

Changements récents à l'assurance-Emploi et une mise en garde

Septembre 2016

Changements récents à l'assurance-emploi

Depuis l'élection du gouvernement libéral de Justin Trudeau, celui-ci a réalisé presque toutes les promesses électorales qu'il avait faites durant la campagne en ce qui a trait au programme d'assurance-emploi. Et ce sont de bonnes nouvelles pour les travailleurs et les travailleuses contrairement à la période Harper. Dans les pages suivantes, nous vous présentons ces principaux changements et nous vous faisons une mise en garde quant à un règlement existant qui est maintenant appliqué de façon beaucoup plus stricte, au point de pouvoir faire perdre le droit de toucher des prestations d'assurance-emploi.

L'abolition du critère d'admissibilité de 910 heures

La période d'attente abaissée de deux à une semaine (délai de carence)

L'abolition de la réforme de 2012 des conservateurs qui avait créé trois catégories de prestataires et avait redéfini la notion d'emploi convenable

Le nouveau projet pilote sur le travail pendant une période de prestations

La durée des prestations de compassion

Une mise en garde

L'abolition du critère d'admissibilité de 910 heures

D'habitude, une personne qui faisait une première demande de prestations d'assurance-emploi ou qui revenait sur le marché du travail après une longue absence devait avoir accumulé 910 heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations. Ces règles visaient particulièrement, dans le jargon de l'assurance-emploi, les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active. Il y avait même un acronyme pour ça: DEREMPA.

Depuis le 3 juillet 2016, les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active seront assujetties aux mêmes exigences d'admissibilité que les autres demandeurs de la région où ils habitent. En pratique, ça veut dire qu'au lieu d'avoir accumulé 910 heures de rémunération assurable au cours des 52 semaines précédant leur demande pour avoir droit aux prestations, les DEREMPA ne devront avoir accumulé qu'entre 420 à 700 heures, selon le taux de chômage dans leur région (plus le taux de chômage dans une région est élevé, plus le nombre d'heures exigées est faible et vice versa).

Par exemple, et ce ne sont que deux exemples, quelqu'un de la région de Québec qui aurait déposé sa demande en septembre 2016 aurait eu besoin de 700 heures de travail pour avoir droit aux prestations puisque le taux de chômage était alors de 4,9% (donc en-dessous de 6%), alors que quelqu'un de la grande région de Montréal n'aurait eu besoin que de 630 heures parce que le taux de chômage de septembre était de 8,0%.

Tableau 1

Nombre d'heures d'emploi assurable requis pour avoir droit aux prestations
Taux régional de chômage

Nombre d'heures d'emploi assurable requis au cours de 52 dernières
semaines 6 % ou moins

700 heures de 6,1 % à 7 %

665 heures de 7,1 % à 8 %

630 heures de 8,1 % à 9 %

595 heures de 9,1 % à 10 %

560 heures de 10,1 % à 11 %

525 heures de 11,1 % à 12 %

490 heures de 12,1 % à 13 %

455 heures 13,1 % et plus 420 heures

Aux fins de l'assurance-emploi, le Québec est divisé en 12 régions avec chacune un taux de chômage spécifique. Changements récents à l'assurance-emploi
Septembre 2016

La période d'attente abaissée de deux à une semaine (délai de carence)

Depuis 1971, la période d'attente pour pouvoir toucher ses premières prestations (ou le délai de carence dans le jargon de l'assurance-emploi) était fixée à deux semaines. Les prestataires devaient donc être deux semaines sans revenu avant de pouvoir toucher leurs prestations d'assurance-emploi, sans compter les délais dus au traitement de la demande.

Donc, juste au moment où la paye cessait de rentrer, les chômeurs admissibles restaient deux semaines au moins sans revenus avant que les premières prestations puissent les soulager un peu. Et si les prestataires touchent un revenu pendant le délai de carence (en fait, au cours de la deuxième semaine du délai de carence puisque l'arrêt de travail et de rémunération doit être de sept jours consécutifs pour avoir droit aux prestations de l'assurance-emploi), celui-ci est déduit à 100% des premières prestations payables. À compter du 1^{er} janvier 2017, ce délai de carence sera réduit à une semaine, une autre promesse électorale remplie du PLC.

Comme il faut être sept jours sans travail ni rémunération pour être admissible à l'assurance-emploi, cela concorde maintenant avec le délai de carence raccourci, ce qui fait que vos gains pendant une période de prestations ne seront plus déduits à 100% de vos prestations, mais selon l'une des deux règles du «nouveau projet pilote sur le travail pendant une période de prestations» (voir cette section à la page 7).

L'abolition de la réforme de 2012 des conservateurs qui avait créé trois catégories de prestataires et avait redéfini la notion d'emploi convenable

Depuis le 3 juillet 2016, c'est le retour aux «anciennes notions», c'est-à-dire que les prestataires ne seront plus obligés, surtout s'ils avaient recours fréquemment à l'assurance-emploi, d'accepter des emplois moins bien rémunérés et qui les éloignaient de leur collectivité. Dorénavant, les exigences sont les mêmes pour tous les prestataires et elles se résument à devoir chercher un emploi au moins au même taux de salaire (abolition de l'obligation de chercher un emploi moins payant) et aux conditions de travail au moins aussi favorables que ceux de l'emploi qu'ils occupent habituellement (article 9.002 (2) a) et b) du Règlement sur l'assurance-emploi).

Après un certain temps au chômage (pas défini de manière précise), les Prestataires doivent élargir leur recherche d'emploi hors de leur domaine à condition que ce soit pour un emploi aussi bien payé et aux aussi bonnes conditions de travail que leur occupation habituelle (article 9.002 (3) du Règlement sur l'assurance-emploi).

Ces trois catégories étaient: travailleurs de longue date; prestataires occasionnels; et prestataires fréquents. Plus la fréquence d'utilisation de l'assurance-emploi était élevée, plus la notion d'emploi convenable était lâche et transformait le prestataire en «cheap labour» pour un employeur potentiel puisque le chômeur devait accepter, sous peine d'être coupé, des emplois beaucoup moins bien rémunérés, pas nécessairement dans son domaine, loin de son lieu de résidence. Changements récents à l'assurance-emploi

Règlement sur l'assurance-emploi Définition d'emploi convenable

9.002 (1) ... les critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable sont les suivants:

- a) l'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail;
- b) l'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou ses croyances religieuses;
- c) la nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire.

9.002 (2) Toutefois, (...) un emploi n'est pas un emploi convenable pour un prestataire s'il s'agit:

- a) d'un emploi dans le cadre de son occupation ordinaire à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions appliqués par convention entre employeurs et employés ou, à défaut de convention, admis par les bons employeurs;
- b) d'un emploi d'un genre différent de celui qu'il exerce dans le cadre de son occupation ordinaire, à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions qu'il pourrait raisonnablement s'attendre à obtenir, eu égard aux conditions qui lui étaient habituellement faites dans l'exercice de son occupation ordinaire ou qui lui auraient été faites s'il avait continué à exercer un tel emploi.

9.002 (3) Suite à l'expiration d'un délai raisonnable suivant la date à laquelle un assuré est en chômage, l'alinéa (2)b) ne s'applique pas à l'emploi qui y est visé s'il s'agit d'un emploi à un taux de rémunération qui n'est pas plus bas et à des conditions qui ne sont pas moins favorables que le taux ou les conditions appliquées par convention entre employeurs et employés ou, à défaut de convention, admis par les bons employeurs.

Le nouveau projet pilote sur le travail pendant une période de Prestations

Depuis le 7 août 2016, et ce, jusqu'au 11 août 2018, se déroule un projet pilote sur le travail pendant une période de prestations. Pendant la durée du projet pilote, une règle par défaut s'appliquera, à moins que les prestataires n'indiquent vouloir l'application de la règle facultative (celle-ci sera plus avantageuse si la personne travaille l'équivalent d'une journée par semaine; au-delà, il semble bien que ce sera la règle par défaut qui sera la plus «payante»). Le gouvernement se fait rassurant puisque, sur le site de Service Canada, on peut lire: «Nous vous recommandons fortement d'effectuer votre choix vers la fin de votre période de prestations.

Vous disposerez ainsi de plus de renseignements au sujet des circonstances spécifiques qui s'appliquent à vous et à votre situation d'emploi, ce qui vous aidera à déterminer l'option la plus avantageuses pour vous». En pratique, si les prestataires n'indiquent rien, ce sera la règle par défaut qui s'appliquera.

On doit donc comprendre qu'il sera possible de changer à la fin de la période de prestations si les gens ont travaillé moins que prévu durant leur période de prestations. La règle par défaut ira comme suit: pouvoir conserver 50 cents des prestations pour chaque dollar gagné, jus qu'à concurrence de 90% de la rémunération hebdomadaire précédente; toute somme d'argent reçue au-delà de ce maximum sera déduite à raison d'un dollar par dollar de prestations. La règle facultative est mieux connue puisque c'est elle qui était la règle unique pendant longtemps.

Elle consiste à permettre aux prestataires de conserver le montant le plus élevé entre 75\$ et 40% des prestations, sans que les prestations soient réduites. Dès que les prestations dépassent 187,50\$, c'est le 40% qui est plus avantageux (puisque $40\% \text{ de } 187,50\$ = 75\$$).

Comme dans le cas précédent, toute somme reçue au-delà de ce maximum sera déduite à raison d'un dollar pour un dollar de prestations.

La durée des prestations de compassion

Elle a été portée de 6 à 26 semaines depuis le 3 janvier: «Les prestations de compassion de l'assurance emploi sont versées aux personnes qui doivent s'absenter temporairement de leur travail pour prendre soin d'un membre de leur famille souffrant d'une maladie grave qui risque de causer son décès au cours des 26 prochaines semaines (6 mois). Les personnes admissibles peuvent alors recevoir des prestations de compassion pendant au plus 26 semaines.»

Qui peut être considéré comme un membre de la famille?

Membres de la famille Membres de votre famille
Membres de la famille de votre époux ou conjoint de fait
Vos enfants
Ses enfants
Votre époux ou votre conjoint de fait
Votre père ou votre mère
Son père ou sa mère (par mariage ou union de fait)
L'époux de votre père ou de votre mère
L'époux de son père ou de sa mère
Le conjoint de fait de votre père ou de votre mère
Le conjoint de fait de son père ou de sa mère
Vos frères et sœurs, y compris vos demi-frères et demi-sœurs
Les frères et sœurs, y compris ses demi-frères et demi-sœurs
Vos grands-parents, y compris l'époux ou le conjoint de fait de votre grand-père ou de votre grand-mère
Ses grands-parents
Vos petits-enfants, y compris leur époux ou conjoint de fait
Ses petits-enfants
L'époux ou le conjoint de fait de vos enfants
L'époux ou le conjoint de fait de ses enfants
Votre beau-père ou votre belle-mère, par mariage ou par union de fait
Vos beaux-frères et belles-sœurs, par mariage ou par union de fait
Vos oncles et tantes, y compris leur époux ou conjoint de fait Ses oncles et tantes
Vos neveux et nièces, y compris leur époux ou conjoint de fait
Ses neveux et nièces
Vos parents de famille d'accueil (Anciens ou actuels)
Ses parents de famille d'accueil (anciens ou actuels)
Les enfants que vous avez (ou avez eus) en famille d'accueil, y compris leur époux ou conjoint de fait
Les enfants que vous avez (ou avez eus) en tutelle
Les enfants qu'il a (ou a eus) en tutelle
Les tuteurs (anciens ou actuels), y compris leur époux ou conjoint de fait

Remarque: Par « conjoints de fait », on entend deux personnes, hommes ou femmes, qui vivent en relation conjugale depuis au moins un an

Une mise en garde

Il ne s'agit pas à proprement parler d'un changement à l'assurance-emploi parce que ce règlement existe depuis longtemps, mais il a commencé à être appliqué de manière beaucoup plus stricte depuis quelques mois, voire quelques années. Si l'employeur vous met à pied, vous remet votre formulaire de cessation d'emploi, mais qu'il vous demande de garder le téléphone cellulaire du travail ou l'usage du camion de la compagnie, ça ne garantit plus que vous soyez admissible à l'assurance-emploi puisque la Commission de l'assurance-emploi considère, en se basant sur la jurisprudence, que trois critères doivent être respectés pour qu'il y ait arrêt de rémunération, un prestataire doit démontrer:

- 1-qu'il y a eu une cessation d'emploi;
- 2-qu'il a été sept jours consécutifs sans travailler pour son employeur; et
- 3-qu'il a été sept jours consécutifs sans recevoir de rémunération de son employeur

Comme l'arrêt de rémunération est essentiel pour être admissible au programme d'assurance-emploi, il faut vous assurer de ne garder aucun avantage ou équipement de l'employeur pour une période minimale de deux Semaines après la cessation d'emploi. La cessation d'emploi elle seule n'est pas suffisante, il faut aussi être sans travail ni rémunération.