

ÉDITION
AVRIL 2025

GUIDE SUR L'ASSURANCE-EMPLOI

(FSE-CSQ ET FPEP-CSQ)



*À l'intention des enseignantes et enseignants membres des syndicats
affiliés à la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ)
et à la Fédération du personnel des établissements privés (FPEP-CSQ)*

Sécurité
sociale

 **CSQ**
Centrale des syndicats
du Québec

 **FSE** FÉDÉRATION
DES SYNDICATS
DE L'ENSEIGNEMENT
CSQ

 **fpep**
FÉDÉRATION DU PERSONNEL
DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ
(CSQ)

Préambule

Ce guide s'adresse aux enseignantes et enseignants¹ membres des syndicats affiliés à la FSE-CSQ et à la FPEP-CSQ. Il résume et vulgarise les différents droits prévus à la *Loi sur l'assurance-emploi* (LAE) et au *Règlement sur l'assurance-emploi* (RAE).

Ce guide est disponible sur le site Sécurité sociale de la CSQ à securitesociale.lacsq.org. Vous pouvez y télécharger cette version imprimable ou consulter la version en ligne qui offre davantage d'informations sur certaines situations particulières (voir [les fiches complémentaires](#)).

Si vous occupez un autre emploi en plus de celui d'enseignante ou d'enseignant, vous pouvez aussi consulter le *Guide sur l'assurance-emploi (général)* qui se trouve aussi sur le site Sécurité sociale.

Il est entendu que la LAE et le RAE demeurent les véritables sources de droit. Ce document n'a donc pas de valeur légale.

De plus, bien que ce document présente les principaux éléments pertinents relatifs au régime d'assurance-emploi, nous vous suggérons de visiter : [Prestations d'assurance-emploi - Canada.ca](https://www.prestations-assurance-emploi.ca).

Pour aller plus loin, consultez le *Guide de la détermination de l'admissibilité* disponible en ligne : [Guide de la détermination de l'admissibilité - Canada.ca](https://www.guide-de-la-determination-de-ladmissibilite.ca). Il s'agit du manuel d'interprétation du régime d'assurance-emploi utilisé par le personnel de Service Canada.

Pour communiquer avec Service Canada, responsable du régime d'assurance-emploi :

- par téléphone – 1 800 808-6352 ;
- par Internet – eservices.canada.ca.

Il est primordial de compléter l'information auprès de votre syndicat afin de vous assurer d'exercer le mieux possible tous les droits relatifs à votre situation personnelle.

IMPORTANT : Le gouvernement fédéral a annoncé, le 22 mars 2025, des mesures temporaires entrant en vigueur le 30 mars 2025, pour une période de 3 ou 6 mois selon le cas, soit : la suppression du délai de carence, le fait que certaines sommes payables à la fin d'emploi deviennent non déductibles des prestations et la hausse artificielle des taux de chômage (moins d'heures assurables nécessaires et plus de prestations payables). Pour plus de détails, voir [la fiche complémentaire 16](#).

Mario Labbé, conseiller

Mélanie Michaud, conseillère

Service de la sécurité sociale et de la formation, Centrale des syndicats du Québec

¹ Préscolaire, primaire, secondaire, formation professionnelle et éducation des adultes. Pour le personnel enseignant du collégial, voir le *Guide sur l'assurance-emploi (général)*.

Table des matières

1. Les prestations régulières d'assurance-emploi	6
1.1 Qu'est-ce que c'est?	6
1.2 Comment ça fonctionne?	6
1.3 Quelles sont les conditions d'admissibilité?	6
1.3.1 Comment est déterminé le nombre d'heures assurables?	7
1.3.2 Quel est le nombre minimal d'heures assurables nécessaire dans ma région de résidence (taux régional de chômage)?	8
1.3.3 Sur quelle période dois-je avoir accumulé le nombre minimal d'heures assurables nécessaire (période de référence)?	9
1.3.4 Où trouver l'information relative à mes heures assurables (relevé d'emploi)?	9
1.4 Quand déposer une demande de prestations régulières d'assurance-emploi?	10
1.5 Comment déposer une demande de prestations régulières d'assurance-emploi?	11
1.6 Quel est le montant des prestations auquel j'aurai droit (meilleures semaines, revenu brut moyen et taux de prestations)?	12
1.7 Pendant combien de temps puis-je recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi (période de prestations)?	13
1.7.1 Quand puis-je commencer à recevoir des prestations (délai de carence)?	15
1.7.2 Que se passe-t-il si mon employeur me verse des montants autres que mon salaire régulier à la fin de mon emploi?	16
1.8 Après avoir déposé ma demande, que dois-je faire pour recevoir mes prestations toutes les 2 semaines (déclaration de la ou du prestataire)?	17
1.8.1 Puis-je travailler et recevoir des prestations d'assurance-emploi en même temps?	18
1.8.2 Comment déclarer mes revenus d'emploi en cours de prestations?	20
1.8.3 Comment déclarer mes revenus provenant de contrats à temps partiel ou à la leçon?	20
1.8.3.1 Contrat à temps partiel	20
1.8.3.2 Contrat à la leçon	21
2. Les exclusions et l'inadmissibilité	22
2.1 Comme enseignante ou enseignant, ai-je le droit de recevoir des prestations durant les périodes de congé (été, période des Fêtes et semaine de relâche) (période d'inadmissibilité pour le personnel enseignant)?	22
2.2 Si je démissionne d'un emploi (départ volontaire ou retraite), ai-je droit aux prestations régulières d'assurance-emploi?	24
2.3 Existe-t-il des exceptions à l'exclusion du droit aux prestations régulières en cas de départ volontaire?	24

2.4	Si mon employeur me congédie, ai-je droit aux prestations régulières d'assurance-emploi?	25
2.4.1	Congédiement parce que vous ne répondez pas ou plus aux exigences du poste.	25
2.4.2	Congédiement pour inconduite.	25
2.5	Suis-je admissible aux prestations spéciales si je n'ai pas droit aux prestations régulières d'assurance-emploi?	25
2.6	Dois-je toujours être disponible pour travailler pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi?	25
2.7	Quelles sont mes obligations en matière de recherche d'emploi?	26
2.7.1	Qu'est-ce qu'un emploi convenable?	26
2.7.2	Quelles sont les démarches raisonnables de recherche d'emploi?	26
3.	Les prestations spéciales	27
3.1	Prestations de maladie	27
3.2	Prestations pour proches aidants d'adultes ou d'enfants, ou de compassion	27
4.	Les recours	28
4.1	Comment contester une décision de Service Canada (demande de révision)?	28
4.2	Et si la décision rendue à la suite d'une révision ne me satisfait pas (Tribunal de la sécurité sociale)?	28
5.	Extraits de la demande de prestations	29

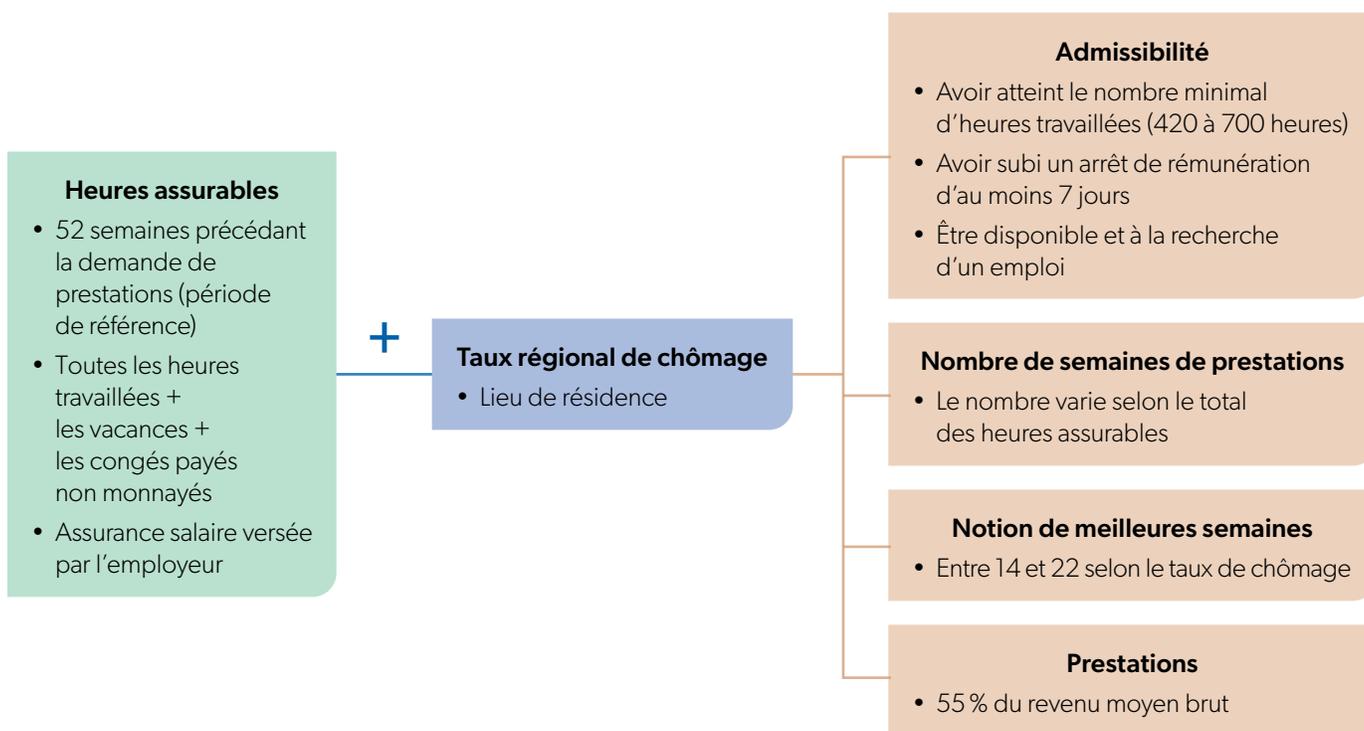
1. Les prestations régulières d'assurance-emploi

1.1 Qu'est-ce que c'est ?

Ce sont des prestations payables en cas de fin d'emploi, définitive ou temporaire (fin de contrat, non-renouvellement, congédiement, démission).

1.2 Comment ça fonctionne ?

ADMISSIBILITÉ, DURÉE ET CALCUL DE PRESTATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI



1.3 Quelles sont les conditions d'admissibilité ?

Pour être admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi, vous devez remplir les conditions suivantes :

- Avoir travaillé un nombre minimum d'heures assurables (voir 1.3.1) durant la période de référence de 52 semaines (voir 1.3.3). Ce nombre varie selon le taux régional de chômage de votre lieu de résidence (voir 1.3.2) (et non celui de votre lieu de travail).
- Ne pas être responsable de la perte de votre emploi.
- Être disponible et à la recherche d'un emploi (voir la section 2 sur les exclusions et l'inadmissibilité).

Pour obtenir une estimation de votre taux de prestation hebdomadaire et de la durée durant laquelle vous pourriez recevoir des prestations, vous pouvez utiliser l'estimateur de prestations d'assurance-emploi disponible en ligne : [Estimateur de prestation d'assurance-emploi](#).

Cet outil ne fournit toutefois qu'une idée **très approximative** des prestations potentielles. Ce *Guide sur l'assurance-emploi* vous donnera davantage de renseignements permettant de mieux comprendre les éléments qui détermineront vos droits réels.

1.3.1 Comment est déterminé le nombre d'heures assurables ?

Pour le personnel enseignant des centres de services scolaires, des commissions scolaires et des établissements d'enseignement privés (préscolaire, primaire, secondaire, formation professionnelle et éducation des adultes), les heures assurables sont calculées en fonction des heures de tâche éducative réalisées.

Chaque heure de tâche éducative est multipliée par 2 jusqu'à un maximum de 40 heures par semaine pour les contrats à temps partiel.

HEURES ASSURABLES POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT

	HEURES DE TÂCHE ÉDUCATIVE	% DE TÂCHE (CONTRAT)	NOMBRE D'HEURES RECONNUES
PRÉSCOLAIRE ET PRIMAIRE Exemple	23 heures / semaine 11,5 heures / semaine	100 % 50 %	40 heures (max) 23 heures
SECONDAIRE Exemple	20 heures / semaine 10 heures / semaines	100 % 50 %	40 heures (max) 20 heures
SUPLÉANCE OCCASIONNELLE, TAUX HORAIRE, À LA LEÇON Exemple	Période de temps réelle 4 périodes de 75 minutes		Minutes réelles ÷ 60 × 2 10 heures (4 × 75 minutes ÷ 60 × 2)

Les heures effectuées en suppléance occasionnelle ou à taux horaire ne sont pas soumises au maximum de 40 heures par semaine. De plus, elles peuvent s'ajouter à un contrat et permettre de dépasser les 40 heures par semaine.

EXEMPLE 1

$$\begin{aligned}
 & \text{Contrat à 100 \% au secondaire} \\
 & \quad (20 \text{ heures} \times 2 = 40 \text{ heures}) \\
 & \quad + \\
 & \text{2 périodes de 75 minutes de suppléance occasionnelle} \\
 & \quad (150 \text{ minutes} \div 60 \times 2 = 5 \text{ heures}) \\
 & \quad = \\
 & \quad 45 \text{ heures}
 \end{aligned}$$

Par ailleurs, si vous détenez un contrat à temps partiel (incluant un contrat à 100 %), **les jours fériés, la période des Fêtes et la semaine de relâche procurent les mêmes heures assurables que si vous aviez été au travail**, sur la base du pourcentage de votre contrat.

EXEMPLE 2	
Contrat à 100 %	8 heures pour chaque jour de congé (jours fériés, période des Fêtes, semaine de relâche)
Contrat à 50 %	4 heures pour chaque jour de congé (jours fériés, période des Fêtes, semaine de relâche)

De plus, **lors de congés spéciaux (mariage, décès, etc.), de congés de maladie ou durant une période d'assurance salaire versée par l'employeur**, on vous reconnaîtra exactement le même nombre d'heures assurables que si vous aviez été au travail.

Si vous avez occupé **un ou plusieurs emplois autres que celui d'enseignante ou d'enseignant au cours de votre période de référence** (voir 1.3.3), ces autres heures de travail valent une heure chacune.

Toutefois, les heures de travail à titre de **travailleuse ou travailleur autonome ou à titre de travailleuse ou travailleur indépendant (à votre compte, pratique privée) de même que les périodes en retrait préventif, ou en accident de travail ou maladie professionnelle** ne comptent pas comme heures assurables pour l'assurance-emploi.

1.3.2 Quel est le nombre minimal d'heures assurables nécessaire dans ma région de résidence (taux régional de chômage) ?

Le nombre d'heures assurables nécessaire pour avoir droit à des prestations régulières d'assurance-emploi varie selon le taux régional de chômage de votre **lieu de résidence** (et non de votre lieu de travail). Ces heures doivent se trouver dans la période de référence de 52 semaines (voir 1.3.3).

NOMBRE D'HEURES REQUIS POUR ÊTRE ADMISSIBLE AUX PRESTATIONS RÉGULIÈRES

TAUX RÉGIONAL DE CHÔMAGE	NOMBRE D'HEURES D'EMPLOI ASSURABLES REQUIS AU COURS DES 52 DERNIÈRES SEMAINES
6% ou moins	700
6,1 à 7%	665
7,1 à 8%	630
8,1 à 9%	595
9,1 à 10%	560
10,1 à 11%	525
11,1 à 12%	490
12,1 à 13%	455
13% et plus	420

Ce taux de chômage est mis à jour toutes les 4 semaines. Vous pouvez en prendre connaissance en ligne : [Particularités du régime d'assurance-emploi \(a.-e.\) - Canada.ca](#). C'est le taux régional de chômage en vigueur au moment du début de votre période de prestations qui détermine le nombre d'heures assurables nécessaire.

Pour connaître le nom de la région économique de l'assurance-emploi à laquelle appartient votre lieu de résidence, visitez la page de recherche des régions économiques de l'assurance-emploi : [Recherche par code postal - Canada.ca](#).

1.3.3 Sur quelle période dois-je avoir accumulé le nombre minimal d'heures assurables nécessaire (période de référence) ?

Le nombre minimal d'heures assurables doit avoir été accumulé durant la **période de référence**. Il s'agit normalement² de la période de **52 semaines** précédant le début de votre période de prestations (voir 1.7), sans dépasser le début d'une précédente période de prestations, le cas échéant.

Si vous avez reçu **des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou des prestations spéciales de l'assurance-emploi** durant votre période de référence et que vous n'avez pas accumulé suffisamment d'heures assurables pour vous qualifier aux prestations régulières, il existe un recours.

Pour en savoir plus, **consultez [la fiche complémentaire 2](#) ou votre syndicat.**

EXEMPLE

Début de la période de prestations	Dimanche 29 juin 2025
Période de référence	Du 30 juin 2024 au 28 juin 2025

C'est le nombre total d'heures assurables effectuées au cours de la période de référence, dans **tous les emplois occupés** au cours de cette période (à l'exclusion du travail autonome) qui déterminera votre admissibilité à des prestations régulières d'assurance-emploi et le nombre maximal de ces prestations.

1.3.4 Où trouver l'information relative à mes heures assurables (relevé d'emploi) ?

Elle se trouve sur votre ou vos relevés d'emploi. Les relevés d'emploi sont émis à chaque fin d'emploi, qu'elle soit définitive ou temporaire, et transmis par votre employeur à [Service Canada](#), l'organisme gouvernemental qui administre le programme d'assurance-emploi.

Les centres de services scolaires et les commissions scolaires transmettent ces relevés électroniquement à Service Canada. Bien que l'employeur n'ait pas l'obligation de vous en fournir une copie, vous pouvez **accéder à tous vos relevés d'emploi** émis par vos employeurs en créant un compte sur le site de Service Canada : [Mon dossier Service Canada \(MDSC\) - Canada.ca](#).

² Dans certains cas, la période de référence peut être prolongée jusqu'à un maximum de 104 semaines. Pour en savoir plus, **consultez [la fiche complémentaire 1](#) ou votre syndicat.**

Les centres de services scolaires et les commissions scolaires appliquent automatiquement la reconnaissance de 2 heures assurables par heure de tâche éducative sur votre ou vos relevés d'emploi.

Vous n'avez donc pas à effectuer ce calcul, sauf si vous doutez de la validité des calculs effectués par votre centre de services scolaire, votre commission scolaire ou votre établissement d'enseignement privé. Dans ce cas, **consultez votre syndicat.**

Pour les établissements privés, les façons de procéder peuvent varier. Consultez votre syndicat.

1.4 Quand déposer une demande de prestations régulières d'assurance-emploi ?

Déposez votre demande **le plus tôt possible** après votre fin d'emploi (appelée *arrêt de rémunération*³ par l'assurance-emploi). Cet arrêt de rémunération survient lors de votre dernier jour de travail ou, plus précisément, de votre dernier jour payé.

Notez que, pour le personnel enseignant ayant un contrat à temps partiel, le dernier jour payé n'est pas nécessairement le dernier jour travaillé, mais plutôt le jour de la date de fin inscrite au contrat.

EXEMPLE 1

Dernier jour travaillé	Jeudi 26 juin 2025
Date de fin de contrat (dernier jour payé)	Lundi 30 juin 2025

Dans l'exemple 1, pour l'assurance-emploi, le **dernier jour payé** est le 30 juin. Dès le 29 juin, vous pouvez déposer une demande de prestations prenant effet le dimanche 29 juin 2025. Une période de prestations (voir 1.4) débute toujours un dimanche.

EXEMPLE 2

Dernier jour travaillé	Jeudi 26 juin 2025
Date de fin de contrat (dernier jour payé)	Jeudi 26 juin 2025

Dans l'exemple 2, **le dernier jour travaillé et le dernier jour payé** concordent. Dès le 27 juin 2025, vous pouvez déposer une demande de prestations prenant effet le dimanche 29 juin 2025.

Lorsque le dernier jour payé est un lundi ou un mardi, il est généralement plus avantageux de déposer une demande de prestations prenant effet le dimanche précédent (le 22 juin dans l'exemple 2). À ce moment, les jours payés de cette semaine seront entièrement déduits de la première prestation payable.

³ Période d'au moins 7 jours consécutifs sans travail ni rémunération. Une diminution du pourcentage d'un contrat sans interruption d'au moins 7 jours ne constitue pas un arrêt de rémunération.

EXEMPLE 3

Dernier jour travaillé	Lundi 23 juin 2025
Date de fin de contrat (dernier jour payé)	Lundi 23 juin 2025
Revenu brut moyen (voir 1.6)	1 000 \$
Taux de prestations (voir 1.6)	550 \$
Début de la demande de prestations	Dimanche 22 juin 2025
Semaine du 22 juin	Semaine de carence (voir 1.7.1) et aucune prestation payable
Semaine du 29 juin	550 \$ – 200 \$ (1 jour payé, soit lundi) = prestation de 350 \$
Semaine du 6 juillet et suivantes	Prestations de 550 \$

Par ailleurs, **si vous occupez plus d'un emploi**, la fin d'un seul de ces emplois permet de déposer une demande de prestations, même si vous continuez d'occuper un ou plusieurs autres emplois.

Votre employeur doit transmettre votre relevé d'emploi à Service Canada au plus tard 5 jours ouvrables après la fin de votre emploi. Cependant, vous n'avez pas besoin d'attendre que ce soit fait. Vous pouvez déposer votre demande de prestations dès le lendemain de votre dernier jour travaillé.

Une demande déposée plus de 4 semaines après la fin de votre emploi pourrait vous faire perdre des prestations⁴.

1.5 Comment déposer une demande de prestations régulières d'assurance-emploi ?

La demande de prestations se fait en ligne : [Assurance-emploi et prestations régulières - Présenter une demande - Canada.ca](#).

Vous avez besoin des renseignements suivants :

- Votre numéro d'assurance sociale (NAS) ;
- Vos renseignements bancaires pour vous inscrire au dépôt direct, y compris :
 - votre institution financière,
 - votre numéro de succursale (transit),
 - votre numéro de compte ;
- Le nom et l'adresse de tous les employeurs pour qui vous avez travaillé au cours des 52 dernières semaines ;
- Votre explication détaillée des faits si vous avez quitté votre emploi ou si on vous a congédié d'un emploi quelconque au cours des 52 dernières semaines.

Prévoyez entre 45 et 60 minutes pour remplir le formulaire.

⁴ À moins d'avoir un motif jugé valable vous permettant de faire une demande d'antidate. Pour en savoir plus, [consultez la fiche complémentaire 3](#) ou votre syndicat.

1.6 Quel est le montant des prestations auquel j'aurai droit (meilleures semaines, revenu brut moyen et taux de prestations) ?

Le taux de prestations est de 55 % du revenu brut moyen.

Le revenu brut moyen est calculé à partir des **14 à 22 meilleures semaines** de la période de référence (voir 1.3).

Le nombre de semaines utilisées varie en fonction du taux régional de chômage au début de la période de prestations.

MEILLEURES SEMAINES

TAUX RÉGIONAL DE CHÔMAGE	DÉNOMINATEUR (NOMBRE DE MEILLEURES SEMAINES)
6 % ou moins	22
6,1 à 7 %	21
7,1 à 8 %	20
8,1 à 9 %	19
9,1 à 10 %	18
10,1 à 11 %	17
11,1 à 12 %	16
12,1 à 13 %	15
13,1 % et plus	14

Si votre seul employeur est un centre de services scolaire ou une commission scolaire, le relevé d'emploi fournira à Service Canada les renseignements nécessaires pour identifier vos meilleures semaines.

Si vous avez plus d'un emploi, ce sont les semaines pour lesquelles les salaires combinés de tous vos emplois sont les plus élevés qui seront retenues. Dans ce cas, ou si votre employeur est un établissement d'enseignement privé, il est possible que vous ayez à identifier vous-même vos meilleures semaines⁵.

Cependant, le salaire assurable utilisé pour le calcul du taux de prestations est soumis à un maximum de **65 700 \$ pour l'année 2025**⁶. Ainsi, le taux de prestations maximal pour les demandes de prestations débutant en 2025 est de :

$$65\,700 \$ \div 52 \times 55 \% = 695 \$ \text{ par semaine}$$

Ce taux maximal est fixé en fonction de l'année civile durant laquelle débute la période de prestations et demeure le même pour toute la durée de cette période de prestations, même si celle-ci couvre 2 années civiles.

5 Pour déclarer vos semaines avec la rémunération la plus élevée, remplissez le formulaire INS5241 en ligne : [Détail du formulaire INS5241](#).

6 Ce maximum annuel est indexé chaque année.

EXEMPLE 1

Taux régional de chômage au début de la période de prestation	5,2%
Salaire moyen des 22 meilleures semaines au cours de la période de référence (52 dernières semaines)	1 000 \$
Taux de prestations	1 000 \$ × 55 % = 550 \$ par semaine

EXEMPLE 2

Taux régional de chômage au début de la période de prestations	7,4%
Salaire moyen des 20 meilleures semaines au cours de la période de référence (52 dernières semaines)	1 400 \$
Taux de prestations	1 400 \$ × 55 % = 770 \$, mais le maximum est fixé à 695 \$ par semaine

1.7 Pendant combien de temps puis-je recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi (période de prestations) ?

La **période de prestations** a normalement⁷ une durée de 52 semaines. Il s'agit de l'étendue de temps à l'intérieur de laquelle il est possible de recevoir le nombre maximal de semaines de prestations auquel vous avez droit (**entre 14 et 45 semaines de prestations**), lequel varie en fonction du nombre d'heures assurables durant votre période de référence (voir 1.3) et du taux régional de chômage.

NOMBRE DE SEMAINES DE PRESTATIONS RÉGULIÈRES PAYABLES EN FONCTION DU TAUX RÉGIONAL DE CHÔMAGE

Nombre d'heures d'emploi assurable	TAUX RÉGIONAL DE CHÔMAGE											
	6% et moins	6,1% à 7,0%	7,1% à 8,0%	8,1% à 9,0%	9,1% à 10,0%	10,1% à 11,0%	11,1% à 12,0%	12,1% à 13,0%	13,1% à 14,0%	14,1% à 15,0%	15,1% à 16,0%	16% et plus
420 à 454	0	0	0	0	0	0	0	0	26	28	30	32
455 à 489	0	0	0	0	0	0	0	24	26	28	30	32
490 à 524	0	0	0	0	0	0	23	25	27	29	31	33
525 à 559	0	0	0	0	0	21	23	25	27	29	31	33
560 à 594	0	0	0	0	20	22	24	26	28	30	32	34

⁷ Dans certains cas, la période de prestations peut être prolongée jusqu'à un maximum de 104 semaines. Pour en savoir plus, **consultez la fiche complémentaire 4** ou votre syndicat.

Nombre d'heures d'emploi assurable	TAUX RÉGIONAL DE CHÔMAGE											
	6% et moins	6,1% à 7,0%	7,1% à 8,0%	8,1% à 9,0%	9,1% à 10,0%	10,1% à 11,0%	11,1% à 12,0%	12,1% à 13,0%	13,1% à 14,0%	14,1% à 15,0%	15,1% à 16,0%	16% et plus
595 à 629	0	0	0	18	20	22	24	26	28	30	32	34
630 à 664	0	0	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
665 à 699	0	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
700 à 734	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
735 à 769	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
770 à 804	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37
805 à 839	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37
840 à 874	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
875 à 909	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
910 à 944	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39
945 à 979	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39
980 à 1 014	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1 015 à 1 049	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1 050 à 1 084	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1 085 à 1 119	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1 120 à 1 154	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
1 155 à 1 189	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
1 190 à 1 224	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1 225 à 1 259	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1 260 à 1 294	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1 295 à 1 329	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1 330 à 1 364	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1 365 à 1 399	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1 400 à 1 434	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45
1 435 à 1 469	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45
1 470 à 1 504	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45
1 505 à 1 539	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45

Nombre d'heures d'emploi assurable	TAUX RÉGIONAL DE CHÔMAGE											
	6% et moins	6,1% à 7,0%	7,1% à 8,0%	8,1% à 9,0%	9,1% à 10,0%	10,1% à 11,0%	11,1% à 12,0%	12,1% à 13,0%	13,1% à 14,0%	14,1% à 15,0%	15,1% à 16,0%	16% et plus
1 540 à 1 574	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45
1 575 à 1 609	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45
1 610 à 1 644	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45
1 645 à 1 679	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45
1 680 à 1 714	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45
1 715 à 1 749	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45
1 750 à 1 784	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45
1 785 à 1 819	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45	45
1 820 et plus	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45	45

Source : [Assurance-emploi et prestations régulières - Montant que vous pourriez recevoir - Canada.ca](#).

À noter qu'une femme enceinte peut recevoir des prestations jusqu'à la semaine précédant celle de l'accouchement.

1.7.1 Quand puis-je commencer à recevoir des prestations (délai de carence) ?

Une fois la demande de prestations soumise et la période de prestations déterminée, un **délai de carence d'une semaine** doit être observé avant de commencer à recevoir des prestations.

Durant cette semaine, vous devez être disponible pour travailler et être à la recherche d'un emploi, sinon le délai de carence sera reporté, ce qui retardera le versement des prestations.

EXEMPLE	
Début de la période de prestations	Dimanche 29 juin 2025
Délai de carence	Semaine du 29 juin 2025
Première prestation payable	Semaine du 6 juillet 2025

À noter que les délais de traitement d'une demande de prestations peuvent parfois être très longs, allant de quelques semaines à plusieurs mois. Toutefois, toutes les prestations auxquelles vous avez droit vous seront versées rétroactivement. Si ces délais entraînent des difficultés financières, **consultez votre syndicat**.

1.7.2 Que se passe-t-il si mon employeur me verse des montants autres que mon salaire régulier à la fin de mon emploi ?

Les congés de maladie monnayés et le 4 % ou le 6 % de vacances pour les suppléances occasionnelles⁸, versés à la fin d'emploi (en plus du salaire de la dernière semaine payée, s'il y a lieu), peuvent retarder le délai de carence ainsi que le versement des prestations.

Ces montants seront répartis sur les premières semaines de la période de prestations, en fonction du revenu brut moyen utilisé pour calculer le taux de prestations (voir 1.6). Les sommes réparties sur la semaine de carence sont entièrement déduites de la première prestation payable la semaine suivante.

EXEMPLE 1	
Dernier jour payé	Vendredi 27 juin 2025
Début de la période de prestations	Dimanche 29 juin 2025
Revenu brut moyen utilisé pour le calcul du taux de prestations	1 000 \$
Taux de prestations	550 \$ par semaine
Congés de maladie monnayés (brut)	1 200 \$
Semaine du 29 juin	Répartition de 1 000 \$ et aucune prestation payable
Semaine du 6 juillet	Répartition de 200 \$ sur la semaine de carence et aucune prestation payable
Semaine du 13 juillet	Déduction de 200 \$ ⁹ sur la prestation de 550 \$ = prestation de 350 \$
Semaine du 20 juillet et suivantes	Prestations de 550 \$ par semaine

8 La plupart des employeurs versent le 4 % ou le 6 % de vacances sur chaque paie. Cependant, pour les quelques employeurs qui versent ces sommes à la fin de l'année scolaire, celles-ci devront être étalées sur les premières semaines de la période de prestations.

9 La rémunération reçue en cours de prestations est normalement déduite à 50 % (voir 1.8.1), sauf durant le délai de carence, où elle est déduite à 100 %.

EXEMPLE 2

Dernier jour payé	Lundi 23 juin 2025 (1 jour payé = 200 \$)
Début de la période de prestations	Dimanche 22 juin 2025
Revenu brut moyen utilisé pour le calcul du taux de prestations	1 000 \$
Taux de prestations	550 \$ par semaine
Montant brut de la paie de vacances (4 %) versée à la fin d'emploi	1 100 \$
Semaine du 22 juin	Répartition de 1 000 \$ et aucune prestation payable
Semaine du 29 juin	Répartition de 300 \$ ¹⁰ sur la semaine de carence et aucune prestation payable
Semaine du 6 juillet	Déduction de 300 \$ ¹¹ sur la prestation de 550 \$ = prestation de 250 \$
Semaine du 13 juillet et suivantes	Prestations de 550 \$ par semaine

La compensation pour dépassement d'élèves versée à la fin du contrat doit quant à elle être répartie sur les semaines où elle a été gagnée et non à la fin d'emploi.

Pour en savoir plus, **consultez [la fiche complémentaire 5](#) ou votre syndicat.**

Toutefois, **l'ajustement de fin de contrat (ajustement 10 mois) n'est pas déductible des prestations.** Il n'a donc pas à être déclaré ni à être étalé. Il s'agit d'une exception propre au personnel enseignant, considérant que cette somme a été gagnée durant l'année de travail et qu'une partie du salaire a été « différée ».

1.8 Après avoir déposé ma demande, que dois-je faire pour recevoir mes prestations toutes les 2 semaines (déclaration de la ou du prestataire) ?

Chaque 2 semaines, vous devez transmettre la déclaration de la ou du prestataire en ligne : [Déclarations de l'assurance-emploi - Canada.ca](#).

Vous trouverez à cet endroit tous les renseignements à inclure dans votre déclaration, notamment :

- votre disponibilité ou non-disponibilité au travail durant cette période ;
- les dates et les heures travaillées, et les gains avant déductions, s'il y a lieu.

¹⁰ Les 200 \$ de salaire de la semaine du 22 juin + les 100 \$ résiduels de la paie de vacances = 300 \$.

¹¹ La rémunération reçue en cours de prestations est normalement déduite à 50 % (voir 1.8.1), sauf durant le délai de carence, où elle est déduite à 100 %.

Ces déclarations doivent être transmises au plus tard dans les 3 semaines suivant la période visée¹².

Le droit aux prestations suppose évidemment quelques obligations, notamment d'être disponible et à la recherche d'un emploi convenable (voir la section 2 sur les exclusions et l'inadmissibilité).

Si vous obtenez un emploi considéré comme à temps plein (35 heures par semaine ou plus), vous n'aurez plus droit aux prestations à partir de ce moment. Dès le moment où vous occuperez cet emploi, vous indiquerez dans votre déclaration avoir commencé à travailler à temps plein et n'aurez plus à remplir d'autres déclarations, à moins que cet emploi ne se termine avant la fin de votre période de prestations (voir 1.7) et que vous désiriez redemander des prestations à ce moment.

Rappelons que, tant que vous n'avez pas épuisé toutes les prestations auxquelles vous avez droit et que la période de prestations de 52 semaines n'est pas entièrement écoulée, il est toujours possible de recommencer à recevoir des prestations après une période de travail à temps plein.

Si c'est votre cas, vous avez le choix entre **réactiver votre demande** toujours en cours (par défaut, sans délai de carence) **ou déposer une nouvelle demande** (en appelant au 1 800 808-6352 avec le nouveau calcul du taux de prestations), si vous avez accumulé suffisamment d'heures assurables.

EXEMPLE		
Semaine du 29 juin 2025	Aucun revenu d'emploi	Délai de carence
Semaines du 6 juillet au 23 août 2025	Aucun revenu d'emploi	Prestations complètes
Semaines du 24 août 2025 au 24 janvier 2026	Contrat à 100 %	Aucune prestation et cessation des déclarations toutes les 2 semaines
Semaines du 25 janvier au 27 juin 2026	Contrat à 40 %	Reprise des déclarations toutes les 2 semaines et prestations résiduelles (voir 1.8.1), jusqu'à concurrence du nombre maximal de prestations

1.8.1 Puis-je travailler et recevoir des prestations d'assurance-emploi en même temps ?

Oui, mais vous devez indiquer vos revenus d'emploi bruts dans votre déclaration de la ou du prestataire et y inclure, notamment :

- les revenus d'emploi bruts (incluant primes, temps supplémentaire, 4 % ou 6 % de vacances, etc.) pour les semaines où les services ont été rendus, pour le travail à taux horaire ou en suppléance occasionnelle¹³ ;
- les congés de maladie monnayés ;
- la compensation pour dépassement d'élèves (pour les semaines où le travail a été effectué)¹⁴ ;
- la rétroactivité à 1/200 après 20 jours de suppléance occasionnelle (pour la semaine où elle est versée) ;

¹² À moins d'avoir un motif jugé valable vous permettant de faire une demande d'antidate. Pour en savoir plus, [consultez la fiche complémentaire 3](#) ou votre syndicat.

¹³ Pour le travail sous contrat à temps partiel ou à la leçon, voir la section 1.8.3.

¹⁴ Pour en savoir plus, [consultez la fiche complémentaire 5](#) ou votre syndicat.

- les indemnités de la CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) pour un retrait préventif ou un accident du travail¹⁵;
- les revenus nets à titre de travailleuse ou travailleur autonome.

À l'inverse, certains revenus ne sont pas déductibles des prestations et n'ont pas à être déclarés, notamment :

- l'ajustement de fin de contrat (« rajustement 10 mois »);
- l'augmentation rétroactive de salaire au renouvellement de la convention collective.

Les revenus d'emploi déclarés seront déduits de vos prestations comme suit :

- Jusqu'à concurrence de 90 % du revenu moyen ayant servi à calculer votre taux de prestations : déduction de 50 % des gains bruts déclarés.
- Au-delà de ce seuil : déduction de 100 % des gains bruts déclarés.

EXEMPLE	
Rémunération hebdomadaire ayant servi au calcul du taux de prestations	800 \$
Seuil de rémunération à 90 %	$800 \$ \times 90 \% = 720 \$$
Taux de prestations	$800 \$ \times 55 \% = 440 \$$
Gains à déclarer pour une semaine donnée	700 \$
Gains déduits à 50 %	$700 \$ \times 50 \% = 350 \$$
Prestation payable	$440 \$ - 350 \$ = 90 \$$

Selon cette formule, ce n'est que lorsque vos gains sont équivalents ou supérieurs à la rémunération hebdomadaire moyenne ayant servi au calcul de votre taux de prestations qu'il ne reste aucune prestation résiduelle payable.

Cependant, une semaine de 35 heures de travail n'est pas considérée comme une semaine de chômage et ne donne donc droit à aucune prestation résiduelle, peu importe le montant gagné.

Par ailleurs, si vos gains déclarés ne vous donnent droit qu'à un très petit montant résiduel de prestation, vous avez le droit d'y renoncer pour garder cette prestation disponible pour plus tard. Soulignons que chaque prestation résiduelle versée, même s'il s'agit d'un montant aussi minime que 5 \$ ou 10 \$, est déduite du nombre total de prestations auxquelles vous avez droit.

Pour renoncer à une prestation résiduelle : communiquez avec Service Canada (1 800 808-6352).

¹⁵ Pour en savoir plus, consultez [la fiche complémentaire 6](#) ou votre syndicat.

1.8.2 Comment déclarer mes revenus d'emploi en cours de prestations ?

En règle générale, les revenus d'emploi bruts doivent être déclarés **pour la semaine où le travail a été effectué**. C'est donc de cette manière que vous devez déclarer tout revenu d'emploi obtenu dans un emploi autre que comme enseignante ou enseignant.

Il en est de même pour le temps travaillé à taux horaire ou en suppléance occasionnelle. Dans ce dernier cas, il faut y ajouter la paie de vacances (4 % ou 6 %) lorsqu'elle est versée sur chaque paie, ce qui est généralement le cas.

Toutefois, pour les contrats à temps partiel ou à la leçon, des règles particulières s'appliquent.

1.8.3 Comment déclarer mes revenus provenant de contrats à temps partiel ou à la leçon ?

Si vous détenez un contrat à temps partiel de moins de 100 %¹⁶ ou un contrat à la leçon, il est possible que vous ayez droit à des montants résiduels d'assurance-emploi une fois vos gains déduits. Ces gains doivent toutefois être déclarés en appliquant une formule propre au personnel enseignant.

En un mot, vous devez répartir la rémunération totale prévue à votre contrat uniformément sur chaque semaine comprise dans ce contrat. Voici la méthode à utiliser selon que vous déteniez un contrat à temps partiel ou à la leçon.

1.8.3.1 Contrat à temps partiel

$$\frac{\text{Traitement annuel} \times \% \text{ de tâche} \times (\text{nombre de jours de travail}^{17} \div 200)}{\text{Nombre de jours contenus au contrat (du lundi au vendredi)}^{18}}$$

Cette formule permet de déterminer la moyenne quotidienne applicable à un contrat. Cette moyenne quotidienne doit ensuite être multipliée par le nombre de jours (du lundi au vendredi) dans la semaine, peu importe le nombre de jours réellement travaillés. Ainsi, seules la première et la dernière semaine d'un contrat pourraient être partielles, si le contrat commence ou se termine en milieu de semaine. Pour toutes les autres semaines, la moyenne quotidienne sera toujours multipliée par 5.

16 Plus précisément, votre contrat doit prévoir moins de 17,5 heures de tâche éducative, puisqu'elles sont équivalentes à 35 heures aux fins de l'assurance-emploi et qu'une semaine de 35 heures ou plus de travail n'est pas considérée comme une semaine de chômage, peu importe le salaire gagné. Autrement dit, le contrat doit être de moins de 87,5 % (17,5 heures / 20 heures) au secondaire, à la formation professionnelle ou à l'éducation des adultes, ou de moins de 76 % (17,5 heures / 23 heures) au préscolaire ou au primaire.

17 Il s'agit du nombre de jours prévus dans le calendrier de travail et non du nombre de jours réellement travaillés par la personne.

18 Incluant les jours fériés, la période des Fêtes et la semaine de relâche.

EXEMPLE

Mise en situation :

- Traitement annuel à l'échelle : 60 000 \$
- Contrat à 40 % (du jeudi 21 août 2025 au vendredi 23 janvier 2026) : 100 jours
- Nombre de jours (du lundi au vendredi) : 112 jours

Formule :

$[60\,000 \$ \times 40\% \times (100 \div 200)] \div 112 = 107,14 \$$ (moyenne quotidienne)

Montant à déclarer :

- 1^{re} semaine : 2 jours \times 107,14 \$ = 214,28 \$
- Toutes les autres semaines : 5 jours \times 107,14 \$ = 535,70 \$

Cette formule doit être appliquée pour chaque contrat. S'il y a changement au pourcentage du contrat ou augmentation de salaire en cours de route, la formule doit être modifiée en fonction des nouveaux paramètres à partir de la semaine du changement.

Le cas échéant, la rémunération brute provenant des suppléances occasionnelles (incluant le 4 % ou le 6 %, si versé sur chaque paie) doit être ajoutée pour les semaines où ces suppléances sont effectuées.

1.8.3.2 Contrat à la leçon

Tout ce qui précède concernant les contrats à temps partiel s'applique aussi aux contrats à la leçon, sauf la formule de répartition :

$$\frac{\text{Nombre de leçons} \times \text{taux par leçon}}{\text{Nombre de jours contenus au contrat (du lundi au vendredi)}^{19}}$$

¹⁹ Incluant les jours fériés, la période des Fêtes et la semaine de relâche.

2. Les exclusions et l'inadmissibilité

2.1 Comme enseignante ou enseignant, ai-je le droit de recevoir des prestations durant les périodes de congé (été, période des Fêtes et semaine de relâche) (période d'inadmissibilité pour le personnel enseignant) ?

Des règles particulières²⁰ s'appliquent au personnel enseignant quant au droit aux prestations régulières²¹ d'assurance-emploi durant les périodes de congé (été, période des Fêtes et semaine de relâche). En voici les grandes lignes.

STATUT D'EMPLOI	PÉRIODE ESTIVALE (JUILLET ET AOÛT)	PÉRIODE DES FÊTES, SEMAINE DE RELÂCHE
Temps plein (poste) ²²	Non	Non
Temps partiel (contrat ou taux horaire sur base régulière)	Oui	Non
À la leçon	Oui	Non
Suppléance occasionnelle et taux horaire sur base occasionnelle (FP-EDA*)	Oui	Oui

*Formation professionnelle et éducation des adultes

De façon générale, le personnel enseignant est **inadmissible aux prestations régulières** d'assurance-emploi durant les périodes de congé, **sauf si son contrat a pris fin**. Cette notion de fin de contrat a fait l'objet de nombreuses décisions de la Cour d'appel fédérale, qui l'a interprétée comme impliquant une « rupture claire du lien d'emploi »²³.

Concrètement, la jurisprudence et les directives administratives de Service Canada peuvent se résumer aux principaux éléments suivants :

- Une enseignante ou un enseignant au secteur jeunes obtenant un contrat (peu importe le pourcentage) **en juin ou au début juillet** pour l'année scolaire suivante est inadmissible aux prestations régulières d'assurance-emploi durant l'été, **peu importe la date où le contrat est signé**.
- Une enseignante ou un enseignant à la formation professionnelle ou à l'éducation des adultes qui accepte un contrat (ou une tâche à taux horaire sur une base régulière) en mai, en juin ou début juillet pour l'année scolaire suivante (**même verbalement** et peu importe le pourcentage) est **inadmissible** aux prestations régulières d'assurance-emploi durant l'été, **même si la tâche ou le contrat sont conditionnels aux inscriptions**²⁴.

20 Article 33 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

21 Ces règles n'empêchent pas le versement de prestations spéciales durant ces périodes de congé (maladie, proche aidant ou compassion).

22 Incluant les contrats de type E2 menant à la permanence.

23 Pour en savoir plus, **consultez la fiche complémentaire 7 ou votre syndicat**.

24 **Cette inadmissibilité ne s'applique pas** si vous enseignez dans un centre offrant **uniquement des cours d'éducation des adultes** (pas de formation professionnelle ni de secteur jeunes).

- Une enseignante ou un enseignant sous contrat (ou ayant une tâche sur une base régulière à taux horaire) au moment de la période des Fêtes ou de la semaine de relâche est aussi inadmissible aux prestations régulières pour ces semaines.
- Ce qui précède **ne s'applique pas** si vous effectuez seulement de la suppléance occasionnelle ou de l'enseignement à taux horaire uniquement sur une base occasionnelle, ou si vous avez droit aux prestations régulières d'assurance-emploi grâce à un emploi autre que comme enseignante ou enseignant.

De plus, si vous avez reçu des prestations régulières d'assurance-emploi à partir de la fin de votre contrat à temps partiel et que vous obtenez un **poste régulier ou un contrat de type E2 menant à la permanence** lors d'une séance d'affectation au mois d'août, les prestations reçues durant l'été pourraient vous être réclamées. Le cas échéant, **consultez votre syndicat**.

EXEMPLES (SECTEUR JEUNES)

- Si vous obtenez un contrat à temps partiel (peu importe le pourcentage) ou un poste lors d'une séance d'affectation tenue **fin juin ou début juillet**, vous serez **inadmissible** aux prestations régulières durant l'été.
- Si vous obtenez un contrat à temps partiel (peu importe le pourcentage) lors d'une séance d'affectation tenue **au mois d'août**, **vous aurez droit aux prestations régulières** durant l'été, et ce, jusqu'à la veille de la date de début de votre contrat. Il est déjà arrivé que Service Canada refuse **indûment** de verser ou réclame les prestations payables entre la séance d'affectation et le début du contrat. Le cas échéant, **consultez votre syndicat**.
- Si vous obtenez un poste (ou un contrat de type E2 menant à la permanence) lors d'une séance d'affectation tenue **au mois d'août** et que vous avez reçu des prestations régulières durant l'été, il est possible, dans certains cas, que Service Canada vous réclame les prestations reçues. **Consultez votre syndicat**.

EXEMPLES (FORMATION PROFESSIONNELLE OU ÉDUCATION DES ADULTES)

- Si vous obtenez un contrat à temps partiel (peu importe le pourcentage) ou un poste lors d'une séance d'affectation, ou que vous acceptez une tâche (incluant à taux horaire) qui vous est proposée **en mai, en juin ou au début juillet** pour l'année scolaire suivante, vous êtes **inadmissible** aux prestations régulières durant l'été.
- Si vous obtenez un contrat à temps partiel (peu importe le pourcentage) ou une tâche à taux horaire lors d'une séance d'affectation tenue **au mois d'août**, **vous êtes admissible aux prestations régulières** durant l'été, et ce, jusqu'à la veille de la date de début de votre contrat. Il est déjà arrivé que Service Canada refuse **indûment** de verser ou réclame les prestations payables entre la séance d'affectation et le début du contrat. Le cas échéant, **consultez votre syndicat**.
- Si vous obtenez un poste (ou un contrat de type E2 menant à la permanence) lors d'une séance d'affectation tenue **au mois d'août** et que vous avez reçu des prestations régulières durant l'été, il est possible, dans certains cas, que Service Canada vous réclame les prestations reçues. **Consultez votre syndicat**.
- Si vous enseignez dans un centre offrant **uniquement des cours d'éducation des adultes** (pas de formation professionnelle ni de secteur jeunes), **vous êtes toujours admissible aux prestations régulières durant l'été, sauf si vous obtenez un poste** (ou un contrat de type E2 menant à la permanence).

2.2 Si je démissionne d'un emploi (départ volontaire ou retraite²⁵), ai-je droit aux prestations régulières d'assurance-emploi ?

En règle générale, un départ volontaire vous enlève tout droit aux prestations régulières d'assurance-emploi, tant que vous n'aurez pas accumulé suffisamment d'heures assurables dans un autre emploi pour faire une nouvelle demande de prestations sur cette base (voir 1.3). Cela est vrai même si vous quittez un emploi secondaire alors que vous continuez d'occuper votre emploi d'enseignante ou d'enseignant. Dans ce cas, **aucune** des heures effectuées **dans les 2 emplois** avant votre départ volontaire ne pourra servir à établir une future demande de prestations.

EXEMPLE

Mise en situation :

- Emploi d'enseignante ou d'enseignant : toute l'année scolaire 2024-2025
- Autre emploi : de l'été 2024 au 19 avril 2025 (départ volontaire)

Dans cet exemple, aucune des heures effectuées dans les 2 emplois jusqu'au 19 avril 2025 ne peut être utilisée pour une demande de prestations qui serait faite à la fin juin 2025. Puisqu'il n'y a que 10 semaines entre le 20 avril et la fin juin 2025, même un contrat à 100 % (40 heures assurables par semaine × 10 semaines = 400 heures) ne vous permettrait pas d'obtenir suffisamment d'heures pour vous qualifier aux prestations régulières d'assurance-emploi à la fin juin, peu importe le taux régional de chômage.

Cependant, **si vous avez quitté votre emploi secondaire en décembre 2024** et avez par la suite accumulé suffisamment d'heures assurables (entre 420 et 700 heures, selon le taux régional de chômage), vous êtes admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi à la fin juin 2025.

2.3 Existe-t-il des exceptions à l'exclusion du droit aux prestations régulières en cas de départ volontaire ?

Oui. Vous pouvez être admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi si votre départ volontaire est considéré comme justifié et constituant la seule solution raisonnable dans les circonstances. Voici quelques exemples de motifs valables prévus dans la LAE :

- Harcèlement (sexuel, psychologique ou autre) ;
- Déménagement pour accompagner votre conjointe, votre conjoint ou votre enfant dans une autre région²⁶ ;
- Relation conflictuelle dont vous n'êtes pas essentiellement la cause ;
- Raisons de santé, etc.

Dans le cas du motif « raisons de santé », par exemple, vous devez démontrer que le fait de continuer à occuper votre emploi aurait mis votre santé en danger et que le quitter constituait la seule solution raisonnable dans les circonstances. Un certificat médical pourrait être utile.

Pour en savoir plus, **consultez [la fiche complémentaire 9](#) ou votre syndicat.**

25 Pour en savoir plus sur le droit aux prestations au moment de la retraite ou dans les années suivantes, **consultez [la fiche complémentaire 8](#) ou votre syndicat.**

26 Dans ce cas, vous pourriez être admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi, même si vous avez obtenu un congé sans traitement de votre employeur. **Consultez votre syndicat.**

2.4 Si mon employeur me congédie, ai-je droit aux prestations régulières d'assurance-emploi ?

2.4.1 Congédiement parce que vous ne répondez pas ou plus aux exigences du poste

Si votre employeur vous congédie parce que vous ne répondez pas ou plus aux exigences du poste, ou parce que vous n'avez pas réussi votre probation, vous êtes admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi.

2.4.2 Congédiement pour inconduite

Si votre congédiement est attribué à une inconduite, vous ne serez pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi tant que vous n'aurez pas accumulé suffisamment d'heures assurables dans un nouvel emploi.

Cependant, il revient à l'employeur et à Service Canada de prouver que vous avez bel et bien commis la ou les fautes reprochées, que vous étiez raisonnablement en mesure de savoir que cette ou ces fautes pouvaient mener à votre congédiement et qu'il s'agit du motif réel de ce congédiement.

Dans le doute, le bénéfice doit vous être accordé. Si vous pensez avoir droit aux prestations malgré un congédiement pour inconduite, nous vous recommandons d'exercer les recours nécessaires.

Pour en savoir plus, **consultez [la fiche complémentaire 10](#) ou votre syndicat.**

2.5 Suis-je admissible aux prestations spéciales si je n'ai pas droit aux prestations régulières d'assurance-emploi ?

Oui. Même en cas de congé (été, période des Fêtes, semaine de relâche), de départ volontaire ou de congédiement pour inconduite, vous pouvez demander des prestations spéciales (maladie, proche aidant, compassion). Toutefois, les enseignantes et enseignants détenant un poste ne peuvent obtenir des prestations de maladie pendant une période de congé.

Par exemple, même une enseignante ou un enseignant permanent a droit aux prestations de proche aidant ou aux prestations de compassion durant l'été, mais pas aux prestations de maladie. Néanmoins, une enseignante ou un enseignant dont le contrat a pris fin aura aussi droit aux prestations de maladie durant les périodes de congé.

2.6 Dois-je toujours être disponible pour travailler pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi ?

Oui, sauf exception (par exemple pour des obligations familiales), vous devez être disponible à temps plein et être à la recherche active d'un emploi chaque jour, du lundi au vendredi, lorsque vous demandez des prestations régulières.

Si vous partez en vacances au Canada ou à l'étranger, vous serez inadmissible aux prestations régulières pendant la durée de votre absence. Dans le cas d'un voyage à l'international, Service Canada peut croiser ses données avec celles de l'Agence des services frontaliers du Canada (douanes). Vous aurez cependant droit aux prestations avant votre départ et après votre retour.

De plus, suivre des études à temps plein rend généralement inadmissible aux prestations, sauf exception.

Pour en savoir plus, **consultez [la fiche complémentaire 11](#) ou votre syndicat.**

2.7 Quelles sont mes obligations en matière de recherche d'emploi ?

De façon générale, vous devez rechercher et accepter tout emploi jugé convenable, tout au long de votre période de prestations.

Ni la LAE ni le RAE n'offrent de définition claire de ce qui constitue un emploi convenable ou une démarche raisonnable de recherche d'emploi.

Voici malgré tout quelques indications qui pourraient vous être utiles.

2.7.1 Qu'est-ce qu'un emploi convenable ?

Considérant que peu d'emplois d'enseignement sont disponibles l'été (à part pour les cours d'été), vous limiter à chercher uniquement ce type d'emploi peut être considéré comme un motif d'inadmissibilité aux prestations.

Par exemple, un emploi comme éducatrice ou éducateur dans un centre de la petite enfance (CPE) ou un emploi de tutorat pourraient être considérés comme des emplois convenables. Il en est de même pour des catégories d'emplois que vous pourriez avoir déjà exercées auparavant, notamment pour les enseignantes et enseignants de la formation professionnelle.

À l'inverse, un emploi au salaire minimum n'est pas considéré comme convenable.

2.7.2 Quelles sont les démarches raisonnables de recherche d'emploi ?

Selon l'article 9.001 du RAE, voici les démarches raisonnables :

- Évaluer les possibilités d'emploi ;
- Rédiger son curriculum vitae ou une lettre de présentation ;
- S'inscrire à des outils de recherche d'emploi ou auprès des banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement ;
- Participer à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi ;
- Réseauter ;
- Communiquer avec de potentiels employeurs ;
- Présenter des demandes d'emploi ;
- Participer à des entrevues ;
- Participer à des évaluations de compétences.

Conservez les preuves de vos recherches d'emploi : inscriptions à des sites de recherche d'emploi, noms des employeurs contactés, échanges de courriels, messages textes, appels téléphoniques, date des communications, entrevues, etc.

Pour en savoir plus, visitez : [Emploi convenable et démarches raisonnables de recherche d'emploi - Canada.ca](#), [la fiche complémentaire 12](#) ou votre syndicat.

3. Les prestations spéciales

Au Québec, en plus des prestations régulières, il existe 4 autres types de prestations spéciales :

- Maladie ;
- Proches aidants d'adultes ;
- Proches aidants d'enfants ;
- Compassion²⁷.

Pour y être admissible, vous devez avoir accumulé **600 heures assurables**, peu importe le taux régional de chômage. Un délai de carence d'une semaine est aussi applicable. La règle du 50 % (voir 1.8.1) s'applique aussi si vous avez des revenus d'emploi en même temps que des prestations spéciales²⁸.

3.1 Prestations de maladie

Le nombre maximal de prestations est de **26 semaines**. Il n'y a pas de délai de carence si votre employeur vous verse une ou plusieurs journées de maladie. Vous devez pouvoir démontrer que vous auriez été disponible pour travailler, n'eût été votre maladie. Vous pouvez y avoir droit même après un départ volontaire ou un congédiement pour inconduite. Service Canada pourrait exiger un certificat médical.

Pour en savoir plus, **consultez [la fiche complémentaire 13](#) ou votre syndicat.**

3.2 Prestations pour proches aidants d'adultes ou d'enfants, ou de compassion

Le nombre maximal de prestations est de :

- 15 semaines pour prendre soin d'une ou un adulte ;
- 35 semaines pour prendre soin d'un enfant ;
- 26 semaines pour compassion.

Vous êtes admissible à ces prestations si vous devez prendre soin d'une ou un membre de votre famille gravement malade ou blessé. Dans le cas des prestations de compassion, il doit exister un risque que cette personne malade ou blessée décède dans les 6 prochains mois. Ces prestations peuvent être partagées entre plusieurs membres de la famille (un seul délai de carence, s'il y a lieu).

Pour en savoir plus sur l'ensemble des prestations spéciales, visitez [Prestations d'assurance-emploi - Canada.ca](#), **[la fiche complémentaire 14](#) ou votre syndicat.**

²⁷ Au Québec, les prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi, de même que les prestations de paternité et d'adoption, sont assumées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

²⁸ Sauf s'il s'agit d'assurance salaire versée par l'employeur en même temps que des prestations de maladie de l'assurance-emploi, auquel cas la déduction est de 100%.

4. Les recours

4.1 Comment contester une décision de Service Canada (demande de révision) ?

En cas de refus de prestations ou de désaccord, vous pouvez demander une révision dans les 30 jours suivant la décision. Une agente ou un agent de deuxième niveau réexaminera alors la décision initiale à partir des arguments ou des documents soumis. Dans certains cas, **votre syndicat pourrait vous appuyer dans cette démarche.**

Vous trouverez le formulaire de demande de révision ainsi que tous les renseignements utiles en ligne : [Demande de révision d'assurance-emploi - Canada.ca](#).

4.2 Et si la décision rendue à la suite d'une révision ne me satisfait pas (Tribunal de la sécurité sociale) ?

Vous pouvez contester la décision dans les 30 jours à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale (TSS) du Canada. Dans certains cas, **votre syndicat pourrait vous appuyer dans cette démarche.**

Vous trouverez le formulaire à remplir ainsi que tous les renseignements utiles en ligne : [Appels en assurance-emploi \(AE\) | Tribunal de la sécurité sociale du Canada](#).

Vous pouvez aussi poursuivre les recours jusqu'à la division d'appel du TSS et en Cour d'appel fédérale.

Pour en savoir plus, **consultez [la fiche complémentaire 15](#) ou votre syndicat.**

5. Extraits de la demande de prestations

Voici quelques extraits de la demande de prestations d'assurance-emploi. Il s'agit des questions que nous jugeons plus « embêtantes » pour plusieurs personnes.

*Retournez-vous au travail chez votre employeur?

Oui

Non

Inconnu

[Page précédente](#) [Page suivante](#)

À cette question, il est toujours important de répondre « Inconnu », **même si vous avez la conviction d'obtenir un contrat à la séance d'affectation**. Tant que vous n'aurez pas **concrètement** obtenu un tel contrat, cette éventualité doit être considérée comme hypothétique.

Taux salarial

Quel était votre taux horaire ou salaire annuel (avant déductions)?

Rémunération par

Ce renseignement est sollicité afin d'obtenir des données pour l'information sur le marché du travail. La section suivante peut être remplie sur une base volontaire.

[Page précédente](#) [Page suivante](#)

Plusieurs personnes ne savent pas exactement quel montant indiquer. Sachez que cette question est **facultative**. Dans le doute, sentez-vous à l'aise de sauter cette question.

*Quel était votre statut dans l'enseignement durant les 2 dernières années? 

L'enseignement exercé "sur une base occasionnelle" désigne l'enseignement sur une courte période et à des fins limitées, intermittentes et temporaires.

Il y a "suppléance" lorsqu'une personne est sur appel ou qu'elle peut remplir les fonctions d'un autre enseignant temporairement, durant par exemple, les congés sans solde, les vacances ou les congés de maladie.

Permanence : contrat valide pour une période de temps indéterminée.

Occasionnel sur appel
 Suppléant
 Contrat de 10 mois
 Contrat permanent d'une durée indéterminée
 Contrat temporaire
 Combinaison de contrats occasionnels et suppléances, avec quelques périodes sous contrat

*Avez-vous reçu une offre d'emploi verbale ou écrite pour la prochaine période d'enseignement?

Oui
 Non

À la première question, choisissez simplement l'option qui vous semble la plus près de votre situation. À la deuxième question, **il est important de répondre non**, même si on vous a vaguement laissé entendre que vous auriez probablement un contrat à la rentrée. Répondre « oui » vous rendrait automatiquement inadmissible aux prestations régulières durant l'été. **Tant qu'on ne vous a pas concrètement offert un contrat précis que vous avez accepté**, répondre « non » est ce qui correspond à la réalité.

Avis d'enseignement

Employeur :

Nom CSQ

Numéro de téléphone

Premier jour travaillé 25/08/2021

Dernier jour travaillé 23/06/2022

Les réponses aux questions et aux champs accompagnés d'un astérisque (*) sont obligatoires.

*Vous devez nous aviser si un contrat d'emploi vous est offert durant la période de cette demande car cela pourrait affecter votre admissibilité aux prestations.

J'ai lu la déclaration ci-dessus

L'exigence d'aviser Service Canada si vous obtenez un contrat au cours de votre période de prestations sert à établir votre admissibilité lors des périodes de congés (période des Fêtes et semaine de relâche).

Nous vous recommandons cependant de n'informer Service Canada que de la date de début de votre contrat, et non de la date de la séance d'affectation, à moins qu'on ne vous le demande directement.

Renseignements sur le relevé d'emploi - Dernier employeur

Les réponses aux questions et aux champs accompagnés d'un astérisque (*) sont obligatoires.

Employeur :

Nom CSQ

Numéro de téléphone

Premier jour travaillé 25/08/2021

Dernier jour travaillé 23/06/2022

*Nous avons besoin d'un relevé d'emploi (RE) couvrant cette période de travail pour traiter votre demande. Si votre employeur vous a remis un relevé d'emploi avec un numéro de série commençant par « S », « W » ou « Y », Service Canada l'a déjà reçu.

Sélectionnez l'une des options suivantes : 

- J'ai en ma possession le relevé d'emploi papier et le soumettrai ou l'ai déjà soumis à Service Canada, ou mon employeur l'a transmis par voie électronique.
- Le relevé d'emploi a été ou sera demandé à mon employeur et sera soumis prochainement.
- Le relevé d'emploi n'a pas été produit par mon employeur puisque celui-ci est soit en faillite, soit retiré des affaires, ou déménagé.
- Le relevé d'emploi ne sera pas émis, car mon emploi n'est pas assurable (exemples : je suis un travailleur autonome, je contrôle plus de 40 % des actions avec droit de vote de la compagnie pour laquelle je travaille, etc.).

[Page précédente](#)

[Page suivante](#)

Nous vous invitons à toujours cocher cette case, même si vous ne savez pas exactement à quel moment votre employeur a transmis ou transmettra votre relevé d'emploi. Sauf très rares exceptions, il sera transmis à Service Canada dans les jours suivant la fin de votre contrat.

