

Employé de compétence fédérale, assurance-emploi, faillite : quels délais?

Délais de plainte en droit du travail : le guide complet au Québec, ou presque... Partie 5 de 5

Auteur : Martin Pelletier, avocat en droit du travail

Publié le 17 octobre 2026

Vous travaillez pour une banque, une entreprise de télécommunications, de transport interprovincial ou pour le gouvernement fédéral? Votre employeur a fait faillite? Voici vos délais pour agir.

Avant de compter vos jours, lisez notre article principal : [Congédiement, harcèlement, salaire impayé, accident du travail : quel délai pour quel recours ?](#)

Cet article fait partie d'une série de 5 articles :

1. L'essentiel : comprendre et calculer vos délais
2. Employé non syndiqué ou municipal au Québec
3. Employé syndiqué
4. Accident du travail et santé et sécurité du travail
5. **Compétence fédérale, assurance-emploi et faillite** (vous êtes ici)

Vous travaillez pour une entreprise de compétence fédérale

Ces recours relèvent du *Code canadien du travail*.

Tableau : Entreprises fédérales

Votre situation	Délai	À qui vous adresser
Congédiement injuste (12 mois de service continu ou plus, non syndiqué, sauf les directeurs ; ne vise pas la mise à pied pour manque de travail ou suppression de poste)	90 jours calendrier	Programme du travail (Emploi et Développement social Canada), à compter de la date du congédiement
Salaire ou autres sommes non payées	6 mois	Programme du travail, à compter de la date où la somme était due
Votre plainte pour sommes non payées est jugée non fondée	15 jours calendrier	Demande de révision au Programme du travail, puis appel au CCRI dans les 15 jours, sur une question de droit ou de compétence seulement

Votre situation	Délai	À qui vous adresser
Représailles parce que vous avez exercé un droit (normes du travail ou santé et sécurité)	90 jours calendrier	Conseil canadien des relations industrielles (CCRI), à compter du moment où vous avez eu connaissance de la mesure
Votre employeur vous traite comme un travailleur autonome ou un sous-traitant alors que vous êtes un employé	6 mois	Plainte au Programme du travail
Harcèlement ou violence au travail	Aucun délai fixe si vous êtes toujours à l'emploi. 3 mois après la fin de votre emploi si vous avez quitté	Avis à votre employeur ou à la personne désignée dans sa politique
Votre employeur ne respecte pas le processus prévu en matière de harcèlement et de violence (enquête, mesures, etc.)	Aucun délai fixe dans la loi : agissez rapidement	Plainte à votre supérieur, puis au Programme du travail si elle n'est pas réglée
Élection fédérale (tout employé ayant le droit de vote, même chez un employeur québécois) : votre employeur ne vous a pas laissé 3 heures consécutives pour aller voter ou a coupé votre salaire	Agissez rapidement	Plainte au Commissaire aux élections fédérales (infraction à la <i>Loi électorale du Canada</i>)
Syndiqué d'une entreprise fédérale : votre syndicat manque à son devoir de juste représentation	90 jours calendrier	Conseil canadien des relations industrielles (CCRI), à compter du moment où vous avez eu connaissance du manquement
Discrimination	1 an, sauf rares exceptions	Commission canadienne des droits de la personne, à compter du dernier événement

Bon à savoir : si le harcèlement est lié à un motif de discrimination (sexe, origine, handicap, etc.), vous pouvez aussi porter plainte à la Commission canadienne des droits de la personne, dans un délai d'un an, sauf rares exceptions.

Attention : n'attendez pas la fin de votre grief ou d'une autre procédure pour porter plainte à la Commission canadienne des droits de la personne. En pratique, la Commission exige généralement que vous épuisiez d'abord votre grief ou vos recours internes (a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*), mais le délai d'un an continue de courir pendant ce temps : selon la Commission, l'attente d'une autre procédure n'est pas une raison valable pour déposer une plainte en retard. Déposez donc votre plainte dans l'année pour protéger vos droits. Le délai d'un an se calcule à partir du dernier fait. Exceptionnellement, la Commission peut accepter une plainte plus tardive si vous avez découvert la discrimination plus tard ou si des circonstances indépendantes de votre volonté vous ont empêché d'agir.

Équité salariale au fédéral

Si votre employeur fédéral compte 10 employés ou plus, il doit établir un plan d'équité salariale. Si votre employeur a établi le plan seul, sans comité, vous avez 60 jours après son affichage pour déposer un avis

d'objection, et 60 jours après avoir pris connaissance d'une contravention à la loi pour porter plainte au Commissaire à l'équité salariale.

Vous êtes fonctionnaire fédéral?

Les employés de la fonction publique fédérale relèvent d'un régime distinct, avec des délais souvent très courts. Comme votre employeur est le gouvernement du Canada, vous pouvez aussi invoquer la *Charte canadienne des droits et libertés* (par exemple la liberté d'expression ou le droit à l'égalité) dans votre grief. La Charte ne prévoit pas de délai propre : c'est le délai de votre grief qui s'applique.

- **Grief (mesure disciplinaire, licenciement, convention collective)** : délai prévu par votre convention collective. Le règlement fédéral prévoit 35 jours à compter du jour où vous avez été avisé de la mesure ou en avez eu connaissance, le premier en date étant à retenir, puis 15 jours pour passer au palier suivant après chaque décision. Le grief est porté jusqu'au dernier palier, puis renvoyé à l'arbitrage dans les 40 jours de la décision finale devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral. Votre agent négociateur doit accepter de vous représenter pour un grief portant sur la convention collective.
- **Plainte contre votre syndicat ou votre employeur (pratique déloyale, manquement au devoir de représentation)** : 90 jours à compter du moment où vous avez eu connaissance des faits, devant la même Commission.
- **Nomination ou dotation (abus de pouvoir dans un processus de nomination interne)** : plainte reçue par la même Commission dans les 15 jours suivant la réception de l'avis de nomination, de proposition de nomination, de révocation ou de mise en disponibilité, ou suivant la date de l'avis public (et). C'est un des délais les plus courts : agissez immédiatement.
- **Représailles après une divulgation d'acte répréhensible (dénonciateur)** : plainte au commissaire à l'intégrité du secteur public dans les 60 jours de la connaissance des représailles, sauf si le commissaire accepte un délai plus long. Attention : déposer cette plainte vous empêche d'exercer un autre recours, comme un grief, pour les mêmes représailles. Le Tribunal peut notamment ordonner la réintégration, le salaire perdu et jusqu'à 10 000 \$ pour les souffrances subies.

Assurance-emploi après une perte d'emploi

Après un congédiement, une démission ou une mise à pied, votre demande de prestations d'assurance-emploi peut être refusée, par exemple si Service Canada conclut que vous avez quitté volontairement votre emploi ou que vous avez été congédié pour inconduite. Les délais pour contester sont courts :

- **Demande de révision** : 30 jours calendrier à compter de la date où la décision de Service Canada vous a été communiquée.
- **Appel de la décision rendue en révision** : 30 jours à compter de la communication de la décision de révision, devant le Conseil d'appel en assurance-emploi. Le Conseil peut accorder un délai supplémentaire, mais jamais plus d'un an après la date où la décision vous a été communiquée. La décision du Conseil peut ensuite être portée en appel à la division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale dans les 30 jours.

Un retard peut parfois être accepté si vous donnez une explication raisonnable, mais il ne faut pas compter sur cette possibilité. La décision de l'assurance-emploi est distincte de vos recours contre l'employeur : contester l'une ne suspend pas les délais de l'autre.

Faillite ou mise sous séquestre de votre employeur

Si votre employeur fait faillite ou est mis sous séquestre et vous doit du salaire, des vacances, une indemnité de préavis ou une indemnité de départ, deux démarches peuvent vous permettre de récupérer une partie de ces sommes : le Programme de protection des salariés du gouvernement fédéral, qui s'applique partout au Canada, y compris aux employés d'entreprises québécoises, et votre réclamation auprès du syndic ou du séquestre.

Tableau : Faillite ou mise sous séquestre de l'employeur

Votre situation	Délai	À qui vous adresser
Demande au Programme de protection des salariés (salaire, vacances, indemnités de préavis et de départ impayés, jusqu'à 9 275 \$ en 2026)	56 jours calendrier	Service Canada, à compter de la plus tardive de ces dates : la faillite ou la mise sous séquestre, la fin de votre emploi ou, dans certains cas, la décision du tribunal qui reconnaît la situation de l'employeur. N'attendez pas la confirmation du syndic
Votre demande au Programme est refusée ou le montant est contesté	30 jours calendrier	Demande de révision écrite, à compter de la date où vous êtes informé de la décision
Demande tardive au Programme	Exceptionnel	Acceptée seulement si des circonstances indépendantes de votre volonté vous ont empêché d'agir à temps
Preuve de réclamation auprès du syndic (faillite)	Aucun délai fixe, mais 30 jours calendrier si le syndic vous envoie un avis	Syndic. Passé le délai de l'avis, le partage des sommes peut se faire sans vous ; le tribunal peut prolonger ce délai si le retard est justifié
Salaires des 6 derniers mois avant la faillite ou la mise sous séquestre	Réclamez dès que possible	Syndic ou séquestre : ces sommes sont garanties jusqu'à 2 000 \$ sur certains actifs de l'employeur, en priorité sur la plupart des autres créanciers

Consultez-nous si vous avez besoin d'aide pour vos démarches : les deux démarches se font en parallèle et leurs délais courent en même temps.

Nos conseils pour ne pas perdre vos droits

- Les délais se comptent généralement en jours de calendrier, fins de semaine et jours fériés compris, et un délai qui finit un samedi n'est pas toujours reporté : visez le vendredi.
- Notez la date exacte de chaque événement : congédiement, dernier geste de harcèlement, réception d'une décision.
- Ne pas attendre la fin d'une négociation avec l'employeur : déposez votre plainte, elle n'empêche pas une entente.
- En cas de doute sur le délai, retenez le plus court.

Conclusion

Les délais en droit du travail sont courts et varient selon votre employeur, votre statut et le type de problème. Une erreur de quelques jours peut vous faire perdre un recours. Nous vous rappelons qu'il ne s'agit pas d'un avis juridique et que chaque dossier doit faire l'objet d'une évaluation.

Avis important : cet article est fourni à titre d'information générale seulement et ne constitue pas un avis juridique. Les lois changent et chaque situation est différente : il est important de consulter un avocat avant de prendre une décision ou de laisser passer un délai. Les outils en ligne et l'intelligence artificielle peuvent aussi se tromper ; ne vous fiez pas uniquement à une réponse obtenue sur Internet ou auprès d'un robot conversationnel.

Nous vous invitons fortement à nous contacter sans délai, afin de respecter les délais applicables et ainsi éviter un rejet de vos réclamations.