

La disponibilité au travail et les nouvelles règles

La disponibilité au travail est un critère fondamental dans la décision de la Commission d'assurance-emploi d'accorder ou de refuser des prestations à un chômeur. Ainsi, pour avoir droit à des prestations ordinaires, une personne doit être disponible pour travailler à temps plein et, par conséquent, chercher du travail. De nouvelles règles sont entrées en vigueur le 6 janvier 2013 et elles auront un effet fort contraignant sur les droits et obligations des personnes en chômage. Nous ne saurions suffisamment insister sur l'importance de bien comprendre ces nouvelles mesures pour être mieux préparé à y faire face.

La Commission évalue d'une manière subjective, sinon arbitraire, votre façon de faire la recherche d'emploi, en observant les éléments suivants :

- > capacité à travailler;
- > le salaire demandé;
- > le genre d'emploi recherché;
- > votre horaire de disponibilité;
- > le secteur géographique où s'exerce la recherche;
- > toute restriction personnelle pouvant vous empêcher d'occuper un emploi à plein temps (études, prendre soin d'une personne, etc.).

Redéfinition de l'emploi convenable et création de trois catégories de prestataires

Avec ces nouveaux règlements entrés en vigueur le 6 janvier 2013, on divise les chômeurs en trois (3) classes distinctes qui ne disposent plus des mêmes droits et ne sont plus soumis aux mêmes obligations.

D'autre part, on redéfinit à la baisse (salaire, conditions de travail, temps de

déplacement, type d'emploi qui peut être recherché) ce qui devient dorénavant un « emploi convenable ».

Les prestataires d'assurance-emploi seront soumis à des vérifications et contrôles afin d'examiner leurs intentions en termes d'emploi recherché. Si ces intentions sont jugées comme étant des restrictions, cela pourrait entraîner la perte des prestations de chômage pour « non-disponibilité ».

Trois catégories de chômeurs

Ces trois (3) nouvelles classes de chômeurs sont ainsi définies :

> **Les « travailleurs de longue date »** : ils ont cotisé 7 des 10 dernières années et perçu un maximum de 35 semaines de prestations au cours des 5 dernières années;

> **Les « prestataires fréquents »** : ils ont déposé au moins 3 demandes de chômage au cours des 5 dernières années, et reçu plus de 60 semaines de prestations;

> **Les « prestataires occasionnels »** : tous les autres.

Emploi recherché et types d'occupation

« L'emploi recherché » revêt dorénavant trois (3) types distincts.

> **la même occupation**, c'est-à-dire le type d'occupation exercé au cours de l'année qui précède la demande de chômage;

> **l'occupation semblable** représente toute occupation pour laquelle le prestataire possède les compétences nécessaires et qui comporte des fonctions comparables à celles assumées pendant l'année qui précède la demande de chômage;

> **toute occupation** pour laquelle le prestataire possède les compétences nécessaires (incluant une formation en cours d'emploi pour acquérir la dite compétence).

Toutes les catégories de chômeurs ne pourront exercer leur recherche d'emploi sur l'ensemble de ces « types d'occupation ».

Des obligations différentes pour chaque catégorie

1) **Le « prestataire fréquent »** : pendant les six (6) premières semaines de prestations, le « prestataire fréquent » sera assujetti à la recherche d'une occupation semblable (voir la définition plus haut), et il devra accepter une réduction de salaire jusqu'à 80 % de son « salaire de référence » (définition plus bas).

À partir de la 7^e semaine de chômage, il devra élargir sa recherche d'emploi à tous les secteurs pour lesquels il serait qualifié (incluant la possibilité « d'une formation en cours d'emploi »), avec réduction possible jusqu'à 70 % de son « salaire de référence ».

2) **Le « travailleur de longue date »** : au cours des 18 premières semaines de sa période de chômage, il pourra continuer à chercher « la même occupation qu'il exerçait », mais devoir accepter une réduction pouvant aller jusqu'à 90 % de sa « rémunération de référence » (« salaire de référence »).

À partir de la 19^e semaine de chômage, il devra élargir sa recherche d'emploi au type « d'occupation semblable », avec réduction du salaire pouvant aller jusqu'à 80 % de sa « rémunération de référence ».

3) **Le « prestataire occasionnel »** : on divise sa période de prestations en trois parties. Ainsi, pendant les six (6) premières semaines, il pourra exiger la même occupation à celle occupée précédemment, avec réduction du salaire pouvant aller jusqu'à 90 % de la « rémunération de référence ».

De la 7^e semaine de prestations jusqu'à la 18^e, il devra élargir sa recherche d'emploi au type « d'occupation semblable » avec réduction du salaire à 80 % de ce qu'il gagnait au cours de la dernière année.

À partir de la 19^e semaine, il sera assujetti aux mêmes normes que le « prestataire fréquent », soit devoir chercher et être prêt à accepter tout type d'emploi pour lequel il serait qualifié, accompagné d'un salaire pouvant être réduit à 70 % du salaire précédent.

Rémunération de référence

La « rémunération de référence » (ou « salaire de référence ») est le salaire du

principal emploi (en termes de durée) occupé au cours de la dernière année. De façon générale, on réfère au salaire hebdomadaire, mais la Commission se réserve le droit de retenir le taux horaire.

Temps de déplacement

La Commission pourra exiger qu'un prestataire se déplace jusqu'à une heure du lieu de son domicile pour se rendre à son lieu de travail, parfois plus en tenant compte des conditions de transport de sa région. Il y aura beaucoup d'arbitraire, et la seule lecture du « Guide de détermination de l'admissibilité » est éloquente.

Un système de contrôle

La Commission d'assurance-emploi compte exercer une pression sur l'ensemble des prestataires, plus particulièrement sur lesdits « prestataires fréquents », en misant sur un nouveau système appelé « Alerte Emploi ». Ce système sera chargé d'effectuer des suivis auprès des chômeurs pour vérifier leurs recherches d'emploi et aussi les obliger à postuler sur ce genre d'emploi à rabais.

Plus précisément, on coupera les prestations à quiconque définira sa disponibilité au travail et sa recherche d'emploi sans tenir compte de ces nouvelles règles comportant une diminution du salaire et des conditions de travail, un plus grand temps de déplacement, et la possibilité de devoir accepter n'importe quoi comme travail.

Cette évaluation de votre disponibilité se fait suivant les déclarations écrites et verbales que vous formulez aux agents de la Commission. En effet, la Commission doit avoir une preuve pour imposer un avis d'inadmissibilité (c'est-à-dire refuser de verser des prestations pour non-disponibilité). Cette preuve, c'est vous qui la fournirez par vos déclarations. Il faut donc toujours faire attention à ce que vous déclarez.

À priori, imposer des restrictions à n'importe lequel de ces éléments permet à la Commission de vous classer comme non-disponible et, conséquemment, de vous déclarer inadmissible aux prestations d'assurance-emploi. Si vous ne réagissez pas, cette inadmissibilité peut durer tout le temps de vos prestations.

D'autre part, il faut aussi savoir que la Commission peut transformer les raisons que vous invoquez pour quitter un emploi comme l'élément déterminant d'une inadmissibilité. Par exemple, si vous quittez un emploi parce que votre enfant malade a besoin de vous, la Commission considérera que vous n'êtes pas en mesure d'aller travailler tant que votre enfant demeurera dans la même condition. De la même façon, le fait d'étudier durant une période de chômage implique, du point de vue de la Commission, que vous ne pouvez travailler tant que vous serez aux études. Dans un cas comme dans l'autre, vous serez jugé inadmissible et vous ne recevrez aucune prestation.

Cette position de la Commission peut être contestée car la disponibilité est une question de fait. Selon vos déclarations, et les éléments de preuve que vous pourrez fournir, il sera possible de prouver votre disponibilité.

S'organiser est toujours un bon réflexe...

Nous l'avons dit plus haut, la meilleure façon de se prémunir face à cette nouvelle réglementation est encore de la comprendre. D'autre part, et très concrètement, il faut effectuer une recherche d'emploi régulière. Selon les documents de la Commission, cinq recherches par semaine en zone urbaine et trois en milieu rural devraient satisfaire aux exigences de base.

Techniquement, il devient même préférable de tenir à jour, dans un cahier que vous conserverez, une liste de vos démarches d'emploi, semaine après semaine, en prenant bien note des éléments suivants :

> le nom de l'entreprise;

> l'adresse et le numéro de téléphone;

> le nom de la personne avec qui vous avez communiqué, si possible.

Les recherches d'emploi peuvent s'effectuer de différentes manières : par courriel, par la poste, par téléphone, en vous présentant en personne, par télécopieur ou par Internet. Il n'est pas nécessaire que les entreprises sollicitées aient annoncé une offre d'emploi préalablement.

Une bonne liste de recherches d'emploi contiendra des démarches effectuées par ces différentes manières et dans des secteurs d'activités variés, dans le

cadre de cette nouvelle réglementation (type d'emploi, salaire, temps de déplacement) apportant ainsi du poids à vos affirmations concernant vos dispositions à travailler.

À titre de preuve, il est recommandé de conserver les réponses écrites d'entreprises, de découper les pages des « annonces classées » (celles-ci indiquant la date de vos recherches), de conserver et d'imprimer les offres d'emploi sur Internet et de conserver la preuve d'envois de CV par courriel, et faire de même pour tout autre document pertinent.

Si vous avez déjà été rendu inadmissible aux prestations sous ce prétexte de disponibilité, vous pouvez bien sûr contester cette décision. Selon la situation, vous pouvez aussi faire la démonstration qu'à partir de telle date vous êtes pleinement disponible. Le fait d'effectuer suffisamment de recherches d'emploi à chaque semaine et le retrait de toutes formes de restrictions (salaire, type d'emploi, etc.) devraient normalement rétablir automatiquement votre disponibilité (et donc votre admissibilité aux prestations) à partir du moment où ces « nouveaux éléments » sont portés à votre dossier, et en considération des périodes couvertes par ces éléments de preuve.

Si l'agent de la Commission n'accorde pas foi à vos nouvelles déclarations, n'hésitez pas à loger une demande de révision de sa décision, et ultimement un appel au Tribunal de la sécurité sociale.

Être à l'extérieur de son lieu de résidence

Il est possible d'être à l'extérieur de son lieu de résidence principal et de recevoir des prestations. Prenons deux (2) situations fréquentes :

5 aller à l'extérieur du pays pour une entrevue d'emploi, pour une recherche d'emploi ou pour visiter un proche parent gravement malade ou se rendre aux funérailles d'un proche parent décédé;

5 tout en étant au Canada, mais dans une autre région que son lieu de résidence habituel, faire la preuve de sa disponibilité et donc, recevoir ses prestations.

Dans le premier cas, la Commission paie une semaine de prestations pour une personne qui va à l'extérieur du pays pour une entrevue d'emploi et deux

semaines pour une recherche intensive d'emploi. Elle paiera une semaine pour aller auprès d'un proche parent gravement malade ou pour se rendre aux funérailles d'un proche parent décédé. Gardez précieusement vos preuves. La chose à faire est d'informer la Commission (par exemple par téléphone), quelques jours avant votre départ. À partir de cette date de départ, la Commission suspendra vos prestations. Dès votre retour, appelez ou présentez-vous au bureau de chômage avec vos preuves en mains (entrevue, recherche d'emploi ou visite d'un proche parent). De cette façon, la Commission vous rétablira dans votre droit aux prestations à compter de votre retour et, éventuellement, vous accordera la semaine ou les 2 semaines pendant votre absence.

Dans le deuxième scénario, vous pouvez être à l'extérieur de votre lieu de résidence pendant quelques semaines (à la campagne par exemple, ou vous déplacer dans d'autres régions du pays), tout en démontrant votre disponibilité et votre intérêt à travailler. Cela demeure une question de faits, et sujet à interprétation à partir des déclarations que vous ferez.

Quelques conseils

> Il est important de savoir que nous ne sommes liés à ces questions de disponibilité que pour les seuls jours ouvrables, c'est-à-dire du lundi au vendredi (moins les jours fériés). Les fins de semaine nous appartiennent!

> La disponibilité au travail est une règle d'or. Il faut donc toujours se déclarer disponible au travail et à la recherche active d'un emploi, à moins de connaître les conséquences du contraire.