

Je suis en grève ou en lock-out

Généralement le CRHC supprime les prestations de quiconque est affecté par un conflit collectif (une grève ou un lock-out).

La Commission opte pour une interprétation très stricte de la loi et il est effectivement très difficile d'obtenir des prestations lorsque le dernier relevé d'emploi remis à la Commission porte la mention « Conflit collectif » (la lettre « B »). Dans un tel cas, faites appel à votre syndicat afin que celui-ci intervienne : il est possible, à certaines conditions, d'obtenir de l'assurance-emploi malgré le conflit collectif.

Il demeure, malgré tout, peu de voies possibles et il vous faudra probablement aller en appel. L'une de ces voies consiste à réunir trois conditions : démontrer que vous ne participez pas au conflit (lignes de piquetage par exemple), que vous ne financez pas ce conflit (ex. : contributions volontaires) et que vous n'êtes pas directement « intéressé » (que vous n'avez rien à voir) au conflit, en d'autres mots que vous ne retirerez pas d'avantages directs ou automatiques suite à la résolution du conflit (vous êtes un « temporaire », remplaçant ou sur appel, par exemple). Vous devez donc démontrer que vous êtes en chômage technique du fait de la grève ou du lock-out.

Une deuxième possibilité consiste à travailler pour un autre employeur avec un horaire régulier (en général il est entendu qu'un « travail régulier » est établi après deux semaines de travail chez un employeur). Évidemment, chacune des heures travaillées doit être assurable. N'oubliez pas que vous êtes soumis à toutes les règles normales imposées par le CRHC à toute personne qui reçoit des prestations.

Une autre approche consiste à démontrer que vous avez été embauché par l'employeur en prévision du conflit collectif, par exemple dans le but d'augmenter la production avant l'arrêt de travail, et qu'en conséquence il n'y aura plus de lien d'emploi dès le déclenchement du conflit parce que votre employeur ne vous réembauchera pas après la fin de celui-ci.

Finalement, si vous brisez tout lien avec l'employeur, par exemple en démissionnant (sans que cela ne soit perçu comme un prétexte), l'inadmissibilité devrait prendre fin (pour bien vous préparer voir le chapitre *Les périodes d'exclusion*, la partie traitant du départ volontaire).

CONSEIL

Il est possible de déposer votre demande de prestations dès le début du conflit, comme il peut être préférable d'attendre. Effectivement, il faut tenir compte de différents facteurs pertinents (période de référence, période de prestations, période de base, durée possible du conflit, etc.). Il est nécessaire de consulter votre syndicat ou votre groupe de chômeurs qui saura vous conseiller.

Les prestations spéciales

Il est possible de recevoir des prestations spéciales (maladie ou « compassion ») si l'événement justifiant la demande était prévu avant le début du conflit et nécessitait une absence du travail. Vous devez prouver que vous aviez avisé l'employeur avant le conflit. Si l'employeur n'était pas au courant, vous devez tout de même démontrer que l'événement était prévu avant le début du conflit, nécessitait l'absence du travail et que les démarches auprès des institutions concernées (hôpital, centre de désintoxication, etc.) ont bel et bien été effectuées.

? EXEMPLE

Ginette est toxicomane. Elle avait informé son employeur de son état avant que celui-ci ne décrète un lock-out, et prévoyait aller en cure de désintoxication. Malgré le lock-out qui a cours, Ginette, qui répond aux critères d'admissibilité pour les prestations spéciales (600 heures de travail), pourra recevoir des prestations de maladie lors de sa période d'incapacité à travailler (pendant la cure et après). Elle est payable.

Cours ou formation autorisé par le CRHC

Il est possible de recevoir des prestations régulières pendant un conflit de travail si vous fournissez une attestation du conseiller en emploi du Centre local d'emploi (CLE) pour appuyer le fait que les démarches appropriées pour suivre la formation en question avaient bien été effectuées avant le début de l'arrêt de travail causé par le conflit.

Rappelez-vous également que cette partie de la Loi, concernant les conflits collectifs, est extrêmement complexe. Votre syndicat devrait normalement être en mesure de vous donner des informations supplémentaires. Sinon contactez le groupe de chômeurs de votre région.