



L'assurance-emploi pour les membres du NSTU

INFORMATION DU NSTU

Table des matières

PRESTATIONS ET COTISATIONS	3
A) Prestations	3
B) Cotisations et prestations pour 2015	3
PRESTATIONS RÉGULIÈRES	5
Prestations versées lors de la retraite	7
Revenus de pension non touchés	8
Comment déclarer un revenu de pension	8
Fraude	9
Rémunération durant la période d'attente	9
Rémunération durant la période de prestations	9
Comment faire la demande	10
Formulaire de demande de prestations	11
Maintien des prestations	11
Recherche d'emploi	12
Remboursement des prestations d'AE	13
Démission ou renvoi	13
Motif valable	13
Indemnité de cessation d'emploi	14
PRESTATIONS SPÉCIALES	15
A) Prestations de maladie	15
B) Prestations de maternité	15
C) Prestations parentales (y compris d'adoption)	16
D) Congé pour personne soignante	16
Prestations maximums	16
Demande de prestations spéciales	17
PRESTATIONS D'ÉTÉ	19
APPELS	20
RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX	21
CONSEILS À SUIVRE	23

INTRODUCTION

La Loi sur l'assurance-emploi a un impact très profond sur la vie de nombreux Canadiens. La plupart des employés, y compris les membres, contribuent à l'assurance-emploi et ont ainsi droit aux prestations.

Nous avons préparé la présente brochure afin d'aider les membres à comprendre les types de prestations payables et les conditions à remplir. Il s'agit surtout d'un document de référence destiné aux représentants syndicaux d'école afin qu'ils puissent répondre sur place aux questions des membres. Au besoin, on peut obtenir des renseignements et de l'aide supplémentaires auprès du bureau central du NSTU. *Ce document fait partie des documents exemptés de la Politique de langage inclusif du NSTU.*

Même si nous avons fait le nécessaire pour fournir des renseignements corrects, cette brochure est seulement un guide général. En cas de litige, la Loi sur l'assurance-emploi et ses règlements d'exécution prévaudront.

De l'information détaillée sur l'Assurance d'Emploi est disponible sur le Site Web: **www.servicecanada.gc.ca**

Prestations et Cotisations

A) Prestations

Les membres ont accès à quatre types de prestations en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi :

- (1) les prestations régulières
- (2) les prestations de maladies
- (3) les prestations de maternité
- (4) les prestations parentales (y compris d'adoption)
- (5) les congé pour personne soignante

Chacune de ces prestations sera expliquée en détail dans cette brochure.

B) Cotisations et prestations pour 2015

Cotisations

1. **Taux de l'employé :** 1,88 par tranche de 100 \$ de rémunération assurable.
2. **Rémunération assurable maximum :**
49 500 \$ par an

Il n'y a pas de maximum hebdomadaire. Les cotisations sont perçues à compter du premier dollar gagné jusqu'à un maximum annuel de 49 500 \$. Autrement dit, les déductions pour l'assurance-emploi ne sont pas étalées sur douze (12) mois mais sont perçues sur la tranche initiale de salaire de 49 500 \$.

3. **Rémunération assurable minimum :**

Il n'y a pas de rémunération minimum requise. Le montant est assurable à partir du premier dollar.

4. **Cotisation annuelle maximum :**

Employé : 1,88 % x 49 500 \$ = 930,60 \$

* Employeur : 2,632 % x 49 500 \$ = 1 302,84 \$

- * Dans la mesure où les conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse offrent des régimes de congés de maladie qui répondent à certains critères établis dans la Loi sur l'assurance-emploi, leurs cotisations sont réduites. Cinq douzièmes (5/12) de cette réduction doivent bénéficier aux employés. Le montant réalisé est dépensé chaque année selon les directives des membres, par l'entremise du NSTU.

5. **Prestation maximale :**

524,00 \$ par semaine

6. **Période maximum d'admissibilité (en semaines) :**

Prestations régulières	45
Prestations de maladie	15 †
Prestations de maternité	15 †
Prestations parentales	35 †
Congé pour personne soignante	6 †

- † *Vous pouvez recevoir une combinaison de prestations de maternité, de prestations parentales et de prestations de maladie pendant un maximum de 50 semaines. Toutefois, une mère naturelle qui a reçu des prestations de maladie en plus des prestations de maternité et qui n'a pas reçu de prestations ordinaires peut demander à ce que sa période de prestations soit prolongée à 65 semaines. Vous pouvez toucher un maximum de 71 semaines de prestations quand le congé de personne soignante est combiné avec les prestations de maternité, les prestations parentales et les prestations de maladie.*

Prestations Régulières

La présente section porte sur les demandes de prestations régulières présentées par des membres au chômage. Pour être « au chômage », un prestataire doit être sans emploi et sans salaire pendant au moins sept (7) jours consécutifs. Afin d'avoir droit aux prestations régulières de l'assurance-emploi, tous les prestataires doivent avoir accumulé un minimum de 420 à 700 heures de travail. Toutefois, une personne qui se joint à la population active pour la première fois ou qui réintègre le marché du travail après une absence de deux (2) ans devra travailler 910 heures (26 semaines à raison de 35 heures par semaine) pour avoir droit aux prestations.

Tous les conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse doivent déclarer que les membres travaillent huit (8) heures par jour aux fins de l'assurance-emploi.

Le tableau ci-dessous indique le nombre minimum d'heures de travail requis pour avoir droit aux prestations, en fonction du taux de chômage dans votre région.

Si le taux de chômage dans votre région est...	Vous aurez besoin d'au moins...
de moins de 6 %	700 heures
de 6 % à 7 %	665 heures
de 7 % à 8 %	630 heures
de 8 % à 9 %	595 heures
de 9 % à 10 %	560 heures
de 10 % à 11 %	525 heures
de 11 % à 12 %	490 heures
de 12 % à 13 %	455 heures
plus de 13 %	420 heures

Il n'y a pas de minimum requis aux fins de l'assurance-emploi. Toutes les heures travaillées sont assurables.

Une personne qui a effectué le nombre d'heures de travail requis et qui perd son emploi peut avoir droit aux prestations régulières d'AE. Celles-ci sont assujetties à une période d'attente de deux semaines durant laquelle aucune prestation n'est versée.

Le tableau de la page 6 indique le nombre maximum de semaines durant lesquelles vous pouvez recevoir des prestations d'AE en fonction du nombre d'heures travaillées et du taux de chômage.

ASSURANCE-EMPLOI

Nombre de semaines payables

Heures de travail	Taux de chômage dans la région du prestataire											
	moins de 6%	de 6% à 7%	de 7% à 8%	de 8% à 9%	de 9% à 10%	de 10% à 11%	de 11% à 12%	de 12% à 13%	de 13% à 14%	de 14% à 15%	de 15% à 16%	plus de 16%
420-454									26	28	30	32
455-489								24	26	28	30	32
490-524							23	25	27	29	31	33
525-559						21	23	25	27	29	31	33
560-594					20	22	24	26	28	30	32	34
595-629				18	20	22	24	26	28	30	32	34
630-664			17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
665-699		15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
700-734	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
735-769	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
770-804	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37
805-839	15	17	19	21	23	25	27	29	32	33	35	37
840-874	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
875-909	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
910-944	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39
945-979	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39
980-1014	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1015-1049	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1050-1084	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1085-1119	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1120-1154	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
1155-1189	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
1190-1224	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1225-1259	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1260-1294	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1295-1329	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1330-1364	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1365-1399	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1400-1434	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45
1435-1469	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45
1470-1504	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45
1505-1539	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45
1540-1574	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45
1575-1609	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45
1610-1644	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45
1645-1679	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45
1680-1714	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45
1715-1749	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45
1750-1784	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45
1785-1819	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45	45
1820-	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45	45

À compter du 5 janvier 1997, le taux des prestations est basé sur la moyenne de la rémunération assurable durant la période de 26 semaines qui précède et inclut la dernière journée de travail rémunérée. La période de 26 semaines doit entrer dans le cadre de la période ouvrant droit aux prestations, c'est-à-dire que dans certains cas elle sera inférieure à 26 semaines de façon à ne pas dépasser le début de la période ouvrant droit aux prestations. Cette période de 26 semaines peut être prolongée au cas où il y aurait des semaines sans rémunération assurable pour des raisons liées à l'emploi, et le même principe s'applique aux 14 semaines exigées pour les nouveaux employés et ceux qui réintègrent la population active.

La moyenne de la rémunération assurable sera calculée sur un certain nombre de semaines que l'on appelle « dénominateur ». Le dénominateur est le plus élevé des nombres suivants : le nombre de semaines de rémunération assurable au cours de la période de 26 semaines; ou le nombre de semaines indiqué dans le tableau des dénominateurs ci-dessous.

Depuis 1997, les prestations maximums d'AE payables à un prestataire (avant déductions d'impôts) sont de 524 \$ par semaine.

TABEAU DES DÉNOMINATEURS		
Taux de chômage dans votre région	Nombre minimum de semaines de travail assurable requis	Dénominateur
moins de 6 %	20 semaines de travail	20 à 22
de 6 % à 7 %	19 semaines de travail	20 à 21
de 7 % à 8 %	18 semaines de travail	20
de 8 % à 9 %	17 semaines de travail	19
de 9 % à 10 %	16 semaines de travail	18
de 10 % à 11 %	15 semaines de travail	17
de 11 % à 12 %	14 semaines de travail	16
de 12 % à 13 %	13 semaines de travail	15
plus de 13 %	12 semaines de travail	14

Prestations versées lors de la retraite

Lorsque vous prendrez votre retraite, il est très probable que vous n'aurez pas droit aux prestations d'AE car les primes d'ancienneté et les pensions de retraite sont considérées comme des revenus gagnés. (Pour déterminer si vous êtes admissible, consultez la section « Rémunération durant la période de prestations » à la page 10).

Revenus de pension non touchés

Certains revenus de pensions ne sont pas touchés.

- Les pensions d'invalidité et les rentes de survivant ou de personne à charge, les paiements issus d'un régime enregistré d'épargne-retraite personnel, ou toute autre rente ou pension privée ou achetée à titre individuel ne sont pas touchés par ce changement.
- Les pensions des membres ne seront pas considérées comme un revenu aux fins de l'AE si leur demande de prestations est basée sur une rémunération assurable issue d'un emploi qu'ils ont occupé par la suite.
- Le remboursement ou la remise des cotisations de retraite d'un employé, lors de la cessation de son emploi, ne modifiera pas une demande en cours.
- Le transfert des cotisations de retraite d'un employé d'un fonds de pension à celui d'un autre employeur ne sera pas pris en compte tant que l'employé ne sera pas à la retraite.

VEUILLEZ NOTER :

- Toutes les primes d'ancienneté seront considérées comme rémunération hebdomadaire brute au moment de la retraite. L'allocation de ces sommes commencera la première semaine suivant le départ à la retraite.
- La période de prestations sera prolongée lorsque le paiement d'une prime d'ancienneté a empêché le versement de prestations d'AE ou a retardé une demande de prestations d'AE.

Comment déclarer un revenu de pension

Il incombe aux employeurs et aux prestataires de déclarer les revenus de pension de retraite. Les employeurs doivent à présent déclarer la date d'entrée en vigueur de la pension et le montant du revenu de pension de l'employé sur la ligne 18C du Relevé d'emploi.

Les prestataires doivent déclarer leur revenu de pension lorsqu'ils font une demande de prestations d'AE. Ils doivent continuer à déclarer leur revenu de pension chaque semaine durant la période de prestations. (Si la pension est versée par mensualités, les prestataires doivent multiplier le revenu mensuel par 12, diviser ce montant par 52 et déclarer cette somme hebdomadaire sur leur fiche de déclaration. Les paiements forfaitaires doivent être déclarés dès leur réception afin qu'AE puisse répartir la somme sur une base hebdomadaire.)

Fraude

Les employeurs qui donnent délibérément de faux renseignements au sujet d'une demande de prestations peuvent faire l'objet de poursuites. Les employeurs, les employés et les personnes agissant en leur nom peuvent se voir infliger une amende s'ils font de fausses déclarations en vue de frauder le système; le fait de falsifier ou vendre un Relevé d'emploi entraîne une sanction de 12 000 \$ par infraction. De plus, des sanctions susceptibles d'influer sur les conditions d'admissibilité futures peuvent être imposées.

Rémunération durant la période d'attente

Toutes les prestations régulières sont assujetties à une période d'attente de deux semaines, suivie d'une exclusion pour une période indéterminée si vous quittez votre emploi sans motif valable.

La période d'attente est déterminée selon une formule de calcul du « montant de la rémunération ». Une semaine sans travail compte bien entendu comme une semaine de votre période d'attente. Toutefois, si vous travaillez pendant une semaine quelconque, cette semaine pourra être ou non comptée dans votre période d'attente, selon le montant d'argent que vous aurez gagné. Si le montant gagné est égal au taux des prestations plus 25 %, cela ne compte pas pour la période d'attente.

Tout revenu gagné ou affecté durant la période d'attente de 2 semaines sera déduit durant les trois premières semaines de paiement des prestations.

Rémunération durant la période de prestations

La Loi sur l'AE permet aux bénéficiaires de prestations régulières de recevoir une rémunération équivalente au plus élevé des deux montants suivants : jusqu'à 25 pour cent de leur taux de prestations hebdomadaires ou 50 \$ par semaine. Cette rémunération ne modifiera pas les prestations versées pendant une semaine quelconque de chômage. Toute rémunération supérieure au plafond autorisé est déduite intégralement du taux de prestations hebdomadaires.

Dans le cas de la période d'attente de deux semaines et dans le cas de prestations de maladie et de maternité ou parentales, toute la rémunération est déduite intégralement; la limite de 25 pour cent ou de 50 \$ par semaine ne s'applique pas.

Si vous travaillez pendant que vous recevez des prestations de maternité ou de maladie, vos revenus seront déduits intégralement du montant de vos prestations.

Par exemple :

Dans le cadre d'une demande de prestations régulières, un prestataire touche 300 \$ par semaine de prestations d'AE. Il peut recevoir une rémunération allant jusqu'à 25 % de ce montant (75 \$ par semaine) avant que des sommes ne soient

déduites de son chèque de prestations d'AE. Si le prestataire reçoit un revenu de pension de 275 \$ par semaine, l'AE déduit d'abord la franchise de 75 \$.

Il reste alors un montant de 200 \$ (275 \$ – 75 \$) qui doit alors être déduit des prestations hebdomadaires de 300 \$. Ce prestataire reçoit donc 100 \$ par semaine de l'AE (300 \$ – 200 \$).

- *Il est important de déclarer le montant exact gagné chaque semaine. Si vous faites une estimation, il faudra ajuster ce montant lors de la réception du paiement.*

Comment faire la demande

Vous devez soumettre une demande d'AE auprès du bureau du Développement social Canada de votre région ou soumettre une demande en ligne à **www.servicecanada.gc.ca**. La soumission de votre demande au-delà de 4 semaines après votre dernier jour de travail peut causer la perte de bénéfices.

Si vous avez votre relevé d'emploi (RE) du conseil scolaire pour les 52 dernières semaines, faites votre demande immédiatement après avoir cessé de travailler, même si vous recevez de l'argent lorsque vous perdez votre emploi.

Vous devriez recevoir votre relevé d'emploi de votre employeur dans les 5 jours qui suivent la cessation de votre emploi. Si vous ne le recevez pas dans les 14 jours qui suivent votre dernière journée de travail, soumettez votre demande dès que le délai de 14 jours est écoulé.

De quels renseignements avez-vous besoin pour faire votre demande :

- Votre numéro d'assurance sociale (NAS);
- Un relevé d'emploi (RE) pour chacun des emplois occupés au cours des 52 dernières semaines. Si vous ne l'avez pas reçu dans les 14 jours suivant le dernier jour pour lequel vous avez été payé, vous devez soumettre une preuve d'emploi (par exemple des talons de chèque de paye);
- Une pièce d'identité comme votre permis de conduire, votre certificat de naissance ou votre passeport si vous présentez une demande en personne;
- les informations complètes de votre compte bancaire, tel qu'indiqué sur votre chèque personnalisé annulé de votre compte courant). Cela permettra que vos prestations soient versées directement dans votre compte bancaire avec le Dépôt Direct;
- un certificat médical si vous demandez des prestations de maladie;
- votre version détaillée des faits si vous avez démissionné ou si vous avez été congédié au cours des 52 dernières semaines;

- Des détails concernant votre emploi le plus récent: votre salaire brut (rémunération totale avant déductions, y compris pourboires et les commissions), le salaire brut de votre dernière semaine de travail (du dimanche au dernier jour de travail), les montants reçus ou à recevoir (paye de vacances, indemnité de départ, revenu de pension, indemnité de préavis ou de mise à pied) et autres sommes.

Formulaire de demande de prestations

L'enseignant devrait porter une attention particulière à deux sections du formulaire de demande. La première concerne le type de travail que l'enseignant est prêt à accepter. Bien qu'il soit permis, en principe, de restreindre la recherche d'emploi au domaine de l'éducation durant l'année scolaire (de septembre à juin), en pratique, l'AE peut refuser de payer des prestations à un enseignant étant donné qu'il existe peu – ou pas – de possibilités d'emploi dans le domaine de l'éducation.

De même, pendant la période de fermeture des écoles, les prestataires doivent chercher du travail dans des secteurs autres que celui de l'éducation car les postes d'enseignement sont pratiquement inexistantes durant cette période. Les candidats qui ont l'intention de recommencer à enseigner en septembre devraient se chercher des postes temporaires et devraient contacter des employeurs qui embauchent du personnel à titre temporaire.

Il est donc fortement conseillé aux membres, lorsqu'ils remplissent leur demande d'AE, de ne pas être trop restrictifs en ce qui concerne l'emploi qu'ils sont prêts à accepter. Les membres peuvent indiquer qu'ils sont prêts à accepter un emploi pour lequel ils sont qualifiés de par leurs études, leur expérience et leur formation. Les membres ne devraient pas se limiter à un seul exemple. Au contraire, leur réponse à cette question devrait être aussi large et générale que possible et fournir des exemples très variés; par exemple, travail de bureau, conseiller de camp d'été, travailleur des services à l'enfance et bibliothécaire. Les membres qui possèdent une expérience dans des domaines autres que l'éducation devraient élargir leur recherche d'emploi en conséquence.

La deuxième section du formulaire qui exige une attention particulière est la question liée au salaire escompté. Là encore, il est fortement conseillé aux membres de ne pas être trop restrictifs dans leurs exigences. Au lieu d'indiquer un seul chiffre, les membres devraient plutôt indiquer une fourchette salariale, en tenant compte de la situation économique au moment de leur demande de prestations. Cela ne signifie pas qu'ils doivent indiquer ou accepter un salaire minimum mais le salaire escompté devrait correspondre à l'emploi recherché.

Maintien des prestations

Lorsque vous réclamez des prestations régulières vous avez la responsabilité:

- d'être disposé et apte au travail en tout temps;
- de chercher activement du travail et de garder un registre des em-

ployeurs avec lesquels vous avez communiqué et à quel moment vous l'avez fait;

- de déclarer toute période pendant laquelle vous n'êtes pas disponible pour travailler;
- de fournir les renseignements et les documents requis;
- de respecter vos rendez-vous avec l'AE bureau;
- d'AE informer de toute cessation d'emploi et des motifs de cette cessation;
- de déclarer tout emploi, que vous travailliez pour le compte de quelqu'un d'autre ou à votre compte;
- de déclarer toute rémunération brute provenant d'un emploi dans la semaine où vous avez gagné ces sommes, même si vous n'avez pas encore été payé et toute autre somme reçue ou à recevoir;
- de signaler toute absence de votre lieu de résidence;
- de signaler tout séjour à l'extérieur du Canada.

Lorsque vous réclamez des prestations de maternité ou parentales vous avez la responsabilité:

- de fournir les renseignements et les documents requis.

Recherche d'emploi

Tous les prestataires d'AE doivent être disponibles, disposés à travailler et capables de travailler; ils doivent être activement à la recherche d'un emploi et ne pas pouvoir trouver de travail. Il est conseillé aux prestataires d'AE de postuler à plusieurs emplois chaque semaine. Les membres disposeront d'une période « raisonnable » au cours de l'année scolaire afin de trouver un emploi en éducation; par la suite, et durant les mois de juillet et d'août, ils devront se chercher du travail dans d'autres domaines d'activité professionnelle. Les membres admissibles aux prestations d'AE durant les mois de juillet et d'août doivent chercher des postes temporaires s'ils ont l'intention de recommencer à enseigner en septembre.

Voici plusieurs possibilités à explorer et à envisager lorsque vous cherchez du travail :

- Postulez à des emplois auprès des conseils scolaires ou des collègues communautaires situés à une distance raisonnable de votre domicile (qu'ils annoncent ou non des postes vacants à ce moment-là).
- Consultez les offres d'emploi dans les journaux locaux et les revues professionnelles.

- Renseignez-vous auprès de vos amis, parents et connaissances professionnelles.
- Identifiez les organismes qui pourraient avoir besoin d'employés avec des profils semblables au vôtre.
- Préparez un curriculum vitae concis, clair et bien organisé et faites-en suffisamment de copies pour les distribuer aux employeurs éventuels.

Remboursement des prestations d'AE

L'article 145 de la Loi sur l'assurance-emploi traite du remboursement des prestations. Lorsque le revenu net d'un prestataire, pour une année d'imposition donnée, dépasse 59 250\$ (revenu net tel que défini dans les règlements sur l'impôt sur le revenu), le prestataire doit rembourser une portion des prestations d'AE reçues. Le montant du remboursement est égal à 30 pour cent du revenu net excédant 59 250\$. Les prestations spéciales pour des raisons de maladie, maternité ou parentales seront exemptées du remboursement des prestations.

Démission ou renvoi

Les personnes qui démissionnent de leur poste sans « motif valable » ou qui sont congédiées pour mauvaise conduite n'ont pas droit aux prestations régulières. Cela ne concerne pas les personnes qui démissionnent pour « motif valable ».

Motif valable

Une personne peut avoir droit aux prestations d'AE dans la mesure où elle quitte son poste pour un motif valable. Un « motif valable » est défini comme suit dans la Loi sur l'assurance-emploi :

Il existe un 'motif valable' pour quitter volontairement un emploi lorsque, eu égard à toutes les circonstances, y compris les circonstances mentionnées dans les paragraphes (a) à (n), le requérant n'avait pas d'autre choix raisonnable que de quitter immédiatement son emploi :

- harcèlement, de nature sexuelle ou autre;
- nécessité d'accompagner son conjoint ou un enfant à charge à un autre lieu de résidence;
- discrimination fondée sur des motifs illicites de discrimination, au sens où l'entend la Loi canadienne sur les droits de la personne;
- conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité;
- nécessité de prendre soin d'un enfant;
- assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat;
- modification importante des conditions de rémunération;
- excès d'heures supplémentaires ou refus de les rémunérer;
- modification importante des fonctions;

- j) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur;
- k) pratiques de l'employeur contraires à la loi;
- l) discrimination relative à l'emploi en raison de l'affiliation à une organisation de travailleurs;
- m) pression injustifiée exercée par l'employeur sur l'employé pour qu'il quitte son emploi;
- n) toute autre circonstance raisonnable prévue par le règlement.

Indemnité de cessation d'emploi

Depuis le 31 mars 1985, toute somme reçue, autre que le salaire payé ou payable au moment de la cessation d'emploi ou après celle-ci, est considérée comme une « rémunération » en vue de déterminer l'admissibilité aux prestations d'AE. Si un enseignant a reçu ce type de paiement, l'AE le considérera comme un revenu et le répartira de la même manière que le salaire hebdomadaire de l'enseignant. Par conséquent, les prestations d'AE ne commenceront pas avant que cette rémunération ait été répartie.

Avant le 20 juin 1993, les prestataires qui recevaient une indemnité de cessation d'emploi voyaient le début du versement de leurs prestations reporté jusqu'à ce que l'indemnité de cessation ait été « dépensée » conformément à la formule de répartition indiquée dans le paragraphe précédent. Depuis le 20 juin 1993, les prestataires peuvent bénéficier immédiatement de leurs prestations.

Les prestataires sont toujours assujettis à une répartition de la rémunération; toutefois, la période de prestations sera prolongée pour une durée équivalente. Cela permet aux prestataires de participer aux programmes offerts par la Commission DRHC pendant la période de répartition de la rémunération.

Prestations et Spéciales

A) Prestations de maladie

Des prestations d'AE peuvent être demandées pour une « interruption de rémunération » causée par une maladie. Toutefois, les prestations de maladie ne sont offertes qu'aux prestataires de la première catégorie. Cela signifie qu'une personne qui fait une demande de prestations de maladie ou d'invalidité doit avoir au moins 600 heures d'emploi assurable au cours des 52 dernières semaines ou depuis la présentation de sa dernière demande, si celle-ci date de moins de 52 semaines.

Les prestations de maladie sont payables pour un maximum de 15 semaines.

Les prestations de maladie ne sont pas payables pendant la période de fermeture des écoles. Les membres sous contrat de caractère continu (permanent, probatoire ou de durée déterminée) n'ont pas droit aux prestations d'AE durant les congés de Noël, d'hiver, de Pâques ou d'été.

Notez bien :

L'assurance-emploi est un deuxième payeur. Il faut d'abord utiliser toutes les prestations de maladie offertes par l'employeur (c.-à-d. les congés de maladie payés).

Il y a toujours une période d'attente de deux semaines avant que ne commence le versement des prestations. Toutefois, les bénéficiaires de prestations de maladie ou d'invalidité peuvent utiliser leurs deux dernières semaines de congés de maladie payés comme période d'attente.

B) Prestations de maternité

Tout comme les prestations de maladie, les prestations de maternité sont payables uniquement aux prestataires qui ont 600 heures d'emploi assurable au cours des 52 dernières semaines.

À condition qu'une enseignante ait 600 heures d'emploi assurable à son actif, elle a droit aux prestations supplémentaires d'emploi offertes par le conseil scolaire. Durant la période d'attente de deux semaines, le conseil scolaire versera à l' membre 75 pour cent de son salaire hebdomadaire ordinaire (salaire annuel divisé par 52). Durant les 15 semaines qui suivent, l' membre pourra recevoir les prestations d'AE. Le conseil scolaire complétera les prestations jusqu'à concurrence de 93 pour cent du salaire hebdomadaire ordinaire de l' membre.

Le versement des prestations d'AE peut commencer à n'importe quel moment au cours des 10 semaines qui précèdent la date prévue de l'accouchement.

C) Prestations parentales (y compris d'adoption)

Les prestations parentales sont payables aux parents naturels et aux parents adoptifs. Les prestations sont versées pendant un maximum de 35 semaines et peuvent être versées au père ou à la mère, ou partagées ou divisées entre les deux. Les deux parents peuvent toucher les prestations en même temps, sous réserve de la Convention collective provinciale des enseignants. Une prestation complémentaire peut être accordée à un enseignant dont l'époux/partenaire n'est pas enseignant ou à un enseignant qui adopte un enfant. Elles sont payables à tout moment (y compris pendant la période de fermeture des écoles) durant l'année qui suit l'arrivée de l'enfant dans le foyer.

D) Congé pour personne soignante

Un congé pour personne soignante sera accordé à un enseignant pendant un maximum de huit (8) semaines, sous forme de congé sans solde, à prendre par tranches d'au moins deux semaines. Le droit à ce congé sera conforme aux dispositions concernant les soignants stipulées dans la Loi sur l'assurance-emploi et ses règlements.

Prestations maximums

Vous pourrez peut-être toucher plus d'un type de prestations spéciales, jusqu'à un maximum de 50 semaines sur une période de 52 semaines.

Par exemple :

- 15 semaines de prestations de maternité
- 25 semaines de prestations parentales
- 10 semaines de prestations de maladie

Si vous avez droit à moins de 50 semaines de prestations régulières, vous pourriez recevoir, en les combinant, jusqu'à 50 semaines de prestations régulières et spéciales.

À partir du 3 mars 2002 si votre demande est toujours en vigueur ou si celle-ci débute à cette date ou après, vous pourriez recevoir jusqu'à un maximum de 65 semaines en prestations combinées de maladie, maternité et parentales au lieu des prestations combinées habituelles de 50 semaines.

Pour avoir droit à cette augmentation du nombre de semaines, certaines conditions s'appliquent. Ainsi, au cours de votre période de prestations:

- vous n'avez reçu aucune prestation régulière;
- vous avez reçu chacun de ces genres de prestations: maladie, maternité et parentales; et
- vous avez reçu moins que le nombre maximum de 15 semaines pour la maladie ou 35 semaines pour les parentales.

Exemple:

Nombre de semaines de prestations payées durant votre période de prestations: 15 maladie + 15 maternité +20 parentales = 50 semaines. Vous pourriez recevoir 15 semaines de plus en prestations parentales puisque:

- à partir du 3 mars votre demande est toujours en vigueur ou celle-ci débute à cette date ou après;
- vous n'avez reçu aucune prestation régulière au cours de votre période de prestations;
- vous avez reçu les 3 genres de prestations: maladie, maternité et parentales sans toutefois avoir reçu le nombre maximum payable en parentales.

Dans cet exemple le nombre maximal combiné atteindrait 65 semaines.

Lorsque les prestations pour personne soignante sont combinées aux prestations de maternité, aux prestations parentales et aux prestations de maladie, vous pouvez recevoir un maximum combiné de 71 semaines de prestations.

Demande de prestations spéciales

Pour toucher des **PRESTATIONS DE MATERNITÉ**, adressez-vous simplement au Centre de Développement social Canada. Remplissez une demande de prestations d'assurance-emploi et joignez-y votre Relevé d'emploi, que votre employeur devrait vous fournir lorsque vous quittez votre emploi.

Pour toucher des **PRESTATIONS PARENTALES**, fournissez un certificat d'adoption ou une preuve de la naissance de l'enfant, une déclaration stipulant que vous comptez rester à la maison pour prendre soin de l'enfant, votre Relevé d'emploi et la demande de prestations d'AE remplie. Vous aurez également besoin d'un certificat délivré par un médecin ou une agence d'adoption si vous demandez des prestations de prolongation.

Pour toucher des **PRESTATIONS DE MALADIE**, vous devez présenter un certificat médical et un relevé d'emploi et remplir une demande de prestations d'AE.

Pour avoir droit aux **PRESTATIONS POUR PERSONNE SOIGNANTE**, vous devez fournir un certificat médical attestant que le membre de la famille qui est malade a besoin de soins et de soutien et risque de décéder dans les 26 prochaines semaines.

Pour toutes ces demandes, vous aurez besoin de votre numéro d'assurance sociale, et de vos données bancaires complètes afin que le paiement puisse être déposé directement dans votre compte en banque.

Prestations d'été

Si vous avez droit à des prestations d'AE, il se peut que vous ayez ou non droit aux prestations d'été selon votre situation particulière. Il est difficile d'envisager toutes les situations pouvant donner droit à des prestations d'été. Ce qui suit pourra toutefois vous être utile :

- 1) Les membres à temps plein sous contrat renouvelable de 12 mois et dont le contrat de travail se perpétue d'une année scolaire à l'autre n'ont pas droit aux prestations régulières d'AE.
- 2) Les membres qui démissionnent ou sont mis à pied à compter du 31 juillet devraient faire une demande de prestations dès le 1^{er} août.
- 3) Les membres dont le contrat prend fin au plus tard le 30 juin ont droit aux prestations versées durant les mois d'été, à l'issue de la période d'attente de deux (2) semaines, dans la mesure où ils n'ont pas un contrat renouvelable avec le même conseil scolaire.
- 4) Les membres suppléants ne sont pas sous contrat; par conséquent, il n'y a pas de répartition de la rémunération. Si un enseignant suppléant peut démontrer qu'il a subi une interruption de rémunération et qu'il est disposé et en mesure d'accepter un emploi convenable, il peut avoir droit aux prestations d'AE en juillet et en août.
- 5) Les prestations de maladie ne sont pas versées durant la période de fermeture des écoles.

Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements et de l'aide auprès du Bureau central du NSTU. Les membres qui ont des problèmes particuliers concernant les prestations d'AE versées en été devraient nous écrire à l'adresse ci-dessous, ou nous appeler au numéro 1-800-565-6788.

Nova Scotia Teachers Union
Services aux membres
3106, chemin Joseph Howe
Halifax (N.-É.)
B3L4L7

Appels

La Loi sur l'assurance-emploi prévoit une procédure d'appel. Si un agent de l'assurance-emploi rend une décision avec laquelle vous n'êtes pas d'accord, contactez l'agent en question et expliquez-lui pourquoi vous n'êtes pas d'accord. En lui fournissant de nouveaux éléments d'information, vous pourrez peut-être faire en sorte que la décision soit immédiatement renversée.

Si vous pensez toujours que la décision prise par l'agent de l'AE est mauvaise, vous pouvez faire appel auprès du Conseil arbitral.

Le requérant peut aller en Appel:

- l'assurance-emploi lui a été refusé;
- les prestations reçues doivent être repayées, on reçu une lettre d'avis a été envoyée ou un avis de pénalité a été chargée.

Vous devrez déposer votre avis d'appel par écrit à votre bureau local SDC dans les 30 jours qui suivent la réception de l'avis écrit concernant la décision de l'agent.

LeNova Scotia Teachers Union peut fournir une assistance dans le cas des appels soumis au conseil arbitral.

Les appels sont normalement entendus dans les 30 jours qui suivent le dépôt d'un avis d'appel par écrit. Vous pouvez vous procurer un formulaire de demande d'appel à votre bureau DRHC.

Si le Conseil arbitral rejette votre appel, vous pouvez vous en appeler à une instance supérieure : le juge-arbitre. Il faut normalement en appeler au juge-arbitre dans un délai de 60 jours. (Le juge-arbitre peut prolonger ce délai de 60 jours dans des circonstances exceptionnelles.)

Vous devez donner les raisons qui vous portent à penser que le Conseil arbitral a pris une mauvaise décision. Votre appel doit être fait par écrit et doit reposer sur au moins un des motifs suivants :

- i) Le Conseil arbitral ne vous a pas accordé une audience impartiale ou ne vous a pas donné la possibilité raisonnable de présenter votre cas ou n'a pas agi dans les limites de ses compétences.
 - ii) Le Conseil arbitral a rendu une décision entachée d'une erreur de droit.
 - iii) Le Conseil arbitral a fondé sa décision sur une interprétation erronée des faits.
- Le juge-arbitre est généralement un juge de la Cour fédérale du Canada

Le nstu peut assister ses membres en cas d'appel au juge-arbitre.

Renseignements Généraux

1. Les prestataires au chômage doivent être toujours prêts et disposés à travailler, capables de le faire, mais incapables de trouver du travail.

N. B. : La Loi sur l'assurance-emploi mentionne un emploi convenable. Cette expression n'a pas été définie. Elle ne se limite toutefois pas à un emploi dans l'enseignement. Être disponible pour travailler peut vouloir dire être activement à la recherche d'un emploi dans d'autres secteurs d'activité de même que dans le secteur de l'enseignement.

2. Vous pouvez obtenir des renseignements au sujet de l'assurance-emploi sur le site Web de SDC: www.servicecanada.gc.ca
3. Des demandes d'emploi devraient être faites auprès des conseils scolaires, du collège communautaire, du Développement social Canada et d'autres employeurs.
4. Les prestations d'assurance-emploi sont équivalentes à 55 pour cent de la rémunération assurable jusqu'à concurrence de 524 \$ par semaine.
5. La rémunération annuelle assurable maximum est de 49 500 \$.
6. Les prestations d'assurance-emploi sont imposables et l'impôt sur le revenu est déduit à la source. Des feuillets T4U seront délivrés par Développement social Canada.
7. Ne manquez pas de vérifier les renseignements fournis auprès du Développement social Canada le plus proche de chez vous.
8. Les formulaires de demande de prestations d'assurance-emploi sont disponibles dans les bureaux de poste ruraux ou dans les Développement social Canada.
9. Vous devez obtenir un certificat de cessation d'emploi ou un Relevé d'emploi auprès du conseil scolaire ou du collège communautaire au moment de la cessation d'emploi et le soumettre avec le formulaire de demande. Si un enseignant ne peut pas obtenir de certificat de cessation d'emploi après en avoir fait la demande, il doit remplir sa demande de prestations 14 jours après sans y joindre le certificat. Le fait d'attendre le certificat pourrait entraîner un retard dans la réception des prestations.

10. Les prestations sont payables à l'issue d'une période d'attente de deux semaines. Les membres qui démissionnent ou quittent leur poste sans MOTIF VALABLE seront inadmissibles aux prestations pour une période indéterminée. Cette période d'exclusion est imposée immédiatement après la période d'attente.
11. Le dossier d'un membre prestataire sera réexaminé de façon périodique. Les prestataires doivent continuer à chercher activement un emploi pendant qu'ils touchent les prestations.
12. Pour obtenir de plus amples renseignements, adressez-vous aux :

Services aux membres
Nova Scotia Teachers Union
3106, chemin Joseph Howe
Halifax (N.-É.)
B3L 4L7

Conseils à SUIVRE

Les choses à faire

- ... *Adressez-vous au NSTU si vous avez des difficultés à toucher des prestations.*
- ... *Adressez-vous au NSTU pour déterminer s'il est conseillé de faire appel.*
- ... *Inscrivez-vous à un Développement social Canada si vous êtes au chômage. Vous devriez communiquer avec le Centre tous les 30 jours.*
- ... *Cherchez vous-même un emploi.*
- ... *Conservez une liste des gens que vous avez contactés durant votre recherche d'emploi.*

Les choses à ne pas faire

- ... *Ne limitez pas votre disponibilité à accepter du travail. N'oubliez pas que l'EMPLOI CONVENABLE et le TAUX DE SALAIRE COURANT sont des facteurs déterminants.*
- ... *Ne refusez pas une entrevue aux bureaux de l'AE ou aux Développement social Canada.*
- ... *Ne signez pas de déclaration pour un agent d'enquêtes et de contrôle qui vous rend visite à la maison, avant d'avoir communiqué avec le NSTU.*
- ... *Écoutez les conseils des amis et des voisins. Contactez le NSTU pour demander des conseils.*
- ... *Ne refusez pas une offre d'emploi convenable. Ce refus pourrait entraîner la suspension ou l'interruption de vos prestations.*

notes

Imprimé en 2015



Nova Scotia Teachers Union

3106 chemin Joseph Howe

Halifax, Nouvelle-Écosse

B3L 4L7

*Nous vous invitons à offrir vos commentaires au sujet de cette
brochure en appelant le*

1-800-565-6788 ou par courriel: nstu@nstu.ca