



Mouvement
Action-Chômage
Trois-Rivières

GUIDE D'INFORMATION

**Enseignantes et enseignants
à statut précaire**

Juin 2011

819-373-1723
mac.troisrivieres@gmail.com
www.mactr.com

CHAPITRE 1

LES CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

1.1 AVOIR OCCUPÉ UN EMPLOI ASSURABLE

L'assurabilité d'un emploi est déterminée par l'Agence des douanes et du revenu du Canada. Un emploi est assurable à condition qu'il existe entre vous et votre employeur un contrat de louage de service. Concrètement, cela signifie que, si la personne qui vous rémunère se trouve en situation d'exercer un contrôle sur le travail à accomplir et son exécution, votre emploi est probablement assurable.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Quand un emploi est assurable, l'employé et l'employeur doivent payer des cotisations d'assurance-emploi. Depuis le 1^{er} janvier 2011 toute heure assurable entraîne le prélèvement de cotisation sur chaque dollar gagné jusqu'à un maximum annuel de 44 200 \$. Cependant, le calcul de la rémunération hebdomadaire moyenne ne pourra jamais excéder 850 \$ aux fins du calcul des prestations donc le montant maximum de prestations est établi à 468 \$. De plus, il convient de souligner que le cumul de plusieurs emplois assurables au cours d'une même semaine a pour effet d'accroître la rémunération assurable. Il importe également de noter que les travailleuses et les travailleurs dont le revenu de travail annuel est inférieur à 2 000 \$ ont droit à un remboursement de leurs cotisations.

1.2 AVOIR SUBI UN ARRÊT DE RÉMUNÉRATION

Pour établir votre droit à des prestations de chômage, vous devez avoir subi un arrêt de rémunération.

Un arrêt de rémunération survient lorsqu'une personne est sans travail et sans rémunération pour une période de 7 jours consécutifs chez un même employeur.

L'arrêt de rémunération peut survenir à tout moment à l'intérieur de votre période de référence.

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

La période de référence est la plus courte des périodes suivantes : la période de 52 semaines qui précède le début de votre période de prestations de chômage ou la période qui s'est écoulée entre le dépôt de votre dernière demande de prestations et le dépôt d'une nouvelle demande initiale.

Il est important de noter que l'arrêt de rémunération est déterminé par rapport à un seul employeur. Ainsi, si vous exercez deux emplois en même temps, l'arrêt de rémunération chez un employeur suffit pour établir une demande de prestations de chômage.

De plus, la réglementation considère également qu'un arrêt de rémunération est survenu si vous subissez une réduction de plus de 40 % de votre rémunération hebdomadaire normale pour les raisons suivantes : maladie, blessure, mise en quarantaine, grossesse ou soins à donner à un enfant nouveau-né ou placé en vue de son adoption.

1.3 AVOIR ACCUMULÉ LE NOMBRE D'HEURES REQUIS POUR SE QUALIFIER

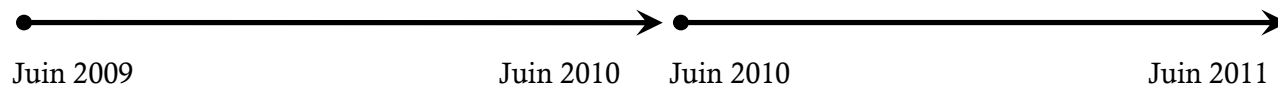
Ce qui détermine le type de prestataire que vous êtes dépend de votre situation entre les 104 et 52 semaines précédant votre demande. Si au cours de cette période vous avez accumulé 490 heures de travail et plus, vous pourrez vous qualifier avec le taux de chômage régional car vous êtes considéré comme un prestataire ordinaire.

Toutefois, si vous avez accumulé moins de 490 heures, vous serez considéré comme un nouvel arrivant et il vous faudra 910 heures de travail assurables. Ces heures devront être faites dans votre période de référence. La période de référence est la plus courte des périodes suivantes : la période de 52 semaines qui précède le début de votre période de prestations de chômage ou la période qui s'est écoulée entre le dépôt de votre dernière demande de prestations et le dépôt d'une nouvelle demande initiale.

EXEMPLE POUR LE CALCUL DE LA CATÉGORIE

Période servant à déterminer le type de chômeur : avez-vous plus ou moins de 490 heures dans la population active?

Période servant à calculer si vous avez le nombre d'heures suffisant pour vous qualifier.



À noter

Les heures travaillées pour savoir de quelle catégorie de prestataires vous faites partie peuvent avoir été effectuées auprès de divers employeurs.

EXEMPLE

Geneviève vient d'obtenir son baccalauréat. En septembre, elle se trouve un emploi d'enseignante au cours de l'année suivant l'obtention de son diplôme. **Lors de ses études, elle n'a pas travaillé.** À la fin de l'année scolaire, elle dépose une demande de prestations d'assurance-emploi. Pour se qualifier, elle aura besoin d'au moins 910 heures de travail accumulées au cours de l'année scolaire.

Si elle dépose sa demande le 28 juin 2011, Service Canada vérifiera si Geneviève a accumulé au moins 490 heures entre le 28 juin 2009 et le 28 juin 2010. Dans son cas, la réponse est **non**.

Elle devra avoir accumulé les 910 heures entre le 28 juin 2010 et le 28 juin 2011.

EXEMPLE

Nathan vient d'obtenir son baccalauréat. En septembre, il se trouve un emploi d'enseignant. **Au cours de ses études, Nathan a travaillé à temps partiel, soit environ 20 heures par semaine.** À la fin de l'année scolaire, il dépose une demande de prestation d'assurance-emploi. Nathan pourra se qualifier par rapport au taux de chômage régional car il a accumulé au moins 490 heures au cours de l'année précédent le dépôt de sa demande.

S'il dépose sa demande le 28 juin 2011, Service Canada vérifiera si Nathan a accumulé au moins 490 heures entre le 28 juin 2009 et le 28 juin 2010. Dans son cas, la réponse est **oui**.

Il devra avoir accumulé le nombre d'heures requis selon sa région administrative entre le 28 juin 2010 et le 28 juin 2011.

ADMISSIBILITÉ DES PRESTATAIRES ORDINAIRES

Taux régional de chômage	Nombre d'heures d'emploi assurables requises?
6% et moins.....	700
plus de 6% à 7%.....	665
plus de 7% à 8%.....	630
plus de 8% à 9%.....	595
plus de 9% à 10%.....	560
plus de 10% à 11%.....	525
plus de 11% à 12%.....	490
plus de 12 %à 13%.....	455
plus de 13%.....	420

IMPORTANT

Les prestataires qui ont fait sciemment une déclaration fausse ou trompeuse voient leur nombre d'heures assurables, pour se qualifier, majoré selon la gravité de l'infraction. *Voir document sur les trop-payés et pénalités.*

Qu'est-ce que la population active?

Une personne est considérée comme faisant partie de la population active si :

- elle occupait un travail;
- elle faisait l'objet d'une répartition de rémunération par Service Canada;
- elle était prestataire d'assurance-emploi;¹
- elle bénéficiait de prestations de la CSST.²

Une personne n'est pas considérée comme faisant partie de la population active si :

- elle était dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie;
- elle était bénéficiaire d'une rémunération dans le cadre d'un régime d'assurance-salaire;
- elle était en grève ou en lock-out;
- elle était bénéficiaire de prestations d'emploi ou de prestations similaires reconnues par la législation.

EXCEPTION

Les parents qui ont quitté le marché du travail pour élever leurs enfants pendant une année ou plus ne sont désormais plus considérés comme des nouveaux arrivants lorsqu'ils réintègrent le marché du travail. Ainsi, dans le cas d'un prestataire qui revient sur le marché du travail et qui n'a pas accumulé suffisamment d'heures pour être admissible dans la période de rétroactivité de 2 ans, Service Canada vérifiera s'il a touché au moins 1 semaine de prestations de congé de maternité ou de congé parental au cours des 4 années précédentes. Si, à l'intérieur de cette période, des prestations de congé de maternité ou de congé parental ont été versées, les personnes touchées seront considérées comme des prestataires «ordinaires».

Possibilité de prolongation de la période de référence

Lors de certaines situations, votre période de référence peut être prolongée jusqu'à concurrence de 104 semaines. Une prolongation est possible si vous n'avez pas exercé un emploi assurable en raison :

- d'une incapacité de travailler à la suite d'une maladie, d'une blessure, d'une mise en quarantaine ou d'une grossesse;
- d'un retrait préventif accordé par la CSST;
- d'une période d'incarcération;
- d'un cours de formation autorisé par le Développement des ressources humaines du Canada (DRHC) (au Québec, l'autorisation vient d'Emploi-Québec) ;

¹ Pour le calcul des 490 heures requises, chacune des semaines équivaut à 35 heures.

² Pour le calcul des 490 heures requises, chacune des semaines équivaut à 35 heures.

- d'une répartition de rémunération à la suite d'une rupture de tout lien avec un ancien employeur.

1.4 Calcul du nombre d'heures travaillées reconnues

Dans l'enseignement, le salaire versé couvre le travail réalisé mais aussi du travail non comptabilisé attribuable à la préparation des cours, à la correction ou autres tâches reliées à la fonction générale de l'enseignant. Une entente entre la CSQ et la Fédération des commissions scolaires, et reconnue par l'administration de l'assurance-emploi, permet d'établir le nombre d'heures travaillées assurables.

Le principe de base de cette entente est que **chaque heure de tâche éducative est pondérée par le facteur « 2 »**. Ce facteur prend en compte les heures de travail de l'enseignant qui ne sont pas incluses dans les heures de tâche éducative proprement dite (temps en présence élèves). Ainsi, le temps de travail effectué pour ces activités (préparation des cours et leçons, correction, préparation de matériel didactique, accueil et déplacement, participation à des réunions, etc.) est pris en considération par l'utilisation du facteur de pondération « 2 » appliqué aux heures de tâche éducative.

EXEMPLE

Paul est sous contrat à temps partiel en remplacement à 50% de tâche au primaire. Compte tenu que la tâche éducative d'une enseignante ou un enseignant à temps complet au préscolaire et au primaire est de 23 heures, pour les fins de l'assurance-emploi, il doit calculer ses heures travaillées comme suit :

$23 \text{ heures/semaine} \times 50\% \times 2 = 23 \text{ heures assurables par semaine.}$

EXEMPLE

Anne est sous contrat à temps partiel en remplacement à 100% de tâche au primaire. Compte tenu que la tâche éducative d'une enseignante à temps complet au préscolaire et au primaire est de 23 heures, pour les fins de l'assurance-emploi, elle doit calculer ses heures travaillées comme suit : $23 \text{ heures/semaine} \times 100\% \times 2 = 46 \text{ heures par semaine.}$

IMPORTANT

Comme la somme des heures travaillées ne peut excéder 40 heures par semaine. Cette semaine lui vaudra donc 40 heures aux fins de l'assurance-emploi.

EXEMPLE

Pierre est suppléant occasionnel. Il assume, dans une journée de travail, 3 heures de tâche éducative. Pour les fins de l'assurance-emploi, il doit calculer ses heures travaillées comme suit :

$3 \text{ heures/jour} \times 2 = 6 \text{ heures assurables par jour.}$

EXEMPLE

Sophie est enseignante à taux horaire. Elle effectue 16 heures de cours et leçons sur une base hebdomadaire. Pour les fins de l'assurance-emploi, elle doit calculer ses heures travaillées comme suit :

$16 \text{ heures/semaine} \times 2 = 32 \text{ heures assurables par semaine.}$

L'entente considère qu'une personne est à temps plein lorsqu'elle accomplit une tâche éducative hebdomadaire normale soit :

-23 heures au préscolaire et primaire;

-20 heures au secondaire, à la formation professionnelle et à l'éducation des adultes.

Dans ce cas, elle est réputée travailler 40 heures par semaine. Aux fins de l'assurance-emploi, la personne ne peut se voir attribuer plus de 40 heures assurables.

Par contre, il se peut qu'une enseignante ou qu'un enseignant se voie offrir des heures de travail rémunérées pour des activités non incluses dans la tâche éducative³ (correction de tests ou d'examens d'élèves autres que les leurs, participation à des journées pédagogiques pour les enseignantes ou enseignants à taux horaire, à la leçon ou en suppléance occasionnelle, développement de matériel didactique, etc.). L'entente spécifie que ces heures de travail seront comptabilisées à raison d'une heure reconnue par heure de travail effectué et s'ajouteront aux heures réputées travaillées en fonction de la tâche éducative.

Dans le cas où une enseignante ou un enseignant effectuerait, pour une ou plusieurs semaines, des heures de tâche éducative au-delà de la tâche éducative hebdomadaire normale, ces heures de tâche excédentaire seront également pondérées par le facteur « 2 ».

EXEMPLE

Lors d'une semaine de travail, Josée assume une heure de remplacement en surplus de ses 23 heures de tâche éducative au primaire. Pour les fins de l'assurance-emploi, elle doit calculer ses heures travaillées comme suit:

23 heures X 2 = 46 heures dont 40 heures sont assurables aux fins de l'assurance-emploi

1 heure de remplacement (tâche éducative) X 2 = 2 heures assurables

40 heures + 2 heures = **42 heures assurables.**

Josée aura dans ce cas accumulée 42 heures assurables aux fins de l'assurance-emploi.

³ Pour connaître les activités qui sont considérées comme étant des tâches éducatives, veuillez vous référer à votre « Aide-mémoire de l'année scolaire 2010-2011 du S.E.V.F. » disponible à l'adresse internet suivante : www.sevf.ca

Journées pédagogiques

Dans le cas où la rémunération d'une enseignante ou d'un enseignant ne comporte pas d'obligation de participer à des journées pédagogiques (à la leçon, à taux horaire et suppléance occasionnelle), elle ou il se verra reconnaître, aux fins de l'assurance-emploi, une heure travaillée par heure de participation à ces journées.

Toutefois, une enseignante ou un enseignant dont la rémunération comporte l'obligation de participer à des journées pédagogiques (à temps plein et à temps partiel) se verra reconnaître le même nombre d'heures réputées travaillées, pour les semaines qui comportent une ou plusieurs journées pédagogiques, que le nombre reconnu pour les semaines où il n'y a pas de journées pédagogiques.

EXEMPLE

Martin effectue 12 heures de remplacement à la leçon au cours de cette semaine. De plus, il doit participer à une demi-journée pédagogique (3 heures). Pour les fins de l'assurance-emploi, il aura un total de 27 heures assurables soit :

12 heures x 2 = 24 heures

3 heures x 1 = 3 heures car Martin n'est pas obligatoirement tenu d'être présent aux journées pédagogiques donc chaque heure de travail équivaut à 1 heure assurable aux fins de l'assurance-emploi.

Il faut savoir que ...

Sur votre relevé d'emploi de la Commission scolaire, le nombre d'heures indiqué comprend le facteur de pondération « 2 ». Vous n'avez donc pas à faire le calcul. Si vous croyez qu'il y a des erreurs, vous devez en aviser dès que possible la Commission scolaire. De plus, la Commission scolaire a l'habitude de produire et d'envoyer les relevés d'emploi à la même date pour tout le monde soit, quelques jours après la fin de l'année scolaire.

Surveillez bien vos talons de paie d'ici la fin de l'année, la Commission scolaire a aussi l'habitude d'y ajouter le code de référence à inscrire lors de votre demande d'assurance-emploi. Seule la Commission scolaire peut vous fournir ce code. **Soyez donc attentif!**

1.5 AVOIR DÉPOSÉ UNE DEMANDE DE PRESTATIONS DE CHÔMAGE

Vous avez **4 semaines à compter de votre dernier jour de travail pour déposer une demande de prestations**. Une fois cette période écoulée, vous risquez de recevoir vos prestations qu'après ce long délai, en perdant ainsi de précieuses semaines de prestations. Vous risquez également de voir votre demande refusée parce que vous n'auriez plus suffisamment d'heures assurables dans votre période de référence pour vous qualifier.

Service Canada a comme politique administrative de n'accepter, dans les 14 jours suivants l'arrêt de travail, que les demandes de prestations qui sont déposées avec les derniers relevés d'emploi. Bien que les employeurs aient l'obligation d'émettre un relevé d'emploi dans les 5 jours suivants l'arrêt de rémunération, l'émission d'un relevé d'emploi excède souvent ce délai.

1.6 VOYAGE À L'ÉTRANGER

Après votre arrêt de travail, vous avez planifié de partir en voyage. À quel moment vous devez déposer votre demande? Pouvez-vous recevoir des prestations au cours de ce voyage?

Vous devez déposer votre demande le plus rapidement possible suite à votre arrêt de travail, sinon votre demande sera effective seulement lors du dépôt de celle-ci. Il demeure entendu que, lors de votre séjour à l'étranger, vous ne pouvez recevoir des prestations d'assurance-emploi.

Vous devez savoir également que le délai de carence (2 semaines) se fera lors de votre retour au pays. À moins que vous ayez déjà observé ce délai de carence. Dans un cas ou l'autre, vous devez avertir Service Canada de votre séjour à l'étranger. Dépendamment de la durée du voyage, vous aurez à réactiver votre demande.

EXEMPLE

Vous terminez votre contrat le 30 juin et vous avez planifié de partir en voyage à l'étranger du 5 juillet au 5 août. Vous devez déposer, si possible, votre demande avant votre départ afin de vous assurer du maximum d'heures au cours de votre période de référence. Celles-ci servent à établir la durée de la période de prestations.

IMPORTANT

Quand vous remplissez votre formulaire de demande de prestations, n'oubliez pas de consentir à ce que l'agent de l'assurance-emploi communique à votre syndicat, sur demande de celui-ci, les informations relatives à votre dossier d'assurance-emploi. Cette autorisation peut, à l'occasion,

1.7 ÊTRE DISPONIBLE POUR TRAVAILLER

Comme enseignant, vous devez démontrer que vous êtes disposé et apte à accepter sur-le-champ toute offre d'emploi convenable durant les périodes de congé, et qu'aucune restriction ne limite vos occasions d'emploi. Comme il y a peu d'occasions d'enseigner durant une période de congé, vous devez être prêt à considérer un emploi dans un autre domaine. Ce qui veut dire que vous devez prouver que vous cherchez vraiment un emploi que vous pouvez raisonnablement souhaiter obtenir, compte tenu particulièrement du fait que certaines périodes de congé s'étendent sur de nombreuses semaines.

Il est généralement suggéré **d'effectuer de 3 à 5 recherches d'emploi par semaine et de conserver une liste de ces recherches dans l'éventualité d'une vérification à ce sujet par un agent de Service Canada.**

IMPORTANT

Même si vous pensez que vous aller avoir de nouveau un contrat à la prochaine rentrée scolaire, il faut absolument faire des démarches de recherche d'emploi et vous devez vous montrer réellement disponible à travailler. Ceci est l'une des obligations du régime d'assurance-emploi. De plus, aucun contrat n'est attribué avant le mois d'août. Même si votre directeur d'école ou de centre vous assure verbalement que vous aurez un poste à la prochaine année scolaire, vous n'êtes certain de rien. Tout peut arriver au cours de l'été. Si vous allez dire à l'assurance-emploi que vous avez un contrat pour la prochaine année, même verbalement, vous n'aurez pas droit à des prestations et il est très difficile à contester une telle situation. **Alors soyez vigilant lorsque vous remplissez votre demande. Vous n'avez pas de contrat.**

1.8 LE DÉLAI DE CONTESTATION

Dans l'éventualité où Service Canada rend une décision défavorable, vous pouvez exercer

des recours afin de faire respecter vos droits en contestant la décision devant les instances appropriées. **Un délai de 30 jours vous est accordé suivant la réception de l'avis pour en appeler de la décision de Service Canada.**

1.9 EST-CE QUE MON STATUT D'ENSEIGNANTE OU D'ENSEIGNANT ME PERMET DE RECEVOIR DES PRESTATIONS?

1) Les enseignantes ou enseignants sous contrat à temps plein

Les enseignantes ou enseignants sous contrat à temps plein **n'ont pas droit** à des prestations ordinaires de chômage pendant que leur contrat est en vigueur. Une disposition de la convention collective prévoit que le salaire versé à l'enseignante ou l'enseignant sous contrat à temps plein vaut tant pour les jours travaillés que pour les congés fériés et les périodes de vacances annuelles.

L'enseignante ou l'enseignant sous contrat à temps plein ne devient admissible à des prestations ordinaires de chômage que si son contrat n'est pas renouvelé pour l'année scolaire suivante ou si la personne est congédiée pour un motif autre que sa propre in conduite. Tant que le contrat de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein demeure en vigueur, **elle ou il n'a pas droit à des prestations ordinaires de chômage** :

- **ni** pendant les mois de juillet et août;
- **ni** à l'occasion du congé pour la période des Fêtes, de la semaine de relâche ou du congé de Pâques.

2) Les enseignantes ou enseignants sous contrat à temps partiel

Les enseignantes ou enseignants sous contrat à temps partiel ont **droit** à des prestations de chômage pendant les **mois de juillet et août**. Cependant, une disposition particulière de la législation de l'assurance-emploi rend **inadmissibles** aux prestations de chômage les enseignantes et enseignants sous contrat à temps partiel à l'occasion du **congé pour la période des Fêtes, de la semaine de relâche et du congé de Pâques**.

3) Les enseignantes ou enseignants sous contrat à la leçon

Les enseignantes ou enseignants sous contrat à la leçon ont **droit** à des prestations de chômage pendant les **mois de juillet et août**. Toutefois, comme dans le cas précédent, une disposition particulière de la législation de l'assurance-emploi rend **inadmissibles** aux prestations de chômage les enseignantes et enseignants sous contrat à la leçon à l'occasion du **congé pour la période des Fêtes, de la semaine de relâche et du congé de Pâques**.

4) Les enseignantes ou enseignants sans aucun contrat écrit

Ici, il s'agit des enseignantes ou enseignants qui effectuent de la suppléance occasionnelle ou qui travaillent à taux horaire à l'éducation des adultes ou à la formation professionnelle. Ces enseignantes ou enseignants ont **droit** à des prestations de chômage pendant les **mois de juillet et août de même que pendant les semaines de congé pour la période des Fêtes, pour la semaine de relâche et à Pâques.**

Ai-je droit aux prestations?

JE SUIS	En congé aux mois de juillet et août	En congé pour la période des Fêtes, pour la semaine de relâche et à Pâques
EnseignantE sous contrat à temps plein *	NON	NON
EnseignantE sous contrat à temps partiel	OUI	NON
EnseignantE sous contrat à la leçon	OUI	NON
EnseignantE sans aucun contrat écrit	OUI	OUI

- * Par contrat à temps plein, nous entendons un enseignant ou une enseignante qui a une affectation ou un poste permanent. Si vous êtes un enseignant qui a eu un contrat à temps plein, du mois d'août au mois de juin, mais que vous n'avez pas d'affectation pour l'année scolaire suivante (donc, si vous êtes non rengagé(e)). Votre contrat se terminera en juin et vous ne savez pas ce qui arrivera en août : vous avez le droit aux prestations au cours des mois de juillet et août.

Le code de référence

Un code de référence vous a été attribué pour faciliter le traitement des demandes de prestations d'employés des commissions scolaires. Lorsque vous commencerez le processus de demande en ligne, un code de référence vous sera demandé. Votre code de référence pour la Commission scolaire du Chemin-du-Roy est le : **2438012011177201**. **Vous devez donc l'inscrire dans votre demande.**

Ce code de référence sera en vigueur seulement entre **le 10 juin 2011 et le 30 juillet 2011.**

Chapitre 2

La durée des prestations

2.1 LE DÉBUT DE LA DEMANDE

Généralement, une période de prestations débute le dimanche de la semaine au cours de laquelle survient l'arrêt de rémunération. Toutefois, certaines personnes peuvent déposer une demande de prestations tout en étant toujours à l'emploi à condition d'avoir subi un arrêt de rémunération de 7 jours chez un employeur dans leur période de référence. Dans ce cas, le début de la période de prestations commencera le dimanche de la semaine au cours de laquelle est formulée la demande initiale.

EXEMPLE

Jean a fini de travailler le vendredi 4 janvier. Il dépose une demande de prestations le mardi 18 janvier. Sa demande est active à compter du dimanche 6 janvier.

EXEMPLE

Lise a subi un arrêt de rémunération de 7 jours en janvier. Par la suite, elle recommence à travailler sur une base de 5 jours par semaine. À partir de la semaine débutant le dimanche 4 octobre, l'employeur de Lise réduit son horaire de travail à 2 jours par semaine. Parce qu'elle a eu un arrêt de rémunération en janvier, Lise dépose une demande initiale de prestations le jeudi 8 octobre. Sa demande sera active à compter du dimanche 4 octobre.

2.2 LA RÉPARTITION DES SOMMES VERSÉES AU DÉPART

Lors de votre licenciement, il se peut que des sommes vous soient versées. Ces sommes ne vous empêchent pas de présenter une demande de prestations. Cependant, certaines sommes retarderont le versement de prestations pendant un certain nombre de semaines correspondant à votre rémunération hebdomadaire brute habituelle. Le délai de carence est constitué des deux semaines en début de période de prestations. Par contre, ce délai fait suite à une répartition d'une rémunération versée à la cessation de l'emploi.

Les sommes suivantes font l'objet d'une répartition :

- ❖ paie de vacances;
- ❖ salaire tenant lieu de préavis et indemnité de départ;
- ❖ congés de maladie accumulés;
- ❖ salaire dû pour congés fériés;
- ❖ congés de maladie ou d'invalidité prévus par un régime collectif d'assurance-salaire;
- ❖ primes et gratifications;
- ❖ allocation de retraite.

IMPORTANT

Dans tous les cas, vous devez déposer votre demande de prestations dès que vous subissez un arrêt de rémunération. N'attendez pas l'écoulement de la répartition des sommes versées au départ, cela pourrait vous faire perdre certains droits.

EXEMPLE

Lors de son licenciement, Sylvie reçoit une paie de vacances de 416 \$. Sa rémunération brute habituelle est de 400 \$. Pour obtenir le nombre de semaines faisant l'objet d'une répartition de sa paie de vacances, on divise sa paie de vacances par sa rémunération brute habituelle.

$$416 \$ \div 400 \$ = 1 \text{ semaine} + 16 \$$$

Donc, la répartition de la paie de vacances de Sylvie sera équivalente à une semaine. Le montant de 16 \$ restant sera déduit du premier chèque de prestations.

2.3 DÉLAI DE CARENCE

Le délai de carence est constitué des 2 semaines en début de période de prestations. Par

contre, ce délai fait suite à une répartition d'une rémunération versée à la cessation de l'emploi.

2.4 LA PÉRIODE DE PRESTATIONS

Votre demande de prestations de chômage est valide pour un maximum de 52 semaines. **Dans le cadre d'une mesure temporaire, toute personne déposant une demande de prestation régulière entre le 12 septembre 2010 et le 15 septembre 2012** se verra attribué 5 semaines de chômage supplémentaires. Le nombre de semaines de prestations varie donc entre 19 et 50 semaines selon le taux de chômage régional ainsi qu'en fonction du nombre d'heures assurables accumulé au cours de votre période de référence.

Nombre d'heures assurables	Taux régional de chômage												
	Moin s de 6%	Plus de 6% à 7%	Plus de 7% à 8%	Plus de 8% à 9%	Plus de 9% à 10%	Plus de 10% à 11%	Plus de 11% à 12%	Plus de 12% à 13%	Plus de 13% à 14%	Plus de 14% à 15%	Plus de 15% à 16%	Plus de 16%	
420 - 454									29	31	33	35	37
455 - 489								28	30	32	34	36	38
490 - 524							26	28	30	32	34	36	38
525 - 559													
560 - 594					25	27	29	31	33	35	37	39	
595 - 629				23	25	27	29	31	33	35	37	39	
630 - 664			22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	
665 - 699		20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	
700 - 734	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	
735 - 769	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	
770 - 804	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	
805 - 839	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	
840 - 874	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	
875 - 909	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	
910 - 944	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	
945 - 979	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	
980 - 1014	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	
1015 - 1049	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	
1050 - 1084	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	
1085 - 1119	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	
1120 - 1154	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	47	
1155 - 1189	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	47	
1190 - 1224	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48	
1225 - 1259	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48	
1260 - 1294	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	47	49	
1295 - 1329	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	47	49	
1330 - 1364	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48	50	
1365 - 1399	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48	50	
1400 - 1434	29	31	33	35	37	39	41	43	45	47	49	50	
1435 - 1469	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48	50	50	
1470 - 1504	31	33	35	37	39	41	43	45	47	49	50	50	
1505 - 1539	32	34	36	38	40	42	44	46	48	50	50	50	
1540 - 1574	33	35	37	39	41	43	45	47	49	50	50	50	
1575 - 1609	34	36	38	40	42	44	46	48	50	50	50	50	
1610 - 1644	35	37	39	41	43	45	47	49	50	50	50	50	
1645 - 1679	36	38	40	42	44	46	48	50	50	50	50	50	
1680 - 1714	37	39	41	43	45	47	49	50	50	50	50	50	
1715 - 1749	38	40	42	44	45	48	50	50	50	50	50	50	
1750 - 1784	39	41	43	45	47	49	50	50	50	50	50	50	
1785 - 1819	40	42	44	46	48	50	50	50	50	50	50	50	
1820 -	41	43	45	47	49	50	50	50	50	50	50	50	

* Les 5 semaines supplémentaires sont inclus le nombre de semaine indiqué dans le tableau.

ATTENTION

Ce projet pilote peut prendre fin avant **le 15 septembre 2012** si le taux de chômage de la région descend sous la barre du 8 % durant 12 mois consécutifs.

2.5 LA PROLONGATION DE LA PÉRIODE DE PRESTATIONS

Si dans votre période de prestations, vous n'avez pas droit aux prestations pendant une ou plusieurs semaines pour une des raisons suivantes :

- ❖ vous êtes détenu dans une prison, un pénitencier ou un autre établissement semblable;
- ❖ vous touchez une rémunération versée en raison de la rupture de tout lien avec votre ancien employeur;
- ❖ vous touchez une indemnité prévue pour un accident du travail ou une maladie professionnelle (CSST);
- ❖ vous touchez des indemnités pour arrêt de travail dû au danger physique que le travail représente (droit de refus) ou des complications qu'il peut entraîner chez une femme enceinte ou qui allaite (retrait préventif).

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

EXEMPLE

Stéphane bénéficie, lors de son licenciement, de 15 000 \$ de paie de vacances et d'indemnité de départ. Sa rémunération brute habituelle est de 500 \$. Pour obtenir le nombre de semaines faisant l'objet d'une répartition de ces sommes, on divise celles-ci par sa rémunération brute habituelle.

$$15\,000 \$ \div 500 \$ = 30 \text{ semaines de la répartition des sommes}$$

Au cours des 30 premières semaines, Stéphane n'aura pas à faire la preuve de sa disponibilité à l'emploi. Cependant, il lui faudra s'assurer de la date exacte de la fin de sa période de répartition car, lorsque cette période sera terminée, il devra réactiver sa demande initiale de prestations, qui a été déposée à la fin de son emploi. Il aura droit à 45 semaines de prestations, sa période de prestations sera donc de 77 semaines. Sa période de prestations sera répartie de la façon suivante :

30 semaines : Répartition des sommes versées au départ permettant une prolongation de la période de prestations

2 semaines : Délai de carence

45 semaines : Période de prestations de chômage

Stéphane ayant établi son droit à des prestations dès son licenciement par le dépôt d'une demande initiale, les semaines travaillées durant la répartition de ses gains n'auront aucune incidence sur sa période de prestations.

Chapitre 3

Détermination du montant des prestations

3.1 LE TAUX DE PRESTATIONS

Quand un emploi est assurable, l'employé et l'employeur doivent payer des cotisations d'assurance-emploi. Depuis le 1^{er} janvier 2011 toute heure assurable entraîne le prélèvement de cotisation sur chaque dollar gagné jusqu'à un maximum annuel de 44 200 \$. Cependant, le calcul de la rémunération hebdomadaire moyenne ne pourra jamais excéder 850 \$ aux fins du calcul des prestations; donc, le montant maximum de prestations est établi à 468 \$. De plus, il convient de souligner que le cumul de plusieurs emplois assurables au cours d'une même semaine a pour effet d'accroître la rémunération assurable.

Il faut savoir que le taux pour calculer le montant de vos prestations est de 55 % de votre rémunération hebdomadaire moyenne assurable.

Projet pilote?

Le projet pilote permettant d'augmenter le taux de prestations en le calculant sur les **14 meilleures semaines au cours de la période de référence a été renouvelé pour un an. Il est donc en vigueur jusqu'au 23 juin 2012.**

Au cours de cette période, le montant de vos prestations sera calculé à partir de la rémunération assurable de vos 14 meilleures semaines d'emploi assurable des 52 dernières semaines (période de référence) et non plus sur un facteur diviseur (dénominateur) qui dépendait du taux de chômage de votre région. Donc, si vous acceptez du travail à un salaire moindre au-delà des 14 semaines de la saison forte, votre montant de prestations ne sera pas diminué, parce que les semaines additionnelles à salaire moindre ne seront pas considérées dans le calcul de votre taux de prestations. Lorsque le projet pilote prend fin ce sera le retour du facteur diviseur (dénominateur).

Comment se fait le calcul des 14 meilleures semaines?

Dans le cas des enseignantes et des enseignants, le Commission scolaire émet des relevés d'emploi mentionnant le montant pour chaque semaine travaillée. Vous n'avez donc pas d'autres preuves à fournir à moins que vous ayez travaillé dans un autre domaine.

EXEMPLE

Moins de 14 semaines d'emploi assurable

Vous avez accumulé 13 semaines d'emploi assurable dans votre période de référence. Vous résidez à Trois-Rivières. Vous présentez une demande et êtes admissible aux prestations régulières. Votre demande débute le 30 octobre 2005. Dans votre période de référence vous avez travaillé: 11 semaines à temps plein pour un total de 8 000 \$ et 2 semaines à temps partiel pour 400 \$.

Vous rencontrez toutes les conditions demandées, mais comme vous avez moins de 14 semaines d'emploi assurable, toutes vos semaines d'emploi assurable sont utilisées avec un dénominateur de 14 pour calculer votre taux de prestations:

Rémunération assurable totale 8 000 \$ + 400 \$ = 8 400 \$ ÷ 14 semaines = 600 \$ x 55% = **330 \$** est votre taux de prestations pour la durée de votre période de prestations.

EXEMPLE

Taux de prestations d'assurance-emploi avec l'application du **projet pilote** et avant son application

Votre demande débute le 30 octobre 2005. Vous résidez à Trois-Rivières. Au cours de votre période de référence vous avez travaillé: 14 semaines à temps plein pour un total de 8 400\$ et 2 semaines à temps partiel pour 480 \$. Vous rencontrez toutes les conditions demandées, le taux de prestations sera calculé à partir de vos 14 meilleures semaines d'emploi assurable et ne sera pas diminué si vous comptez des petites semaines, c'est-à-dire des semaines où vous avez moins gagné.

Rémunération assurable totale 8 400 \$ ÷ 14 semaines à temps plein = 600 \$ x 55% = **330 \$ est votre taux de prestations** lorsque le projet pilote est applicable pour la durée de votre période de prestations.

Avant le projet pilote, si le taux de chômage régional est de 9%, votre rémunération totale des 26 dernières semaines (période de base) aurait été considérée dans le calcul de votre taux de prestations d'assurance-emploi:

Rémunération assurable totale 8 400 \$ + 480 \$ = 8 880 \$ ÷ 19 semaines* = 467,37 \$ x 55% = **257,05 \$** est **votre taux** de prestations **avant** l'application du projet pilote pour la durée de votre période de prestations.

* Définie selon le taux de chômage de la région, le dénominateur se situe entre 14 et 22.

LORSQUE LE PROJET PILOTE PRENDRA FIN, retour au dénominateur

Si votre rémunération est inférieure à 225 \$ pendant certaines semaines

Dans le calcul de la rémunération pour les prestations d'assurance-emploi, certaines semaines peuvent ne pas être prises en compte. Dans la mesure du possible, les semaines pendant lesquelles vous avez gagné moins de 225 \$, les « petites semaines » ne seront pas prises en compte dans le calcul. Cette mesure permettra d'augmenter le montant des prestations auxquelles vous aurez droit.

Par contre, dans certains cas, nous devons prendre en compte les petites semaines pour calculer vos prestations. Pour effectuer le calcul, nous devons déterminer le dénominateur correspondant au taux de chômage de votre région. Si le nombre de semaines régulières de la période de base est inférieur au dénominateur, les petites semaines ne peuvent pas toutes être exclues du calcul. Par exemple, si le dénominateur est 18 et qu'il y a 16 semaines régulières et 3 petites semaines, 2 de ces petites semaines seront utilisées pour le calcul et 1 sera exclue, soit celle dont la rémunération est la moins élevée.

Dénominateur utilisé pour le calcul des prestations selon le taux régional de chômage

Taux régional de chômage	Dénominateur
6 % ou moins	22
de 6,1 % à 7 %	21
de 7,1 % à 8 %	20
de 8,1 % à 9 %	19
de 9,1 % à 10 %	18
de 10,1 % à 11 %	17
de 11,1 % à 12 %	16
de 12,1 % à 13 %	15
13,1 % et plus	14

*** Le dénominateur ne peut pas être inférieur à 14 ou supérieur à 26. ***

EXEMPLE

Au cours des 26 dernières semaines, Julie a travaillé 26 semaines et gagné 10 400 \$. Elle habite dans une région où le taux de chômage est de 13,1 %. Le dénominateur est donc 14. Dans ce cas, nous utilisons le nombre de semaines de travail, puisque celui-ci est supérieur au dénominateur.

Pour obtenir la rémunération hebdomadaire moyenne assurable de Julie, nous divisons son salaire

EXEMPLE

Au cours des 26 dernières semaines, Mark a travaillé 12 semaines et gagné 3 600 \$. Il habite dans une région où le taux de chômage est de 13,1 %. Le dénominateur est donc 14.

Pour obtenir la rémunération hebdomadaire moyenne assurable de Mark, nous divisons son salaire par le dénominateur, comme suit : $3\,600 \$ \div 14 = 257 \$$. Pour obtenir le montant de ses prestations hebdomadaires, nous calculons 55 % de $257 \$ = 141 \$$.

EXEMPLE

Au cours des 26 dernières semaines, Roberto a travaillé 17 semaines et il a gagné 5 100 \$. Il habite dans une région où le taux de chômage est de 11,5 %. Le dénominateur est donc 16. Dans ce cas, nous utilisons le nombre de semaines de travail, puisque celui-ci est supérieur au dénominateur.

Pour obtenir la rémunération hebdomadaire moyenne assurable de Roberto, nous divisons son salaire par le nombre de semaines de travail, comme suit : $5\,100 \$ \div 17 = 300 \$$. Pour obtenir le montant de ses prestations hebdomadaires, nous calculons 55 % de $300 \$ = 165 \$$.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Il est important de savoir que, dans certains cas, le fait de payer des cotisations d'assurance-emploi ne vous donne pas le droit de retirer des prestations au moment venu. Par exemple, une personne travaillant comme employé dans une compagnie familiale doit fréquemment faire la démonstration de l'assurabilité de son emploi. Soyez vigilant! En le cas de doute, veuillez nous consulter.

3.2 LES RÉMUNÉRATIONS VERSÉES PENDANT UNE PÉRIODE DE CHÔMAGE

Certaines rémunérations versées au cours d'une période de chômage doivent être déclarées et peuvent être déduites de vos prestations. De façon générale, les rémunérations liées à un emploi sont prises en considération.

La liste des rémunérations considérées comprend notamment :

- les revenus d'emploi;
- les congés de maladie déboursés par l'employeur;
- les sommes versées en guise de licenciement;
- les indemnités pour accident de travail ou maladie professionnelle (CSST);
- les indemnités reçues en vertu d'un retrait préventif accordé par la CSST;
- les indemnités d'un régime collectif d'assurance-salaire;
- les indemnités d'un régime de congés payés de maladie, de maternité ou d'adoption ou de soins à donner à un enfant nouveau-né ou placé en vue de son adoption;
- les revenus de pensions découlant d'un emploi;
- les revenus de pensions provenant du Régime des rentes du Québec (RRQ);
- les indemnités de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ).

D'autres revenus n'ont pas valeur de rémunération. La liste comprend notamment :

- les sommes forfaitaires ou les pensions versées à la suite du règlement définitif d'une réclamation pour accident de travail ou maladie professionnelle (CSST);
- les indemnités d'un régime non collectif d'assurance-salaire;
- les augmentations rétroactives de salaire;
- les revenus de pensions, si le nombre d'heures assurables exigé pour l'établissement d'une période de prestations a été accumulé après la date à laquelle ces sommes sont devenues payables et ont été touchées;
- les compensations pour dépassement du maximum d'élèves (voir p. 25);
- les prêts et bourses pour étudiants.

3.3 LA RÉMUNÉRATION ADMISSIBLE

Les rémunérations obtenues lors du délai de carence sont déduites à 100 % de vos prestations de chômage lors des 3 premières semaines pour lesquelles des prestations auraient été versées. Après le délai de carence, étant donné l'application d'un projet pilote pour les régions de Trois-Rivières et du Centre-du-Québec, vous pouvez gagner le plus élevé des montants suivants sans que vos prestations de chômage soient affectées: **75 \$ ou 40 %** du montant de vos prestations hebdomadaire brutes. Une déduction sera effectuée sur toute rémunération excédant le montant admissible. Ce projet pilote a été renouvelé et il est en vigueur jusqu'au **4 août 2012**.

Après le projet pilote, vous pourrez gagner le plus élevé des montants suivants sans que vos prestations de chômage soit affectées: **50\$ ou 25 %** du montant de vos prestations hebdomadaire brutes. Une déduction sera effectuée sur toute rémunération excédant le montant admissible.

RAPPEL IMPORTANT

Il n'y a pas de changement pour la rémunération gagnée pendant que vous recevez des prestations de maternité ou de maladie. Elle continue d'être déduite intégralement de vos prestations.

EXEMPLE

Pierre reçoit des prestations de chômage de 447\$. Au cours de la deuxième semaine de son délai de carence, il travaille à temps partiel à 250\$ pour la semaine. Il faut savoir que toute rémunération gagnée au cours du délai de carence est déduite à 100%. Pierre recevra donc lors de sa première semaine de prestation un montant de 197\$ ($447 \$ - 250 \$ = 197 \$$)

Cette rémunération affectera les prestations de Pierre de la façon suivante :

- Première semaine du délai de carence : aucune prestation de chômage
- Deuxième semaine du délai de carence : aucune prestation de chômage
- Première semaine de prestations : 197 \$ \$ de prestations de chômage
- Deuxième semaine de prestations : 447 \$ de prestations de chômage

La rémunération que Pierre a gagnée en travaillant à temps partiel n'aura aucune incidence sur le montant de ces prestations versées lors de la deuxième semaine.

EXEMPLE LORSQUE LE PROJET PILOTE S'APPLIQUE

Marie reçoit des prestations de chômage de 214\$. Au cours de sa deuxième semaine de prestations, elle travaille à temps partiel à 120\$ pour la semaine. Avec la règle du 40%, Marie a le droit de gagner 85,60\$ avant de voir son montant des prestations affecté. Cette rémunération affectera les prestations de Marie de la façon suivante :

Première semaine du délai de carence : aucune prestation de chômage
Deuxième semaine du délai de carence : aucune prestation de chômage
Première semaine de prestations : 214 \$ de prestations de chômage
Deuxième semaine de prestations : 179,60 \$ de prestations de chômage

Donc, les calculs se font ainsi :

$$214 \$ + 85,60 \$ - 120 \$ = 179,60 \$ \text{ prestations versées.}$$

La rémunération que Marie a gagnée en travaillant à temps partiel aura une incidence sur le montant de ces prestations versées lors de la deuxième semaine.

EXEMPLE SANS L'APPLICATION DU PROJET PILOTE

Marie reçoit des prestations de chômage de 214\$. Au cours de sa deuxième semaine de prestations, elle travaille à temps partiel à 120\$ pour la semaine. Selon, le retour à la règle du 25% ou du 50\$, Marie a le droit de gagner 53,50\$ avant de voir son montant des prestations affecté. Cette rémunération affectera les prestations de Marie de la façon suivante :

- Première semaine du délai de carence : aucune prestation de chômage
- Deuxième semaine du délai de carence : aucune prestation de chômage
- Première semaine de prestations : 214 \$ de prestations de chômage
- Deuxième semaine de prestations : 147,50 \$ de prestations de chômage

Donc, les calculs se font ainsi :

$214 \$ + 53,50 \$ - 120\$ = 147,50 \$$ prestations versées.

La rémunération que Marie a gagnée en travaillant à temps partiel aura une incidence sur le montant de ces prestations versées lors de la deuxième semaine. Sans le projet pilote, Marie reçoit 32,10\$ de moins dans sa deuxième semaine.

3.4 LE CALCUL DES REVENUS D'EMPLOI POUR L'ENSEIGNANT(E)

La rémunération attribuable pour la suppléance occasionnelle ou pour l'enseignement à taux horaire à l'éducation des adultes ou à la formation professionnelle doit être entièrement déclarée pour chacune des semaines de travail. **NE PAS OUBLIER DE DÉCLARER VOTRE SUPPLÉANCE.**

IMPORTANT

DÉCLARER SA RÉMUNÉRATION

N'oubliez pas que toutes les sommes que vous gagnez pendant que vous recevez des prestations d'assurance-emploi doivent être déclarées au cours de la semaine même où vous avez travaillé. Si vous ne déclarez pas votre rémunération **avant déductions** comme il se doit, il se peut que vous ne receviez pas toutes les prestations auxquelles vous êtes admissible, ou que vous ayez à rembourser des prestations auxquelles vous n'aviez pas droit.

Votre déclaration peut être modifiée en tout temps. Si vous croyez avoir déclaré votre rémunération de façon erronée, **avisez immédiatement Service Canada**. Vous pouvez leur téléphoner au **1 800 808-6352**, de 8 h 30 à 16 h 30, et appuyez sur le « 0 » pour parler à un agent. Vous pouvez aussi leur écrire ou vous présenter à votre Centre Service Canada afin de corriger la situation.

La rémunération attribuable à un contrat s'applique dorénavant de façon égale sur toute la durée du contrat, incluant les périodes de relâche et les jours de congé prévus au calendrier scolaire.

La rémunération sera donc répartie de façon égale sur chacun des jours de la période du contrat excluant les samedis et les dimanches. Toutefois, aucune rémunération ne sera répartie à l'extérieur de la période d'enseignement, soit la période estivale (juillet et août).

Afin de compléter vos déclarations du prestataire correctement, vous devez :

- connaître la rémunération totale reliée à votre contrat;
- calculer le nombre de jours (excluant les samedis et les dimanches) compris dans la période couverte par votre contrat;
- déterminer la rémunération journalière en divisant la rémunération totale du contrat par le nombre de jours (excluant les samedis et les dimanches) compris dans la période couverte par votre contrat;
- rapporter la rémunération journalière sur la déclaration du prestataire pour chacun des jours (excluant les samedis et les dimanches) compris dans la période couverte par votre contrat. **(Pour les enseignants: toujours répartir sur 5 jours)**

EXEMPLE

Marie a un contrat débutant le 26 août et se terminant le 5 mai. Cette période compte 182 jours (excluant les samedis et les dimanches mais incluant les congés au calendrier scolaire). La commission scolaire lui versera une rémunération totale de 25 480 \$ pour la durée de ce contrat.

La rémunération journalière sera calculée de la façon suivante : $25\,480 \$ \div 182 \text{ jours} = 140 \$$

Ainsi pour les semaines couvertes par son contrat, Marie devra déclarer une rémunération équivalente au nombre de jours dans une semaine excluant les samedis et les dimanches (5) multiplié par 140 \$.

$$5 \text{ jours} \times 140 \$ = 700 \$$$

Donc, la rémunération à déclarer pour cette semaine sera de 700 \$.

N.B.: Si la période couverte par son contrat débute ou se termine au cours d'une semaine, elle devra multiplier sa rémunération journalière par le nombre de jours inclus dans son contrat pour ces semaines-là.

IMPORTANT

**On ne doit jamais déclarer le montant brut d'une paie, divisé par 2.
On s'expose ainsi à des réclamations ultérieures pour trop-payé.**

3.4.1 DÉCLARATION DE LA COMPENSATION POUR ÉLÈVES EXCÉDENTAIRES

Pour la question de la déclaration de la compensation pour élèves excédentaires en période de chômage, cette somme doit être inscrite dans la section autres sommes reçues. Cette somme sera appliquée sur la période qui a été travaillée.

3.5 ERREURS DANS VOS DÉCLARATIONS

Il peut arriver que vous vous trompiez en remplissant vos déclarations. Les erreurs les plus fréquentes consistent à :

- faire une estimation de la rémunération hebdomadaire plutôt que d'indiquer le montant réel, puis oublier d'aviser Service Canada afin qu'ils puissent corriger votre dossier;
- oublier de déclarer toute la rémunération gagnée;
- faire une erreur en inscrivant ou en enregistrant le montant de la rémunération à déclarer;
- faire une erreur dans l'addition du nombre d'heures.

Certaines erreurs peuvent retarder le paiement des prestations ou faire en sorte que le montant des prestations reçues soit erroné : qu'il soit inférieur ou supérieur à celui auquel vous avez droit.

Voici deux exemples d'erreurs commises

EXEMPLE

Rémunération déclarée trop élevée

Si vous avez déclaré **plus** que ce que vous avez réellement gagné, il est possible que vous n'avez pas reçu le plein montant de prestations. Avisez immédiatement Service Canada et il devrait faire la correction à votre dossier de façon à ce que vous receviez toutes les prestations auxquelles vous êtes admissible.

EXEMPLE

Rémunération déclarée trop basse

Si vous avez déclaré **moins** que ce que vous avez réellement gagné, il est probable que vous avez reçu un montant de prestations trop élevé, soit un trop-payé. Avisez immédiatement Service Canada de cette situation afin qu'il en fasse la correction à votre dossier. Dans ce cas, vous pourriez être contraint à rembourser ce trop-payé. Des ententes de paiement sont possibles avec Service Canada.

ATTENTION AUX CONSÉQUENCES

Vous devez faire attention lorsque vous faites vos déclarations et avisez Service Canada aussitôt que vous constatez que vous avez commis une erreur afin de ne pas vous voir attribuer un trop-payé. Vous pouvez aussi vous faire dire que vous avez commis un acte frauduleux et vous voir imposer une pénalité, somme supplémentaire à payer en plus de votre montant trop-payé. De plus, un acte frauduleux, fausse déclaration, vous pénalisera pour les demandes ultérieures. Vous devrez alors vous qualifier avec un nombre d'heures assurables supplémentaires pour les deux prochaines demandes de prestations pour lesquelles vous vous serez qualifié. Par exemple, si vous avez reçu une lettre d'avertissement ou un avis de pénalité pour avoir fait une fausse déclaration, Service Canada pourrait vous demander pour :

- une violation mineure augmentation du nombre d'heures à 1050;
- une violation grave augmentation du nombre d'heures à 1260;
- une violation très grave augmentation du nombre d'heures à 1294;
- une violation subséquente augmentation du nombre d'heures selon la plus grave des violations qui a été commise dans les 260 semaines précédant le début de la période de prestations.

3.6 LE REPORT DE PRIORITÉ

L'enseignant a la possibilité de passer son tour lors de l'attribution des contrats dans l'espoir que d'autres contrats plus avantageux seront disponibles en début d'année. Il se prévaut alors du report de priorité. Est-ce que cela peut causer un problème au niveau de l'assurance-emploi?

Après avoir discuté avec Me Jean-Guy Ouellet, aucune règle générale n'est ressortie. Ces dossiers sont gérés au « cas par cas ». Il faut que l'enseignant ait une assurance très raisonnable de se voir offrir un emploi. Il doit connaître sa place dans la liste de priorités et évaluer ses chances. Toutefois, l'enseignant peut se voir rendre une décision : abandon volontaire, refus d'emploi s'il était en période de chômage au cours de l'été. Aucune interprétation précise n'est faite sur ces cas-là. Service Canada peut même aller jusqu'à questionner sur la notion de disponibilité.

La décision A-641-99 (CUB 45766) sur la question de refus d'emploi, un cas d'une infirmière, Mme Nicole Brosseau.

Jugement de la Cour d'appel fédéral Il s'agit de demandes de contrôle judiciaire pour les dossiers de la Cour A-26-09, A-27-09, A-28-09 et A-29-09 . Les présents motifs tranchent les quatre demandes et une copie des motifs sera versée à chacun des dossiers. (<http://www.ae-ei.gc.ca/policy/appeals/Federal-Court/A002609f.html>)

3.7 QUELQUES LIENS UTILES

Régime québécois d'assurance parentale

www.rqap.gouv.qc.ca

Service Canada- assurance-emploi :

<http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/menu/accueilae.shtml>

MAC de Trois-Rivières

1322, rue Ste-Julie, 2^{ème} étage

Trois-Rivières

G9A 1Y6

Téléphone : 819-373-1723

Site Internet : www.mactr.com

Courriel : mac.troisrivieres@gmail.com

ATTENTION-ATTENTION

- Il est préférable de téléphoner pour prendre rendez-vous avant de passer au Mouvement Action-Chômage de Trois-Rivières car nous travaillons selon un horaire variable.
- Lorsque vous téléphonez, il arrive très souvent que vous soyez transféré dans une boîte vocale, laissez-nous un message et il nous fera plaisir de vous rappeler dès que possible. Si nous sommes absents pour la journée, cela sera mentionné sur le répondeur. Vous pouvez aussi communiquer avec nous par courriel, il nous fera plaisir de vous répondre dans les meilleurs délais possibles.

TABLE DES MATIÈRES

	Page
CHAPITRE 1 : Les conditions d’admissibilité	2
1.1 Avoir occupé un emploi assurable	2
1.2 Avoir subi un arrêt de rémunération	2
1.3 Avoir accumulé le nombre d’heures requis pour se qualifier	3
1.4 Le calcul du nombre d’heures travaillées reconnues	6
1.5 Avoir déposé une demande de prestations de chômage	9
1.6 Voyage à l’étranger	9
1.7 Être disponible pour travailler	10
1.8 Le délai de contestation	10
1.9 Est-ce que mon statut d’enseignantE me permet de recevoir des prestations?	11
CHAPITRE 2 : La durée des prestations	13
2.1 Le début de la demande	13
2.2 La répartition des sommes versées au départ	13
2.3 Le délai de carence	14
2.4 La période de prestations	14
2.5 La prolongation de la période de prestations	16
CHAPITRE 3 : La détermination du montant des prestations	17
3.1 Le taux de prestations	17
3.2 La rémunération versée pendant le chômage	21
3.3 La rémunération admissible	21
3.4 Le calcul des revenus d’emploi	23
3.4.1 Déclaration de la compensation pour élèves supplémentaires	25
3.5 Erreurs dans vos déclarations	25
3.6 Le report des priorités	26
3.7 Quelques liens utiles	27

La réalisation de ce guide est rendue possible grâce au soutien financier et à la collaboration du Syndicat de l’Enseignement des Vieilles-Forges (S.E.V.F.). Merci!