

Guides sur l'assurance-emploi

Fiches complémentaires

Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Table des matières

Fiche 1 – Prolongation de la période de référence.....	3
Fiche 2 – Droit aux prestations régulières d’assurance-emploi après une période de prestations du RQAP	4
Fiche 3 – Antidate (ou antidatation).....	5
Fiche 4 – Prolongation de la période de prestations.....	6
Fiche 5 – Compensation pour dépassement d’élèves (pour le personnel enseignant seulement) ¹	9
Fiche 6 – Indemnités de la CNESST pour un retrait préventif ou un accident du travail.	10
Fiche 7 – Inadmissibilité aux prestations durant l’été, la période des Fêtes et la semaine de relâche (pour le personnel enseignant seulement) ¹	12
Fiche 8 – Retraite et prestation d’assurance-emploi.....	16
Fiche 9 – Motifs pouvant justifier un départ volontaire.....	17
Fiche 10 – Congédiement pour inconduite et droit aux prestations régulières	21
Fiche 11 – Disponibilité.....	24
Fiche 12 – Recherche d’un emploi convenable et refus d’emploi.....	26
Fiche 13 – Prestations de maladie	29
Fiche 14 – Prestations pour proches aidants ou de compassion.....	31
Fiche 15 – Recours	35
Annexe I – Lexique des termes utilisés dans les dossiers d’assurance-emploi.....	36
Annexe II – Exemple de relevé d’emploi	38
Annexe III – Communiqué de Service Canada : déclaration des gains (pour le personnel enseignant seulement) ¹	39
Annexe IV – Coordonnées utiles	41
Appendice – Fiche 16 (mesures temporaires).....	41

¹ Préscolaire, primaire, secondaire, formation professionnelle et éducation des adultes.

Fiche 1 – Prolongation de la période de référence

La période de référence peut être prolongée si vous êtes dans l'incapacité de travailler, notamment pour l'un des motifs suivants :

- a) accident ou maladie (sauf si vous receviez de l'assurance salaire de votre employeur);
- b) retrait préventif (si aucune prestation d'assurance-emploi n'était payable).

Cependant, une telle prolongation ne peut excéder 104 semaines précédant la période de prestations. Il n'est pas non plus possible de reculer plus loin que le début d'une précédente période de prestations d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Exemple

Début d'une période de prestations d'assurance-emploi	29 juin 2025
Retour au travail à temps plein (40 heures assurables par semaine)	25 août 2025
Retrait préventif	du 15 décembre 2025 au 26 juin 2026
Date prévue d'accouchement	16 août 2026
Nouvelle demande de prestations d'assurance-emploi	28 juin 2026

Dans cet exemple, la personne n'aurait accumulé que 640 heures assurables dans sa période de référence, entre le 25 août et le 12 décembre 2025 (16 semaines x 40 heures). En supposant que 700 heures soient requises en fonction du taux régional de chômage, cette personne ne serait donc pas admissible. Sa période de retrait préventif aurait pu lui permettre de prolonger sa période de référence initiale de 28 semaines et de retourner chercher des heures assurables au printemps 2025. Cependant, cette prolongation ne sera pas permise, parce qu'il n'est pas possible de reculer plus loin que le début d'une précédente période de prestations d'assurance-emploi, c'est-à-dire le 29 juin 2025. Cette personne pourrait cependant commencer ses prestations du RQAP dès le 28 juin si elle le désire.

Par ailleurs, une prolongation de sa période de prestations ne serait probablement pas non plus possible (voir la fiche complémentaire 4).

Fiche 2 – Droit aux prestations régulières d’assurance-emploi après une période de prestations du RQAP

Si vous n’avez pas pu accumuler suffisamment d’heures assurables entre la fin de vos prestations du RQAP et la fin d’un contrat ou le début d’une période de mise à pied, il est probable que vous ne puissiez bénéficier d’une prolongation de votre période de référence ou de votre période de prestations (voir les fiches complémentaires 1 et 4). La CSQ considère que les règles actuelles ont un effet discriminatoire envers les femmes en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Pour connaître tous les détails à ce sujet et la manière d’exercer un recours, voir l’infolettre du 27 février 2023 : « [Droit aux prestations régulières d’assurance-emploi après une période de prestations du RQAP \(complément\)](#) ».

Fiche 3 – Antidate (ou antidatation)

Pour qu'une demande d'antidatation soit accordée, il faut démontrer qu'un motif valable a existé pendant toute la période de retard. La jurisprudence mentionne qu'il faut avoir agi comme une « personne raisonnable », qui s'est enquis de ses droits en temps opportun. Certaines circonstances ont été reconnues comme pouvant, dans certaines conditions, justifier un retard :

- Avoir reçu une mauvaise information de Service Canada, de l'employeur, du syndicat, etc.;
- Être en attente d'une décision d'un autre organisme (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail [CNESST], Société de l'assurance automobile du Québec [SAAQ], assureur, etc.);
- Avoir connu des problèmes de santé.

Le bénéfice du doute doit être accordé à la ou au prestataire.

À l'inverse, des motifs du type « je ne savais pas » ou « mon beau-frère m'avait dit que... » ne sont pas considérés comme valables.

L'antidate est aussi possible pour une déclaration de la ou du prestataire transmise avec plus de **3** semaines de retard.

Pour connaître les interprétations et les positions administratives que les agentes et agents de Service Canada utilisent pour rendre leurs décisions, vous pouvez aussi consulter en ligne le [Guide de la détermination de l'admissibilité Chapitre 3 - Antidatation - Canada.ca](#).

Pour savoir comment exercer un éventuel recours, voir la fiche complémentaire 15.

Fiche 4 – Prolongation de la période de prestations

Dans certaines circonstances plutôt rares (par exemple détention dans une institution carcérale), il est possible de prolonger la période de prestations jusqu'à un maximum de 104 semaines. Une période durant laquelle vous touchez des indemnités de la CNESST pour un retrait préventif ou un accident du travail pourrait aussi **théoriquement** vous donner droit à une prolongation de votre période de prestations. Mais une telle prolongation est rarement applicable (voir la fiche complémentaire 6).

Notez qu'une prolongation n'ajoute pas de prestations et n'a pour effet que de prolonger la période au cours de laquelle ces prestations peuvent être reçues.

Une prolongation peut aussi être accordée lorsque des sommes importantes sont versées en raison d'une fin d'emploi, retardant de plusieurs semaines le droit aux prestations. Cette situation se présente surtout en cas de congédiement, lorsque des sommes sont versées en règlement d'un grief (décision arbitrale ou entente).

Règle générale, toute somme versée **en raison** d'une fin d'emploi (incluant celles résultant d'une entente ou d'une décision arbitrale) est répartie à partir de la fin d'emploi, notamment :

- l'indemnité de cessation d'emploi, la compensation du salaire perdu ou le dédommagement obtenu;
- le paiement des congés de maladie monnayés;
- la paie de vacances (4 % ou 6 % pour les suppléances, si le versement a lieu à la fin du contrat);
- les heures supplémentaires et les primes;
- l'indemnité ou l'allocation de départ.

À l'inverse, certaines sommes n'ont pas valeur de rémunération et ne sont donc ni réparties ni déductibles des prestations, notamment celles concernant:

- les dommages moraux;
- la recherche d'emploi;
- la renonciation au droit de réintégration².

La répartition se fait à partir de la fin d'emploi sur la base de votre salaire habituel (peu importe la date officielle de fin d'emploi ou de congédiement, ou le moment où les sommes sont réellement versées).

² Pour plus de détails concernant les sommes versées à la fin d'emploi (valeur de rémunération ou non et répartition), particulièrement en cas de congédiement, voir la fiche complémentaire 10.

Exemple 1

Salaire habituel	1 000 \$/semaine
Taux de prestations	550 \$
Sommes versées à la fin d'emploi (paiement des congés de maladie monnayés, dédommagement, etc.)	7 200 \$
Répartition	7 200 \$/1 000 \$ = 7 semaines + 200 \$
7 semaines sans prestations	(7 x 1 000 \$)
8 ^e semaine	Délai de carence (1 semaine)
9 ^e semaine	550 \$ - 200 \$ = 350 \$
10 ^e semaine et suivantes	550 \$

Dans cet exemple, la somme de 200 \$ étant répartie sur la semaine de carence, elle est déduite à 100 % (la règle du 50 % de déduction ne s'applique pas au délai de carence).

Au besoin, la période de prestations sera prolongée de 7 semaines. **Durant les 7 semaines de répartition, vous n'avez pas besoin d'être disponible ni à la recherche d'emploi.**

Lorsqu'une rémunération est répartie a posteriori sur des semaines durant lesquelles vous avez reçu des prestations (sentence arbitrale ou entente), ces prestations doivent être remboursées (art. 45 et 46 de la *Loi sur l'assurance-emploi* [LAE]). Ces prestations remboursées sont considérées comme n'ayant jamais été versées et peuvent parfois être déplacées sur d'autres semaines.

Exemple 2

Fin d'emploi	23 janvier 2026
Début d'un nouvel emploi à temps plein	5 avril 2027
Prestations (après le délai de carence)	Du 1 ^{er} février au 22 août 2026 (après épuisement des 29 semaines de prestations payables)
Répartition de la rémunération découlant d'une sentence arbitrale ou d'une entente	Du 25 janvier au 25 juillet 2026 (rémunération équivalant à 26 semaines de revenu hebdomadaire régulier)
Prestations remboursées	25 semaines (en soustrayant le délai de carence)

Déplacement des 25 semaines de prestations remboursées	Du 23 août 2026 au 13 février 2027
--	------------------------------------

Dans l'exemple 2, la personne a pu déplacer la totalité des prestations réclamées parce que l'espace disponible entre la fin des prestations initialement versées et le retour au travail à temps plein était suffisant. **La période de prestations a aussi pu être prolongée** pour permettre le versement de prestations au-delà de la fin de la période initiale (23 janvier 2027). Si cette personne avait retrouvé un emploi à temps plein en octobre 2026 par exemple, seulement une partie des prestations remboursées aurait alors pu être déplacée.

Pour connaître les interprétations et les positions administratives que les agentes et agents de Service Canada utilisent pour rendre leurs décisions, vous pouvez consulter en ligne le [Guide de la détermination de l'admissibilité-Ch 1-Section 5 - Canada.ca](#).

Fiche 5 – Compensation pour dépassement d'élèves (pour le personnel enseignant seulement)³

Puisque la compensation pour dépassement d'élèves doit être attribuée aux semaines où elle a été gagnée, elle n'est pas déductible au moment où elle est versée. Cependant, lorsque vous avez droit à une telle compensation pour des semaines où vous recevez des prestations résiduelles en cours d'emploi, c'est pour ces semaines que la compensation doit être déclarée et qu'elle sera déduite des prestations. Les enseignantes et enseignants ne savent généralement pas quel est le montant de cette compensation avant d'en recevoir le paiement (en totalité à la fin de l'année ou en 2 versements, en décembre et en juin). Il faut alors demander au centre de services scolaire, à la commission scolaire ou à votre établissement d'enseignement privé de vous indiquer le montant de la compensation pour chaque semaine concernée. Au besoin, consultez votre syndicat.

³ Préscolaire, primaire, secondaire, formation professionnelle et éducation des adultes.

Fiche 6 – Indemnités de la CNESST pour un retrait préventif ou un accident du travail

Étant établies à 90 % du salaire **net**, les indemnités de la CNESST n'empêchent généralement pas de toucher un montant résiduel de prestations d'assurance-emploi.

Exemple 1

Salaire hebdomadaire brut	1 000 \$
Indemnité hebdomadaire de la CNESST	687,85 \$
Prestation d'assurance-emploi	550 \$
Prestation résiduelle	550 \$ - (687,85 \$ x 50 %) = 206,08 \$

Exemple 2

Salaire hebdomadaire brut	1 884,62 \$ (maximum assurable de la CNESST en 2025)
Indemnité hebdomadaire de la CNESST	1 175,39 \$
Prestation d'assurance-emploi	695 \$ (maximum de l'assurance-emploi en 2025)
Prestation résiduelle	695 \$ - (1 175,39 \$ x 50 %) = 107,03 \$

Ce droit à des montants résiduels d'assurance-emploi malgré les indemnités de la CNESST peut notamment avoir comme conséquence d'empêcher la prolongation d'une période de prestations. Si vous êtes une personne à statut précaire, cette situation pourrait entraîner une inadmissibilité aux prestations d'assurance-emploi l'été suivant une période où vous avez reçu des indemnités de la CNESST (retrait préventif ou accident du travail).

Exemple 3

Contrat à 80 % (au secondaire)	Année scolaire 2025-2026
Indemnités versées par la CNESST	Du 30 novembre 2025 au 26 juin 2026 (30 semaines)
Heures assurables entre le 24 août et le 29 novembre 2025	448 heures

Dans l'exemple 3, cette personne n'aurait que 448 heures assurables dans sa période de référence initiale de 52 semaines si elle faisait une demande de prestations d'assurance-emploi le 26 juin 2026. Avec un taux régional de chômage de 13 % ou moins, cette personne aurait besoin d'une prolongation de sa période de référence ou de sa période de prestations pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi.

En supposant que cette personne a ouvert une période de prestations à l'été 2025, aucune prolongation de sa période de référence ne serait possible au-delà de la fin juin 2026.

D'autre part, puisque ses indemnités de la CNESST n'auraient généralement pas empêché le versement de prestations résiduelles d'assurance-emploi du 30 novembre 2025 au 26 juin 2026 (**même si cette personne ne les a pas demandées ni reçues**), aucune prolongation de la période de prestations ne serait non plus permise.

En conséquence, il est toujours profitable de demander les prestations résiduelles d'assurance-emploi, même si elles sont relativement modestes, lorsque l'on reçoit des indemnités de la CNESST. Dans bien des cas, ces prestations résiduelles seront semblables au montant des prestations qui auraient été payables durant l'été ou même plus élevées que ce montant.

Exemple 4

Nombre d'heures assurables en 2024-2025	1 400
Taux régional de chômage	6 % ou moins
Nombre maximal de prestations	24
Prestations reçues à l'été 2025	7
Prestations résiduelles durant la période couverte par la CNESST	17 semaines x 206,08 \$ = 3 503,36 \$
Été 2026	7 semaines x 550 \$ = 3 850 \$

Dans l'exemple 4, il aurait suffi d'un taux régional de chômage situé entre 6 et 7 % pour avoir droit à 2 prestations résiduelles de plus et atteindre un total de 3 915,52 \$.

Fiche 7 – Inadmissibilité aux prestations durant l'été, la période des Fêtes et la semaine de relâche (pour le personnel enseignant seulement)⁴

Tout d'abord, voici l'article 33 du *Règlement sur l'assurance-emploi* :

Modalités supplémentaires pour les enseignants

33 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

enseignement – La profession d'enseignant dans une école maternelle, primaire, intermédiaire ou secondaire, y compris une école de formation technique ou professionnelle. (*teaching*)

période de congé – La période qui survient annuellement, à des intervalles réguliers ou irréguliers, durant laquelle aucun travail n'est exécuté par un nombre important de personnes exerçant un emploi dans l'enseignement. (*non-teaching period*)

(2) Le prestataire qui exerçait un emploi dans l'enseignement pendant une partie de sa période de référence n'est pas admissible au bénéfice des prestations, sauf celles prévues aux articles 22, 23, 23.1, 23.2 ou 23.3 de la Loi, pour les semaines de chômage comprises dans toute période de congé de celui-ci, sauf si, selon le cas :

- a)** son contrat de travail dans l'enseignement a pris fin;
- b)** son emploi dans l'enseignement était exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance;
- c)** il remplit les conditions requises pour recevoir des prestations à l'égard d'un emploi dans une profession autre que l'enseignement.

(3) Lorsque le prestataire qui exerçait un emploi dans l'enseignement pendant une partie de sa période de référence remplit les conditions requises pour recevoir des prestations à l'égard d'un emploi autre que l'enseignement, les prestations payables pour une semaine de chômage comprise dans toute période de congé de celui-ci se limitent au montant payable à l'égard de l'emploi dans cette autre profession.

Cette fiche porte essentiellement sur le paragraphe (2) a) de l'article 33, mais voici quelques précisions relatives aux paragraphes (2) b) et (2) c).

Comme mentionné dans le guide, si vous n'êtes pas sous contrat au moment où surviennent les périodes de congé (été, période des Fêtes et semaine de relâche), les inadmissibilités ne s'appliquent pas à vous. Mais c'est aussi le cas si vous n'étiez pas sous contrat durant la période de référence, même si votre contrat couvre la période des Fêtes ou la semaine de relâche (paragraphe (2) b)).

⁴ Préscolaire, primaire, secondaire, formation professionnelle et éducation des adultes.

Exemple

Année scolaire 2024-2025	Uniquement en suppléance occasionnelle ou à taux horaire, aucun contrat
Demande de prestations	Juillet 2025
Année scolaire 2025-2026	Contrat à 40 % couvrant toute l'année scolaire

Dans cet exemple, l'inadmissibilité qui aurait normalement été imposée pendant la période des Fêtes et la semaine de relâche ne s'appliquera pas, puisque cette personne n'avait aucun contrat durant la période de référence (de juillet 2024 à juin 2025). Toujours dans cet exemple, il en serait d'ailleurs de même si cette personne s'était qualifiée aux prestations d'assurance-emploi en juillet 2025 grâce à un nombre suffisant d'heures assurables exercées dans un autre emploi que dans l'enseignement (paragraphe (2) c)).

Pour revenir au paragraphe (2) a), c'est l'arrêt Dick rendu par la Cour suprême en 1980 qui a rendu nécessaire l'introduction de l'article 33 dans le *Règlement sur l'assurance-emploi* (RAE). Dans cet arrêt, la Cour suprême a statué qu'aux fins du paiement des prestations d'assurance-emploi, la rémunération du personnel enseignant devait être entièrement répartie sur la période d'enseignement, soit de la fin août à la fin juin. Il s'agit de l'une des particularités propres au mode de rémunération du personnel enseignant : celui-ci gagne 1/200 de son traitement annuel pour chaque jour de travail, alors que sa rémunération lui est versée à raison de 1/260 de ce traitement annuel tout au long de l'année. La Cour suprême a donc jugé que la rémunération versée durant la période estivale avait été **gagnée** durant la période d'enseignement et qu'aucune rémunération ne devait donc être répartie sur la période estivale.

Sans l'article 33 du RAE, le personnel enseignant permanent aurait eu droit à des prestations régulières durant l'été, même s'il n'est pas réellement en situation de chômage.

Cet article a fait l'objet d'une abondante jurisprudence par la Cour d'appel fédérale. Cependant, une décision en particulier est devenue la principale référence à ce sujet depuis maintenant près de 20 ans. Il s'agit de la décision Stone (A-367-04), rendue en 2006 dont voici un extrait :

[42] Au vu de cette interprétation de l'objet de l'alinéa 33 (2) a), la logique désigne les genres de facteurs dont il conviendra de tenir compte pour savoir s'il y a eu rupture claire dans la continuité de l'emploi de la demanderesse. Pour savoir si un cas donné entre ou non dans le champ de l'alinéa 33 (2) a) du Règlement, il n'est que raisonnable de s'en rapporter à des facteurs tels que :

- i. l'ancienneté de la relation d'emploi;
- ii. la durée de la période de congé;
- iii. les usages et pratiques du domaine d'enseignement en cause;
- iv. le versement d'une rémunération durant la période de congé;
- v. les conditions du contrat de travail écrit, s'il y en a un;

- vi. la méthode à laquelle recourt l'employeur pour rappeler le prestataire;
- vii. le formulaire de relevé d'emploi rempli par l'employeur;
- viii. les autres éléments attestant une reconnaissance de départ de la part de l'employeur; et
- ix. l'arrangement conclu entre le prestataire et l'employeur, et la conduite respective de chacun.

[43] Plusieurs mises en garde s'imposent à propos de cette liste de facteurs. D'abord, **elle n'est pas limitative.** Ensuite, les facteurs qu'elle énumère ne permettront pas tous de résoudre un cas donné. D'ailleurs, les tribunaux doivent accorder une très grande importance au contexte factuel à l'origine de chaque cas relevant de l'alinéa 33 (2) a). Il faut se garder d'évaluer ces facteurs d'une manière mécanique. Il est tout à fait fautif de compter simplement le nombre de facteurs qui permettent de conclure qu'il a été mis fin au contrat, et le nombre de facteurs qui militent contre cette conclusion, pour ensuite retenir la conclusion désignée par le nombre de facteurs qui est le plus élevé. Pour savoir si un contrat de travail dans l'enseignement a pris fin au sens de l'alinéa 33 (2) a), il faut plutôt examiner l'ensemble des circonstances de chaque cas en gardant à l'esprit l'objet du règlement⁵.

La demande de la prestataire a été rejetée.

Sans les démarches de la FSE-CSQ et de la CSQ, la décision Stone aurait pu avoir un effet catastrophique sur le droit aux prestations d'assurance-emploi durant l'été pour le personnel enseignant à statut précaire. En effet, appliquée à la lettre, cette décision aurait vraisemblablement entraîné une étude au cas par cas des milliers de demandes de prestations déposées chaque été par le personnel enseignant à contrat. Le pouvoir discrétionnaire que la Cour semblait accorder au personnel de Service Canada dans le traitement de ces demandes aurait sans doute causé un grand nombre de refus. Sans compter les délais interminables que ces études de chaque cas auraient assurément occasionnés.

Nous avons réussi à obtenir de la part des autorités de Service Canada que le droit aux prestations pour la période estivale soit accordé sur la base de la réponse à une seule question, simple et objective : est-ce que l'enseignante ou l'enseignant s'est fait offrir un contrat par son employeur pour l'année scolaire suivante, avant la fin juin ou dans les premiers jours de juillet?

Pour les contrats obtenus lors d'une séance d'affectations ayant lieu au mois d'août, rappelons que l'enseignante ou l'enseignant a alors droit aux prestations jusqu'à la veille de l'entrée en vigueur du contrat. Voir la décision du Tribunal de la sécurité sociale (TSS) ([Réclamation entre affectation et début du contrat \(Deux-Rives 2019 TSS 811\).pdf](#)) et une décision d'un juge-arbitre ([Réclamation entre affectation et début du contrat \(CUB](#)

⁵ *Stone, Sheila c. Le Procureur général du Canada* (2006). CAF 27, [En ligne]. [jurisprudence.service.canada.ca/fra/politique/appels/cour_federale/cour_d-appel_federale/a036704.shtml]. Voir aussi Bazinet et autres ([A-172-05](#)).

[70576\).pdf](#)) portant sur cette question. Voir aussi l'infolettre du 18 juin 2024 « [Séances d'affectation au plus tard le 8 août, nouveau statut \(E2\) et droit aux prestations d'assurance-emploi \(suite\)](#) ».

Concernant la possibilité de vous faire réclamer les prestations reçues durant l'été après avoir obtenu un poste (poste régulier E1 ou nouveau statut E2 menant à la permanence) lors d'une séance d'affectations, la décision Gauthier de la Cour d'appel fédérale était sans équivoque :

Nous sommes tous d'avis qu'il n'y a pas lieu pour nous d'intervenir dans la décision du juge-arbitre. Le prestataire étant enseignant, il s'agissait en l'espèce de déterminer s'il existait une période de chômage entre la fin de son engagement pour l'année scolaire 1992-1993 et le début de son réengagement pour l'année scolaire suivante. Il s'agit là d'une question mixte de droit et de faits. Or, il y avait au dossier des éléments de preuve non contredits qui permettaient au juge-arbitre de conclure, en droit, que, **même si le prestataire n'a commencé à enseigner qu'à partir du 30 août 1993 (soit 3 jours ouvrables après le début des classes) son engagement était pour toute l'année scolaire 1993-1994, c'est-à-dire à partir du 1^{er} juillet 1993 et sa rémunération couvrait en fin de compte toute l'année, incluant les 2 mois de l'été où il n'a pas été appelé à rendre une prestation de travail. À notre avis, cette interprétation de l'effet légal des faits mis en preuve est non seulement permmissible, mais juste. Ce n'est pas que le prestataire allait probablement être réengagé, mais bien que, en droit, il l'a été avec effet rétroactif au début de l'année scolaire. Il n'a donc jamais été en chômage**⁶.

L'appel du prestataire a été rejeté.

Depuis le milieu des années 1990, Service Canada s'appuyait sur cette décision pour réclamer systématiquement les prestations reçues durant l'été après l'obtention d'un poste. Or, depuis quelques années, pour une raison inconnue, il arrive que Service Canada ne procède pas à cette réclamation. En conséquence, nous recommandons de faire au moins une demande de révision si on vous faisait une telle réclamation. Avant d'exercer un recours devant le TSS, nous suggérons cependant de consulter votre syndicat.

Pour connaître les interprétations et les positions administratives que les agentes et agents de Service Canada utilisent pour rendre leurs décisions, vous pouvez consulter en ligne le [Guide de la détermination de l'admissibilité - Chapitre 14 - Enseignants - Canada.ca](#).

Pour savoir comment exercer un éventuel recours, voir la fiche complémentaire 15.

⁶ *Marco Gauthier c. Commission, le sous-procureur général du Canada* (1995). A-128-95, [En ligne]. [\[jurisprudence.service.canada.ca/fra/politique/appels/cour_federale/cour_d_appel_federale/a012895.shtml\]](http://jurisprudence.service.canada.ca/fra/politique/appels/cour_federale/cour_d_appel_federale/a012895.shtml).

Fiche 8 – Retraite et prestations d'assurance-emploi

La retraite est réputée être un départ volontaire pour l'assurance-emploi et entraîne donc une exclusion, à moins d'avoir un motif valable (voir la fiche complémentaire 9). Si vous êtes admissible aux prestations (régulières ou spéciales), votre rente du Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) sera déductible (règle du 50 %). Il en sera de même pour celle du Régime de rentes du Québec (RRQ), sauf si vous aviez commencé à la recevoir avant votre retraite.

Par ailleurs, si vous retardez le paiement de votre rente du RREGOP pour éviter qu'elle soit réduite des prestations auxquelles vous pourriez avoir droit, sachez que, si vous êtes admissible à une rente **sans réduction actuarielle**, elle vous sera payable rétroactivement à votre dernier jour travaillé.

Exemple

Âge	62 ans (admissible sans réduction, peu importe le nombre d'années de service)
Rente RRQ	À 60 ans
Fin de contrat	30 juin 2025
Début d'une période de prestations d'assurance-emploi	29 juin 2025
Demande de rente du RREGOP	1 ^{er} septembre 2025

Dans cet exemple, la rente du RRQ n'est pas déductible des prestations d'assurance-emploi, parce qu'elle avait débuté **avant** la retraite. Cependant, la rente du RREGOP sera payable **ET** déductible des prestations rétroactivement au 30 juin (règle du 50 %, sauf 100 % durant la semaine de carence).

Toutefois, si vous occupez un nouvel emploi après avoir pris votre retraite et que cet emploi prend fin (fin de contrat), Service Canada vous considèrera au même titre qu'une autre travailleuse ou un autre travailleur, si vous avez accumulé suffisamment d'heures assurables après votre retraite. Dans ce cas, votre rente du RREGOP ou du RRQ **ne sera pas** déductible des prestations.

La pension de la Sécurité de la vieillesse, les REER et les rentes de personne survivante **ne sont jamais** déductibles des prestations.

Fiche 9 – Motifs pouvant justifier un départ volontaire

Rappelons d'abord qu'en règle générale, un départ volontaire non justifié vous enlève tout droit aux prestations **régulières**. Toutefois, peu importe que le départ volontaire soit justifié ou non, vous conservez toujours votre droit aux prestations **spéciales** (maladie, proches aidants ou compassion).

C'est le paragraphe c) de l'article 29 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (LAE) qui dresse la liste des motifs jugés valables pour avoir droit aux prestations régulières après un départ volontaire :

c) le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas :

(i) harcèlement, de nature sexuelle ou autre,

(ii) nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence,

(iii) discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne,

(iv) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité,

(v) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent,

(vi) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat,

(vii) modification importante de ses conditions de rémunération,

(viii) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci,

(ix) modification importante des fonctions,

(x) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur,

(xi) pratiques de l'employeur contraires au droit,

(xii) discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs,

(xiii) incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi,

(xiv) toute autre circonstance raisonnable prévue par règlement.

C'est Service Canada qui doit établir que votre fin d'emploi constitue un départ volontaire. Mais c'est vous qui devez prouver que ce départ volontaire était justifié au sens de la LAE. À cette fin, il ne suffit pas d'invoquer l'un ou l'autre des motifs prévus à l'article 29 de la LAE : vous devez aussi démontrer que, **compte tenu de toutes les circonstances, votre départ constituait la seule solution raisonnable dans votre cas**. Cette démonstration n'est donc pas facile à faire. Néanmoins, en cas de doute, le bénéfice doit vous être accordé.

Si vous invoquez des motifs comme le harcèlement, des conditions de travail dangereuses pour votre santé ou votre sécurité ou encore des relations conflictuelles avec un supérieur, vous devrez démontrer, par exemple, que vous avez d'abord entrepris certaines démarches, notamment que vous avez :

- discuté du problème avec votre ou vos supérieurs;
- fait appel à votre syndicat et peut-être déposé un grief;
- cherché un autre emploi **avant** de quitter celui que vous occupez.

Voici quelques décisions déterminantes et éclairantes de juges-arbitres ou de la Cour d'appel fédérale sur la notion de départ volontaire.

Départ volontaire – Décisions défavorables

A-262-10 (Cour d'appel fédérale)

« Le Conseil arbitral a accepté les prétentions de madame Langevin et déterminé qu'elle était justifiée de quitter son emploi pour les raisons suivantes (voir décision sous appel, à la page 4) :

1. Le nouvel emploi était **dans son domaine d'étude**;
2. Ce dernier était plus rémunérateur que le précédent;
3. **La liste de rappel est la seule voie d'entrée dans le monde de la santé**; et
4. Madame **Langevin** avait, au moment de l'audition devant le Conseil, accumulé 350 heures de travail, démontrant ainsi que ses services sont régulièrement requis au CSSS.

Aussi louables que puissent être les intentions de la prestataire, le Conseil a eu tort d'y prendre appui pour renverser la décision de la Commission. Notre Cour a répété à maintes reprises que le fait de **quitter son emploi pour améliorer sa situation ne constitue pas une justification** au sens de l'alinéa 29 c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. 1996, ch. 23 (la Loi) (*Procureur général du Canada c. Richard*, 2009 CAF 122 (aux paragraphes 13 et 14)).

Dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Langlois*, 2008 CAF 18, cette Cour écrivait au paragraphe 31 des motifs de la décision :

S'il est légitime pour un travailleur de vouloir améliorer son sort en changeant d'employeur ou la nature de son travail, **il ne peut faire supporter le coût de cette légitimité par ceux et celles qui contribuent à la caisse de l'assurance-emploi.** Cela est vrai autant pour ceux qui décident de retourner aux études pour parfaire leur formation ou de partir en entreprise que pour ceux qui sont simplement désireux d'accroître leur rémunération.

De plus, **en acceptant un emploi sur appel, la prestataire savait qu'elle prenait le risque de se retrouver en chômage entre les appels. Le risque inhérent à ce choix ne peut davantage être assumé par la caisse de l'assurance-emploi** (*ibidem*, au paragraphe 12).

L'appel de la Commission a été accueilli. »

CUB 72335A (juge-arbitre)

« La prestataire a interjeté appel d'une décision d'un Conseil arbitral qui avait rejeté son appel d'une décision de la Commission qui avait refusé de lui payer des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle avait **quitté volontairement son emploi chez X le 4 avril 2008** sans justification et que cela n'était pas la seule solution raisonnable. De plus, elle n'avait, depuis qu'elle avait quitté son emploi, **accumulé que 371 heures** d'emploi assurable alors qu'il lui fallait 910 heures (pièce 9).

Elle a débuté un nouvel emploi le 15 avril 2008 et a été mise à pied le 26 juin 2008 (pièce 3-1).

La prestataire conteste la décision de la Commission. Elle explique que ce n'était **pas possible de prendre un congé d'absence chez X pour les mois d'avril, mai et juin** et que ce n'était pas possible de retourner y travailler pendant les mois de juillet et août 2008 afin de reprendre son poste permanent en septembre chez le X (pièce 11-2).

Je ne suis pas d'accord avec la décision minoritaire qu'elle avait un motif valable et qu'il n'y avait pas une autre solution raisonnable. Cette décision n'avait pas tenu compte du fait que **la prestataire a volontairement choisi un emploi à temps plein, mais à raison de 10 mois par année, de sorte que, pour deux mois elle se trouve sans emploi et sans rémunération.**

J'apprécie son initiative résultant dans un nouvel emploi, qui fait appel à ses qualifications professionnelles, ainsi qu'une forte augmentation de salaire. Cependant, elle ne peut pas s'attendre que le système d'assurance-emploi vienne subventionner cette décision personnelle.

L'appel de la prestataire a été rejeté. »

Départ volontaire – Décisions favorables

CUB 70103 (juge-arbitre)

« La prestataire travaillait comme **assistante en éducation spécialisée** et occupait aussi un autre emploi. La prestataire a **quitté un emploi temporaire parce qu'elle jugeait qu'avec deux emplois, son horaire était trop chargé**. Le juge-arbitre a conclu que la Commission et le conseil arbitral ont considéré le poste temporaire de la prestataire comme une sorte d'emploi à temps partiel permanent, et ils ont refusé de reconnaître son poste d'enseignante comme un emploi à temps plein. Le conseil arbitral n'a pas tenu compte de toutes les explications de la prestataire qui a indiqué que le fait d'occuper deux emplois en même temps était devenu trop difficile à gérer et stressant, et que ses tâches d'enseignement étaient très exigeantes.

La prestataire a quitté son emploi parce qu'elle trouvait qu'occuper deux emplois était trop pour elle et que cela lui causait du stress. **Le conseil a rejeté le motif du stress en invoquant l'absence de preuve médicale. Le juge-arbitre a affirmé que, dans la plupart des cas, le motif du stress n'est pas accepté sans preuve médicale; toutefois, il ne s'agit pas d'une règle rigide.** Il a ajouté que, pour un tribunal qui s'intéresse aux faits, il peut très bien devenir évident que **les conditions d'emploi d'une personne peuvent occasionner un stress d'une gravité suffisante pour justifier que cette personne quitte volontairement son emploi.**

L'appel de la prestataire a été accueilli. »

CUB 14805 (juge-arbitre)

« La décision appuie l'idée que, dans les faits et circonstances de cette affaire, **une personne raisonnable aurait, avant de quitter son emploi, obtenu un certificat médical** confirmant sa prétention. Toutefois, **cela ne signifie pas qu'il doit y avoir dans tous les cas un certificat médical** pour que l'on conclue à un motif valable. L'existence ou l'absence d'un certificat médical est une question de preuve. **S'il en existe un, les preuves appuyant la position du prestataire pourraient être plus solides** qu'elles ne le seraient autrement. **Mais même s'il n'y a pas de certificat médical, il est encore loisible à un conseil de conclure qu'une personne avait un motif valable**, fondé sur son état de santé, pour quitter son emploi.

L'appel du prestataire a été accueilli. »

Pour connaître les interprétations et les positions administratives que les agentes et agents de Service Canada utilisent pour rendre leurs décisions, vous pouvez consulter en ligne le [Guide de la détermination de l'admissibilité - Chapitre 6 - Départ volontaire - Canada.ca](#).

Pour savoir comment exercer un éventuel recours, voir la fiche complémentaire 15.

Fiche 10 – Congédiement pour inconduite et droit aux prestations régulières

NOTE : Tout ce qui suit concernant un congédiement s'applique aussi en cas de suspension.

Si votre relevé d'emploi indique « congédiement » comme motif de fin d'emploi, une agente ou un agent de Service Canada déclenchera une enquête pour en déterminer la nature exacte et décider de votre droit ou non aux prestations régulières. L'agente ou l'agent interrogera votre employeur et vous-même afin de recueillir vos versions respectives des faits.

Toutefois, même en cas d'inconduite, vous conservez toujours votre droit aux prestations **spéciales** (maladie, proches aidants ou compassion).

Voici quelques éléments complémentaires pour illustrer les 3 critères servant à déterminer si un congédiement résulte d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (LAE).

1. La faute reprochée a-t-elle bel et bien eu lieu (même en dehors du travail, par exemple une agression sexuelle)?

Si vous niez les actes qui vous sont reprochés, ce sera votre parole contre celle de votre employeur. En prévision du premier recueil de faits par le personnel de Service Canada, vous devriez préparer soigneusement votre version, de manière qu'elle soit la plus claire, la plus crédible et la plus convaincante possible. Ce que vous direz à ce moment est très important, car toute contradiction pouvant éventuellement être relevée lors des étapes suivantes de contestation pourrait être retenue contre vous.

2. La faute reprochée est-elle la cause réelle du congédiement?

Il arrive qu'un employeur utilise un prétexte pour congédier une personne. Par exemple, un employeur pourrait en vouloir à quelqu'un pour ses activités syndicales ou simplement en raison d'un conflit de personnalités, mais congédier cette personne sur la base de quelques retards. En de telles circonstances, il peut être utile de pouvoir démontrer que de tels retards ou des comportements semblables n'ont donné lieu à aucune sanction pour d'autres collègues.

3. La personne savait-elle ou aurait-elle dû savoir que son comportement risquait d'entraîner son congédiement?

Encore ici, lorsque des motifs semblables à des retards ou à des absences sont invoqués par l'employeur et que d'autres collègues ayant eu des comportements semblables n'ont subi que peu ou pas de conséquences, il est possible de prétendre que vous ne pouviez pas raisonnablement savoir que votre comportement entraînerait votre congédiement.

Les éléments présentés ici ne sont que quelques exemples d'arguments pouvant être avancés pour convaincre le personnel de Service Canada que la perte de votre emploi

n'est pas due à une inconduite au sens de la LAE. Dans tous les cas, **vous devez consulter votre syndicat**, d'une part, en vue de déposer un grief et, d'autre part, pour solliciter son soutien dans vos démarches pour obtenir des prestations d'assurance-emploi.

Ces 2 démarches (grief et demande de prestations d'assurance-emploi) sont indépendantes l'une de l'autre. Par exemple, Service Canada pourrait vous accorder des prestations régulières d'assurance-emploi et vous pourriez par la suite perdre le grief contestant votre congédiement. Même en pareil cas, Service Canada ne vous réclamerait pas les prestations versées ou à venir. À l'inverse, si Service Canada refusait de vous verser des prestations, cette décision ne serait pas invalidée, même si votre congédiement était annulé par voie de grief.

Rappelons que c'est Service Canada qui a le fardeau de la preuve et qu'en cas de doute, le bénéfice doit vous être accordé. Après un premier refus, nous vous recommandons d'entreprendre les recours prévus à la LAE, avec le soutien de votre syndicat (voir la fiche complémentaire 15).

En ce qui concerne les sommes versées à la fin d'emploi, elles doivent en général être réparties à partir de cette fin d'emploi, en fonction de votre rémunération hebdomadaire habituelle (voir la fiche complémentaire 4).

Cependant, certaines sommes payables en cas de congédiement (décision arbitrale ou entente) **n'ont pas valeur de rémunération**, n'ont pas à être réparties **et ne seront pas déductibles des prestations**.

Voici les principaux exemples de sommes n'ayant pas valeur de rémunération :

- Frais de recherche d'emploi;
- Dommages moraux;
- Renonciation au droit de réintégrer son emploi.

Frais de recherche d'emploi

Pour la recherche d'emploi, il faut démontrer que des frais ont réellement été engagés (factures de cours de perfectionnement, de réorientation ou de préparation de CV, etc.).

Dommages moraux

Pour les dommages moraux, la preuve est très difficile à faire (par exemple frais de psychothérapie ou poursuite en diffamation).

Renonciation au droit de réintégrer son emploi

Il s'agit d'une somme obtenue de l'employeur en échange d'une renonciation au droit de réintégration dans son emploi à la suite d'un congédiement contesté. Le montant ainsi

qualifié doit être réaliste et crédible au regard des circonstances (années de service, permanence ou non, etc.).

Deux décisions majeures de la Cour d'appel fédérale ont établi certains critères pour déterminer si une somme découlant d'une décision arbitrale ou provenant d'une entente pouvait effectivement être considérée comme étant reçue en échange d'une renonciation au droit d'être réintégré : Plasse A-693-99 (jurisprudence.service.canada.ca/recherche/file.html?id=/fra/politique/appels/cour_federale/cour_d_appel_federale/a069399) et Meechan A-140-03 (jurisprudence.service.canada.ca/recherche/file.html?id=/fra/politique/appels/cour_federale/cour_d_appel_federale/a014003). Ces critères sont les suivants :

- Il existait un droit de réintégration prévu dans la convention collective (ou dans une loi applicable).
- La personne a formellement contesté son congédiement (grief).
- Une décision arbitrale ou une entente hors cour a réglé le litige.
- La personne a renoncé à son droit de réintégration en échange d'une somme d'argent.

Pour connaître les interprétations et les positions administratives que les agentes et agents de Service Canada utilisent pour rendre leurs décisions, vous pouvez consulter en ligne le [Guide de la détermination de l'admissibilité Chapitre 7 - Inconduite - Canada.ca](#) ainsi que les sections 5.12.11 et 5.12.13 du [Guide de la détermination de l'admissibilité- Ch 5-Section 12 - Canada.ca](#).

Pour savoir comment exercer un éventuel recours, voir la fiche complémentaire 15.

Fiche 11 – Disponibilité

La notion de disponibilité est une question de fait plutôt subjective. À titre indicatif, voici les questions que le personnel de Service Canada doit se poser pour déterminer si vous êtes disponible :

1. Est-ce que votre attitude reflète votre volonté de travailler ou tient plutôt de l'insouciance propre à quelqu'un qui ne cherche pas réellement un emploi?
2. Est-ce que vous vous trouvez aux prises avec des empêchements qui entravent votre volonté de travailler?
3. Est-ce que vous posez des exigences préalables à l'acceptation d'un emploi qui diminuent grandement vos possibilités de l'obtenir?
4. Êtes-vous incapable d'obtenir un emploi convenable malgré vos efforts personnels pour trouver du travail?

Vous devez démontrer que, **du lundi au vendredi**, vous êtes activement à la recherche d'un emploi convenable. Vous avez donc le droit d'aller passer la fin de semaine à l'extérieur de votre région ou même du pays entre le vendredi soir et le dimanche soir. Cependant, si, par exemple, vous partez pour Burlington, au Vermont, le vendredi matin et en revenez le lundi soir, Service Canada vous déclarera inadmissible aux prestations seulement pour ce vendredi et ce lundi. Donc, pour chacune des 2 semaines visées, votre inadmissibilité d'une journée impliquerait une réduction de 20 % (1 jour sur 5) du montant de vos prestations.

Toutefois, vous devez être en mesure d'accepter un emploi convenable sans restriction d'horaire (jour, soir, nuit ou fin de semaine). Si des contraintes liées à vos obligations familiales existent, vous devez démontrer que vous avez pris des mesures raisonnables pour éliminer ou réduire au maximum ces empêchements.

De plus, Service Canada peut à tout moment vous proposer une formation ou autre activité du même type (par exemple, mise à jour de votre CV) à laquelle vous devrez assister.

Si vous suivez un ou plusieurs cours, vous devrez convaincre Service Canada que cela ne restreint pas votre disponibilité. Généralement, suivre 1 ou 2 cours ne pose pas de problème. Cependant, pour des études considérées à temps plein (par exemple, 12 crédits universitaires), vous devrez démontrer votre volonté d'y mettre fin dès que vous trouverez un emploi convenable ou assurer à Service Canada que vous seriez en mesure d'occuper un emploi **à temps plein** tout en poursuivant vos études. Si vous l'avez déjà fait par le passé, cela constituera un argument convaincant. Sinon, Service Canada pourrait présumer que vous n'êtes pas disponible.

Pour connaître les interprétations et les positions administratives que les agentes et agents de Service Canada utilisent pour rendre leurs décisions, voir le [Guide de la détermination de l'admissibilité – Chapitre 10 – Canada.ca](#).

Considérant le caractère très subjectif de la notion de disponibilité, si Service Canada vous déclare inadmissible aux prestations, nous vous invitons fortement à **consulter votre syndicat** et à contester cette décision.

Pour savoir comment exercer un éventuel recours, voir la fiche complémentaire 15.

Fiche 12 – Recherche d'un emploi convenable et refus d'emploi

Tout comme la notion de disponibilité, celle d'emploi convenable est très subjective et n'est clairement définie ni dans la *Loi sur l'assurance-emploi* (LAE), ni dans le *Règlement sur l'assurance-emploi* (RAE), ni dans la documentation de Service Canada.

Néanmoins, Service Canada permet de restreindre cette notion à un emploi dans votre domaine et à un salaire comparable, ou légèrement inférieur, à celui de votre emploi précédent, pendant un certain délai raisonnable. La durée de ce délai n'est pas non plus définie.

Cependant, c'est durant la période estivale que la plupart des membres de la CSQ à statut précaire ou subissant des mises à pied temporaires ont besoin de prestations d'assurance-emploi. Cette période étant relativement brève, on peut penser qu'elle pourrait représenter un délai raisonnable avant d'élargir les champs de recherche d'emploi. Autrement dit, Service Canada ne devrait pas être en droit de vous obliger à accepter durant la période estivale un emploi dans un tout autre domaine que le vôtre, ou à un salaire beaucoup plus bas que celui de votre emploi précédent. Mais les exigences de Services Canada pourraient être différentes si vous avez occupé des emplois dans différents domaines au cours des dernières années ou si vous avez une formation dans un autre domaine. Par exemple, une éducatrice en services de garde devenue enseignante pourrait être invitée à travailler dans un CPE.

Voici le résumé d'une décision importante concernant la recherche d'emploi durant la période estivale :

CUB 64616 (juge-arbitre)

« La Commission a soumis que le prestataire n'avait pas démontré qu'il rencontrait **les trois critères de disponibilité tels qu'établis par la Cour d'appel fédérale dans *Faucher (A-56-96)* soit par un désir de travailler, l'expression de ce désir par une recherche active d'emploi et en n'imposant pas de conditions personnelles limitant ses possibilités d'emploi.**

Le prestataire a soumis que le conseil avait bien compris ses explications pour avoir indiqué dans ses premiers commentaires qu'il n'était pas disponible pour travailler, à savoir qu'il craignait que, s'il avait indiqué qu'il était disponible, on aurait exigé qu'il accepte n'importe quelle sorte d'emploi. Il a réitéré que, tel qu'il l'avait indiqué au conseil arbitral, après la fin des cours et sa mise à pied, il avait pris quelques jours de repos (d'où son commentaire à ce propos) et qu'il s'était ensuite mis à la recherche d'un emploi. Il savait pertinemment bien qu'il serait difficile de se trouver un emploi temporaire dans son domaine de travail, l'enseignement, et il avait mis ses efforts à s'assurer un emploi pour l'année scolaire qui venait. Il a souligné qu'il a toujours travaillé et qu'il aurait accepté un emploi s'il avait pu s'en trouver un pendant l'été. Il a souligné qu'il avait mis beaucoup de temps et d'efforts à devenir enseignant et qu'il n'avait aucun désir de se rechercher un emploi dans un domaine n'ayant aucune relation à sa profession, puisqu'il avait bon espoir

de se trouver un contrat d'enseignement pour l'automne, ce qu'il avait éventuellement réussi à faire. Il a soumis que le conseil avait très bien compris sa situation.

Le juge-arbitre Rouleau, dans une décision au CUB 17653A, affirmait à la page 7 :

Il est bien établi qu'un prestataire qui est un **enseignant à plein temps doit, pendant les mois d'été, chercher du travail hors du domaine de l'enseignement.** Je cite la décision CUB 12750 rendue par le juge Reed : "... Néanmoins, pour être admissible au bénéfice des prestations pendant les mois d'été, elle doit être disponible et elle doit chercher activement un emploi pendant cette période. **L'emploi recherché doit être d'une nature telle qu'elle puisse raisonnablement s'attendre à l'obtenir pour cette période; par exemple, conseillère dans un camp d'été ou employée temporaire dans un centre de villégiature. Elle ne pouvait pas s'attendre à trouver un emploi d'enseignante et elle aurait vraisemblablement dû être disposée à accepter un salaire correspondant à un emploi temporaire offert pendant les deux mois d'été.**"

Dans le dossier dont je suis saisi, la preuve incontestée a établi que, durant la période d'été, le prestataire avait concentré ses efforts à se trouver un emploi pour la prochaine année scolaire. Il avait indiqué qu'il n'était pas prêt à accepter, durant la période d'été, un emploi autre que dans l'enseignement. Ses recherches d'emploi s'étaient limitées à ce domaine d'emploi. **Je suis d'accord avec le prestataire qu'il n'avait pas à accepter n'importe quel genre d'emploi tel, comme il l'a indiqué, être serveur chez Burger King.** Toutefois, comme la jurisprudence l'a établi, **le prestataire devait se rendre disponible et prouver sa disponibilité par une recherche active d'emploi temporaire durant l'été.** Il ne pouvait réserver ces mois à ses recherches d'emploi pour l'automne et à sa préparation de la prochaine saison régulière d'enseignement et percevoir des prestations.

L'appel du prestataire a été rejeté. »

Même si cette décision concerne un enseignant, les mêmes principes s'appliquent aussi au personnel professionnel ou de soutien du secteur de l'éducation (scolaire ou collégial). **Cela inclut aussi le personnel de soutien détenant un poste permanent avec mises à pied temporaires.** Autrement dit, bien que la période estivale soit relativement courte, Service Canada s'attend malheureusement à ce que vous soyez activement à la recherche d'un emploi convenable. **Il ne faut évidemment jamais déclarer que vous attendez un rappel au travail ou que vous recherchez un emploi uniquement pour la rentrée automnale.**

Pour connaître les interprétations et les positions administratives que les agentes et agents de Service Canada utilisent pour rendre leurs décisions, voir le [Guide de la détermination de l'admissibilité Chapitre 9 – Refus d'emploi – Canada.ca](#).

Considérant le caractère très subjectif de la notion d'emploi convenable, si Service Canada vous rend inadmissible aux prestations ou vous impose une exclusion, nous vous invitons fortement à **consulter votre syndicat** et à contester la décision.

Pour savoir comment exercer un éventuel recours, voir la fiche complémentaire 15.

Fiche 13 – Prestations de maladie

Contrairement aux prestations régulières, qui nécessitent un arrêt de rémunération complet d'au moins 7 jours consécutifs, une diminution de plus de 40 % de la rémunération hebdomadaire habituelle durant au moins 1 semaine suffit pour demander des prestations de maladie.

Vous n'avez pas à chercher un emploi lorsque vous recevez des prestations de maladie, mais vous devez démontrer que vous auriez été disponible pour travailler si vous n'aviez pas été malade. Tout voyage à l'extérieur du pays vous rendrait donc inadmissible aux prestations, sauf si c'est pour y recevoir un traitement médical non disponible au Canada.

Si vous avez déjà une période de prestations en vigueur, vous n'aurez pas à observer un nouveau délai de carence. Ce sera le cas, par exemple, si vous demandez des prestations de maladie en novembre 2025, alors que vous aviez commencé une période de prestations régulières à l'été 2025 (fin de contrat ou mise à pied temporaire). Dans le secteur public, si vous avez épuisé vos congés de maladie, en tout ou en partie, vous pourriez aussi demander une seule prestation de maladie pour combler le délai de carence de 5 jours de votre régime d'assurance salaire.

Dans le secteur privé, certains régimes collectifs d'assurance salaire prévoient un assez long délai de carence, pouvant aller jusqu'à 26 semaines. D'autres régimes collectifs ou d'autres conventions collectives prévoient plutôt un programme de prestations supplémentaires de chômage (PSC). Ces programmes permettent à l'employeur ou à un assureur de verser un supplément aux prestations de maladie de l'assurance-emploi non déductible des prestations. Ce supplément, additionné aux prestations de maladie de l'assurance-emploi, ne peut excéder 95 % de votre rémunération habituelle. **Pour plus de détails, consultez votre syndicat.**

Si votre demande de prestations ou d'indemnités est refusée par votre employeur, par l'assureur responsable de votre régime collectif d'assurance salaire, par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou par la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ), vous devriez déposer une demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi. Dans bien des cas, cette demande sera acceptée, puisque Service Canada est beaucoup moins exigeant que ces autres organismes quant à la reconnaissance d'une incapacité à travailler. Vous devriez faire de même si vous attendez une décision de l'un de ces organismes et que vous doutez de l'acceptation de votre demande. Éventuellement, vous n'aurez qu'à rembourser les prestations d'assurance-emploi reçues si votre demande à l'un de ces organismes est finalement acceptée.

Il est possible de combiner des prestations spéciales de différentes natures à l'intérieur d'une même période de prestations (voir la fiche complémentaire 14).

Pour connaître les interprétations et les positions administratives que les agentes et agents de Service Canada utilisent pour rendre leurs décisions, voir le [Guide de la](#)

détermination de l'admissibilité Chapitre 11 – Prestations de maladie – Table des matières
– Canada.ca.

Fiche 14 – Prestations pour proches aidants ou de compassion

Contrairement aux prestations régulières, qui nécessitent un arrêt de rémunération complet d'au moins 7 jours consécutifs, une diminution de plus de 40 % de la rémunération hebdomadaire habituelle pendant au moins 1 semaine suffit pour demander des prestations pour proches aidants ou de compassion.

Vous n'avez pas à chercher un emploi lorsque vous recevez ce type de prestations. Vous pouvez continuer à les percevoir même si vous devez vous rendre à l'extérieur du pays pour prendre soin de votre proche.

Si vous avez déjà une période de prestations en vigueur, vous n'aurez pas à observer un nouveau délai de carence. Ce sera le cas, par exemple, si vous demandez des prestations pour proches aidants ou de compassion en novembre 2026, alors que vous aviez commencé une période de prestations régulières à l'été 2025 (à la suite d'une fin de contrat ou d'une mise à pied temporaire).

Une ou un médecin ou une infirmière praticienne ou un infirmier praticien doit attester que la personne à laquelle vous fournissez des soins ou du soutien est gravement malade ou blessée, ou qu'elle a besoin de soins de fin de vie (risque de décès dans les 6 prochains mois). L'état de santé de la personne doit s'être détérioré de façon importante, et sa vie doit être en danger. Vous ne serez pas admissible à ces prestations pour prendre soin d'une personne atteinte d'une maladie chronique si son état ne s'est pas sensiblement dégradé et que sa vie n'est pas en danger. Il est essentiel que le Certificat médical pour prestations pour proches aidants de l'assurance-emploi (catalogue.servicecanada.gc.ca/content/EForms/en/Detail.html?Form=INS5242B) soit bien rempli par la professionnelle ou le professionnel de la santé.

Les prestations spéciales peuvent s'ajouter aux prestations régulières pour un maximum de 50 prestations au total, à l'intérieur de la période de prestations normale de 52 semaines (voir aussi la fiche complémentaire 2).

Toutefois, si aucune prestation régulière n'a été versée, il est possible de prolonger la période de prestations pour recevoir jusqu'au nombre maximum de chacun des types de prestations spéciales (incluant les prestations du Régime québécois d'assurance parentale [RQAP]), sans excéder 104 semaines.

Exemple 1

18 prestations de maternité (RQAP)
 + 32 prestations parentales (RQAP)
 + 35 prestations pour proches aidants d'enfants
 + 26 prestations de compassion
 = 111 semaines

Dans ce cas extrême, les 7 dernières semaines ne seraient pas payables, compte tenu de la prolongation maximale allant jusqu'à 104 semaines.

Cet exemple montre la possibilité de cumuler plusieurs types de prestations spéciales, mais il faut aussi noter qu'il est possible d'alterner entre différents types de prestations. Dans le cadre des droits parentaux, notamment, les conventions collectives et la *Loi sur les normes du travail* (LNT) prévoient certaines situations où un congé peut être suspendu pour bénéficier d'un autre type de prestations. Cela s'applique également aux prestations du RQAP. Vous n'aurez pas à observer de délai de carence si vous avez déjà reçu au moins une prestation du RQAP.

Exemple 2

Début et suspension simultanés du congé de maternité parce que le bébé est maintenu à l'hôpital et versement d'une prestation du RQAP	7 septembre 2025
Suspension des prestations du RQAP et versement de prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants	Du 14 septembre 2025 au 16 mai 2026
Reprise du congé de maternité et du paiement des prestations du RQAP	17 mai 2026

Dans l'exemple 2, la prise d'une première prestation du RQAP avant d'en suspendre le versement permet d'annuler le délai de carence. Si l'hospitalisation se poursuit après le 16 mai, puisqu'il n'y a plus de prestations pour proches aidants payables, la mère devrait normalement reprendre son congé de maternité et ses prestations du RQAP, sauf si elle est admissible à des prestations de compassion ou de maladie.

Exemple 3

Début du congé de maternité et des prestations du RQAP	7 septembre 2025
Hospitalisation du bébé	Du 11 janvier 2026 au 10 octobre 2026
Prestations pour proches aidants d'enfants	Du 11 janvier 2026 au 12 septembre 2026
Reprise du congé de maternité et du paiement des prestations du RQAP	13 septembre 2026

Dans l'exemple 3, même si l'hospitalisation se poursuit après le 12 septembre, comme il n'y a plus de prestations pour proches aidants payables, la mère devrait normalement reprendre son congé de maternité et ses prestations du RQAP (à moins d'être admissible à des prestations de compassion ou de maladie).

Exemple 4

Congé de maternité et début du paiement des prestations du RQAP	Du 7 septembre 2025 au 31 janvier 2026
Début du congé sans traitement en prolongation du congé de maternité (congé parental)	1 ^{er} février 2026
Accident ou maladie de la mère	15 mars 2026
Suspension du congé sans traitement et des prestations du RQAP, et paiement de prestations de maladie de l'assurance-emploi	Du 15 mars au 12 septembre 2026
Reprise du congé sans traitement et du paiement des prestations du RQAP	13 septembre 2026

Dans l'exemple 4, précisons que cette personne n'aurait pas pu demander de prestations de maladie durant la période où elle était admissible à des prestations de maternité. Durant cette période, une mère est réputée indisponible au travail. Pour avoir droit aux prestations de maladie, rappelons qu'il faut démontrer que l'on aurait été disponible pour travailler, n'eût été la maladie.

Dans les exemples 2 à 4, avant de demander la suspension des prestations du RQAP et du congé de la convention collective, il faut déterminer si cela est avantageux. La réponse dépendra, entre autres, des facteurs suivants :

- La durée prévisible de l'invalidité ou de la maladie de l'enfant;
- La différence entre les prestations du RQAP et celles de l'assurance-emploi (compte tenu, notamment, des maximums applicables);
- Le désir ou non de prolonger son congé malgré des revenus plus faibles.

Par exemple, si les prestations du RQAP et de l'assurance-emploi sont sensiblement équivalentes, il pourrait être avantageux de suspendre les premières afin de recevoir les deuxièmes.

En cas de prestations d'assurance-emploi sensiblement inférieures aux prestations du RQAP, la suspension pourrait aussi être avantageuse si la personne avait de toute façon l'intention de demeurer en congé sans solde plus longtemps que la durée normale des prestations du RQAP. Dans ce cas, même de faibles prestations d'assurance-emploi seraient plus avantageuses que des semaines sans aucun revenu.

Cependant, dans les mêmes circonstances, une autre personne pourrait se trouver dans l'incapacité financière de prolonger son congé avec des revenus réduits.

De plus, il faut aussi toujours envisager la possibilité que la personne conjointe puisse prendre les prestations parentales du RQAP pendant que l'autre reçoit des prestations d'assurance-emploi.

Enfin, il faut également considérer, s'il y a lieu, le recours aux prestations d'assurance salaire, qui sont généralement plus avantageuses financièrement, ce qui implique toutefois de mettre fin aux congés prévus aux droits parentaux. **Consultez votre syndicat.**

Pour connaître les interprétations et les positions administratives que les agentes et agents de Service Canada utilisent pour rendre leurs décisions, voir le [Guide de la détermination de l'admissibilité Chapitre 22 – Prestations pour proches aidants – Canada.ca](#) et le [Guide de la détermination de l'admissibilité Chapitre 23 – Prestations de compassion – Canada.ca](#).

Fiche 15 – Recours

Si votre demande de prestations est refusée ou si vous contestez une décision de Service Canada, vous devriez toujours au moins déposer une demande de révision. Il s'agit d'une mesure administrative simple qui n'exige pas un grand investissement de temps, si vous voulez vous en tenir au minimum.

Rappelons cependant que, dans certains cas, votre syndicat pourrait vous appuyer dans vos démarches.

Dans d'autres cas, vous pourriez aussi faire appel à un groupe de défense des chômeuses et chômeurs, notamment à l'un des membres régionaux du Conseil national des chômeurs et chômeuses (lecnc.com) ou du Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (lemasse.org/).

Que vous puissiez ou non compter sur l'appui de votre syndicat (manque de ressources, politique de services n'incluant pas l'assurance-emploi, cause jugée non fondée, etc.) ou sur celui d'un groupe de défense des chômeuses et chômeurs, vous avez directement accès à des sources utiles pour préparer votre argumentaire. Il y a évidemment le [Guide de la détermination de l'admissibilité – Canada.ca](#). Mais, il y a aussi :

- L'Index jurisprudentiel (srv130.services.gc.ca/indexjurisprudence/fra/introduction.aspx), qui se veut un complément au Guide offert par Service Canada;
- Le répertoire des décisions rendues par le Tribunal de la sécurité sociale (TSS) (decisions.sst-tss.gc.ca/sst-tss/fr/ann.do);
- Décisions favorables aux travailleuses et travailleurs (archives) [Table des matières - Décisions favorables aux travailleurs et travailleuses - Appels relatifs à l'assurance-emploi \(AE\)](#)

NOTE

Au moment d'écrire ces lignes (avril 2025), un processus est en cours pour remplacer la Division générale du TSS par le Conseil d'appel de l'assurance-emploi. Ce nouveau tribunal sera composé de panels de 3 membres représentant respectivement Emploi et Développement social Canada, les employeurs ainsi que les travailleuses et travailleurs. Pour entendre vos arguments, il y aura donc toujours 1 des 3 membres du tribunal issu des organisations syndicales (dont quelques membres issus de la CSQ) ou des groupes de défense des chômeuses et chômeurs.

Nous ne savons pas encore avec exactitude à quel moment ce nouveau tribunal sera en vigueur ni quelles seront les modalités de transition entre le TSS et le Conseil d'appel. Dès que ces précisions seront connues, elles seront intégrées dans une mise à jour de ce document et des guides sur l'assurance-emploi.

Annexe I – Lexique des termes utilisés dans les dossiers d'assurance-emploi

Arrêt de rémunération

Il y a un arrêt de rémunération lorsque l'on est en présence des 3 conditions suivantes :

- Fin d'emploi (définitive, temporaire ou cyclique);
- Période de 7 jours sans travail;
- Période de 7 jours sans rémunération.

L'arrêt de rémunération est présumé débuter au dernier jour travaillé, pourvu que ce dernier soit suivi de 7 jours sans travail ni rémunération.

Délai de carence

Le délai de carence est une période pendant laquelle aucune prestation n'est versée au prestataire. En matière d'assurance, il s'agit de la franchise. Actuellement, ce délai est d'une semaine et il ne s'applique qu'une seule fois au début de chaque période de prestations.

Demande initiale

Il s'agit d'une nouvelle demande de prestations d'assurance-emploi qui établit votre taux de prestations et la durée de la période payable selon le taux de chômage de votre région et le nombre d'heures assurables accumulées.

Demande renouvelée

Il s'agit d'une demande de prestations d'assurance-emploi qui a été établie antérieurement, pour laquelle il reste des semaines de prestations non versées et qu'on réactive. La demande de prestations peut être suspendue pour différentes raisons, notamment si vous travaillez à temps plein.

Heures assurables

C'est le nombre d'heures d'emploi assurables durant la période de référence. Ce nombre d'heures déterminera si vous avez droit à des prestations et pour combien de semaines (varie aussi en fonction du taux de chômage régional).

Période de référence

Il s'agit des 52 semaines précédant la date de demande de prestations. Si cette période atteint une période de prestations d'assurance-emploi ou de RQAP précédente, la période de référence sera plus courte. Pour certains motifs exceptionnels, il peut être possible d'obtenir une prolongation de la période de référence.

Prestations régulières

Prestations versées lors d'une période de chômage. Pour y avoir droit, vous devez être apte au travail et chercher activement un emploi.

Prestations spéciales

Il en existe 4 types : prestations de maladie, pour proches aidants d'un adulte, pour proches aidants d'un enfant, de compassion. Il est à noter qu'au Québec, les prestations de maternité et les prestations parentales (de même que les prestations de paternité et d'adoption) sont versées par le Régime québécois d'assurance parentale. Dans le reste du Canada, ces types de prestations sont versés par le programme d'assurance-emploi.

Pour avoir accès à ces prestations, le nombre d'heures assurables requis est fixé à 600 heures. Ces prestations peuvent être cumulatives.

Service Canada

Il s'agit d'une institution fédérale qui fait partie d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) et qui a la charge du programme d'assurance-emploi.

Meilleures semaines variables

Depuis avril 2013, la notion de meilleures semaines variables a été introduite à l'assurance-emploi. Cela permet d'utiliser, pour le calcul des prestations, les meilleures semaines de rémunération de la période de référence. Le dénominateur varie entre 14 et 22 semaines, selon le taux de chômage régional.

Annexe II – Exemple de relevé d'emploi

LE GUIDE - COMMENT REMPLIR LE RELEVÉ D'EMPLOI FOURNIT DES INSTRUCTIONS PRÉCISES. Page 1 sur 10 (rev. 08)

RELEVÉ D'EMPLOI (RE)

1 N° DE SÉRIE W00000000	2 N° DE SÉRIE DU RELEVÉ MODIFIÉ OU REMPLACÉ	3 N° DE RÉFÉRENCE DU REGISTRE DE PAYE DE L'EMPLOYEUR 125946	5 NUMÉRO D'ENTREPRISE (NE) DE L'ARC 00000000RP0000																																																																																																																																		
4 NOM ET ADRESSE DE L'EMPLOYEUR Division 27 355, chemin du Fort 2ième étage Gatineau, QC Canada		6 GENRE DE PÉRIODE DE PAYE B - Quinzaine	8 N° D'ASSURANCE SOCIALE 000-000-000																																																																																																																																		
9 NOM ET ADRESSE DE L'EMPLOYÉ(E) Nom de l'employeur 123, rue Principale Gatineau, QC X1X1X1		7 CODE POSTAL X1X1X1	10 PREMIER JOUR DE TRAVAIL J M A 01 01 2010																																																																																																																																		
13 PROFESSION Adjoint		11 DERNIER JOUR PAYÉ J M A 25 02 2011	12 DATE DE FIN DE LA DERNIÈRE PÉRIODE DE PAYE J M A 26 02 2011																																																																																																																																		
15A HEURES ASSURABLES TOTALES SELON LE TABLEAU A LA PAGE 2 2140		14 DATE PRÉVUE DE RAPPEL J M A <input checked="" type="checkbox"/> DATE NON CONNUE <input type="checkbox"/> RETOUR NON-PRÉVU																																																																																																																																			
15B RÉMUNÉRATION ASSURABLE TOTALE SELON LE TABLEAU A LA PAGE 2 \$ 11 600,00		16 RAISON DU PRÉSENT RELEVÉ D'EMPLOI Manque de travail / Fin de saison ou de contrat <input type="checkbox"/> A																																																																																																																																			
15C LA PREMIÈRE ENTRÉE DOIT ÊTRE LA RÉMUNÉRATION ASSURABLE DE LA PÉRIODE DE PAYE FINALE (LA PLUS RÉCENTE). LES DÉTAILS DOIVENT ÊTRE INSCRITS PAR PÉRIODE DE PAYE SELON LE TABLEAU A LA PAGE 2.		17 A COMPLÉTER SEULEMENT SI PAIEMENTS (AUTRES QUE LE SALAIRE HABITUEL) PAYÉS AU COURS DE, EN PRÉVISION DE OU APRÈS LA DERNIÈRE PÉRIODE DE PAYE. A - PAYE DE VACANCES Payée parce que ne travaille plus \$ 400,00 B - JOURS (PÉRIODES) C - AUTRES SOMMES (PRÉCISER)																																																																																																																																			
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>P.P.</th> <th>RÉMUNÉRATION ASSURABLE</th> <th>P.P.</th> <th>RÉMUNÉRATION ASSURABLE</th> <th>P.P.</th> <th>RÉMUNÉRATION ASSURABLE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>1 200,00</td><td>2</td><td>800,00</td><td>3</td><td>800,00</td></tr> <tr><td>4</td><td>800,00</td><td>5</td><td>800,00</td><td>6</td><td>800,00</td></tr> <tr><td>7</td><td>800,00</td><td>8</td><td>800,00</td><td>9</td><td>800,00</td></tr> <tr><td>10</td><td>800,00</td><td>11</td><td>800,00</td><td>12</td><td>800,00</td></tr> <tr><td>13</td><td>800,00</td><td>14</td><td>800,00</td><td>15</td><td>800,00</td></tr> <tr><td>16</td><td>800,00</td><td>17</td><td>800,00</td><td>18</td><td>800,00</td></tr> <tr><td>19</td><td>800,00</td><td>20</td><td>800,00</td><td>21</td><td>800,00</td></tr> <tr><td>22</td><td>800,00</td><td>23</td><td>800,00</td><td>24</td><td>800,00</td></tr> <tr><td>25</td><td>800,00</td><td>26</td><td>800,00</td><td>27</td><td>800,00</td></tr> <tr><td>28</td><td></td><td>29</td><td></td><td>30</td><td></td></tr> <tr><td>31</td><td></td><td>32</td><td></td><td>33</td><td></td></tr> <tr><td>34</td><td></td><td>35</td><td></td><td>36</td><td></td></tr> <tr><td>37</td><td></td><td>38</td><td></td><td>39</td><td></td></tr> <tr><td>40</td><td></td><td>41</td><td></td><td>42</td><td></td></tr> <tr><td>43</td><td></td><td>44</td><td></td><td>45</td><td></td></tr> <tr><td>46</td><td></td><td>47</td><td></td><td>48</td><td></td></tr> <tr><td>49</td><td></td><td>50</td><td></td><td>51</td><td></td></tr> <tr><td>52</td><td></td><td>53</td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>		P.P.	RÉMUNÉRATION ASSURABLE	P.P.	RÉMUNÉRATION ASSURABLE	P.P.	RÉMUNÉRATION ASSURABLE	1	1 200,00	2	800,00	3	800,00	4	800,00	5	800,00	6	800,00	7	800,00	8	800,00	9	800,00	10	800,00	11	800,00	12	800,00	13	800,00	14	800,00	15	800,00	16	800,00	17	800,00	18	800,00	19	800,00	20	800,00	21	800,00	22	800,00	23	800,00	24	800,00	25	800,00	26	800,00	27	800,00	28		29		30		31		32		33		34		35		36		37		38		39		40		41		42		43		44		45		46		47		48		49		50		51		52		53				<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>DATE DE DÉBUT DU PAIEMENT</th> <th>MONTANT</th> <th>PAR JOUR</th> <th>PAR SEMAINE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CMP J M A</td> <td>\$</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>IAS J M A</td> <td>\$</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>MATERNITÉ/PARENTAL J M A</td> <td>\$</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		DATE DE DÉBUT DU PAIEMENT	MONTANT	PAR JOUR	PAR SEMAINE	CMP J M A	\$	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	IAS J M A	\$	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	MATERNITÉ/PARENTAL J M A	\$	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
P.P.	RÉMUNÉRATION ASSURABLE	P.P.	RÉMUNÉRATION ASSURABLE	P.P.	RÉMUNÉRATION ASSURABLE																																																																																																																																
1	1 200,00	2	800,00	3	800,00																																																																																																																																
4	800,00	5	800,00	6	800,00																																																																																																																																
7	800,00	8	800,00	9	800,00																																																																																																																																
10	800,00	11	800,00	12	800,00																																																																																																																																
13	800,00	14	800,00	15	800,00																																																																																																																																
16	800,00	17	800,00	18	800,00																																																																																																																																
19	800,00	20	800,00	21	800,00																																																																																																																																
22	800,00	23	800,00	24	800,00																																																																																																																																
25	800,00	26	800,00	27	800,00																																																																																																																																
28		29		30																																																																																																																																	
31		32		33																																																																																																																																	
34		35		36																																																																																																																																	
37		38		39																																																																																																																																	
40		41		42																																																																																																																																	
43		44		45																																																																																																																																	
46		47		48																																																																																																																																	
49		50		51																																																																																																																																	
52		53																																																																																																																																			
DATE DE DÉBUT DU PAIEMENT	MONTANT	PAR JOUR	PAR SEMAINE																																																																																																																																		
CMP J M A	\$	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																		
IAS J M A	\$	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																		
MATERNITÉ/PARENTAL J M A	\$	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																		
20 COMMUNICATION PRÉFÉRÉE EN <input checked="" type="checkbox"/> Français <input type="checkbox"/> Anglais		21 N° DE TÉLÉPHONE (555) 555-5555																																																																																																																																			
		18 OBSERVATIONS																																																																																																																																			
		19 A COMPLÉTER SEULEMENT SI CONGÉ DE MALADIE, DE MATERNITÉ OU PARENTAL OU INDÉBITÉ D'ASSURANCE SALAIRE (PAYABLE APRÈS LE DERNIER JOUR DE TRAVAIL).																																																																																																																																			
		22 JE RECONNAIS QUE TOUTE FAUSSE DÉCLARATION CONSTITUE UNE INFRACTION ET J'ATTESTE, PAR LES PRÉSENTES, QUE TOUTES LES DÉCLARATIONS DE CE FORMULAIRE SONT VÉRIDIQUES.																																																																																																																																			
		Nom du signataire Nom de l'utilisateur J M A 01 03 2011																																																																																																																																			

Annexe III – Communiqué de Service Canada : déclaration des gains (pour le personnel enseignant seulement)⁷



MESSAGE IMPORTANT AUX ENSEIGNANTS(ES) QUI DEMANDENT DES PRESTATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI ET QUI DOIVENT DÉCLARER DE LA RÉMUNÉRATION

Aux fins de l'application de la Loi et du Règlement sur l'assurance-emploi, la rémunération gagnée par un un(e) enseignant(e) doit être déclarée. Selon votre statut, (enseignant(e) avec ou sans contrat), la façon de déclarer votre rémunération sera différente.

Voici des informations qui vous aideront à mieux comprendre la façon de déclarer vos gains de travail.

A-Enseignant(e) à contrat / Niveaux maternelle, primaire, secondaire et professionnel

La rémunération d'un(e) enseignant(e) à contrat doit être répartie de façon égale sur chaque jour inclus au contrat. Lorsque le contrat inclut des jours de relâche ou des jours de congé, ces jours sont aussi rémunérés. Par contre, les samedis et les dimanches sont toujours exclus de ce calcul. Enfin, conformément à la cause Bruneau (A-113-98), aucune rémunération n'est répartie à l'extérieur de la période d'enseignement.

Pour compléter correctement ses déclarations à l'assurance-emploi, l'enseignant(e) à contrat doit :

- 1) connaître la rémunération totale reliée à son contrat.
- 2) calculer le nombre de jours (excluant les samedis et dimanches) compris dans la période couverte par le contrat.
- 3) déterminer la rémunération journalière en divisant la rémunération totale du contrat (étape 1) par le nombre de jours (excluant les samedis et dimanches) compris au contrat (étape 2) ;
- 4) rapporter la rémunération journalière sur la déclaration du prestataire pour chacun des jours (sauf les samedis et dimanches) compris dans la période couverte par le contrat.
- 5) Cet exercice doit être fait pour chaque contrat.

NB : Si le calcul est effectué à partir de la valeur réelle du contrat, référer à l'exemple 1. Si le calcul est effectué à partir du salaires annuel, l'enseignant(e) doit référer au calendrier scolaire de son établissement d'enseignement afin de connaître le nombre de jours prévus au calendrier scolaire (voir l'exemple 2).

Exemple 1 :

Contrat du 26 août 2009 au 7 mai 2010 à 100%

Valeur réelle du contrat : 25,480\$

Nombre de jours inclus au contrat, (excluant les samedis et les dimanches) du 26 août 2009 au 7 mai 2010: 183 jours

Rémunération journalière : $25,480\$ \div 183 \text{ jours} = 139.24\$$

Salaires à déclarer pour une semaine de travail de 5 jours: 696.20\$

Salaires à déclarer pour la 1^{re} semaine de travail: 3 jours X 139.24\$= 417.72\$

Exemple 2 :

Contrat du 26 août 2009 au 7 mai 2010 à 80%,

Période d'enseignement selon le calendrier scolaire (du 26 août 2009 au 30 juin 2010),

221 jours (excluant les samedis et les dimanches)

Salaires annuel: 45,000\$, tâche à 80% : $45,000\$ \times 80\% = 36,000\$$

Rémunération journalière annuelle : $36,000\$ \div 221 \text{ jours} = 162.89\$$

Nombre de jours inclus au contrat, (excluant les samedis et les dimanches) du 26 août 2009 au 7 mai 2010: 183 jours

Valeur réelle du contrat : $162.89\$ \times 183 \text{ jours} = 29,808.87\$$

Salaires à déclarer pour une semaine de travail de 5 jours : 814.45\$

Salaires à déclarer pour la 1^{re} semaine de travail : 3 jours X 162.89\$= 488.67\$

⁷ Préscolaire, primaire, secondaire, formation professionnelle et éducation des adultes.

Cette méthode de calcul doit être utilisée pour tout contrat d'enseignement (temps plein, temps partiel ou à la leçon), peu importe le pourcentage de tâche et la durée du contrat.

Dans le cas où une augmentation de la tâche survient au cours de la période couverte par le contrat, la rémunération à déclarer doit être ajustée à compter de la date où l'augmentation de la tâche est effective.

B- Enseignant(e) avant une combinaison de travail à contrat et de suppléance :

Si l'enseignant(e) effectue un travail lié à une combinaison de contrats et de suppléance, la partie du contrat doit être déclarée tel que décrit précédemment. La rémunération provenant de la suppléance n'étant pas liée à un contrat, elle doit être déclarée au moment où les heures sont travaillées.

C- Enseignant(e) sans contrat :

Dans certains établissements d'enseignement, il n'y a pas de contrat. L'enseignant(e) est payé(e) à taux horaire, à la journée ou à la semaine. Ce mode de fonctionnement s'applique aussi au travail de suppléant. L'enseignant(e) qui n'est pas lié(e) à un contrat et qui est rémunéré(e) tel que spécifié ci-haut doit déclarer la rémunération gagnée dans la semaine ou il a travaillé.

Pour toute question concernant les enseignants et l'assurance-emploi, veuillez référer au site Internet de Service Canada à l'adresse suivante.

<http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/renseignements/enseignant.shtml>

Vous pouvez aussi nous contacter en composant le numéro **1-800-808-6352**.

Annexe IV – Coordonnées utiles

- Accueil assurance-emploi
[Prestations d'assurance-emploi - Canada.ca](#)
- Pour communiquer avec l'assurance-emploi
[eServiceCanada - Formulaire de demande de service](#)
1 800 808-6352
- Accès à votre dossier en ligne (relevé d'emploi)
[Mon dossier Service Canada \(MDSC\) - Canada.ca](#)
- Taux régional de chômage
[Particularités du régime de l'assurance-emploi \(a.-e.\) - Canada.ca](#)
- Demande de prestations
[Assurance-emploi et prestations régulières - Canada.ca](#)
- Déclaration des gains
[Déclarations de l'assurance-emploi - Canada.ca](#)

[Assurance-emploi – Travail pendant une période de prestations - Canada.ca](#)
- Guichet emplois
[Guichet-Emplois](#)
- Demande de révision
[Demande de révision d'assurance-emploi - Canada.ca](#)
- Guide de la détermination de l'admissibilité (GDA)
[Guide de la détermination de l'admissibilité - Canada.ca](#)
- Bibliothèque de la jurisprudence (Tribunal sécurité sociale)
[sst-tss.gc.ca/fr](#)
- Décisions favorables aux travailleuses et travailleurs (archives)
[Table des matières - Décisions favorables aux travailleurs et travailleuses - Appels relatifs à l'assurance-emploi \(AE\)](#)
- Directives aux employeurs sur le relevé d'emploi
[Employeurs : Comment remplir le relevé d'emploi \(RE\) - Canada.ca](#)
- Conseil national des chômeurs et chômeuses
[lecnc.com/](#)
- Mouvement Action-Chômage de Montréal
[macmtl.qc.ca/](#)

APPENDICE

Fiche 16 – Mesures temporaires

Par le biais d'un communiqué de presse émis le 22 mars 2025, le gouvernement du Canada a annoncé le projet pilote 24 qui modifie de façon temporaire le régime d'assurance-emploi afin de venir en aide aux travailleuses et travailleurs canadiens dont les emplois sont touchés par l'incertitude économique causée par les droits de douane additionnels devant entrer en vigueur le 2 avril 2025.

Ces mesures exceptionnelles s'appliquent, notamment, pour les personnes salariées des réseaux scolaire et collégial pour qui une fin de contrat ou une mise à pied cyclique survient durant leur période d'application.

Voici les 3 mesures temporaires qui ont été mises en œuvre et leur durée d'application :

1- Suppression du délai de carence

Pour toutes les demandes de prestations débutant entre le 30 mars et le 11 octobre 2025, le délai de carence d'une semaine applicable est suspendu, tant pour les prestations régulières que pour les prestations spéciales. Cela permet aux prestataires de recevoir des prestations d'assurance-emploi dès la première semaine de chômage.

2- Non-étalement de certaines sommes reçues en fin d'emploi

Pour toutes les demandes de prestations débutant entre le 30 mars et le 11 octobre 2025, les règles relatives aux montants reçus en fin d'emploi sont également suspendues. Ainsi, il n'y a pas d'étalement des sommes reçues à titre de congés payés (maladie), d'indemnités de départ ou de paiement d'indemnités de vacances à la fin d'un contrat (seulement si elles sont monnayées en un seul versement). Peu importe la hauteur des sommes versées, les prestations d'assurance-emploi sont payables dès la première semaine de chômage. Toutefois, il n'est pas possible de recevoir des prestations pendant des vacances prises en temps. Par exemple, si la fin d'emploi ou la mise à pied survient seulement après la fin d'une période de vacances, ce n'est qu'à ce moment qu'a lieu l'arrêt de rémunération et que les prestations deviennent payables.

3- Hausse artificielle des taux de chômage

Pour toutes les demandes de prestations débutant entre le 6 avril et le 12 juillet 2025, les taux de chômage régionaux utilisés pour déterminer l'accès aux prestations d'assurance-emploi et leur durée sont augmentés artificiellement. Le taux est ainsi augmenté de 1 % dans toutes les régions. Cela a pour effet que le taux de chômage d'une région ne peut être inférieur à 7,1 %. Il est donc possible, dans une région où le taux de chômage est bas, de se qualifier avec seulement 630 heures assurables et d'obtenir jusqu'à 4 semaines de prestations supplémentaires.

Cette modification des taux de chômage fait également en sorte de réduire le nombre de meilleures semaines utilisées pour le calcul du taux de prestations (entre 14 et 20 meilleures semaines plutôt que 22).