à votre rémunération hebdomadaire brute habituelle, et
2. votre prestation supplémentaire n'est pas utilisée pour réduire les jours de maladie en réserve, des crédits de jours de vacances ou une indemnité de départ.

Les sections locales du SCFP, et d'autres syndicats, ont réussi à négocier des régimes de PSC prévoyant des prestations supplémentaires au-delà du taux de prestations de 55 % fourni dans le cadre de l'AC. **L'annexe B** présente des exemples de clauses de régimes de PSC figurant dans des conventions collectives.

Programme de réduction du taux de cotisation de l'assurance-chômage

Saviez-vous que vous pouviez obtenir une réduction du montant de vos cotisations d'AC? Vous pourriez en profiter si vous êtes protégé par un régime d'assurance- invalidité de courte durée, tels qu'un régime d'indemnité hebdomadaire ou un régime de congés de maladie payés cumulatifs. Mais c'est à votre employeur qu'il revient de demander le rabais par l'intermédiaire du Programme de réduction du taux de cotisation de l'assurance-chômage.

Le système d'AC offre des prestations de maladie aux personnes qui ne peuvent pas travailler par suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine. Certaines employeurs offrent aux travailleuses et travailleurs aussi des mesures de protection semblables, par exemple sous la forme de programmes d'assurance- invalidité de courte durée. Puisque les programmes d'assurance-invalidité de courte durée réduisent le recours à l'AC, les employeurs et employé(e)s peuvent être admissibles à une réduction du taux de cotisation de l'AC.

À l'heure actuelle, les employeurs paient des cotisations d'AC sept heures sur douze et, les travailleuses et les travailleurs, cinq heures sur douze. Les employeurs qui participent au Programme de réduction du taux de cotisation de l'assurance-chômage **sont obligés** de rembourser aux travailleuses et aux travailleurs un montant équivalant à cinq douzièmes des économies réalisées. Cependant, le SCFP est au fait de situations où les employeurs participant au programme ont omis de remettre aux travailleurs leur rabais et ont utilisé cet argent à d'autres fins, par exemple pour organiser des fêtes à Noël. En réaction à ce genre de situation, plusieurs sections locales du SCFP ont réussi à négocier des clauses qui restreignent l'utilisation discrétionnaire par les employeurs de l'argent provenant des rabais accordés aux travailleuses et aux travailleurs. Voir l'**annexe C**.

Pour avoir accès aux rabais de l'AC, votre régime d'invalidité de courte durée de l'employeur doit répondre aux conditions suivantes :

- fournir au minimum 15 semaines de prestations,
- donner un montant de prestations égal ou supérieur à celui qui serait payé en vertu de l'AC,
- verser des prestations dans les 14 jours du début de la maladie ou de la blessure,
- être offert aux travailleuses et travailleurs trois mois après leur embauche,
- fournir aux travailleuses et aux travailleurs une protection 24 heures par jour.

Rappelez-vous que c'est à votre employeur qu'il revient de demander la réduction de taux. Pour plus de renseignements sur le Programme de réduction du taux de cotisation de l'assurance-chômage, rendez-vous au site Web de DRHC (Développement des ressources humaines Canada) à :

http://www.hrdc-drhc.gc.ca/prp-rtc/010_f.shtml

Vous avez un droit d'appel

C'est à DRHC qu'il revient de déterminer qui a droit aux prestations d'AC. Malheureusement, il peut arriver que l'on vous refuse ces prestations d'AC. DRHC peut aussi vous informer que vous devez rembourser des paiements en trop et payer une pénalité. Dans chaque cas, le Ministère vous informera par écrit de sa décision. Vous avez le droit de faire appel de cette décision. Si DRHC décide que vous n'avez pas droit aux prestations d'AC, communiquez le plus rapidement possible avec votre agent d'assurance-emploi et votre conseillère/conseiller syndical du SCFP .

Il est important de savoir que vous êtes autorisé à demander un réexamen de la décision de DRHC avant de déposer un **appel formel**. Le personnel de l'AC effectue le **réexamen**, aussi appelé appel informel. Si vous demandez un réexamen/un appel informel, vous devez mettre par écrit la raison de votre désaccord avec la décision de DRHC. Si vous jugez que la révision est insatisfaisante, vous avez encore le droit d'appeler de cette décision devant un conseil arbitral, la première étape du **processus d'appel formel**.

Le processus d'appel formel

Le processus d'appel comprend quatre paliers (**voir la figure 1**) :

- Conseil arbitral et(ou) Cour canadienne de l'impôt.
- Juge-arbitre.
- Cour d'appel fédérale.
- Cour suprême du Canada

Conseil arbitral

Le premier palier d'appel est composé du conseil arbitral. Les membres du conseil arbitral ne sont pas à l'emploi de DRHC. On y retrouve des représentantes et des représentants des syndicats et des employeurs (**voir l'annexe D**). Le Commissaire représentant les travailleuses et travailleurs nomme des représentantes et représentants des syndicats au conseil, après consultation auprès des syndicats. (Le Commissaire représentant les travailleuses et travailleurs défend les intérêts de ces derniers à la Commission de l'assurance-emploi du Canada – CAEC). Les membres défendant les intérêts des employeurs au conseil arbitral sont nommés par le Commissaire représentant les employeurs après consultation avec les groupes d'employeurs. Le gouverneur en conseil est chargé de nommer la présidente ou le président du conseil. Toutes les nominations au conseil arbitral sont valides pour trois ans.

Le conseil arbitral examine votre appel trois à six semaines après le dépôt de l'appel. Le nombre de paliers à franchir varie selon la situation de chacun et la volonté de pousser l'affaire plus loin.

Dans les appels devant le conseil arbitral concernant des cas de harcèlement, la personne qui fait appel peut demander que le contenu de l'audience ne soit pas rendu public. La décision sur la diffusion du contenu de l'audience incombe à la présidente ou au président, qui peut demander aux gens de quitter la salle lorsqu'il est question de sujets délicats.

Si vous décidez d'en appeler d'une décision défavorable rendue par un conseil arbitral, vous devez suivre les étapes ci-dessous. Premièrement, envoyez une lettre à votre bureau local de DRHC expliquant les raisons pour lesquelles vous êtes en désaccord avec la décision. Il est important que votre lettre contienne l'information suivante :

- votre nom,
- votre numéro d'assurance sociale (NAS),
- votre choix quant à une audience informelle et à la langue de l'audience (français ou anglais),
- mentionner si vous êtes représenté à l'audience (p.ex. par une conseillère/un conseiller syndical du SCFP); si c'est le cas, fournir le nom et l'adresse de cette personne,
- signer et dater votre lettre.

Votre lettre doit être postée dans les 30 jours de la réception de l'avis écrit de DRHC concernant votre demande. Si vous choisissez une audience informelle, vous devez vous assurer d'être présent. Si vous ne pouvez pas vous y rendre, demandez un ajournement jusqu'à ce que vous puissiez le faire.

Votre ex-employeur est autorisé à assister à l'audience informelle et à recevoir une copie de votre appel. La décision n'est pas communiquée lors de l'appel; elle vous est envoyée par la poste.

Cour canadienne de l'impôt

Dans certains cas, vous pouvez interjeter appel devant la Cour canadienne de l'impôt (CCI). La CCI est le premier palier d'appel pour les contribuables. La Cour canadienne de l'impôt tient des audiences dans quelque 65 villes du pays.

DRHC demande parfois l'avis de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC). L'ADRC, en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, a le pouvoir de rendre des jugements qui peuvent influencer votre admissibilité aux prestations d'AC. Plus précisément, l'ADRC a le pouvoir de décider si vous êtes employé(e) ou non à l'année.

Pour rendre sa décision, l'ADRC s'appuiera sur la formulation de votre convention collective. Habituellement, elle analyse une série de clauses, notamment celles qui portent sur les avantages sociaux comme les régimes d'assurance soins dentaires et d'assurance-maladie, les régimes collectifs d'assurance-vie, de même que les dates de début de la nouvelle année scolaire dans le cas des travailleuses et travailleurs du SCFP employés dix mois dans les conseils scolaires (par exemple, voir la section G, cas no 2, sections locales 3550 et 3484 du SCFP, Alberta : Appel du SCFP d'un refus du droit aux prestations d'AC).

Si la décision de l'ADRC n'est pas en votre faveur et que l'on vous refuse le droit aux prestations d'AC, vous pouvez interjeter appel devant la Cour canadienne de l'impôt. Votre appel devant la Cour doit être déposé dans les 90 jours de la date de la décision de l'ADRC. Si, pour une raison ou pour une autre, vous ne déposez pas d'appel dans les 90 jours, vous pouvez demander une prolongation du délai d'appel.

Vous pouvez faire appel simultanément devant la Cour canadienne de l'impôt et le conseil arbitral. Si un de vos appels est rejeté, vous avez quand même la chance que l'autre soit reçu favorablement.

Si vous échouez à la Cour canadienne de l'impôt et(ou) au conseil arbitral, vous pouvez déposer un autre appel devant la Division d'appel de la Cour fédérale du Canada.

Juge-arbitre

Si vous perdez votre appel, vous pouvez, dans les 60 jours vous adresser à un juge-arbitre, soit le deuxième palier du processus d'appel. Le juge-arbitre est un juge de la Cour fédérale du Canada. On peut faire appel devant un juge-arbitre dans les cas suivants :

- vous estimez que vous n'avez pas eu droit à une audience équitable devant le conseil arbitral,
- vous n'avez pas eu une occasion raisonnable de présenter votre dossier devant le conseil arbitral.
- le conseil arbitral n'a pas agi conformément aux pouvoirs qui lui sont attribués,
- le conseil arbitral a mal interprété le droit et(ou) les faits relatifs à votre situation.

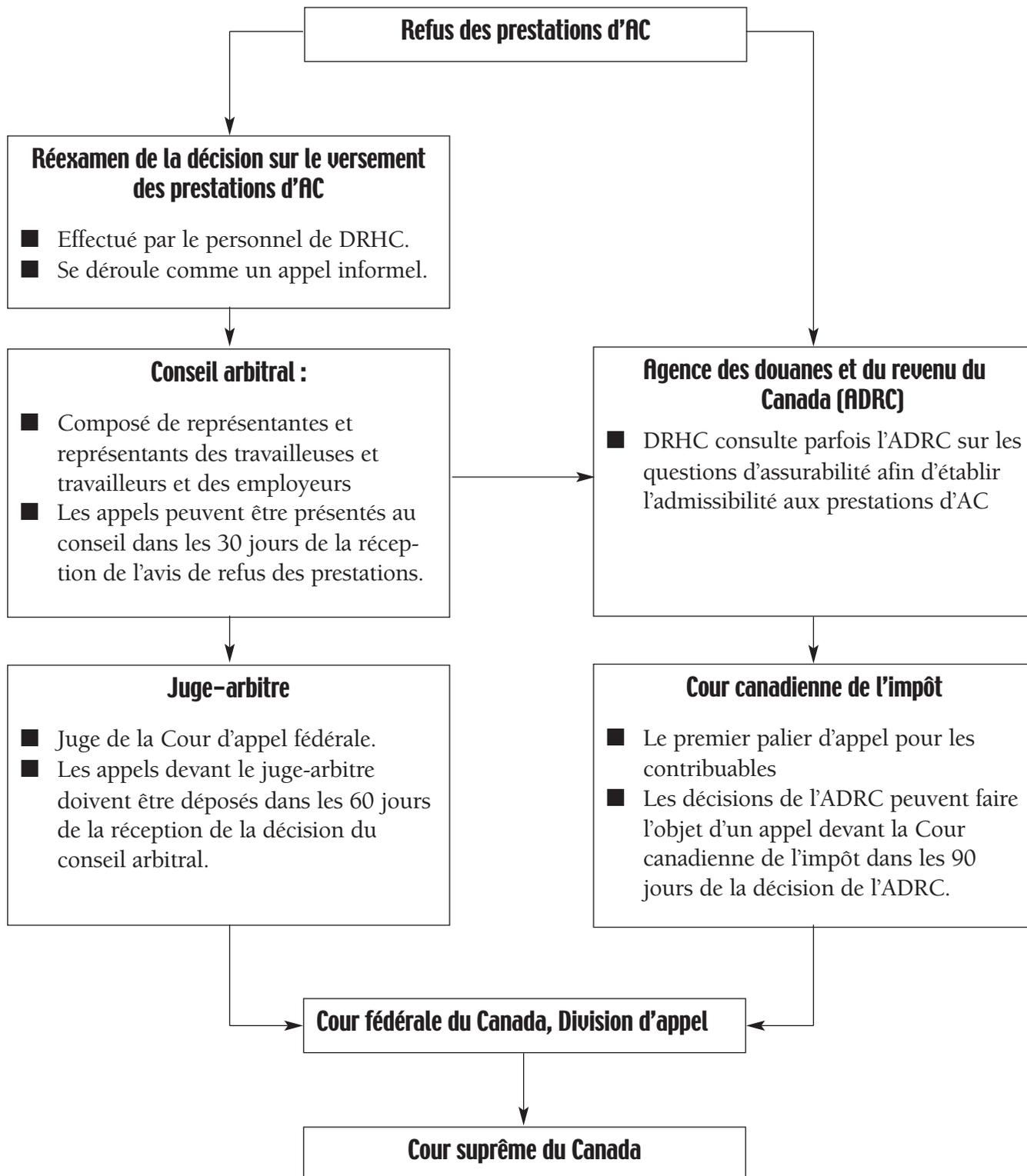
À ce stade du processus d'appel, nous vous suggérons d'être représenté(e) par un avocat. Les lettres concernant les appels doivent être envoyées à votre bureau local de DRHC.

Cour fédérale et Cour suprême du Canada

Si vous n'obtenez pas gain de cause devant le juge-arbitre, vous avez le droit d'en appeler devant la Cour fédérale du Canada et, si nécessaire, la Cour suprême du Canada. La Cour fédérale du Canada a le pouvoir de réviser les décisions de conseils, de commissions (comme la Commission de l'assurance-emploi) ou d'autres tribunaux administratifs fédéraux. Les juges de la Cour fédérale peuvent aussi jouer le rôle de juges-arbitres en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage*. La Cour suprême du Canada, le tribunal le plus important au Canada, est le dernier palier d'appel. Elle entend les appels des jugements rendus par les cours d'appel des provinces ou des territoires et de la Cour d'appel fédérale.

Vous devriez tenir compte du fait que les coûts d'appel peuvent être très élevés. Vous aurez probablement besoin d'embaucher un avocat pour établir les documents juridiques nécessaires. De plus, si vous perdez en appel, le juge peut vous condamner « aux dépenses », ce qui signifie que vous devrez payer les frais de l'autre partie.

Figure 1 : Le processus d'appel



Victoires du SCFP sur le front de l'AC

La plupart des problèmes d'AC vécus par les membres ont trait aux horaires de travail irréguliers.

Employées et employés des sociétés aériennes

Le SCFP a fait des efforts pour s'assurer que les agentes et agents de bord d'Air Canada, d'Air Transat et d'autres compagnies aériennes continuent à avoir droit à l'assurance-emploi. Leur protection a été menacée par une décision du 1er avril selon laquelle seul le temps de vol des agentes et agents de bord serait pris en compte dans le calcul de l'admissibilité. Or, le temps de vol ne représente que la moitié du temps qu'exige ce travail.

Le SCFP a porté cette décision en appel et, maintenant, toutes les heures travaillées par les agentes et agents de bord, y compris le temps passé à l'aéroport à attendre le départ, sera pris en compte pour calculer les heures admissibles.

Travailleuses et travailleurs des conseils scolaires employés sur dix mois

Dans bien des conseils scolaires, les travailleuses et travailleurs qui œuvrent directement auprès des enfants sont employés uniquement pendant les mois au cours desquels les élèves fréquentent l'école et ont souvent une année de dix mois. Contrairement aux enseignantes et aux enseignants, qui travaillent souvent dix mois mais sont payés pour douze mois, les travailleuses et travailleurs des conseils scolaires sont payés uniquement pour dix mois et sont licenciés pour la fermeture habituelle de deux mois à l'été. Les travailleuses et travailleurs des conseils scolaires embauchés pour dix mois travaillent uniquement les journées de cours et sont payés uniquement pour ces journées (habituellement de 197 à 200 jours). Ils subissent un arrêt de rémunération pendant les congés de Noël, de mars et de Pâques et pendant les deux mois d'été. Ces interruptions de l'emploi sont considérées comme des licenciements. Bien des employées et employés des conseils scolaires réussissaient à obtenir des prestations d'AC pendant ces périodes d'arrêt de rémunération.

Au cours des dernières années, DRHC a refusé le droit aux prestations à des travailleuses et travailleurs de conseils scolaires employés sur dix mois de la Saskatchewan (section locale 3681 du SCFP, Division scolaire Potashville), en Alberta (sections locales 3550 et 3484 du SCFP, Conseil scolaire public d'Edmonton) et en Ontario (section locale 4400 du SCFP, Conseil scolaire du district de Toronto). Les fonctionnaires de DRHC ont soutenu que les travailleuses et travailleurs de conseils scolaires employés dix mois, syndiqués au SCFP, ne sont pas vraiment licenciés pendant le congé d'été de deux mois. En fait, DRHC a statué que les travailleuses et travailleurs sont des employés permanents, à l'année, qu'ils n'ont pas droit aux

prestations d'AC, parce qu'ils ne subissent pas d'arrêt de rémunération. Le SCFP a appris qu'en Saskatchewan, l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) avait dans certains cas demandé aux employeurs de ne pas émettre de relevés d'emploi (RE) aux travailleuses et travailleurs des conseils scolaires. Le SCFP a aussi appris que des frictions ont eu lieu entre les fonctionnaires de l'ADRC et de DRHC parce que ce dernier, et non l'ADRC, exerce des pouvoirs exclusifs à l'égard des relevés d'emploi. Dans un cas, et il peut y en avoir bien d'autres, un conseil scolaire a avisé ses travailleuses et travailleurs au travail dix mois qu'il ne pourrait émettre de relevé d'emploi parce que cette mesure pourrait déclencher une enquête de l'ADRC pour fraude. Or, en l'absence de relevés d'emploi, les travailleuses et travailleurs des conseils scolaires sont incapables de démontrer qu'ils sont vraiment licenciés; par conséquent, ils sont inadmissibles aux prestations d'AC .

Cas n° 1 – Section locale 3681 du SCFP, Saskatchewan : Jugement Porter

En 1998, trois employées de soutien de la commission scolaire de Potashville en Saskatchewan, décident de se défendre. Les membres de la section locale 3681 du SCFP, avaient demandé des prestations d'AC pendant le congé estival mais l'ADRC leur a répondu qu'ils n'avaient pas droit aux prestations parce qu'elles étaient « employées en vertu d'un contrat de service qui se poursuivait d'une année à l'autre » (Revenu Canada, 14 septembre 1998, surlignez).

La décision de l'ADRC sur l'assurabilité des travailleuses a été rendue à la demande de DRHC. L'ADRC considérait que les travailleuses étaient liées sur un an à leur employeur plutôt que sur une période de dix mois. Par conséquent, on pouvait soutenir que ces travailleuses et travailleurs n'avaient pas été vraiment licenciés au cours de l'été et qu'ils n'avaient pas subi d'arrêt de rémunération.¹ L'ADRC a fondé sa décision sur les sept raisons suivantes (Revenu Canada, 14 septembre 1998) :

1. Aux termes de la convention collective conclue avec le syndicat, les travailleuses reçoivent un salaire annuel, qui leur est versé sur une période de dix mois. Cela indique que les travailleuses gagnent un revenu pendant toute l'année (annuellement), mais qu'elles sont rémunérées dix fois seulement.
2. Aux termes de la convention collective conclue avec le syndicat, un employé doit être licencié par écrit. Les travailleuses n'ont pas reçu d'avis de licenciement écrit, seul un relevé d'emploi leur a été délivré.
3. Aux termes de la convention collective conclue avec le syndicat, les travailleuses participent à de nombreux régimes d'avantages sociaux. Certains de ces régimes sont à la seule charge du payeur. Ils demeurent en vigueur pendant les mois d'été.

¹ L'ADRC et DRHC ont des pouvoirs différents à l'égard de la *Loi sur l'assurance-chômage*. Plus précisément, les articles 90 à 94 de la *Loi sur l'assurance-emploi* donnent à l'ADRC le pouvoir de rendre une décision sur les questions relatives à **l'assurabilité et la perception des cotisations**. Par ailleurs, la *Loi sur l'assurance-emploi* donne à DRHC le pouvoir de déterminer s'il y a eu **arrêt de rémunération**. S'il y a arrêt de rémunération, l'employeur est obligé d'émettre un RE. DRHC possède aussi des pouvoirs exclusifs à l'égard des RE. Il y a interruption de rémunération lorsqu'une travailleuse ou un travailleur assuré ne travaille pas et ne reçoit pas de rémunération pendant 7 jours (à l'exclusion des jours fériés).

4. Aux termes de la convention collective conclue avec le syndicat, une indemnité de congés annuels est comprise dans la rémunération versée à chaque période de paie. Le dernier jour de travail des travailleuses est le 27 juin.
5. Aux termes de la convention collective conclue avec le syndicat, les rappels au travail se font d'office à la fin des périodes de vacances scolaires, à moins que la commission n'ait signifié un avis de cessation d'emploi ou de licenciement d'une durée indéterminée en vertu de l'article 43 de la *Loi sur les normes du travail*.
6. Les travailleuses étaient assurées d'avoir un emploi à l'automne.

L'ADRC a informé les travailleuses qu'elles disposaient de 90 jours pour en appeler de leur exclusion du bénéfice des prestations d'assurance-chômage devant le chef des appels du Bureau des services fiscaux de Regina.

Appel devant la Cour canadienne de l'impôt – le jugement du Juge Porter

Les travailleuses ont décidé d'interjeter appel et la Cour canadienne de l'impôt a accepté d'entendre l'affaire. De plus, l'employeur des travailleuses et travailleurs, la commission scolaire de Potashville, a présenté un mémoire à la Cour pour le compte des travailleuses et travailleurs. L'affaire a été entendue à Regina devant l'honorable juge suppléant Michael H. Porter. Dans ses motifs écrits, le juge Porter affirmait ce qui suit :

« La question à trancher est simple, il s'agit de savoir si les appelants étaient employés et rémunérés pour une période de douze mois "annuellement", ou s'ils étaient employés et rémunérés pour une période de dix mois, c'est-à-dire pour "l'année scolaire", et "licenciés" ou "cess[aient]" d'être au service de leur employeur pendant la période des vacances d'été » (Porter, 16 mars 2001, p. 3).

Le juge Porter a aussi établi une distinction importante à l'égard du paiement du salaire des travailleuses et travailleurs :

« Il s'agit donc de déterminer si le salaire se rapportait à une période de douze mois mais était payable sur dix mois ou s'il se rapportait à une période de dix mois et était payable sur dix mois à l'égard de ces dix mois. » (Porter, 16 mars 2001, p. 9).

Comme l'ADRC, le juge Porter a examiné la convention collective des travailleuses et travailleurs, mais est arrivé à une conclusion bien différente. Il a constaté que les travailleuses et travailleurs étaient en fait employés sur dix mois et qu'ils étaient susceptibles d'être licenciés pendant les deux mois d'été. Plus particulièrement, le juge Porter a cité l'article 5.1 (licenciement d'office) de la convention collective signée entre la section locale 3681 et la commission scolaire de Potashville :

« **Les travailleuses et travailleurs qui sont employés pour la durée de l'année scolaire seront réputés être licenciés pour la période des vacances d'été.** Ils sont rappelés d'office après la période des vacances scolaires, à moins que la

commission leur ait signifié un avis de cessation d'emploi ou de licenciement d'une durée indéterminée en conformité avec l'article 43 de la *Loi sur les normes du travail*. **La présente clause tiendra lieu d'avis de licenciement et de rappel** pour la période des vacances scolaires durant la durée d'application de la présente convention collective » (surlignez).

L'ADRC a aussi soutenu que les travailleuses et travailleurs n'étaient pas licenciés pendant le congé d'été de deux mois parce qu'ils étaient en vacances d'été. Le juge Porter a rejeté cet argument et a statué que le congé d'été de deux mois est la période de vacances des élèves, mais pas des travailleurs :

« La période de vacances des étudiants, qui est prévue dans la *Loi sur l'éducation*, n'est pas la même que celle des travailleurs, qui est prévue dans la *Loi sur les normes du travail*, ou dans la convention collective » (Porter, 16 mars 2001, p. 33).

L'alinéa 5.3c, « Rappel », précise clairement que lors d'un licenciement, les avantages sociaux des travailleuses et des travailleurs sont maintenus, mais que les droits à ces avantages ne s'accumulent pas :

« En vertu de l'article 4.2 intitulé « Perte d'ancienneté », le travailleur licencié conserve son taux de rémunération et tous les avantages déjà acquis, mais n'en **accumule aucun**, durant la période de licenciement » (surlignez).

Enfin, l'alinéa 6.1a prévoit le versement de la paie de vacances annuelle et de jours fériés sur dix mois et non sur une base annuelle :

« Il est entendu que le salaire des travailleuses et travailleurs qui sont employés pour la durée de l'année scolaire comprend tous les montants qui leur sont dus au titre des indemnités de congés annuels et de jours fériés en conformité avec la *Loi sur les normes du travail*. »

Le juge Porter, en plus de statuer que les travailleuses et travailleurs n'étaient pas des employés à l'année, a aussi établi que leurs avantages sociaux ne s'accumulaient pas pendant la période d'été :

« Il a été établi à ma satisfaction, compte tenu de la preuve produite, que les salaires et avantages des appelants étaient attribuables uniquement à la période qui s'est terminée le 30 juin. **Il y a eu maintien des avantages, sans possibilité d'accumulation, durant la période en cause** et, en conséquence, on ne peut pas dire qu'ils étaient payables ou qu'ils ont été attribués à l'égard de la période d'été » (Porter, 16 mars 2001, p. 33, surlignez).

Selon le jugement du juge Porter, trois facteurs principaux ont permis aux travailleuses et travailleurs de gagner en appel :

- la convention collective ne mentionne pas de salaire annuel,
- la convention collective précise clairement que les travailleuses et travailleurs sont mis à pied pour la période d'été,
- la convention collective précise clairement que les avantages sociaux sont maintenus, mais qu'ils ne s'accumulent pas pendant les mois d'été.

L'aspect négatif du jugement Porter

Malheureusement, le jugement Porter en faveur des travailleuses et travailleurs de la commission scolaire ne met pas fin au débat. En effet, selon le jugement, les travailleuses subissaient un arrêt de rémunération pendant les mois d'été et, par conséquent, elles avaient droit aux prestations d'AC; cependant, le juge n'avait pas le pouvoir de rendre ce jugement. En effet, l'ADRC dispose de pouvoirs à l'égard d'aspects spécifiques de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de son règlement.² Par exemple, en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, l'ADRC a le pouvoir de déterminer le montant de la rémunération assurable et si des cotisations d'AC sont payables ou non. *Cependant, ni l'ADRC ni la Cour canadienne de l'impôt n'a le pouvoir de déterminer si un arrêt de rémunération a eu lieu. En effet, ce pouvoir appartient uniquement à DRHC.*

Ensuite, le jugement Porter n'a pas une portée universelle : il ne s'appliquera pas automatiquement aux travailleuses et travailleurs des autres conseils scolaires. Le jugement était fondé sur diverses dispositions d'une convention collective particulière. Mais puisque les sections locales des divers conseils scolaires sont régies par des conventions collectives différentes, l'admissibilité des prestataires devrait être établie au cas par cas. Nous devons donc rédiger nos conventions collectives afin de garantir que nos membres aient droit aux prestations d'AC.

Enfin, voici une autre raison pour laquelle les sections locales doivent travailler ferme pour négocier des conventions collectives bien formulées : DRHC effectue des examens périodiques des conventions collectives visant les travailleuses et travailleurs des conseils scolaires du SCFP employés sur dix mois. Ces examens ont pour objet de déterminer si les travailleuses et travailleurs sont employés sur dix mois ou à l'année. Comme l'expérience de la Saskatchewan l'a démontré, cette décision sera fondée sur la formulation des clauses des conventions collectives.

² Le paragraphe 90 (1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* se lit comme suit: La Commission, de même que tout employé, employeur ou personne prétendant être l'un ou l'autre, peut demander à un fonctionnaire de l'Agence des douanes et du revenu du Canada autorisé par le ministre de rendre une décision sur les questions suivantes :

- a) le fait qu'un emploi est assurable;
- b) la détermination de la durée d'un emploi assurable, y compris ses dates de début et de fin;
- c) la détermination de la rémunération assurable;
- d) la détermination du nombre d'heures exercées dans le cadre d'un emploi assurable;
- e) l'existence de l'obligation de verser une cotisation;
- f) la détermination du montant des cotisations à verser.
- g) l'identité de l'employeur d'un assuré;
- h) le fait qu'un employeur est un employeur associé;
- i) le montant du remboursement prévu à l'un ou l'autre des paragraphes 96 (4) à (10).

Le juge Porter a fondé son jugement sur les articles suivants de la convention collective de la section locale 3681 du SFCP – commission scolaire de Potashville :

Article 4 – Ancienneté

4.1 4.1 Définition

- a) L'ancienneté est fondée sur le nombre d'années de service continues qu'un travailleur a accumulées, compte tenu de la période réellement travaillée depuis le premier jour de la période de service ininterrompu à la commission scolaire.
- b) Les interruptions normales qui surviennent durant la période prévue des vacances scolaires ne constituent pas une interruption de service.**

Article 5 – Licenciement, rappel, vacances et probation

5.1 5.1 Licenciement d'office

Les travailleurs qui sont employés pour la durée de l'année scolaire seront réputés être licenciés pour la période des vacances d'été. Ils sont rappelés d'office après la période des vacances scolaires, à moins que la commission leur ait signifié un avis de cessation d'emploi ou de licenciement d'une durée indéterminée en conformité avec l'article 43 de la Loi sur les normes du travail. La présente clause tiendra lieu d'avis de licenciement et de rappel pour la période des vacances scolaires durant la durée d'application de la présente convention collective.

5.3 Rappel

- c) En vertu de l'article 4.2 intitulé « Perte d'ancienneté », la travailleuse ou le travailleur licencié conserve son taux de rémunération et tous les avantages déjà acquis mais n'en accumule aucun, durant la période de licenciement (surlignez).

Article 6 – Vacances annuelles et jours fériés

6.1 6.1 Admissibilité

a) Paiement

Il est entendu que le salaire des travailleurs qui sont employés pour la durée de l'année scolaire comprend tous les montants qui leur sont dus au titre des indemnités de congés annuels et de jours fériés en conformité avec la Loi sur les normes du travail.

Article 7 – Congés

7.1 7.1 Congés généraux

Sous réserve des nécessités du service, et dans la mesure où le travailleur a invoqué des motifs valables et suffisants, la commission scolaire accorde un congé sans salaire et sans perte ou accumulation d'ancienneté pendant une période maximale d'une (1) année scolaire, ou pendant toute autre période déterminée par le travailleur et la commission scolaire. La demande doit être soumise par écrit au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date prévue du congé.

Article 9 – Durée de la convention

9.1 9.1 Durée

La présente convention collective entre en vigueur le 1er janvier 1995 et prend fin le 31 décembre 1997 et est ensuite renouvelée chaque année, à moins que l'une ou l'autre des parties ne donne un avis écrit aux termes de l'article 9.2 intitulé « Avis écrit ».

Heures de travail par catégorie d'emplois

<u>Catégorie d'emplois</u>	<u>Heures de travail quotidiennes</u>	<u>Année*</u>
Commis de bibliothèque	7,5	Scolaire
Aide-enseignant	7,5	Scolaire
Secrétaire	7,5	Scolaire

*Inclus les congés payés durant les quatre (4) journées pédagogiques.

Cas n° 2 – Sections locales 3550 et 3484 du SFCP, Alberta : Appel du SFCP d'un refus du droit aux prestations d'AC

À l'été 2002, le droit aux prestations d'AC a été refusé à quelques 2 000 travailleuses et travailleurs de conseils scolaires d'Edmonton employés sur dix mois. Les travailleuses et travailleurs, membres des sections locales 3550 et 3484 du SFCP, travaillaient comme aide-enseignant(e)s, secrétaires et préposé(es) à la préparation des aliments. Le refus du droit aux prestations a eu des conséquences graves. Par exemple, une femme craignait de perdre sa ferme si elle ne recevait pas de prestations d'AC. Une autre s'attendait à avoir de la difficulté à faire ses paiements de prêt hypothécaire. Le droit aux prestations a même été refusé aux travailleuses et travailleurs en congé de maladie. À cause des difficultés financières injustifiées imposées aux membres pendant l'été, le SFCP a fait appel devant le conseil arbitral et la Cour canadienne de l'impôt.

Les problèmes des travailleuses et travailleurs ont débuté lorsque DRHC a demandé à l'ADRC d'analyser les conventions collectives des sections locales. Selon la formulation des conventions collectives, l'ADRC a conclu que les travailleuses et travailleurs étaient employés en vertu d'un contrat de service continu qui incluait les mois d'été. L'ADRC a déclaré que les travailleuses et travailleurs n'étaient pas licenciés pendant la période d'été de deux mois et ce, pour les raisons suivantes :

- Les travailleuses et travailleurs étaient admissibles à la protection des programmes d'assurance soins dentaires et d'assurance-maladie et des programmes d'assurance-vie collective pendant les mois d'été.
- Les travailleuses et travailleurs connaissaient la date de début de la nouvelle année scolaire.

Selon Keith Shackelford, directeur de DRHC, « ces personnes ne sont pas licenciées. Elles savent qu'un travail les attend » (*Edmonton Journal*, « des aide-enseignants perdent leurs bénéfices d'AE », lundi 5 août 2002, p. B3).

Selon les fonctionnaires de DRHC, les travailleuses et travailleurs prenaient des vacances pendant la période traditionnelle d'interruption des activités de deux mois l'été. Cet argument a été rejeté ailleurs. Dans l'affaire entre des membres de la section locale 3681 du SFCP (commission scolaire de Potashville, Saskatchewan) c. le Ministre du revenu national, l'ADRC a soutenu que les travailleuses n'avaient pas été licenciées parce qu'elles étaient en vacances. Cependant, dans cette affaire, le juge a rejeté cet argument dès le départ. Il a statué que la période d'été équivaut à des vacances pour les élèves, mais non pour les travailleuses et travailleurs (voir cas no 1 - section locale 3681 du SFCP, Saskatchewan : le jugement Porter).

Lors de discussions avec des représentantes et représentants du SFCP, les fonctionnaires de DRHC ont aussi soutenu que les travailleuses et travailleurs n'étaient pas licenciés parce que leur relation employeur/employés n'était pas rompue en permanence. Selon DRHC, le licenciement est une rupture permanente et non temporaire de la relation d'emploi. Cependant, les tribunaux ont donné au terme « licenciement » de nombreuses significations (p.ex. permanent, temporaire, etc.). En l'absence d'une définition explicite du licenciement dans le texte des conventions collectives, les tribunaux ont attribué à ce terme un sens en fonction du contexte de l'ensemble de la convention collective. Les sections locales doivent négocier des clauses qui élargissent les limites définitionnelles du terme licenciement pour englober les périodes permanentes, temporaires, prolongées et(ou) indéfinies.

Règles à suivre dans la formulation des clauses d'une convention collective

On n'insistera jamais assez sur l'importance d'une bonne formulation des conventions collectives. Voici une liste des choses à faire et à éviter en matière de rédaction de convention collective à la lumière du jugement Porter en faveur des travailleuses et travailleurs de conseils scolaires de la section 3681 du SCFP :

À faire :

- Mentionner le taux horaire dans la grille salariale.
- Écrire « salaire horaire de dix mois payé sur dix mois » – ne PAS utiliser le terme « employé(e) à l'année » lorsque l'on fait référence à un(e) employé(e) travaillant dix mois.
- Rédiger les articles de façon à ce que l'employeur soit tenu de délivrer des relevés d'emploi (RE) pour les pauses de l'été, du printemps et de Noël.

L'employeur émettra un relevé d'emploi dans les cinq (5) jours ouvrables du dernier jour de travail, conformément aux lois pertinentes. (Section locale 4400 du SCFP – conseil scolaire du district de Toronto)

- *Incorporer les clauses sur le licenciement et le rappel d'office.*

Exemple : Les employées et employés qui travaillent selon l'année scolaire seront réputés être licenciés pendant la période de fermeture de l'école l'été. Le rappel après la période de vacances scolaires sera effectué d'office, à moins que le conseil ait signifié un avis de congédiement ou de licenciement indéfini en vertu de l'article 43 de la Loi sur les normes du travail. Le présent article tiendra lieu d'avis de licenciement et de rappel pour la période de vacances scolaires pendant la durée de la présente convention. (D'après la formulation de la convention collective de la section locale 3681 du SCFP – commission scolaire de Potashville, Saskatchewan).

- *Définition de licenciement.*

Exemple : Le licenciement est une réduction de l'effectif ou une réduction des heures régulières de travail au sens de la présente convention. Le licenciement peut être permanent, temporaire, prolongé et(ou) indéfini.

- *Utiliser une formulation qui précise que les avantages sociaux sont maintenus, mais qu'ils ne s'accumulent pas pendant les pauses (vacances des élèves) de l'été, du printemps et de Noël.*
- *Utiliser une formulation qui précise que l'accumulation de l'ancienneté est interrompue pendant les pauses (vacances des élèves) saisonnières et qu'elle recommence à s'accumuler lors du rappel.*

Exemple : Dans le cas des vacances des élèves qui ne sont pas rémunérées, l'accumulation de l'ancienneté des employées et employés sera interrompue; cependant, cette ancienneté visant la période de congé des élèves non rémunérée sera créditée à l'employée et à l'employé lors du rappel.

À éviter :

- Mentionner le salaire annuel.
- Mentionner le fait que les travailleuses et les travailleurs prennent leurs vacances pendant la période de licenciement des deux mois d'été.

Cas n° 3, Section locale 4400 du SFCP, Ontario : Les instructeurs des conseils scolaires obtiennent des prestations d'AC

Les instructrices et instructeurs à l'emploi du conseil scolaire du district de Toronto, le plus grand district scolaire du Canada, ont eu beaucoup de difficulté à répondre aux exigences d'admissibilité. Ces 3 000 travailleuses et travailleurs sont membres de la section locale 4400 du SFCP. Cette section locale, une des plus grandes du SFCP au pays, compte en tout quelques 14 000 membres.

Les travailleuses et travailleurs donnent des cours non crédités en alphabétisation, en langues, en musique, et sur le rôle parental ainsi que des cours destinés aux aînés. La majorité de ces instructrices et instructeurs sont des femmes qui travaillent à temps partiel. Nombre de ces personnes ont de la difficulté à répondre aux exigences d'admissibilité de l'AC parce qu'elles sont incapables d'accumuler suffisamment d'heures de travail. À l'heure actuelle, DRHC complique encore plus l'accès aux prestations d'AC en essayant de leur refuser le droit à celles-ci pendant la période de licenciement de l'été.

Les fonctionnaires de DRHC ont soutenu que les instructrices et instructeurs du SFCP sont en fait des enseignantes et enseignants. La distinction est importante car les enseignantes et enseignants n'ont généralement pas droit aux prestations d'AC; en effet, on considère habituellement qu'il s'agit d'employées et d'employés à l'année. Techniquement, les enseignantes et enseignants ne sont pas licenciés pendant les mois d'été parce qu'ils sont rémunérés sur une base annuelle.

Mais ce n'est pas le cas des instructrices et instructeurs du SFCP. En effet, ces travailleuses et travailleurs sont employés sur dix mois. Ils sont mis à pied pendant les congés des élèves de l'été, de Noël et de Pâques et ne reçoivent aucune rémunération de l'employeur pendant les périodes de licenciement. Les travailleuses et travailleurs effectuent certaines tâches de formation, mais ne correspondent pas à la définition « d'enseignant » au sens du Règlement sur l'assurance-emploi.³

3 Règlement sur l'assurance-emploi : Modalités supplémentaires pour les enseignants

33(1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

« enseignement » La profession d'enseignant dans une école maternelle, primaire, intermédiaire ou secondaire, y compris une école de formation technique ou professionnelle (*teaching*).

« période de congé » la période qui survient annuellement, à des intervalles réguliers ou irréguliers, durant laquelle aucun travail n'est exécuté par un nombre important de personnes exerçant un emploi dans l'enseignement (*non-teaching period*).

(2) Le prestataire qui exerçait un emploi dans l'enseignement pendant une partie de sa période de référence n'est pas admissible au bénéfice des prestations – sauf celles payables aux termes des articles 22 et 23 de la Loi – pour les semaines de chômage comprises dans toute période de congé de celui-ci, sauf si, selon le cas :

a) son contrat de travail dans l'enseignement a pris fin;
b) son emploi dans l'enseignement était exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance;
c) il remplit les conditions requises pour recevoir des prestations à l'égard d'un emploi dans une profession autre que l'enseignement.

(3) Lorsque le prestataire qui exerçait un emploi dans l'enseignement pendant une partie de sa période de référence remplit les conditions requises pour recevoir des prestations à l'égard d'un emploi autre que l'enseignement, les prestations payables pour une semaine de chômage comprise dans toute période de congé de celui-ci se limitent au montant payable à l'égard de l'emploi dans cette autre profession. DORS/97-31, art.17.

Les exemples ci-dessous montrent que le travail effectué par les instructrices et instructeurs membres du SCFP diffère de bien des façons de celui des enseignantes et enseignants :

- L'ensemble des enseignantes et enseignants, réguliers ou occasionnels à court ou à long terme, doivent être membres de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario en vertu de la *Loi sur la profession enseignante* et doivent aussi faire partie de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario en vertu de la *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*. Cette condition ne s'applique pas aux membres de la section locale 4400 du SCFP.
- Des lois et règlements ontariens définissent les tâches des enseignantes et enseignants, alors que les tâches de nos membres ne sont pas visées par la *Loi sur l'éducation* (p.ex. alphabétisation, compétences linguistiques, formation au rôle parental, etc.).
- La *Loi sur l'éducation* incorpore l'ensemble des enseignantes et enseignants à des unités de négociation qui y sont définies. Nos membres font partie d'unités de négociation visées par la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.
- Les enseignantes et enseignants sont chargés de donner les cours avec crédits à tous les niveaux du primaire et du secondaire de la façon définie par la Loi.
- Les postes d'enseignantes et d'enseignants sont financés par le gouvernement provincial en vertu de la *Loi sur l'éducation*. Même si le conseil scolaire du district de Toronto reçoit du financement de la même source, bon nombre de programmes à l'intérieur desquels nos membres travaillent obtiennent un financement extérieur sous forme de subvention renouvelable chaque année. De plus, de nombreux programmes sont offerts à la discrétion des administrateurs du conseil scolaire du district de Toronto et non en vertu de la *Loi sur l'éducation*.
- Le placement des enseignantes et enseignants est généralement déterminé par suite de dispositions sur la dotation dans la négociation collective ou selon les exigences de la loi. Il n'existe aucune disposition semblable sur la dotation dans les conventions collectives des membres du SCFP.
- Le placement des enseignantes et enseignants est généralement fixé au printemps et est fondé sur les inscriptions prévues. Les nombres peuvent être modifiés lorsque les chiffres définitifs sont connus, généralement le 30 septembre, et la taille des groupes ainsi que les affectations sont modifiées en conséquence. Par contre, les membres du SCFP ne savent pas ce qui les attend avant l'automne, selon le nombre d'inscriptions, financement existant et les locaux libres. Ils s'attendent à travailler, mais n'ont aucune garantie à cet effet.
- Les enseignantes et enseignants sont payés pour toute l'année. Pour leur part, les membres de la section locale 4400 du SCFP sont rémunérés à l'heure, sur une période de dix mois (l'année scolaire).

Dans le but de déterminer qui est vraiment admissible aux prestations d'AC, DRHC a demandé aux membres de la section locale 4400 du SCFP de remplir un questionnaire sur les emplois dans l'enseignement (voir l'**annexe E**) et de le remettre avec leur demande d'AC. Les fonctionnaires de DRHC utilisent le questionnaire comme moyen d'enquête afin d'exclure les membres de la section locale. Les fonctionnaires de DRHC ont informé les travailleuses et les travailleurs qu'ils pourraient être privés de prestations d'AC s'ils ne remplissaient pas et ne remettaient pas le questionnaire. Entre temps, la section locale 4400 du SCFP a réussi à contrer les efforts de DRHC qui voulait considérer les instructrices et les instructeurs du SCFP comme des enseignantes et des enseignants – la section locale a gagné plusieurs appels devant le conseil arbitral. Ces victoires s'appuient sur les différences entre les enseignantes et enseignants d'une part et, d'autre part, les instructrices et instructeurs du SCFP que nous avons exposées précédemment.

L'AC et la discrimination fondée sur le sexe : l'affaire Lesiuk, contestation fondée sur la Charte

La *Loi sur l'assurance-emploi* exerce une discrimination contre les femmes de déclarer une infirmière de Winnipeg qui a tenté de porter sa cause devant la Cour suprême du Canada. Kelly Lesiuk a affirmé que les exigences d'admissibilité à l'AC sont discriminatoires parce que de nombreuses femmes, à titre de responsables des soins aux enfants, sont obligées de travailler à temps partiel et, pour cette raison, sont incapables d'accumuler suffisamment d'heures de travail pour avoir droit aux prestations.

La lutte de Madame Lesiuk a débuté en 1998. À ce moment, Mme Lesiuk, enceinte de son deuxième enfant, n'a pas eu droit aux prestations d'AC parce qu'il lui manquait 33 heures pour atteindre le minimum de 700 heures dont elle avait besoin. Elle a demandé des prestations régulières et des prestations de maternité et DRHC l'a informée qu'elle n'avait droit ni aux unes ni aux autres. Cependant, en vertu de l'ancienne *Loi sur l'assurance-chômage*, remplacée par les réformes de 1996, elle aurait eu suffisamment d'heures pour avoir droit aux prestations. Elle a fait appel devant un conseil arbitral, mais son appel a été rejeté. Elle s'est ensuite adressée à un juge-arbitre, le juge à la retraite Roger Salhany.

En 2001, le juge Salhany a soutenu la position de Madame Lesiuk. Il a statué que la *Loi sur l'assurance-chômage* contrevient à la Charte des droits et libertés parce qu'elle est discriminatoire à l'endroit des femmes :

[64] « À mon avis, les conditions d'admissibilité portent atteinte à la dignité humaine essentielle des femmes qui forment la plus grande partie de la population active à temps partiel... »

Et,

[59] « La mère qui travaille à temps partiel pour pouvoir assumer ses responsabilités parentales ne devrait pas être moins protégée par l'assurance-emploi pour ce motif. »

Au lieu de se contenter de modifier la Loi, le gouvernement fédéral a décidé d'en appeler devant la Cour d'appel fédérale de la décision du juge Salhany. Étant donné l'importance de cette affaire pour toutes les femmes du Canada, en juillet 2002, le SCFP national et la section locale 4400 du SCFP ont demandé le statut d'intervenants. Cependant, un mois plus tard, la Cour d'appel fédérale a rejeté la demande de statut d'intervenants. Le refus n'a pas été motivé, ce qui est la pratique courante dans ce genre de situation.

Madame Lesiuk a été entendue et ses avocats ont soutenu que les exigences d'admissibilité pour les femmes constituent une violation des dispositions de la Charte canadienne des droits et libertés; mais la Cour d'appel fédérale n'a pas retenu cette interprétation. Dans un jugement unanime, les trois juges de la Cour d'appel fédérale ont statué que les nouvelles exigences sur le nombre d'heures étaient un outil administratif nécessaire pour gérer le système d'assurance-chômage du Canada. Madame Lesiuk a appelé de ce jugement devant la Cour suprême. Le 17 juillet 2003, la Cour suprême refusait d'entendre sa cause, soutenant que la question n'était pas d'une importance nationale, et ordonnait à Mme Lesiuk de payer les frais d'appel. La décision était décevante, surtout pour les femmes et pour les autres travailleuses et travailleurs à temps partiel qui s'efforcent de satisfaire aux exigences d'admissibilité de l'AC tout en assumant leurs responsabilités domestiques et familiales.

Quelque 30 % de tous les membres du SCFP travaillent à temps partiel. Et plus de la moitié de nos membres sont des femmes. À cause de l'écart de revenu défavorable aux femmes, nombre d'entre elles gagnent beaucoup moins que les hommes au sein de la population active rémunérée. De plus, de nombreuses femmes n'ont que les prestations d'AC pour compléter leur revenu souvent extrêmement bas. L'accès aux prestations régulières en période de licenciement est tout aussi important; de nombreuses femmes qui travaillent à temps partiel sont régulièrement licenciées.

À cause des nouvelles règles d'admissibilité à l'AC, les femmes ont beaucoup plus de difficulté à obtenir des prestations. Au pire, le refus du droit aux prestations d'AC peut entraîner dans la pauvreté de nombreuses femmes au travail. Nous devons absolument continuer à nous battre pour garantir que les femmes au travail aient accès aux prestations d'AC lorsqu'elles sont enceintes ou malades et lorsqu'elles s'occupent de leurs enfants.

Formation et autres aides à l'obtention d'un emploi

Prestations actives de réemploi

Le gouvernement du Canada ne finance plus les programmes de formation liés à l'emploi. En 1995, le gouvernement fédéral a commencé à se retirer des programmes de formation en soutenant que la formation est une responsabilité provinciale car elle est liée à l'éducation. Cela signifie que les travailleuses et les travailleurs doivent s'appuyer principalement sur les programmes provinciaux pour obtenir de la formation et de l'aide pour trouver un emploi. Ces programmes varient considérablement d'une région à l'autre du pays parce qu'ils sont conçus et dispensés par les gouvernements provinciaux.

La Partie II deux de la *Loi sur l'assurance-emploi*, aussi appelée Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) transfère la responsabilité de la formation aux gouvernements provinciaux et territoriaux. En fait, en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, le soutien fédéral aux programmes d'amélioration des compétences exige l'accord du gouvernement provincial ou territorial.

Les PEMS sont fournies par l'intermédiaire de partenariats entre les gouvernements fédéral et provinciaux / territoriaux. Ces partenariats sont appelés Accords de développement du marché du travail (ADMT). À ce jour, le gouvernement fédéral a conclu des ADMT avec l'ensemble des gouvernements provinciaux et territoriaux, à l'exception de l'Ontario. Les ADMT permettent aux provinces et aux territoires de concevoir et d'offrir des programmes de soutien à l'emploi avec l'aide de fonds de l'AE. Les prestations d'emploi et mesures de soutien fournissent les cinq prestations actives de réemploi suivantes :

- **Subventions salariales ciblées** : les employeurs reçoivent des subventions salariales pour embaucher des participants.
- **Supplément de rémunération ciblé** : on ajoute aux salaires peu élevés un complément temporaire (le gouvernement fédéral a décidé de ne pas mettre en œuvre cette mesure de soutien).
- **Aide au travail indépendant** : les participants qui veulent créer leur propre entreprise reçoivent une aide financière et des conseils.
- **Partenariats pour la création d'emplois** : on offre aux participants une expérience de travail afin de leur permettre d'obtenir un emploi à long terme.
- **Amélioration des compétences** : les participants reçoivent une aide financière pour choisir une formation, s'y inscrire et en payer les coûts.

Pour être admissible aux prestations actives de réemploi, vous devez être sans travail, prestataires de l'AC ou avoir reçu de l'AC au cours des trois années précédentes. Vous pouvez aussi être admissible aux prestations de réemploi si vous avez reçu des prestations de maternité et(ou) parentales au cours des cinq années précédentes.

Entrez en contact avec votre section locale du SCFP ou le Centre de ressources humaines du Canada (CRHC) le plus près de chez vous, afin de savoir où vous adresser pour avoir accès à des activités de formation et à d'autres programmes.

Pénalités relatives à l'AC

Vous risquez une lourde pénalité si vous faites consciemment des déclarations fausses ou frauduleuses dans votre demande d'AC. Des violations à répétition pourraient entraîner des pénalités accrues. Selon la situation de chacun, les pénalités peuvent s'élever à trois fois le taux de prestations hebdomadaires ou trois fois le montant du trop-payé.

En plus de ces pénalités financières, les normes d'admissibilité pourraient être plus strictes pour une période de cinq ans ou pour les deux prochaines demandes, soit la première des deux éventualités. Le tableau ci-dessous décrit les exigences d'admissibilité plus élevées selon l'importance de la fraude.

Pénalités pour fraude à l'égard de l'AC

Trop-payé frauduleux	Normes d'admissibilité plus élevées après une fraude
Moins de 1 000 \$	+105 heures de travail additionnel
1 000 - 4 999 \$	+ 210 heures de travail additionnel
Plus de 5 000 \$	+ 315 heures de travail additionnel

Source : D'après des données en ligne de DRHC

Par exemple, vous avez besoin de 420 heures de travail pour avoir droit aux prestations d'AC, mais vous faites sciemment une fausse déclaration qui entraîne un trop-payé de moins de 1 000 \$. Vous aurez besoin de 105 heures de travail additionnelles pour avoir droit aux prestations, soit un total de 525 heures ($420 + 105 = 525$). C'est donc l'équivalent d'avoir à travailler 25 % de plus d'heures pour avoir droit aux prestations. Les personnes qui commettent plus d'une infraction doivent travailler le double du nombre d'heures assurables pour avoir droit aux prestations. Par exemple, la personne qui a habituellement besoin de 420 heures pour avoir droit aux prestations d'AC devrait travailler 840 heures.

Il y a maintenant de nouvelles pénalités additionnelles pour les prestataires qui font sciemment des déclarations fausses ou frauduleuses. À cause de ces nouvelles pénalités, les prestataires doivent payer des intérêts sur les pénalités pécuniaires et les trop-payés. Par exemple, si un prestataire présente sciemment des faux renseignements qui débouchent sur un trop-payé, alors le prestataire doit payer de l'intérêt sur le trop-payé en plus de rembourser le montant lui-même.

Que se produit-il en cas de poursuite?

Des poursuites sont intentées uniquement dans les cas de fraude les plus graves. Par exemple, ne pas déclarer ses gains pendant une longue période.

L'enquêteur de l'AC doit vous lire un avertissement formel selon lequel vous n'êtes pas tenu de faire des déclarations qui vous incriminent et que toute déclaration que vous faites peut être utilisée devant un tribunal.

La plupart des bénéficiaires de l'AE qui sont poursuivis feraient mieux d'être représentés par un avocat. La personne jugée coupable peut voir sa sentence réduite par des facteurs comme de graves difficultés financières, la maladie, le stress de même que la consommation d'alcool et drogues.

Il faut se rappeler que l'enquêteur de l'AE a pour tâche de recueillir tous les faits relatifs à l'affaire. Vous êtes présumé innocent jusqu'à ce que tous les faits aient été examinés.

Le Service d'enquête et contrôle

Le Service d'enquête et contrôle protège la caisse de l'AE contre la fraude et les abus des employeurs et des prestataires.

La protection de la caisse de l'AE comprend l'éducation des bénéficiaires au sujet de leurs droits et obligations. L'enquêteur de l'AE essaiera de s'assurer que vous comprenez ce qui suit :

- vous devez être prêt à travailler et à la recherche active d'un emploi,
- vous devez déclarer toutes les périodes pendant lesquelles vous êtes malade ou en vacances,
- vous devez déclarer toute la rémunération brute (avant déductions).

L'enquêteur de l'AE s'intéresse aussi aux employeurs. Si votre employeur ne vous remet pas votre relevé d'emploi à l'intérieur des cinq jours prévus, l'enquêteur de l'AE peut se rendre chez lui afin d'établir les renseignements requis pour établir votre demande d'AE. Les enquêteurs de l'AE interviennent le plus souvent lorsqu'un employeur cesse d'exercer ses activités, ce qui complique l'obtention de renseignements. Les employeurs qui ne respectent pas les dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi peuvent faire l'objet d'une poursuite ou être tenus de verser des pénalités pécuniaires.

Des fraudes potentielles à l'AC sont décelées dans le cadre d'un programme fédéral qui compare les relevés d'emploi à la rémunération du prestataire afin de déterminer s'il a reçu des prestations d'AC pendant une semaine de travail. Si c'est le cas, l'enquêteur de l'AC se manifestera, même si la personne ne reçoit plus de prestations.

Enquête et contrôle communique avec moi. Que faire?

Une communication du Service d'enquête et contrôle peut être intimidante, mais il est important d'y donner suite. Si on vous demande de participer à une entrevue et que vous êtes incapable de vous y rendre, prévoyez une autre entrevue en appelant immédiatement l'enquêteur de l'AE.

L'entrevue peut être demandée parce que quelque chose cloche dans votre demande d'AE. Dans bien des cas, il s'agit simplement d'une erreur. Au moment de l'entrevue, vous avez l'occasion de voir toute l'information concernant votre dossier, comme les chèques annulés, les cartes de déclaration et les données sur les paiements. Si vous avez l'impression qu'il y a des erreurs dans l'information fournie par l'employeur, vous devez fournir des éléments de preuve, comme des talons de chèques de paie, pour étayer vos affirmations.

Si vous ne comprenez pas une demande de renseignements, demandez que l'on vous la précise. Si vous ne répondez pas, vous pourriez avoir à payer des pénalités ou subir des poursuites sans que l'on vous donne un autre préavis.

Que se passe-t-il dans les cas de trop-payé?

Habituellement, les prestataires d'AE remboursent les sommes dues au moyen de déductions de leur chèque d'AE. Le montant peut être négocié avec votre CRHC.

Les prestataires d'AE qui ne prennent pas la peine de discuter des montants à déduire verront la totalité de leurs prestations appliquées au trop-payé.

Si vous ne recevez plus de prestations, vous pouvez négocier une formule de paiement mensuel à partir de votre revenu actuel.

Questions fréquemment posées au sujet de l'AC

Peut-on me refuser le droit aux prestations même si j'ai effectué le nombre de semaines de travail requis?

Oui! Si vous quittez votre emploi sans « motif valable » ou si on vous congédie pour inconduite, vous ne pourrez utiliser vos semaines d'emploi assurable de cet emploi pour retirer des prestations. C'est ce que l'on appelle une exclusion. Voir à l'**annexe F** des exemples de « motifs valables ».

Comment démontrer l'existence de « motifs valables » ?

Il n'est pas facile d'établir l'existence de motifs valables. Selon la Commission d'assurance-emploi, pour démontrer qu'ils ont un « motif valable », les travailleuses et les travailleurs doivent prouver qu'ils n'avaient d'autre option raisonnable que celle de quitter leur emploi. Cela signifie que la personne doit épuiser tous les moyens à sa disposition pour améliorer la situation avant de quitter. La personne doit démontrer qu'elle a essayé de corriger la situation et qu'elle a quitté uniquement parce qu'elle était incapable d'y arriver.

Chaque cas est examiné séparément. Le personnel du CRHC est censé avoir suivi une formation lui permettant de réunir tous les faits relatifs à une demande et d'être à l'écoute des besoins des prestataires. Lorsqu'il est impossible de trancher, le bénéfice du doute doit jouer en faveur de l'employé(e).

Si un agent de l'AC exclut un prestataire, ce dernier peut faire appel devant un conseil arbitral. L'appel doit être déposé dans les trente jours. Pour déposer un appel, il faut écrire au CRHC local, préciser la décision à laquelle on s'oppose et donner les motifs de l'opposition. Voir à la section E pour de l'information sur la présentation d'un appel. Votre CRHC possède des brochures d'information sur le processus d'appel. Parlez-en à votre conseillère/conseiller syndical pour obtenir de l'aide.

Puis-je recevoir des prestations si je participe à un programme de travail partagé?

Oui. L'article 24.1 de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise clairement que vous pouvez recevoir des prestations si vous participez à un programme de travail partagé. Cependant, pour que vous ayez droit à des prestations, la Commission de l'assurance-emploi doit d'abord autoriser tout accord de travail partagé avec votre employeur. En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, un accord de travail partagé à votre lieu de travail doit comporter des règlements :

- définissant et déterminant la nature de l'emploi en travail partagé,
- fixant le nombre maximal de semaines pour lesquelles des prestations peuvent être payées,
- fixant les modalités de paiement des prestations,
- fixant le taux des prestations hebdomadaires,
- définissant le mode de calcul de la rémunération hebdomadaire assurable,

Pour plus de renseignements sur les règles qui régissent le paiement des prestations pour travail partagé, communiquez avec votre CRHC local.

Puis-je recevoir des prestations si je suis mêlé à un conflit de travail?

Non. La *Loi sur l'assurance-emploi* interdit le versement de prestations à une personne qui participe à une grève ou un arrêt de travail. Vous pouvez avoir droit aux prestations après la fin de la grève ou lorsque vous commencez un nouvel emploi, soit la première de ces deux éventualités.

Que se produit-il en cas de suspension?

Si vous êtes suspendu pour inconduite, vous ne pouvez recevoir de prestations pendant la période de suspension. Vous pouvez être admissible aux prestations si vous êtes licencié après la suspension. Si vous quittez un emploi ou si vous êtes congédié dans les trois semaines de la réception d'un avis de licenciement, vous pouvez être admissible à l'AC.

Que se produit-il si je prends un congé?

Si vous prenez un congé, vous pouvez être admissible aux prestations sans pénalité si vous êtes licencié pendant le congé ou après votre retour au travail, mais votre période d'admissibilité ne sera pas prolongée. Cela signifie que vous courez le risque de perdre votre droit aux prestations si vous prenez un congé et que vous perdez votre emploi, lorsque vous ne disposez pas de suffisamment de semaines d'emploi assurable pendant les 52 semaines précédentes.

Puis-je être pénalisé à partir du moment où je commence à recevoir des prestations?

Oui. Vous pouvez être pénalisé pour les raisons suivantes :

- refuser un emploi ou omettre de faire une demande d'emploi sans motif valable,
- ne pas respecter une directive écrite de l'AC qui vise à vous aider à trouver un emploi convenable,
- quitter un cours de formation sans motif valable.

Est-ce que je peux perdre le droit aux prestations d'AC?

Oui. On peut cesser de vous verser des prestations d'AC. C'est ce que l'on appelle la « non-admissibilité au bénéfice des prestations ». Vous pouvez devenir inadmissible pour diverses raisons, notamment :

- quitter son emploi sans motif valable,
- ne pas être disponible pour le travail,
- être emprisonné,
- en cas de prestations de maladie, ne pas être en mesure de prouver que l'on est incapable de travailler à cause de la maladie,
- faire une demande en retard pour des prestations renouvelées ou continues,
- suspension par suite d'inconduite,
- travail pendant une semaine complète,
- défaut de fournir à DRHC l'information requise,
- se trouver à l'extérieur du pays.

Cependant, une personne à l'extérieur du pays peut avoir droit à des **prestations spéciales** (maternité, parentales, adoption et maladie). Pour vous en assurer, parlez-en à votre agent d'AC.

Des choses que l'on ne vous dit pas

Votre demande d'AE débute habituellement le dimanche de la semaine pendant laquelle vous déposez votre demande. En d'autres mots, si vous déposez votre demande un lundi, elle commence le jour précédent. Si vous présentez votre demande d'AE en retard et que vous avez une bonne raison pour le faire, la demande peut débiter plus tôt. Pour obtenir ce droit, adressez-vous par écrit à l'AE.

Les chèques d'AE sont parfois envoyés avec beaucoup de retard. Cependant, votre CRHC peut émettre un chèque spécial dans les 24 heures. Demandez-en un si votre demande est retardée.

Vous avez le droit de prendre connaissance de l'information qui se trouve dans votre dossier d'AE.

Si vous avez deux demandes d'AE la même année, votre deuxième demande est renouvelée au même taux de prestations. Vous pouvez parfois obtenir un taux supérieur en annulant la première demande pour la faire remplacer par la deuxième. Parlez-en à votre agent d'AE.

Si vous avez des problèmes avec votre demande d'AE et que vous ne pouvez obtenir une réponse satisfaisante de votre CRHC, entrez en contact avec votre député. En effet, les députés posent souvent des questions au sujet des demandes d'AE et obtiennent souvent des réponses plus rapidement que les simples citoyens.

Quelques conseils sur les visites au centre de ressources humaines du Canada

Vous devez vous inscrire à votre CRHC local. Ce dernier pourrait communiquer avec vous si on trouve un emploi convenable. De plus, le nombre d'inscriptions est utilisé pour calculer le taux de chômage officiel.

- Vous obtiendrez un service beaucoup plus rapide si vous arrivez au CRHC au plus tard à 8h45.
- Soyez patient. Vous pourriez attendre longtemps et il pourrait y avoir de longues files d'attente, mais n'abandonnez pas.
- Vous devriez conserver une liste des personnes avec lesquelles vous communiquerez au CRHC. Vous devriez aussi inscrire à quel moment vous leur avez parlé et mettez par écrit le contenu de vos conversations.
- Si vous ne savez pas très bien ce que vous voulez faire ou si vous ne connaissez pas les options que vous avez, vous devriez parler à une conseillère ou à un conseiller en emploi. C'est la personne chargée de vous donner accès aux services du CRHC. Soyez tenace.
- N'hésitez pas à poser des questions s'il y a des choses que vous ne comprenez pas. Après tout, c'est de votre avenir qu'il s'agit.
- Si on ne vous offre pas le service dont vous avez besoin, demandez à parler à la directrice ou au directeur du centre ou communiquez avec votre député. Si vous ne connaissez pas le nom de votre député, informez-vous à la bibliothèque de votre localité.

Ressources

Dans toutes les provinces, le gouvernement fédéral, par l'intermédiaire du CRHC, est chargé de vous fournir de l'aide en ce qui concerne votre demande d'AE et de régler les problèmes que vous pouvez avoir à l'égard de vos prestations.

Vous pouvez aussi obtenir de l'aide de votre section locale du SCFP ou de groupes communautaires.

Information que votre section locale du SCFP peut fournir

Le comité de votre section locale chargé de l'aide aux chômeuses et aux chômeurs peut aider comme suit les membres en chômage :

- Expliquer les critères d'admissibilité à l'AE
- Informer les membres au sujet des Régimes de prestations supplémentaires de chômage (s'il en existe).
- Informer les membres de tout changement à l'AE
- Informer les membres des programmes de suivi et de contrôle mis en œuvre par le gouvernement.
- Aider les membres à remplir leurs demandes d'AE
- Aider les membres à remplir leurs cartes de déclaration une fois que leurs demandes sont acceptées.
- Aider les membres à tenir un dossier de recherche d'emploi.

En plus de la demande d'AE elle-même et des procédures de rapport, les membres en chômage peuvent avoir besoin d'aide en ce qui concerne divers aspects d'une recherche d'emploi :

- rédiger le curriculum vitae,
- déterminer les occasions d'emploi,
- remplir des demandes d'emploi,
- se préparer à une entrevue,
- évaluer ses compétences,
- counselling – sur le cheminement de carrière, la situation financière, le crédit et divers problèmes personnels.

Centres d'aide aux personnes en chômage

Des dizaines de centres d'aide destinés aux travailleuses et aux travailleurs en chômage ont été établis dans tous les coins du pays. Ces centres fournissent de l'information sur le système d'assurance-emploi et donnent des services de counselling. Certains prennent la défense des personnes en chômage. Vous trouverez à l'**annexe H** une liste des centres d'aide aux personnes en chômage au pays. Pour savoir s'il existe un organisme de ce genre dans votre localité, vous pouvez aussi communiquer avec Centraide.

Autres ressources communautaires

D'autres organismes et organisations possèdent de l'information ou offrent des services qui peuvent être utiles aux personnes en chômage, particulièrement celles qui doivent vivre des situations de chômage à long terme ou de chômage chronique. Votre section locale peut aider les personnes en chômage en les informant des services offerts et en les guidant vers les services mieux adaptés. Ces groupes et organismes comprennent notamment des organismes communautaires, des groupes de défense des femmes, des groupes de lutte à la pauvreté et les conseils du travail. Voici le genre de services ou de renseignements qu'ils fournissent :

- Counselling personnel et familial.
- Services de santé.
- Services de défense des droits.
- Counselling dans le domaine financier.
- Information sur le logement.
- Aide juridique.
- Services de garderie.
- Programmes d'intervention en cas de crise.
- Services d'alphabétisation et d'éducation.
- Autres activités de formation.
- Loisirs/bénévolat.
- Recyclage.
- Services aux femmes.
- Aide aux personnes handicapées.
- Aide aux personnes réfugiées et immigrantes, aux personnes membres de minorités visibles et de minorités ethniques, aux jeunes, aux personnes âgées et aux Autochtones.

Conclusion

Le programme d'AC a été conçu au profit des travailleuses et des travailleurs. Malgré cela, il est complexe, parfois déroutant et toujours en évolution. Il fait partie du filet de sécurité sociale que les Canadiennes et les Canadiens considèrent comme un élément essentiel d'une société empathique et attentive aux besoins de tous. Malgré cela, le gouvernement libéral s'est servi de l'excédent de l'AC pour réduire le déficit au lieu d'améliorer la protection offerte et les prestations.

Nous devons continuer à exercer des pressions afin que le programme d'AC fonctionne au profit des travailleuses et des travailleurs. Comment? Le SCFP continuera à collaborer avec le Congrès du travail du Canada (CTC) pour exercer des pressions sur le gouvernement fédéral afin que ce dernier améliore le programme et à inciter les sections locales à négocier des clauses de convention collective garantissant que les membres sont admissibles aux prestations d'AC lorsqu'ils en ont besoin.

Pour réussir une véritable réforme, nous devons connaître nos droits. Nous espérons que ce guide sera utile.

Annexe A

Définition des gains pertinents

La plupart des paiements que vous recevez en quittant un emploi sont considérés comme des gains et entraîneront le report du versement des prestations ou une réduction du montant des prestations :

Les revenus de régimes de retraite, notamment :

- Prestations d'une rente de retraite de l'armée canadienne ou d'un service de police.
- Prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec.
- Prestations de régimes de retraite provinciaux.

Voici les prestations de revenus de retraite qui n'influenceront PAS vos prestations d'AC :

- (a) Prestations d'une rente de retraite.
- (b) Prestations d'une rente de conjoint survivant ou de personne à charge.
- (d) Les revenus de rente ne sont pas considérés comme des gains si les semaines d'emploi assurables utilisées pour établir le droit aux prestations ont été accumulées après que la rente ait été payable et pendant qu'elle ait continué à être payée.

Autres sommes considérées comme des gains :

- Indemnité de départ.
- Prestations de retraite, congés de retraite et crédits de congés de maladie accumulés ou rémunération qui en tient lieu.
- Salaire tenant lieu de préavis.
- Primes et gratifications.
- Sommes reçues par suite d'une décision d'un tribunal arbitral, d'un jugement ou d'une entente à l'amiable.
- Paie de vacances.
- Indemnité reçue d'une commission des accidents du travail.
- Indemnité reçue au titre d'une assurance-maladie collective ou d'une assurance-invalidité ou paiements de congés de maladie, de maternité ou d'adoption.

- Indemnité reçue d'un régime d'assurance-automobile si elle vise à remplacer un revenu – y compris les indemnités versées dans le cadre d'un régime sans égard à la faute.

Le versement des prestations ne débutera pas avant que toutes ces sommes aient été payées et réparties entre vos semaines de prestations régulières.

De plus, les revenus de retraite sont considérés comme des gains, mais n'empêchent PAS le versement des prestations. Ils sont cependant déduits de vos prestations d'AC.

Les sommes ci-dessous, qui ne sont PAS considérées comme des gains, n'auront pas d'effet sur une demande de prestations d'AC :

- Rente d'invalidité et sommes versées dans le cadre d'un règlement permanent du régime d'indemnisation d'une commission des accidents du travail.
- Indemnité d'un régime privé d'assurance-salaire.
- Allocations de secours.
- Régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC) autorisés.
- Augmentations de salaire rétroactives.

Annexe B

Exemples de clauses de convention collective sur les prestations supplémentaires de chômage :

Section locale 1 du SCFP et Toronto Hydro

Article 24 Santé, bien-être et prestations d'assurance

Supplément de salaire pour congé de maternité

24.03 En cas de congé de maternité, l'employeur fournira un paiement égal à 95 % de la rémunération de base au cours des deux (2) semaines de délai de carence de l'AE et la différence entre les paiements reçus de l'AE et 95 % de la rémunération de base de l'employée pendant **cinquante-deux (52)** semaines, sur réserve des lois applicables et de l'acceptation de cette mesure par le gouvernement.

Maintien de la rémunération pour congé d'adoption

24.04 24.04 Dans le cas d'un congé d'adoption pour la principale personne responsable des soins, ayant adopté un enfant de moins de six (6) ans qui n'est pas l'enfant naturel de l'un ou l'autre des parents adoptifs, l'employeur fournira un paiement égal à 95 % de la rémunération de base pendant deux (2) semaines et **95 %** de sa rémunération de base, jusqu'à concurrence de **trente-cinq (35)** semaines.

Alliance de la Fonction publique du Canada et le groupe du Conseil du Trésor : Services des programmes et de l'administration

Indemnité de maternité

Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

- i) Dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de grossesse de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, Et
- ii) Pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de grossesse conformément à l'article 22 de la Loi sur l'assurance-emploi, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

Indemnité parentale

(c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

- i) Dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,.
- ii) Sous réserve du sous-alinéa (iii) ci-dessous, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e a touché des prestations parentales conformément à l'article 23 de la Loi sur l'assurance-emploi, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- iii) Si l'employé-e a droit à une prolongation de la période de versement des prestations parentales conformément au paragraphe 12(7) de la Loi sur l'assurance-emploi, la période pendant laquelle l'indemnité parentale décrite au sous-alinéa (ii) qui lui est versée dans le cadre du RPSC est prolongée du nombre de semaines de prolongation auquel il ou elle a droit en vertu du paragraphe 12(7) de la Loi sur l'assurance-emploi.

Annexe C

Exemples de clauses de convention collective sur le Programme de réduction du taux de cotisation de l'AC :

Section locale 1866 du SCFP et la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick (1er janvier 1999 – 31 décembre 2001)

Article 39 – Réduction des cotisations d'AE

39.01 *L'employeur accepte de remettre en fiducie, au profit du syndicat, cinq douzièmes (5/12) de toute somme reçue dans le cadre de ce programme à des fins d'éducation des membres de l'unité de négociation.*

Section locale 401 du SCFP et Ville de Nanaimo, CB (2001 – 2003)

(b) Assurance-maladie

(iii) (iii) *À compter du 1er janvier 1999, le régime complémentaire d'assurance maladie a été modifié pour englober les soins de la vue. Le coût de la prime de cette protection sera payé à cent pour cent (100 %) par l'employeur, pourvu que la part de l'employé-e de la somme provenant de la réduction du taux de cotisation à l'AE ait d'abord été appliquée au coût de l'assurance-maladie en vertu du présent alinéa b). En cas d'arrêt du versement des sommes tirées de la réduction du taux de prestations de l'AE, la prime relative aux soins de la vue sera payée 50/50 entre l'employeur et les employé(e)s au moyen de retenues salariales.*

Le SCFP et la Saskatchewan Association of Health Organizations (1er avril 2001 – 31 mars 2004)

Article 23 – Stratégie relative à l'emploi

23.01 Objet

Dans le cadre des activités du comité provincial sur la stratégie d'emploi (ci-après appelé « le Comité », les parties conviennent d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies à long terme visant la formation, le recyclage et le réemploi des employé(e)s afin de répondre aux besoins actuels et futurs en ressources humaines et de fournir la sécurité d'emploi. L'employeur accepte de déduire la part des employé(e)s de la réduction des cotisations d'assurance-emploi, de verser l'équivalent de cette déduction et de remettre chaque mois ces sommes au Comité.

Section locale 1594 du SCFP et Bibliothèque publique de Regina (1998-2000)

Annexe «E »– Mémoire d'entente

Objet : Programme de réduction du taux de cotisation de l'assurance-emploi

1. Les parties conviennent que la portion des employé(e)s de cinq douzièmes (5/12) de la réduction de cotisations résultant du Programme de réduction du taux de cotisation de l'assurance-emploi à compter du 1er janvier 1997 sera versée dans le fonds de bienfaisance établi par le syndicat au profit des employé(e)s de la Bibliothèque publique de Regina.
2. L'une ou l'autre des parties peut demander une révision de la présente entente à quelque moment que ce soit, afin de tenir compte des modifications au Programme de réduction du taux de cotisation de l'assurance-chômage.

Convention cadre entre le SCFP Saskatchewan et les hôpitaux (1er avril 2001 – 31 mars 2004)

- 3.13 L'employeur accepte de demander une réduction des cotisations de l'assurance-chômage dans le cadre du Programme de réduction du taux de cotisation de l'assurance-chômage. La part des employé(e)s de cette réduction sera administrée par la section locale du syndicat au profit de ses membres, conformément aux dispositions de la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage (ou de la Loi dans sa version modifiée). La portion des employé(e)s de la réduction du taux de cotisation de l'assurance-chômage sera remise chaque mois à la section locale du syndicat.

Annexe D

Membres du SCFP faisant partie des conseils arbitraux

Les titulaires peuvent changer. Au moment de rédiger le présent guide, les membres du SCFP dont les noms suivent siégeaient aux conseils arbitraux :

Ville	Représentant(e) des personnes assurés	Ville	Représentant(e) des personnes assurés
Calgary	Fernando Longhi	Peterborough	Shirley Cave
Charlottetown	Leo Cheverie	Red Deer	Connie Barnaby
Corner Brook	Donna Ryan	Red Deer	Diane Wyntjes
Edmonton	Roxanne Wells	Regina	Wanda Edwards
Edmonton	Dave Werlin	Rimouski	Gilles Dumais
Edmundston	Hermel Grandmaison	Rivière-du-Loup	Christiane Carrier
Fredericton	Charles Burns	Saint John	Wendy McGee
Fredericton	Maureen Michaud	Saint John	John Richardson
Kamloops	William Ferguson	Sault Ste.-Marie	Louise Primeau
Kentville	Gary Bonn	St. John's	Samuel Kelly
Kingston	Arlie Redmond	Sydney	Agnes Boudreau
Lethbridge	Thomas Osborn	Sydney	Cathy Dauphney
London	Vera Greer	Timmins	Joseph Godin
Lower Mainland	Patricia Michael	Toronto	Joe Chiasson
Moncton	Claire Doiron	Toronto	Terri Preston
Moncton	Suzanne Hooper	Toronto	Dorothy Sauras
Montréal	Michel Taylor	Vancouver	Patricia Michael
Nelson	Lee-Anne Barrett	Victoria	Colin Graham
Nelson	Della McLeod	Yarmouth	Catherine d'Entremont
New Glasgow	Gwen Savage	Yarmouth	Joanna Mutton
Oshawa	Abby Kiberd		

Annexe E

Questionnaire de DRHC sur les emplois dans l'enseignement

Nom : _____ Numéro d'assurance sociale : _____

Il a été établi à partir de votre demande de prestations que vous occupez un emploi dans l'enseignement. Afin de déterminer votre admissibilité aux prestations d'assurance-emploi, nous avons besoin des renseignements suivants. (Au besoin, utilisez d'autres feuilles).

1. Depuis combien d'années travaillez-vous pour le même employeur (d'anciens conseils scolaires fusionnés sont considérés comme un même employeur)?

2. Occupez-vous dans le domaine de l'enseignements, un poste « occasionnel » ou « de remplacement »? (Un poste « occasionnel » désigne un poste d'enseignement occupé pendant une brève période pour une raison bien précise et de façon temporaire. C'est un travail d'enseignement irrégulier, effectué selon les besoins. Quant au remplacement, il désigne le fait d'occuper le poste d'une enseignante ou d'un enseignant absent.)
 Oui Non
3. Occupez-vous un emploi de façon consécutive de septembre à juin (sauf pour le congé de Noël et du mois de mars)? Sinon, veuillez expliquer.

 Oui Non

4. (a) Quelle(s) matière(s) enseignez-vous?

(b) Est-ce que les matières font partie du Programme d'études de l'Ontario?
 Oui Non

5. Reprendrez-vous votre emploi dans l'enseignement pour le même employeur en septembre?

Oui Non

(a) Sinon, veuillez expliquer pour quelles raisons vous ne le reprenez pas.

(b) Si oui, comment vous informera-t-on que vous retournerai ? Est-il entendu que vous serez de retour à mois d'avis contraire? Veuillez fournir les détails.

6. Est-ce que les conditions de votre emploi seront les mêmes à compter de septembre?

Oui Non

Sinon, veuillez en donner la raison et décrire en détail toutes les différences.

7. Est-ce que votre salaire est fondé sur vos années de service pour cet employeur?

Oui Non

8. (a) Quels avantages sociaux avez-vous reçus jusqu'à maintenant (par exemple : assurance-maladie/soins dentaires)?

(b) Est-ce que ces avantages sociaux s'accumulent pendant les périodes où vous n'enseignez pas (c'est-à-dire congés de Noël, de mars et de l'été)?

Oui Non

(c) Est-ce que ces avantages sociaux seront modifiés à compter de septembre? Si c'est le cas, veuillez expliquer les changements en détail.

Oui Non

9. (a) Est-ce que votre poste est protégé en fonction de l'ancienneté?

Oui Non

(b) Conservez-vous des droits d'ancienneté d'une année scolaire à l'autre?

Oui Non

10. Est-ce que vos cotisations à un régime de retraite (à l'exclusion des cotisations au Régime de pensions du Canada) sont reportées d'une année scolaire à l'autre?

Oui Non

11. Est-ce que vous accumulez les crédits de congés de maladie?

Oui Non

Si oui, sont-ils reportés d'une année scolaire à l'autre?

Oui Non

12. Est-ce que votre employeur paie les primes d'assurance-collective pour votre compte? Si oui, veuillez indiquer le type d'assurance.

Oui Non

Est-ce que ces primes sont aussi payées pendant les périodes où vous n'enseignez pas?

Oui Non

13. Est-ce que votre salaire habituel comprend un pourcentage réservé aux vacances et aux jours fériés? Sinon, veuillez expliquer de quelle façon les périodes de vacances et les jours fériés sont traités.

Oui Non

Veuillez fournir une copie de votre contrat d'emploi et (ou) de votre convention collective. Si vous êtes incapable d'en fournir une copie, veuillez en donner la raison.

DÉCLARATION ET SIGNATURE :

Je déclare que l'information et les réponses que j'ai fournies aux questions du présent formulaire sont vraies. Je comprends que cette information sera utilisée pour déterminer mon admissibilité aux prestations d'assurance-emploi. Je sais que l'information que je fournis peut être vérifiée et que des pénalités sont imposées aux personnes qui font sciemment des déclarations fausses ou trompeuses.

_____/_____/_____
Jour Mois Année

Signature

(Source : D'après un questionnaire de DRHC sur les emplois dans l'enseignement.)

Annexe F

Exemples de « motifs valables »

(Source : Développement des ressources humaines Canada (DRHC)) .

Les travailleuses et travailleurs ne sont pas exclus du bénéfice des prestations si elles ont quitté leur emploi pour l'un des « motifs valables » suivants :

- Harcèlement, sexuel ou autre.
- Obligation de suivre un conjoint, un partenaire de droit commun ou un enfant à charge dans un autre lieu de résidence.
- Discrimination.
- Conditions de travail dangereuses.
- Obligation de s'occuper d'un enfant ou d'un membre de la famille immédiate.
- Assurance raisonnable d'obtenir un emploi dans très peu de temps.
- Diminution significative de la rémunération.
- Heures supplémentaires trop nombreuses ou non rémunérées.
- Modifications importantes des tâches.
- Relations conflictuelles entre un(e) employé(e) et un(e) superviseur(e) dont l'employé(e) n'est pas responsable.
- Pratiques de l'employeur contraires à la loi.
- Discrimination contre un(e) employé(e) à cause de l'appartenance à un syndicat, à une association ou à une organisation.
- Pressions indues exercées par l'employeur sur l'employé(e) pour quitter le poste.
- Toute autre situation visée par les dispositions législatives et réglementaires pertinentes.

Annexe G

Ce que devrait être l'assurance-chômage selon le mouvement syndical

(Source : D'après les résolutions au congrès 2002 du Congrès du travail du Canada (CTC)).

Le SFCP et le mouvement syndical dans son ensemble croient qu'il faut établir un système d'assurance-chômage juste, accessible et adapté aux besoins des citoyennes et des citoyens au travail et en chômage et à ceux de leurs familles. Voici quels devraient être les objectifs du programme :

1. Protéger les travailleuses et les travailleurs dans tous les types d'emploi (p.ex. emplois à temps plein, à temps partiel, temporaire, saisonnier, etc.).
2. Assurer une protection de revenu en cas de chômage, de grossesse, de congé parental, de maladie temporaire et d'activités de formation.
3. Faire cesser la discrimination de l'AC contre les femmes, les jeunes, les travailleuses et travailleurs plus âgés et les travailleuses et travailleurs des industries saisonnières.
4. Simplifier le programme d'AC.
5. Fournir une structure de prestations et un mode de financement de l'AC tenant compte des différences régionales en matière de chômage.

Voici quels devraient être les critères d'admissibilité à l'AC :

1. Trois cent soixante (360) heures de travail dans tout le Canada (sans référence au taux de chômage local) pour toutes les catégories de prestations (c'est-à-dire ordinaires, maternité, parentales, maladie, formation et travail partagé).
2. Tenir compte des années des travailleuses et des travailleurs sur le marché du travail lorsque les heures comptabilisées ne rendent pas compte de manière équitable de leur apport réel au marché du travail.
3. Éliminer le critère d'admissibilité de 910 heures pour les personnes qui deviennent (entrants) ou redeviennent (rentrants) du marché du travail.

Les semaines de prestations et les semaines assurables devraient être modifiées comme suit :

1. Éliminer le délai de carence de deux semaines pour toutes les prestations.
2. Une semaine de prestations pour chaque tranche de 30 heures de travail.
3. Deux semaines de prestations supplémentaires pour chaque point de pourcentage pour lequel le taux de chômage dépasse 4 % dans la région.
4. Cinq semaines additionnelles pour chaque prestataire dans les régions où l'économie est sous-performante – (c'est-à-dire les régions dans lesquelles le taux de chômage est supérieur à 10 %).

5. Accorder une prolongation des prestations au profit des travailleuses et travailleurs plus âgés (plus de 45 ans et 10 ans au sein de la population active), la prolongation maximale étant de 26 semaines.
6. Un maximum de 52 semaines de prestations, sauf les prestations pour les travailleuses et travailleurs plus âgés, auxquels le maximum ne s'appliquerait pas.
7. Éliminer toute limitation de la période de prestation de maternité et parentale en fonction de l'utilisation des prestations régulières ou de maladie.
8. Augmenter le maximum de semaines de prestations de maladie, de 15 à 52 semaines.

Les taux de prestations et la méthode de calcul de la rémunération hebdomadaire devraient être révisés comme suit :

1. Verser des prestations hebdomadaires représentant les deux tiers (66 et 2/3 %) de la rémunération hebdomadaire d'un prestataire.
2. Calculer les prestations hebdomadaires en fonction des 12 meilleures semaines des 52 semaines précédentes.
3. Fonder les prestations maximales sur la rémunération hebdomadaire maximum de 950 \$ par semaine en l'an 2000, rajustée chaque année pour tenir compte de l'augmentation moyenne de la rémunération.
4. Abolir le diviseur et le processus de récupération.

Les travailleuses et travailleurs autonomes à contrat doivent :

1. Dans la plupart des cas, être considérés comme des employées et employés (des changements doivent être apportés afin de garantir la protection de ces travailleuses et travailleurs).

L'accès à la formation doit :

1. Être élargi au-delà de l'apprentissage, de façon à ce que les prestations régulières d'AE soient offertes pour toutes les types de formation au travail.
2. Être accompagné des exigences suivantes : l'élaboration d'un programme sur les ressources humaines au travail et d'un programme de formation, de normes de formation et de normes professionnelles valables dans tout le pays; reconnaissance de la formation et de l'expérience antérieures; attribution d'un rôle important au secteur public d'éducation pour garantir l'accès, des normes élevées et imputabilité, participation syndicale à l'autorisation du programme de formation; établissement de normes avec les employeurs, le système d'éducation et le gouvernement.
3. Être accompagné d'une réduction des cotisations d'A.-E, pour les employeurs qui fournissent des congés de formation ou de la formation en milieu de travail payés correspondant à ce que donne l'AE en matière de formation (comme la réduction des cotisations des employeurs et des employé(e)s ayant des régimes d'assurance privés complétant les prestations de maternité, parentales et de maladie).

4. Être accompagné de la même protection des droits à l'emploi des travailleuses et des travailleurs que l'on retrouve dans les normes fédérales et provinciales et qui s'appliquent aux prestations de maternité et parentales d'AE.
5. Être conçu de façon à ce que la formation, en cas de perte d'emploi, soit considérée comme l'équivalent d'une recherche d'emploi.
6. Être conçu de façon à ce que les heures de travail avant la formation soient considérées comme une période donnant droit au bénéfice des prestations pendant et après le congé.

Voici quelle devrait être la responsabilité financière du gouvernement à l'égard de l'AC :

1. Le gouvernement paye les coûts de l'AC attribuables à l'échec de ses politiques (c'est-à-dire le coût de l'AC attribuable à un taux de chômage au-delà de 4 %).
2. Remboursement du surplus cumulatif de 50 milliards de dollars en 2003 emprunté à même le compte de l'AC.

Les services aux prestataires de l'AC doivent être révisés comme suit :

1. Services de défenseurs indépendants des prestataires en ce qui concerne la présentation des demandes, les droits et les appels.
2. Services d'emploi publics complets, à guichet unique, incluant un registre des postes vacants correspondant aux divers besoins des travailleuses et travailleurs en chômage ou occupant un emploi.

Création d'un fonds de fiducie de l'AC :

1. Fonctionnerait sans lien de dépendance avec le gouvernement, grâce à un cadre législatif.
2. Restreindrait l'utilisation des cotisations des travailleuses et travailleurs et des employeurs à des fins d'assurance-salaire.
3. Rendraient illégale l'utilisation de l'argent de l'AC à des fins de réduction de la dette fédérale, de compressions budgétaires et de dépenses de programme.

Les conditions suivantes devraient s'appliquer aux cotisations de l'AC :

1. Être fondées sur une rémunération assurable annuelle maximale de 49,400 \$ (en hausse comparativement à 39,000 \$) et être indexées selon la rémunération annuelle moyenne.
2. Il ne devrait pas y avoir de taux particuliers pour une entreprise ou dans un secteur.
3. Devraient comprendre la rémunération pour les heures supplémentaires.
4. Ne devraient pas inclure les paies de vacances.

En ce qui concerne les départs volontaires et les congédiements :

1. Il faut élargir la définition et les catégories de motifs valables dans les cas de départ volontaire.
2. Faire preuve d'une plus grande souplesse dans l'interprétation de ce qui constitue un motif valable.
3. Faire passer le fardeau de la preuve du prestataire à la Commission de l'assurance-emploi.

Severance and vacation pay:

1. Indemnité de départ et paie de vacances :

Révisions concernant l'exécution, les pénalités, les amendes :

1. Les pénalités et amendes ne doivent pas être appliquées à une demande future qui n'a aucun lien avec la situation qui a donné lieu à la pénalité.
2. Les méthodes d'exécution doivent être conformes aux exigences de protection de la vie privée et des droits garantis par la Charte.
3. Le jumelage des dossiers informatisés sur un prestataire de l'AC avec les bases de données gouvernementales et privées n'ayant aucun lien avec la demande d'AC d'une personne (p.ex. jumeler une déclaration à la douane et la demande d'AC d'une personne) ne serait pas autorisé.

Annexe H

Centres d'aide aux chômeuses et aux chômeurs

COLOMBIE-BRITANNIQUE :

Prince Rupert Unemployed Centre Society
869, rue Fraser
Prince Rupert (Colombie Britannique) V8J 1R1
Téléphone : (250) 627-8776

Sunshine Coast Unemployment Action Centre
C.P. 706
Gibson's (Colombie Britannique) V0N 1V0
Téléphone : (604) 886-2425

SASKATCHEWAN :

Regina Unemployed Workers help and
Counselling Centre
1888, rue Angus
Regina (Saskatchewan) S4T 1Z4
Téléphone : (306) 525-5138

Saskatoon Unemployed Workers help and
Counselling Centre
206-3311, chemin Fairlight
Saskatoon (Saskatchewan) S7M 3Y5

MANITOBA :

Community Unemployed Help Centre
501-275, rue Broadway
Winnipeg (Manitoba) R3C 4M6
Téléphone : (204) 942-6556
Courriel : cuhc@cuhc.mb.ca
Site Web : www.cuhc.mb.ca

ONTARIO :

Brantford Community Resource and
Employment Service
Suite 102 -110 Icomm Drive
Brantford (Ontario) N3S 7N8
Téléphone : (519) 751-4357

Cambridge Community Opportunities
Development Association
35, rue Dixon
Cambridge (Ontario) N1R 7A6
Téléphone : (519) 623-9380

Cobourg Help Centre
1005, rue Elgin Street Ouest, suite 301
Cobourg (Ontario) K9A 5J4
Téléphone : (905) 372-2646

Concord – Costi Employment Services
7800, rue Jane, unité 1
Concord (Ontario) L4K 4R6
Téléphone : (905) 669-5627

Cornwall Employment and Education Resource
Centre
144, rue Pitt
Cornwall (Ontario) K6J 3P4
Téléphone : (613) 933-9675

Hamilton Help Centre
77, avenue Victoria Sud
Hamilton (Ontario) L8N 2S8
Téléphone : (905) 521-9125

The Working Centre - Kitchener
58, rue Queen Sud
Kitchener (Ontario) N2G 1V6
Téléphone : (519) 743-1151

London Unemployment Help Centre
114, rue Dundas, 2ème étage
London (Ontario) N6A 1G1
Téléphone: (519) 439-0501

Niagara Falls Occupational Help and
Development Centre
6100, chemin Thorold Stone, unité 7
Niagara Falls (Ontario) L2J 1A3
Téléphone : (905) 358-0203

Oshawa Durham Region Unemployed Help
Centre
15, rue Colburn Est
Oshawa (Ontario) L1G 1M1
Téléphone : (905) 579-1821

Owen Sound YMCA Community Employment
Services
648, 2ème Avenue Est
Owen Sound (Ontario) N4K 2G8
Téléphone : (519) 371-9222

Pickering Career Assistance and Resources for
Employment
1400, rue Bayly, unité 12
Pickering (Ontario) L1W 3R2
Téléphone : (905) 420-4010

St. Catharines Unemployed Help Centre
122-B, rue Queenston
St. Catharines (Ontario) L2R 2Z3
Téléphone : (905) 685-1353

St. Thomas Community Outreach Programs of
Elgin
550-A, rue Talbot
St. Thomas (Ontario) N5P 1C4
Téléphone : (519) 633-7777

Sault Community Career Centre
421, rue Bay, 4ème étage
Sault Ste.-Marie (Ontario) P6A 1X3
Téléphone : (705) 945-1600

Scarborough Access
2100, chemin Ellesmere, suite 250
Scarborough (Ontario) M1H 3B7
Téléphone : (416) 431-5326

Sudbury Vocational Resource Centre
124, rue Cedar, 3ème étage
Sudbury (Ontario) P3E 1B4
Téléphone : (705) 671-2544

Toronto – City of York Help Centre
700, chemin Caledonia
Toronto (Ontario) M6B 3X7
Téléphone : (416) 789-7925

Toronto – Labour Education Centre
15, promenade Gervais, suite 100
Toronto (Ontario) M3C 1Y8
Téléphone : (416) 537-6532
Courriel : infoline@mlec.org
Site Web : <http://www.mlec.org/>

Windsor-Essex Unemployed Help Centre
6955, chemin Cantelon
Windsor (Ontario) N8T 3J9
Téléphone : (519) 944-4900

QUÉBEC :

Action Chômage Québec
435, rue du Roi
Québec (Québec) G1L 2X1
Téléphone : (418) 523-7117

Action Chômage St-Hyacinthe
900, rue St-Antoine
St-Hyacinthe (Québec) J2S 3K1
Téléphone : (450) 778-6023

Comité Chômage de L'Est de Montréal
C.P. 5, Succursale « M »
Montréal (Québec) H1V 3L6
Téléphone : (514) 521-3283

Comité Chômage du Haut-Richelieu
130, rue Jacques-Cartier nord
Saint-Jean (Québec) J3B 6S6
Téléphone : (450) 357-1162

Comité Chômage de Montréal
819, rue du Couvent
Montréal (Québec) H4C 2R5
Téléphone : (514) 933-5915

Corporation de défense des droits sociaux au
travail (Lotbinière)
372, rue St-Joseph, local 1
Laurier-Station (Québec) G0S 1N0
Téléphone : (418) 728-4054

Groupe Action-chômage du centre de la
Mauricie
2183, avenue St-Marc
Centre Roland Bertrand
Shawinigan (Québec) G9N 2J4
Téléphone : (819) 537-8851

Mouvement action chômage (MAC) :
MAC des Cheneaux
33, rue Duval, C.P. 69
Ste-Geneviève de Batiscan (Québec) G0X 2R0
Téléphone : (418) 362-2134

MAC de Kamouraska
C.P. 1199, St-Pascal
Kamouraska (Québec) G0L 3Y0
Téléphone : (418) 492-7494

MAC de la Malbaie
367, rue St-Etienne
La Malbaie (Québec) G5A 1M3
Téléphone : (418) 665-3623

MAC de Longueuil
1194, rue Marquette
Longueuil (Québec) J4K 4H8
Téléphone : (514) 670-7615

MAC de l'Outaouais
4, rue Taschereau, unité 530
Hull (Québec) J8Y 2V5
Téléphone : (819) 771-7453

MAC de Montréal
6839A, rue Drolet
3e étage
Montréal (Québec) H2S 2T1
Téléphone : (514) 271-4099

MAC de (Pabok) Chandler
410, rue Commerciale Ouest
Chandler (Québec) G0C 2R0
Téléphone : (418) 689-2030

MAC de Trois-Rivières
874, rue Ste-Julie
Trois-Rivières (Québec) G9A 1Y2
Téléphone : (819) 373-1723

Mouvement des Chômeurs et Chômeuses de
L'Estrie (Sherbrooke)
187, Laurier, local 215
Sherbrooke (Québec) J1H 4Z4
Téléphone : (819) 566-5811
Mouvement des sans-emploi de Lotbinière
157, rue Principale
Saint-Flavien (Québec) G0S 2M0
Téléphone : (418) 728-4054

Regroupement des chômeurs et chômeuses de
Sorel
330, boul. Fiset
Sorel Tracy (Québec) J3P 3R2
Téléphone : (450) 743-7822

Regroupement pour les Assistés Sociaux
13, rue Centre, app. 1
Granby (Québec) J2G 5B4
Téléphone : (450) 777-4433

Regroupement des sans-emploi de la MRC de
L'Érable (Plessisville)
1657, rue St-Louis
Plessisville (Québec) G6L 2N1
Téléphone : (819) 362-0066

Regroupement des sans-emploi (Val D'Or)
188, Perreault C.P. 206
Val D'Or (Québec) J9P 4P5
Téléphone : (819) 874-6649

Regroupement des sans-emploi de Victoriaville
59, rue Monfette, bureau 211
Victoriaville (Québec) G6P 1J8
Téléphone : (819) 758-6134

Regroupement des chômeurs et chômeuses de
Rouyn-Noranda
218, rue Portage
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 4M8
Téléphone : (819) 764-9888

Glossaire

Rémunération assurable moyenne

Montant utilisé dans le calcul du montant de vos prestations. On obtient la rémunération hebdomadaire assurable moyenne en divisant la rémunération totale des 26 dernières semaines de travail par le plus élevé des nombres suivants :

1. Le nombre de semaines travaillées au cours des 26 dernières semaines ou
2. le diviseur minimum.

On multiplie ensuite par 55 % le nombre qui en résulte pour obtenir le montant de vos prestations hebdomadaires. Le paiement maximal est de 413 \$ par semaine avant impôts.

Taux de prestations

Un pourcentage de votre rémunération assurable moyenne permettant de calculer le montant de vos prestations hebdomadaires d'AE. Si vous avez un revenu familial d'au moins 26 000 \$, le taux sera de 55 %. Si votre revenu familial est inférieur à 26 000 \$ et que vous recevez la prestation fiscale pour enfants, votre taux de prestation d'AE sera supérieur. Il pourrait atteindre 80 %, selon le nombre de personnes à charge.

Diviseur

Nombre que DRHC utilise à l'occasion pour calculer les prestations. Il est lié au taux de chômage dans votre région. Votre rémunération totale pendant les 26 semaines précédant votre demande pourrait être divisée par ce montant (pour plus de renseignements, voir rémunération assurable moyenne). Ce calcul réduit le montant de vos prestations si le diviseur est supérieur au nombre de semaines que vous avez travaillées.

Supplément familial

Les familles dont le revenu net est inférieur à 25 921 \$ obtiennent un supplément familial en fonction de leur crédit d'impôt pour enfants, qui s'ajoute à leurs prestations régulières d'AE.

CRHC

Centre de ressources humaines du Canada. Ce sont les bureaux locaux du gouvernement fédéral qui administrent l'assurance-emploi (autrefois les Centres d'emploi du Canada).

DRHC

Développement des ressources humaines Canada. Ministère fédéral chargé de la gestion de l'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a pour rôle principal d'aider DRHC et relève de ce dernier.

Arrêt de rémunération

Une des conditions de l'admissibilité à l'assurance-emploi. Vous devez être sans emploi et sans salaire pendant sept jours consécutifs.

Maximum de la rémunération assurable

Le revenu le plus élevé à même lequel les cotisations d'AE sont payables. Il a été établi à 39 000 \$ pour 2002. Le gouvernement recueille des cotisations sur chaque dollar gagné jusqu'à ce montant, ce qui augmente considérablement les revenus. Cependant, avec le temps, la prestation hebdomadaire maximale a été diminuée.

Entrant/Rentrant

Personne qui entre sur le marché du travail pour la première fois ou qui retourne après une absence d'au moins deux ans. Les entrants et les rentrants doivent avoir accumulés 910 heures de travail assurable pour avoir droit à l'AE, une exigence beaucoup plus sévère que celle qui s'applique aux autres travailleuses et travailleurs.

Cotisations

L'impôt sur vos gains qui paie l'assurance-emploi. À l'heure actuelle (2002) le gouvernement fédéral perçoit 2,20 \$ pour chaque tranche de salaire de 100 \$. Il perçoit aussi 3,08 \$ des employeurs pour chaque tranche de salaire de 100 \$. La cotisation de l'employeur est égale à 1,4 fois celle de l'employé(e).

Période de référence

La période de 52 semaines précédant votre demande au cours de laquelle vous devez avoir accumulé un nombre minimum d'heures de travail pour avoir droit à l'assurance-emploi. Si vous avez reçu de l'AE au cours de l'année précédente, votre période de référence débute au commencement de votre demande antérieure.

Délai de carence

La période de deux semaines pendant laquelle vous devez attendre avant de recevoir des prestations. Vous devez être prêt à travailler et respecter toutes les autres exigences de la Commission de l'assurance-emploi pendant la période, mais vous n'obtenez pas de revenu. C'est un peu comme la franchise d'une police d'assurance.

ssj:siepb491
file:S:/wptext/Research/UI Power tool-fr2 – mars 2004