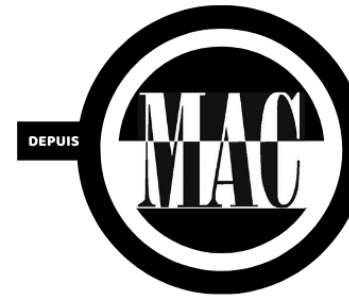


L'assurance-chômage: comment ça marche ?

Formation
Enseignantes et Enseignants
À statut précaire



50 ANS DE LUTTES

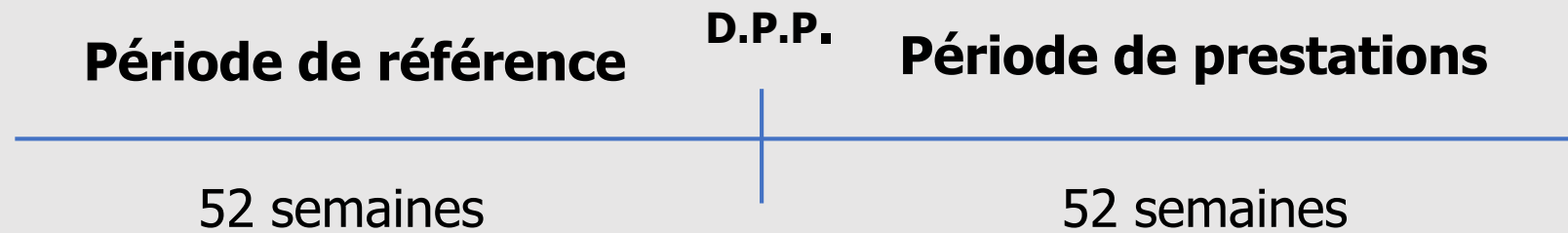
**MOUVEMENT
ACTION-CHÔMAGE
DE MONTRÉAL**



Plan de la présentation

1. Les conditions d'admissibilité
2. Les inadmissibilités
3. Les exclusions
 - ❖ L'inconduite
 - ❖ Le départ volontaire
4. Un régime d'exception pour les enseignantes et enseignants

Quelques notions de base



*Possibilité de prolonger la période de référence et de prestations jusqu'à 104 semaines maximum, sous certaines conditions.

Les conditions d'admissibilité

Prestations régulières

- Avoir occuper un emploi assurable
- Arrêt de rémunération de 7 jours consécutifs
- Avoir accumulé le nombre d'heures requis dans la période de référence

Taux régional de chômage	Nombre d'heures d'emploi assurable requis
6 % et moins	700
+ 6 % à 7 %	665
+ 7 % à 8 %	630
+ 8 % à 9 %	595
+ 9 % à 10 %	560
+ 10 % à 11 %	525
+ 11 % à 12 %	490
+ 12 % à 13 %	455
+ 13 %	420

Les conditions d'admissibilité

Prestations spéciales

- ❖ Avoir accumulé **600 heures** de travail dans la période de référence
- ❖ Avoir le billet medical pertinent

Prestations spéciales :

- maladie, **15 semaines**
- compassion, **26 semaines**
- enfant gravement malade, **35 semaines**
- adulte gravement malade, **15 semaines**

**Gravement malade : « dont l'état de santé habituel a subi un changement important et dont la vie se trouve en danger en raison d'une maladie ou d'une blessure »*

La demande de prestations

Demande initiale ou renouvelée

Relevé d'emploi

Répartition de gains

Délais de carence

Déclarations à la quinzaine

Rémunération

Demande d'antidate

Les inadmissibilités

- non-disponibilité
- temps partiel
- vacances
- études
- suspension
- état de chômage

L'**inadmissibilité** aux prestations dure le temps de votre **indisponibilité**

La disponibilité

- capable de travailler
- être à la recherche d'un emploi
- incapable de trouver un emploi convenable

Les inadmissibilités

La disponibilité pour le travail se vérifie par l'analyse de 3 éléments²

1. le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un **emploi convenable** serait offert;
2. l'expression de ce désir par des efforts pour se trouver cet **emploi convenable**;
3. le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter **indûment** les chances de retour sur le marché du travail.

Extrait du *Guide de la détermination de l'admissibilité*
chap. 10.9.3.

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

Les exclusions totales

1. L'inconduite

2. Le départ volontaire

En cas de congédiement pour inconduite ou de départ volontairement, la prestataire est **exclue complètement** du bénéfice des prestations régulières

L'inconduite

Définition

Nuire à l'employeur de façon délibérée ou par négligence

Acte volontaire qui est la source du congédiement

Exemples

- Absences ou retards répétés
- Non respect des règlements de l'employeur
- Refus injustifié d'obéir à des directives
- Manque de respect envers un supérieur

*l'incompétence n'est pas une inconduite

L'inconduite

Fardeau de preuve

Commission

Prépondérance des probabilités

1. l'acte reproché a été commis
2. l'acte constitue une inconduite, c'est-à-dire : « un manquement d'une portée telle que son auteur pouvait normalement prévoir qu'il serait susceptible de provoquer son congédiement »¹
3. L'inconduite est la cause réelle du congédiement et non pas un prétexte

Le départ volontaire

Un mécanisme en 2 temps

1. La Commission doit prouver que le départ est « volontaire »
2. La prestataire doit prouver qu'elle était justifiée à quitter son emploi, c'est-à-dire :
 - Elle doit invoquer une **raison valable** pour avoir quitté son emploi
 - Elle doit démontrer que son départ constitue la **seule solution raisonnable dans son cas**

Le départ volontaire

Les 14 circonstances à prendre en compte selon la *LAE*

- **harcèlement**, de nature sexuelle ou autre,
- nécessité **d'accompagner son conjoint** / enfant à charge vers un autre lieu de résidence,
- **discrimination**
- conditions de travail dangereuses pour sa **santé** ou sa **sécurité**,
- nécessité de **prendre soin** d'un enfant / proche parent,
- assurance raisonnable d'un **autre emploi** dans un avenir immédiat,
- modification importante des **conditions de rémunération**,
- excès **d'heures supplémentaires**
- modification importante **des fonctions**,
- **relations conflictuelles**, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur,
- pratiques de l'employeur **contraires au droit**,
- discrimination en raison de l'appartenance à un **syndicat** / organisation de travailleurs,
- **incitation indue** par l'employeur à quitter son emploi,
- **toute autre circonstance** raisonnable prévue par règlement.

Le départ volontaire

Le test de la seule solution raisonnable

La prestataire doit prouver qu'elle a tout fait, **compte tenu des circonstances propres à son cas**, pour ne pas quitter son emploi :

- discuter de la situation avec son employeur;
- demander une affectation dans une autre division;
- avoir recours à son syndicat;
- Demander congé
- chercher un emploi ailleurs;
- consulter un professionnel de la santé.

Régime d'exception pour les enseignantes et enseignants

Qui ?

Tout enseignant ou enseignante d'une école :

- **Maternelle**
- **Primaire**
- **Secondaire, y compris la formation professionnelle**

*Depuis l'arrêt Lafrenière de la Cour d'appel fédérale (rendu en juillet 2013), les enseignant.es des centres de formation aux adultes ne sont plus visés par ce règlement

Quoi ?

Inadmissibilité aux prestations **régulières** ou **maladie**

Quand ?

Périodes de congé généralement reconnues dans le domaine de l'enseignement :

- **L'été**
- **Congé des fêtes**
- **Semaine de relâche**

L'exception de l'exception !

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

À faire attention !

- 1) Travail tout en recevant des prestations (règle du 0,50\$ par 1\$)
- 2) Déclaration des différentes sommes
- 3) « Rétroaction » suite à un contrat
- 4) Montant reçu à la fin de l'année scolaire (1 sur 200)

2020 Prestations d'urgence

1) Lié à la covid

2) 5 000\$ de revenu dans la période de référence

3) Ne pas gagner plus de 1 000\$ pour quatre semaines

La PCU et les prestations régulières

Conclusion