

Le point sur la rémunération et les prestations d'assurance emploi en réponse à la pandémie de COVID-19

Mise à jour : 27 mai 2020

CONTEXTE

Au cours des dernières semaines, plusieurs organisations ont travaillé à la mise en œuvre de plans d'urgence et de continuité des activités en réponse à la pandémie de COVID-19 au Canada. Cela a donné lieu à une incertitude croissante à l'égard de la planification de la main-d'œuvre et des budgets salariaux pour de nombreux employeurs. Les gouvernements et les organisations de partout au Canada mettent en place des mesures et des approches pour s'adapter à ces défis qui évoluent rapidement.

Dans la présente mise à jour, **Normandin Beaudry** a résumé les derniers développements, **au 27 mai 2020**, touchant les programmes d'emploi aux paliers provinciaux et fédéraux, ainsi que ses observations selon une perspective organisationnelle.

DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS (PALIERS FÉDÉRAUX ET PROVINCIAUX)

Le gouvernement du Canada a annoncé la mise en place de plusieurs mesures pour appuyer les employeurs et les employés touchés. Nous ferons des mises à jour régulières pour vous informer de l'évolution de la situation.

Voici un sommaire des mesures en place au 27 mai 2020 :

- Interaction entre le *programme de prestations supplémentaires de chômage (PSC)* et la *prestation canadienne d'urgence (PCU)* ([en savoir plus](#), publié le 8 mai 2020) :
 - Les actuelles dispositions du régime d'assurance-emploi concernant les employeurs qui versent des paiements supplémentaires à leurs employés dans le cadre des PSC ne s'appliquent pas aux employés qui reçoivent la PCU, compte tenu de sa conception simplifiée. Les gens admissibles à la PCU reçoivent

2 000 \$ sur une période de 4 semaines et peuvent en même temps gagner jusqu'à concurrence de 1 000 \$ de revenu d'emploi ou de travail autonome pour chaque période de prestations, du 15 mars au 3 octobre 2020. Ceux qui recevraient des paiements de leur employeur et dont le revenu dépasserait 1 000 \$ seraient tenus de rembourser la PCU.

- Les employeurs qui le souhaitent peuvent toujours soumettre un plan de PSC à Service Canada. En enregistrant un régime, les employeurs peuvent effectuer des paiements aux employés qui reçoivent actuellement des prestations régulières ou de maladie d'AE et seront également préparés si les employés ont besoin de prestations d'AE à une date ultérieure.
- *Subvention salariale d'urgence du Canada* ([en savoir plus](#)) :
 - Le montant de la subvention d'un employé donné pour la période comprise entre le 15 mars et le 29 août 2020 est la plus élevée des sommes suivantes :
 - 75 % de la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$; et
 - la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$, ou 75 % de la rémunération hebdomadaire que l'employé touchait avant la crise, selon le moins élevé de ces montants.

Voici un sommaire des mesures en place au 16 avril 2020 :

- *Prestation canadienne d'urgence (PCU)* ([en savoir plus](#), mesure annoncée le 25 mars 2020) :
 - Modification du critère d'admissibilité sur les revenus durant la période visée par la demande : le demandeur ne pas s'attendre à recevoir plus de 1 000 \$ (avant impôts) en revenus d'emploi ou en revenus d'un travail indépendant pour se qualifier pour la période.

Voici un sommaire des mesures en place au 13 avril 2020 :

- *Subvention salariale d'urgence du Canada* ([en savoir plus](#)) :
 - Le montant de la subvention d'un employé donné pour la période comprise entre le 15 mars et le 6 juin 2020 est la plus élevée des sommes suivantes :
 - 75 % de la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$; et
 - la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$, ou 75 % de la rémunération hebdomadaire que l'employé touchait avant la crise, selon le moins élevé de ces montants.
 - Les employeurs peuvent être admissibles à une subvention pouvant atteindre 100 % de 75 % des salaires ou des traitements que les employés actuels touchaient avant la crise.

- Pour se qualifier au programme, la réduction des revenus doit être de 15 % pour la période 1 (15 mars au 11 avril) et de 30 % pour la période 2 (12 avril au 9 mai) et la période 3 (10 mai au 6 juin).
 - Lorsqu'un employeur se qualifie pour une période, il est automatiquement qualifié pour la période suivante.
- Les employeurs ont le choix de comparer leurs revenus selon l'une des deux méthodes désignées pour toute la durée du programme :
 - Changement des revenus mensuels, d'une année sur l'autre, pour le mois civil au cours duquel la période a commencé. (Approche générale)
 - Comparaison des revenus mensuels par rapport à une moyenne des revenus mensuels gagnés en janvier et en février 2020.
- L'admissibilité pour la rémunération d'un employé est accordée aux employés autres que ceux qui n'ont pas touché de rémunération pendant au moins 14 jours consécutifs au cours de la période d'admissibilité.

Note : Dans le cas des employeurs et des employés qui participent à un programme Travail partagé, les prestations d'assurance-emploi touchées par les employés dans le cadre du programme Travail partagé réduisent le montant de la prestation à laquelle leur employeur a droit dans le cadre de la SSUC.

Au palier provincial, le gouvernement du Québec a récemment mis fin au *Programme d'aide temporaire aux travailleurs (PATT)* ([en savoir plus](#))

- Le gouvernement du Québec a déclaré que la Prestation canadienne d'urgence (PCU) du gouvernement du Canada couvre les mêmes besoins que le PATT — offrir une aide financière pour répondre aux besoins des travailleurs qui, parce qu'ils étaient en isolement pour contrôler la propagation du virus COVID-19, ne pouvaient pas gagner tous leurs revenus de travail et n'étaient pas admissibles à un autre programme d'aide financière.
- En conséquence, le programme PATT a pris fin à 16 h, le 10 avril 2020.
 - Les personnes qui s'étaient inscrites, mais n'avaient pas fait de demande avant le 10 avril 2020, à 16 h, auront jusqu'au 20 avril 2020, à 16 h 30, pour remplir la demande.
 - Les personnes qui se sont inscrites avant le 10 avril 2020, à 16 h, verront leur demande traitée normalement.

Voici un sommaire des mesures en place au 8 avril 2020 (mise à jour de la mesure le 13 avril) :

- *Subvention salariale d'urgence du Canada* ([en savoir plus](#)) :
 - Cette subvention salariale vise à prévenir d'autres pertes d'emplois, à encourager les employeurs à réembaucher les travailleurs qu'ils ont dû mettre à pied à cause

de la COVID-19 et à aider les entreprises à mieux se positionner pour reprendre plus facilement leurs activités régulières après la crise.

- Le nouveau programme offrira aux entreprises une subvention salariale de 75 % à toutes les organisations qui auront connu une diminution de 30 % de leurs revenus bruts par rapport à la même période l'année dernière. (Mesure modifiée lors du dépôt du projet de loi C-14)
- L'aide sera versée rétroactivement au 15 mars pour un maximum de trois mois et les employeurs devront se qualifier chaque mois.
- Le montant maximal par employé est fixé à 847 \$ par semaine, soit l'équivalent d'un salaire annuel de 58 700 \$.
- L'argent sera versé par l'Agence du revenu du Canada via un portail dédié qui sera mis en ligne dans un horizon de 3 à 6 semaines.

Note : le 18 mars 2020, le premier ministre a annoncé une subvention salariale temporaire de 10 % (voir « *Subvention salariale temporaire pour les employeurs* »). En ce qui concerne les employeurs admissibles à la Subvention salariale d'urgence du Canada et à la Subvention salariale de 10 % pour une période donnée, toute prestation de subvention salariale équivalant à 10 % des salaires au cours d'une période particulière réduirait généralement le montant pouvant être demandé au titre de la Subvention salariale d'urgence du Canada au cours de cette même période.

Voici un sommaire des mesures en place au 25 mars 2020 :

- *Prestation canadienne d'urgence (PCU)* ([en savoir plus](#), mesure annoncée le 25 mars 2020) :
 - Remplace l'Allocation de soins d'urgence et l'Allocation de soutien d'urgence.
 - Les travailleurs canadiens de plus de 15 ans qui ont gagné plus de 5 000 \$ au cours des 12 derniers mois, mais qui ont cessé de travailler en raison de la COVID-19, sans égard à leur admissibilité à l'AE.
 - Les travailleurs qui ont toujours un emploi, mais qui ne reçoivent aucun revenu en raison d'interruptions du travail causées par la COVID-19 seraient également admissibles à la PCU.
 - Paiement de 2 000 \$ par mois pour les quatre prochains mois, rétroactif au 15 mars 2020.
 - Si les travailleurs ont déjà présenté une demande à l'AE, ils n'ont pas à présenter une demande de PCU puisque leur demande initiale à l'AE sera automatiquement transférée au nouveau programme.

Voici un sommaire des mesures annoncées au 19 mars 2020 :

- *Prestations de maladie de l'assurance-emploi (AE) :*
 - Suppression du délai de carence d'une semaine ([en savoir plus](#)) pour les employés admissibles qui sont incapables de travailler en raison d'une maladie ou d'une mise en quarantaine.
- *Programme de travail partagé (TP) :*
 - Mise en place de mesures spéciales temporaires ([en savoir plus](#)) pour les employés admissibles qui acceptent de réduire leurs heures de travail normales et conservent leur emploi pendant que leur employeur met en œuvre un plan de redressement à la suite du ralentissement des activités.
- *Programme de prestations supplémentaires de chômage (PSC) ([en savoir plus](#)) :*
 - Permet d'ajouter un supplément aux prestations d'AE pendant les périodes de chômage attribuables à un arrêt temporaire de travail, à une maladie ou à une mise en quarantaine, etc.
- *Allocation de soins d'urgence ([en savoir plus](#), mesure annoncée le 18 mars 2020, remplacée par la PCU le 25 mars 2020) :*
 - Prévoit jusqu'à 900 \$ aux deux semaines, pour une période maximale de 15 semaines pour les travailleurs (y compris les travailleurs autonomes) qui ne sont pas en mesure de travailler pour les raisons suivantes :
 - Maladie ou mise en quarantaine (et ne sont pas couverts par l'AE)
 - Responsabilités de proche aidant (et ne sont pas couverts par l'AE)
 - Responsabilités parentales d'enfants ayant besoin de soins ou de supervision à cause de la fermeture de leur école (qu'ils aient droit ou non à l'AE)
- *Allocation de soutien d'urgence ([en savoir plus](#), mesure annoncée le 18 mars 2020, remplacée par la PCU le 25 mars 2020) :*
 - Fournit jusqu'à cinq milliards de dollars de soutien aux travailleurs qui ne sont pas admissibles à l'AE et qui sont frappés par le chômage (y compris les travailleurs autonomes).
- *Subvention salariale temporaire pour les employeurs ([en savoir plus](#), mesure annoncée le 18 mars 2020) :*
 - Accorde aux employeurs admissibles une subvention salariale temporaire pour une période de trois mois.
 - La subvention équivaut à 10 % de la rémunération que vous versez du 18 mars 2020 au 19 juin 2020, jusqu'à 1 375 \$ pour chaque employé admissible et un montant maximum total de 25 000 \$ par employeur.

Au palier provincial, le gouvernement du Québec a récemment présenté :

- *Programme d'aide temporaire aux travailleurs (PATT) ([en savoir plus](#))*
 - Procure un montant forfaitaire de 573 \$ par semaine, pour une période de 14 jours, aux employés admissibles qui sont incapables de travailler en raison d'un isolement.

- Avant de faire une demande d'aide financière, vous devez vous assurer que vous n'êtes pas admissible à une indemnité de votre employeur ni à une assurance privée, et que vous n'êtes pas couvert par les programmes gouvernementaux (p. ex., AE, PCU).

OBSERVATIONS ET CONSÉQUENCES POUR LES ORGANISATIONS

Vous trouverez ci-dessous un tableau qui résume notre compréhension des derniers développements et notre recherche sur les pratiques adoptées sur le marché :

Scénario	Situation	Programmes gouvernementaux	Autres pratiques à prendre en considération
L'employé est temporairement incapable de travailler en raison de...	<ul style="list-style-type: none"> ■ Maladie et/ou mise en quarantaine ■ Responsabilités de proche aidant 	<ul style="list-style-type: none"> ■ PCU (pour 16 sem.; auparavant Allocation de soins d'urgence) ■ AE (prestations de maladie) ■ RPSC – pour les employeurs enregistrés ■ AE (prestations pour aidants naturels) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Examiner la possibilité d'épuiser tous les programmes de congés rémunérés ■ En cas de maladie, une demande d'invalidité de courte durée pourrait être présentée pendant cette période
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fermetures ou arrêts temporaires de travail, y compris les employés qui ne peuvent faire de télétravail parce que les tâches de leur emploi nécessitent leur présence physique (pour les « arrêts temporaires », voir l'article ici, en anglais seulement) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ PCU (pour 16 sem. ; auparavant Allocation de soutien d'urgence) ■ AE (général) ■ RPSC – pour les employeurs enregistrés 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Considérer un maintien du salaire plutôt qu'une mise à pied ■ Si des mises à pied sont nécessaires, considérer la possibilité d'épuiser les programmes de congés rémunérés avant de rendre la mise à pied effective ou de verser un montant forfaitaire spécial.
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Parents d'enfants ayant besoin de soins ou de supervision 	<ul style="list-style-type: none"> ■ PCU (pour 16 sem. ; auparavant Allocation de soins d'urgence) ■ AE (général) ■ RPSC – pour les employeurs enregistrés 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Examiner la possibilité d'épuiser tous les programmes de congés rémunérés ■ Considérer les horaires de travail flexibles ou réduits pour aider les employés à reprendre le travail rapidement
L'employé est capable de travailler...	<ul style="list-style-type: none"> ■ En télétravail, selon son horaire régulier de travail ■ Sur les lieux de travail seulement 		<ul style="list-style-type: none"> ■ Maintenir le versement des salaires pour les employés et évaluer l'impact financier potentiel sur les budgets salariaux (p. ex., révisions salariales annuelles et cycle de paiement des primes) ■ Envisagez d'offrir des primes/indemnités temporaires aux employés qui se rendent sur les lieux de travail
	<ul style="list-style-type: none"> ■ En télétravail, selon son horaire de travail réduit 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Si les heures de travail sont réduites, déterminer l'admissibilité au Programme de travail partagé 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Maintenir le versement des salaires pour les employés et évaluer l'impact financier potentiel sur les budgets salariaux (p. ex., révisions salariales annuelles et cycle de paiement des primes) ■ Examiner la possibilité d'épuiser tous les programmes de congés rémunérés