

Quelques précisions et exemples sur la réforme de l'assurance emploi

Mario Labbé

Conseiller • Sécurité sociale, CSQ-Québec

ÇA Y EST !

La néfaste réforme de l'assurance emploi du gouvernement Harper est en vigueur depuis le 6 janvier 2013. Elle a défrayé la manchette dans les derniers mois, surtout quant à ses effets sur les régions ressources et sur les travailleuses et travailleurs saisonniers. Mais qu'en est-il pour les membres des syndicats affiliés à la CSQ ? Voici quelques précisions et exemples qui vous permettront, de mieux comprendre ses impacts sur vous ou vos collègues. Pour un portrait plus général, mais très bien fait et complet, consultez le document préparé par le Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE) :

http://www.lemasse.org/contenu/Le_saccage_de_assurance_chomage.pdf

1- Tableau synthèse

Voici un tableau synthèse présentant les définitions d'emploi convenables selon les catégories de prestataires.

CATÉGORIE DE PRESTATAIRES	DÉFINITION DE LA NOTION D'EMPLOI CONVENABLE
<p>Travailleuses et travailleurs de longue date :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ont cotisé au régime d'assurance emploi pendant 7 des 10 dernières années ; ■ et ont reçu moins de 36 semaines de prestations régulières au cours des 5 dernières années. 	<p>Durant les 18 premières semaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ même occupation à partir de 90 % du salaire précédent. <p>À la 19^e semaine :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ emploi semblable à partir de 80 % du salaire précédent.
<p>Prestataires fréquents :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ont présenté trois demandes ou plus de prestations régulières au cours des 5 dernières années ; ■ et ont reçu des prestations régulières pendant plus de 60 semaines. 	<p>Durant les 6 premières semaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ emploi semblable à partir de 80 % du salaire précédent. <p>À la 7^e semaine :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ tout travail pour lequel la personne est qualifiée à partir de 70 % du salaire précédent.
<p>Prestataires occasionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ tous les autres prestataires. 	<p>Durant les 6 premières semaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ même occupation à partir de 90 % du salaire précédent. <p>De la 7^e à la 18^e semaine :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ emploi semblable à partir de 80 % du salaire précédent. <p>À partir de la 19^e semaine :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ tout travail pour lequel la personne est qualifiée à partir de 70 % du salaire précédent.

Il importe de préciser que, dans ce tableau, le décompte des semaines inclut les deux semaines du délai de carence. Par exemple, une personne ayant eu, au cours de chacune des cinq dernières années, deux semaines de délai de carence suivies de 11 semaines de prestations serait classée dans la catégorie des prestataires fréquents (5 x 13 = 65 semaines de prestations en incluant les délais

de carence). Ajoutons que cela inclut aussi les semaines combinant travail à temps partiel et montant résiduel de prestations d'assurance emploi.

De même, lorsqu'il est question, par exemple, des six premières semaines, on entend six premières semaines de la période de prestations, incluant les deux semaines du délai de carence.

2- Quelques éléments importants relatifs aux principales notions

a) Emploi non convenable

Un emploi sera considéré non convenable notamment :

- ✖ s'il met la personne dans une situation financière moins avantageuse qu'en recevant des prestations (en tenant compte, par exemple, des frais de transport, de garderie, etc.) ;
- ✖ si les heures ne sont pas compatibles avec les obligations familiales ;
- ✖ si le temps de déplacement nécessaire dépasse une heure à l'aller et une heure au retour.

Sur le dernier point, une personne pourrait néanmoins devoir accepter un emploi demandant plus d'une heure de déplacement de chez elle, si elle occupait un emploi exigeant habituellement de tels déplacements durant sa période de référence. Ce pourrait aussi être le cas si de tels déplacements plus longs sont usuels dans sa région de résidence.

b) Démarches raisonnables de recherche d'emploi

Voici les éléments inscrits à l'article 9.001 du Règlement sur l'assurance emploi pour préciser ce qui constitue des démarches habituelles et raisonnables :

- (i) l'évaluation des possibilités d'emploi ;
- (ii) la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation ;
- (iii) l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement ;
- (iv) la participation à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi ;
- (v) le réseautage ;
- (vi) la communication avec des employeurs éventuels ;
- (vii) la présentation de demandes d'emploi ;
- (viii) la participation à des entrevues ;
- (ix) la participation à des évaluations des compétences.

Il s'agit soi-disant d'exemples. Chose certaine, il faudra plus que jamais pouvoir fournir sur demande des pièces justificatives démontrant les démarches réalisées. Il n'est cependant pas nécessaire d'obtenir des documents signés par les employeurs auprès desquels des demandes d'emploi ont été déposées. Qui plus est, même Service Canada (!) recommande de refuser l'offre de certains employeurs véreux de fournir une preuve moyennant le paiement de frais.

c) Même occupation

Il s'agit de **n'importe quelle** occupation exercée dans la période de référence (52 semaines précédant la demande de prestations), donc pas nécessairement la plus importante ou la plus rémunératrice.

d) Occupation semblable

Toute occupation comportant des fonctions comparables et pour laquelle la personne possède les compétences nécessaires.

e) Salaire précédent (rémunération de référence)

La rémunération de référence est établie en fonction de l'emploi que la personne a occupé durant le plus grand nombre d'heures durant sa période de référence (52 semaines précédant sa demande de prestations), donc pas nécessairement l'emploi le plus payant.



3- Quelques exemples

EXEMPLE A	
Emploi	Éducatrice en service de garde dans une commission scolaire
Statut	Permanent
Mise à pied	8 semaines par année, dont 4 semaines de vacances
Nombre de semaines de prestations au cours des 5 dernières années	5 x 4 = 20 (incluant les semaines de carence)
Catégorie	Prestataire occasionnel (moins de 60 semaines de prestations au cours des 5 dernières années)
Période de chômage	4 semaines (incluant les deux semaines de carence)
Emploi convenable pour les 6 premières semaines	Même occupation à partir de 90 % de la rémunération de référence

Remarque : Même si un employeur acceptait d'engager cette personne pour une aussi brève période, elle pourrait évidemment quitter cet emploi temporaire pour reprendre son emploi permanent.

EXEMPLE B	
Emploi	Enseignant dans une commission scolaire ou un établissement privé
Statut	Petits contrats ou suppléance occasionnelle
Nombre de semaines de prestations au cours des 5 dernières années (incluant les prestations résiduelles en cours d'emploi)	80 (incluant les semaines de carence)
Catégorie	Prestataire fréquent (plus de 60 semaines de prestations au cours des 5 dernières années)
Emploi convenable pour les 6 premières semaines	Occupation semblable à partir de 80 % de la rémunération de référence
Emploi convenable à partir de la 7 ^e semaine	Tout emploi pour lequel cette personne est qualifiée à partir de 70 % de la rémunération de référence

EXEMPLE C	
Emploi	Enseignant dans une commission scolaire ou un établissement privé
Statut	Contrats à 100 % ou presque
Nombre de semaines de prestations au cours des 5 dernières années	5 étés x 8 semaines = 40 (incluant les semaines de carence)
Catégorie	Prestataire occasionnel (moins de 60 semaines de prestations au cours des 5 dernières années)
Emploi convenable pour les 6 premières semaines	Même occupation à partir de 90 % de la rémunération de référence
Emploi convenable de la 7 ^e à la 18 ^e semaine	Occupation semblable à partir de 80 % de la rémunération de référence
Emploi convenable à partir de la 19 ^e semaine	Tout emploi pour lequel cette personne est qualifiée à partir de 70 % de la rémunération de référence

EXEMPLE D	
Emploi	Agente de soutien administratif dans un cégep
Statut	Précaire
Nombre de semaines de prestations au cours des 5 dernières années (incluant les prestations résiduelles en cours d'emploi)	80 (incluant les semaines de carence)
Catégorie	Prestataire fréquent (plus de 60 semaines de prestations au cours des 5 dernières années)
Emploi convenable pour les 6 premières semaines	Occupation semblable à partir de 80 % de la rémunération de référence
Emploi convenable à partir de la 7 ^e semaine	Tout emploi pour lequel cette personne est qualifiée à partir de 70 % de la rémunération de référence

EXEMPLE E	
Emploi	Tout autre emploi
Statut	À temps partiel, à contrat, surnuméraire, sur appel, etc.
Nombre de semaines de prestations au cours des 5 dernières années (incluant les prestations résiduelles en cours d'emploi)	40 (incluant les semaines de carence)
Catégorie	Prestataire occasionnel (moins de 60 semaines de prestations au cours des 5 dernières années)
Emploi convenable pour les 6 premières semaines	Même occupation à partir de 90 % de la rémunération de référence
Emploi convenable de la 7 ^e à la 18 ^e semaine	Occupation semblable à partir de 80 % de la rémunération de référence
Emploi convenable à partir de la 19 ^e semaine	Tout emploi pour lequel cette personne est qualifiée à partir de 70 % de la rémunération de référence

EXEMPLE F	
Emploi	Tout autre emploi
Statut	À temps partiel, à contrat, surnuméraire, sur appel, etc.
Nombre de semaines de prestations au cours des 5 dernières années (incluant les prestations résiduelles en cours d'emploi)	80 (incluant les semaines de carence)
Catégorie	Prestataire fréquent (plus de 60 semaines de prestations au cours des 5 dernières années)
Emploi convenable pour les 6 premières semaines	Occupation semblable à partir de 80 % de la rémunération de référence
Emploi convenable à partir de la 7e semaine	Tout emploi pour lequel cette personne est qualifiée à partir de 70 % de la rémunération de référence

Remarques pour les exemples B à F :

- 1- Si cette personne obtient un contrat relativement substantiel quelques semaines après le début de sa période de chômage, elle n'aura pas de problème.
- 2- Par contre, si cette personne se fait offrir un emploi jugé convenable dans un autre domaine, après deux mois de chômage par exemple, elle pourrait devoir l'accepter sous peine de perdre son droit aux prestations. S'il s'agit d'un emploi à temps plein, elle ne sera plus disponible sur appel ou pour de petites tâches, charges ou assignations.
- 3- Par ailleurs, si un nouveau contrat de courte durée lui est offert par son employeur initial et qu'elle quitte volontairement son autre emploi, elle pourrait être exclue du bénéfice des prestations d'assurance emploi à la fin de ce contrat (exclusion pour départ volontaire du précédent emploi). Ce pourrait être le cas si ce contrat ne lui a pas permis d'accumuler suffisamment d'heures assurables pour se qualifier à une nouvelle demande (420 à 700 heures selon le taux régional de chômage).

4- Conclusion

A) Celles et ceux que la réforme affecte peu ou pas

Heureusement, nos membres ne subissant que de courtes périodes de chômage, même si elles reviennent chaque année, ne sont que peu ou pas touchés par la réforme. C'est le cas, par exemple, de toutes les personnes qui ne reçoivent des prestations d'assurance emploi que durant l'été (personnel enseignant, professionnel ou de soutien de commissions scolaires, de cégeps ou d'établissements privés). En effet, sauf rares exceptions, ces personnes ne sont en chômage qu'un maximum de huit à dix semaines par année et se retrouvent donc dans la catégorie des prestataires occasionnels.

Ces personnes ont toujours eu l'obligation théorique d'être à la recherche d'emploi, même si la période de mise à pied ou d'interruption entre deux contrats est plutôt brève. Elles devront cependant mieux étoffer leur dossier de recherche d'emploi pour éviter les problèmes.

B) Celles et ceux à qui la réforme risque davantage de nuire

Ce sont malheureusement surtout nos membres en début de carrière. Certaines de ces personnes pourraient se retrouver devant des choix déchirants. Doivent-elles continuer à se garder disponibles pour des emplois dans leur domaine, même si l'on ne leur offre que du travail sur appel ou de tout petits contrats ? Dans bien des cas, ces petits emplois, jumelés à des prestations résiduelles d'assurance emploi, peuvent permettre à ces personnes de survivre en attendant d'obtenir un bon contrat ou un poste dans leur domaine.

Cependant, c'est lorsqu'elles se verront offrir un emploi dans un autre domaine, mais jugé convenable par l'assurance emploi, que le dilemme se posera. De peur de perdre leur droit aux prestations et ne pouvant pas s'en passer financièrement, certaines personnes risquent de désertir leur domaine de formation. C'est l'effet pervers le plus révoltant de cette réforme injustifiable.

Pour consulter les explications et les interprétations officielles de Service Canada, voir

<http://www.servicecanada.gc.ca/fra/sc/ae/jced/index.shtml>.

