



## COVID-19 INFORMATIONS IMPORTANTES AUX EMPLOYEURS

Dans le contexte actuel de la pandémie du COVID-19, plusieurs organisations doivent conjuguer avec la situation économique de leur milieu et doivent envisager une gestion différente de leurs ressources humaines.

Vous trouverez dans la présente communication des informations sur les procédures de mises à pied, les assurances collectives et les programmes mis en place par les gouvernements. Les informations ne traitent pas de travailleurs autonomes, mais de salariés.

Notre service des ressources humaines, assurance collective et rémunération est à votre service pour répondre à vos questions.

Vous êtes invités à communiquer avec nous par courriel au [ist-denis@loisirsport.qc.ca](mailto:ist-denis@loisirsport.qc.ca)

### ACTIONS GOUVERNEMENTALES RÉCENTES

- Mise en place de programme d'aide aux entreprises, **notamment les OSBL que nous résumons dans la présente communication.**
- Il est demandé aux employeurs de faire preuve de souplesse quant aux horaires de travail. Les employeurs sont également invités à proposer le télétravail lorsque possible.
- Fermeture de tous les établissements d'éducation jusqu'au 27 mars 2020. La date de fermeture a été repoussée au 1<sup>er</sup> mai 2020 tel qu'annoncé le 22 mars 2020.
- Fermeture de plusieurs commerces et lieux publics.
- L'interdiction de tous les rassemblements intérieurs de plus de 250 personnes. Il est également fortement recommandé d'annuler les rassemblements qui ne sont pas nécessaires, même s'ils regroupent seulement 50 personnes, afin de limiter les risques de propagation de coronavirus.

#### **Interdiction de tout rassemblement intérieur et extérieur (22 mars 2020)**

Les entreprises qui emploient plus de 250 personnes ne sont pas visées par l'interdiction des rassemblements intérieurs et peuvent poursuivre leurs activités.

Informations complètes [www.quebec.ca/coronavirus](http://www.quebec.ca/coronavirus)

### MISE A PIED

**Dans la foulée des événements provoqués par la pandémie et les actions gouvernementales des derniers jours, il est possible que vous songiez à procéder à des mises à pied.**

- Aucun préavis écrit est nécessaire pour toute mise à pied de 6 mois et moins. Le lien d'emploi est maintenu dans l'attente du retour au travail. Aucune banque de maladie, vacances ou autres ne doivent être versée au moment de la mise à pied.

- Les prestations d'assurance emploi régulières offertes aux employés prévoient un remplacement de revenus de 55% de la rémunération brute jusqu'à un maximum de 573 \$ par semaine pour 45 semaines. Les montants sont confirmés une fois la demande acceptée. Un délai de carence de 7 jours calendrier est prévu, celui-ci n'est pas supprimé dans les cas de mise à pied.
- Toutes les demandes à l'assurance emploi doivent être présentées en ligne au <https://srv270.hrdc-drhc.gc.ca/AW/introduction?GoCTemplateCulture=fr-CA>. Il est recommandé de ne pas se présenter en personne dans les bureaux de Service Canada.

### Relevés d'emploi

- Il est important de ne pas utiliser le code K afin d'éviter l'ajout de commentaires et le ralentissement du processus de traitement. Ceux-ci doivent être ajoutés seulement en cas d'absolue nécessité. Une mention dans la case Commentaires fait en sorte que la demande doit être traitée manuellement par un agent et ralentie le traitement.
- Le code A - Manque de travail doit être inscrit sur le relevé d'emploi pour tout employé qui ne travaille pas suite à une pénurie de travail ou une fermeture en raison de la COVID-19. **L'assurance salaire courte durée ne prévoit aucune prestation en cas de mise à pied.**
- Le code D – Maladie ou Blessure doit être utilisé si un employé est malade ou en quarantaine dû à la COVID-19. L'employé doit présenter sa demande en ligne selon la procédure habituelle, il doit par la suite communiquer avec la ligne 1-833-381-2725 (sans frais) afin de faire supprimer le délai d'attente d'une semaine.

**Si vos employés bénéficient d'une assurance invalidité courte durée, il est important de vérifier la procédure à suivre en cas de maladie suite à la COVID-19 auprès de votre assureur avant de faire une demande à l'assurance emploi.**

- Le code E – Départ volontaire ou Code N – Congé doivent être utilisés pour un employé qui ne travaille pas pour d'autres raisons liées à la COVID-19.

### Assurance collective-La Capitale RLSQ

- Au contrat d'assurance collective conclu par le Regroupement Loisir et Sport du Québec au bénéfice des employés de ses membres, il est prévu que toutes les garanties sont maintenues 12 mois maximum pendant une mise à pied. L'employeur doit prendre entente avec les employés afin de récupérer les montants dus pendant la période d'absence.
- Il est possible pour l'employé de ne conserver que la garantie des soins médicaux **cependant il est fortement recommandé de ne pas choisir cette option étant donné le risque encouru avec la situation actuelle de pandémie**. Si les garanties sont annulées, aucune prestation ne pourra être payée en cas de décès et aucune prestation d'assurance invalidité si l'employé est malade à la date prévue de retour au travail. L'employé s'expose à une perte de revenu jusqu'à 65 ans selon la gravité de l'invalidité. Si l'employé désire tout de même annuler ses garanties à l'exception de la garantie des soins médicaux, le formulaire suivant doit être rempli et retourné à nos bureaux avant le début de la mise à pied <http://static.lacapitale.com/pdf/fr/collectif/GE006.pdf>.
- Si un employé a reçu un diagnostic de COVID-19 (test COVID-19 positif) et qu'il est incapable de remplir les principales fonctions de son emploi, et ce, même en télétravail. Dans ce cas, La Capitale annule le délai de carence (7 jours calendrier) prévu à notre contrat.
- Si un employé a des symptômes, qu'il n'a pas eu de test de la COVID-19 et qu'il est incapable de remplir les principales fonctions de son emploi, et ce, même en télétravail. Dans ce cas, La Capitale applique le délai de carence prévu à notre contrat.
- Une procédure simplifiée s'appliquera pendant la situation en cours en raison de l'achalandage accru dans les cliniques et les hôpitaux. La Capitale continuera d'exiger la [déclaration de](#)

[l'employeur et de l'employé](#) habituelle. Toutefois, en guise d'information médicale, l'employé pourra remplir ce [formulaire de confirmation de maladie](#) et le retourner avec sa demande par courriel à l'adresse [prest.inv@lacapitale.com](mailto:prest.inv@lacapitale.com).

- Dans tous les cas de mise en quarantaine de façon préventive, les employés ne sont pas admissibles à des prestations d'assurance invalidité de courte durée. Si le télétravail n'est pas possible, les employés devront présenter une demande à l'assurance emploi selon les paramètres précédents.

### Programme de Travail partagé

- Les informations ci-dessous sont utiles à tout organisme n'ayant de demande active de Travail partagé avec Service Canada.
- Le Travail partagé est un programme d'adaptation destiné à aider les employeurs et les employés à éviter les mises à pied à la suite d'une diminution temporaire du niveau d'activité normale de l'entreprise qui est indépendante de la volonté de l'employeur.
- Les employés qui participent à un accord de Travail partagé doivent accepter de réduire leurs heures de travail et partager le travail disponible sur une période de temps définie. Le Travail partagé vise à éviter les mises à pied et à faire en sorte que les employés participants reviennent à des heures de travail normales au plus tard à la fin de l'accord.
- Les employés reçoivent la rémunération pour les heures travaillées et leurs prestations d'assurance emploi sans que la rémunération de travail soit prise en compte. Il n'y a aucune semaine d'attente.
- Avant tout l'employeur et les employés (et le syndicat, s'il y a lieu) doivent accepter de conclure un accord de Travail partagé et présenter une demande ensemble. La demande de Travail partagé doit être présentée **au moins 30 jours** avant la date de début demandée.
- Pour être admissibles à un accord de Travail partagé, les employeurs doivent :
  - Être une société ouverte, une entreprise privée ou un organisme sans but lucratif. Pour qu'un employeur d'un organisme sans but lucratif soit admissible, la pénurie de travail doit être directement liée à une diminution du niveau normal d'activités de l'entreprise. Une diminution des revenus (p. ex. subventions, dons, abonnements, etc.) ne peut, comme seul critère, permettre l'admissibilité au programme de Travail partagé. On entend par « activités de l'entreprise » la vente de biens ou de services dans le but de réaliser des profits.
  - Exploiter l'entreprise à l'année au Canada depuis au moins deux ans ;
  - Démontrer une diminution récente des activités de l'entreprise d'environ 10 % ;
  - Démontrer que la pénurie de travail est temporaire et hors de leur contrôle, et qu'il ne s'agit pas d'un ralentissement cyclique ou récurrent ;
  - Présenter et mettre en œuvre un plan de redressement qui permettra à l'unité ou aux unités de Travail partagé de revenir aux heures normales de travail au plus tard à la fin de l'accord de Travail partagé. On doit pouvoir s'attendre raisonnablement à ce que la relance (c.-à-d. un retour aux heures de travail normales pour tous les employés participants) ait lieu au plus tard à la fin de l'accord.
- Pour être admissible au programme de Travail partagé, les activités de l'entreprise doivent avoir diminué d'environ 10 % (ou plus) récemment. Autrement dit, les employeurs doivent démontrer que les niveaux de ventes ont diminué d'environ 10 % au cours des six derniers mois.
- L'accord de Travail partagé doit prévoir une réduction des heures de travail entre 10% et 60% pour la durée établie. La durée minimale est de 6 semaines et la durée maximale a été prolongée de 38 à 76 semaines par le gouvernement fédéral.

- Il faut 30 jours minimum pour finaliser une demande. Si vous ne pouvez pas attendre 30 jours, ce programme n'est donc pas votre meilleur recours.
- Vous pouvez communiquer avec le numéro sans frais le 1-800-367-5693 pour toute question au sujet de ce programme.

### Guide sur le travail partagé

[https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/migration/documents/assets/portfolio/docs/fr/travail\\_partage/Travail\\_partage\\_guide\\_demandeur.pdf](https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/migration/documents/assets/portfolio/docs/fr/travail_partage/Travail_partage_guide_demandeur.pdf)

### Programme de prestations supplémentaires de chômage (PSC)

- Ce programme vise à permettre à l'employeur le versement d'un supplément aux employés affectés par une mise à pied sans nuire aux prestations d'assurance emploi pour ainsi augmenter leur rémunération hebdomadaire.
- Le régime doit recevoir l'approbation de Service Canada-Programme de PSC **avant la date de son entrée en vigueur**. Le régime doit être valide pendant au moins une année, maximum cinq ans.
- Le supplément versé par l'employeur doit être défini entre 20% et 40% de la rémunération de base hebdomadaire. Un employé pourrait ainsi recevoir jusqu'à 95% de sa rémunération en combinant les prestations d'assurance emploi de 55% et les PSC de 40%.
- L'employeur doit garder une comptabilité distincte des PSC versées aux employés.
- Un formulaire d'enregistrement doit être rempli et transmis à Service Canada accompagné du détail de votre régime PSC. Un modèle est proposé en ligne au <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/prestations-supplementaires-chomage/modele.html>
- À la question numéro 7 du formulaire d'enregistrement, vous devez répondre Non.
- Vous pouvez communiquer avec le numéro sans frais le 1-800-561-7923 pour toute question au sujet de ce programme.

### Formulaire

<https://catalogue.servicecanada.gc.ca/content/EForms/fr/CallForm.html?Lang=fr&PDF=SCNAS5036.pdf>

### Informations complètes

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/prestations-supplementaires-chomage.html>

## DECLARATION DES SALAIRES CNESST

- Le délai pour transmettre la déclaration des salaires 2019 est repoussé au 1<sup>er</sup> juin 2020.

## SUBVENTION PETITES ENTREPRISES

### 10% de la rémunération pendant 90 jours

- Une subvention du gouvernement fédérale a été annoncée pour les petites entreprises, organisme sans but lucratif et organisme de bienfaisance. Cette subvention sera de 10% de la rémunération versée jusqu'à un maximum de 1375 \$ par employé et de 25 000 \$ par compagnie durant les 90 prochains jours.
- Vous pourrez conserver une partie des retenus d'impôts à la source réaliser sur les salaires de vos employés au lieu de verser la totalité à l'ARC.
- Les détails sur la façon de s'inscrire à cette subvention n'ont pas encore été communiqués.
- Pour les membres dont nous préparons la paie :** Nous sommes en attente des directives de Service de paie Desjardins quant à la mécanique qui sera mise en place pour permettre à l'employeur de récupérer les montants autorisés. **Nous vous invitons à nous communiquer rapidement votre numéro de DAS fédéral par courriel si ce n'est pas déjà fait pour les organismes utilisant le numéro de DAS du Regroupement.**

## PHARMACIE EN LIGNE

### Médicaments livrés à votre porte

Dans le but de favoriser la distance sociale en cette période de pandémie, nous vous rappelons qu'il est facile pour tous vos employés, les membres de votre famille et vos connaissances de recevoir vos prescriptions de médicaments directement à domicile peu importe l'endroit au Québec.

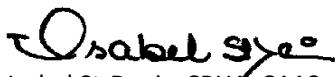
Comment ça fonctionne ? <https://www.youtube.com/watch?v=NONORmvwU7Y>

Des questions ? <https://www.picarddesjardins.com/fr/faq/>

Vous pouvez également joindre la pharmacie au 514-903-7060

*« Le service de pharmacie en ligne est notamment offert par la Pharmacie Benoît Picard & Karl Desjardins Inc., ce service est proposé à **titre informatif**, et vous demeurez en tout temps libre de l'utiliser ou non. »*

Les informations contenues dans ce communiqué sont données à titre informatif, avant de procéder, vous pouvez valider vos actions auprès d'un conseiller juridique et/ou des autorités compétentes.



Isabel St-Denis, CRHA, CAAS

Directrice ressources humaines, avantages sociaux et rémunération