

24 MARS 2020

PROGRAMME EN LIEN AVEC LES PRESTATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI

L'ACRGTQ tient à informer ses membres de l'existence de deux programmes distincts en lien avec les prestations d'assurance-emploi administrés par Service Canada. Ces programmes visent essentiellement la main-d'œuvre qui n'est pas assujettie à la Loi R-20 mais plutôt aux Normes du Travail comme par exemple votre personnel administratif, vos professionnels ainsi que certains de vos dirigeants.

LE PROGRAMME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE (PSC)

Il est possible, pour les employeurs, de mettre en place un régime supplémentaire afin de bonifier les prestations hebdomadaires de chômage auxquelles leurs employés seraient admissibles. Les sommes versées dans le cadre d'un programme de PSC ne constituent pas une rémunération au sens du Règlement sur l'assurance-emploi et ne sont donc pas déduites des prestations d'assurance-emploi.

Exigences de base :

Voici les principales conditions qu'un programme de prestations supplémentaires de chômage doit contenir afin d'être admissible :

- Déterminer le groupe d'employés couverts et la durée du régime;
- Couvrir toute période de chômage qui survient à la suite :
 - d'un arrêt temporaire de travail,
 - d'une formation,
 - d'une maladie, d'une blessure, d'une mise en quarantaine, ou d'une combinaison de ces raisons;
- Exiger que les employés demandent et reçoivent des prestations d'assurance-emploi;
- Prévoir que les versements hebdomadaires combinés provenant, d'une part, du régime et, d'autre part, de la portion du taux de prestations hebdomadaires venant de son emploi ne peuvent pas dépasser 95 % du salaire hebdomadaire normal de l'employé;
- Être financé à part entière par l'employeur;
- Exiger que, si l'on met fin au régime, l'actif qui reste revienne à l'employeur ou soit utilisé pour effectuer les versements prévus par le régime ou régler les frais d'administration de celui-ci;

- Exiger qu'un avis écrit de toute modification soit donné à Service Canada dans les 30 jours suivants la date d'entrée en vigueur de celle-ci;
- Prévoir que les versements de rétribution annuelle garantie, de rétribution différée ou d'indemnité de cessation d'emploi ne soient ni augmentés ni diminués par les PSC;
- Prévoir que les versements reçus dans le cadre de la rémunération annuelle garantie, de la rémunération différée ou des indemnités de départ ne soient ni augmentés ni diminués par les versements reçus dans le cadre du régime.

Afin d'en apprendre davantage sur la mise en place d'un PSC, les exigences du régime, le processus et le formulaire d'enregistrement, vous pouvez [consulter en ligne les différentes conditions que le programme doit inclure](#).

LE PROGRAMME DE TRAVAIL PARTAGÉ (TP)

Le programme de travail partagé est un programme d'assurance-emploi qui existe afin d'aider l'employeur et ses salariés à éviter un licenciement collectif lorsque survient un arrêt temporaire des activités de l'entreprise dû à des circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur comme la COVID-19.

Admissibilité au programme :

Pour être admissible à un accord de travail, vos employés doivent répondre aux trois conditions suivantes;

- Faire partie du « personnel de base » (employés permanents à temps plein ou à temps partiel à l'année, nécessaires pour l'exécution des activités quotidiennes de l'entreprise);
- Être admissible à l'assurance-emploi; et
- Accepter de réduire leurs heures normales de travail selon le même pourcentage et de partager le travail disponible.

Afin d'être mis en place, un programme de travail partagé doit contenir certaines conditions qui doivent être respectées. Un accord de TP doit inclure la totalité des employés d'une même unité de travail. Une unité de travail est un groupe d'employés qui exécutent des tâches similaires et qui acceptent de réduire leurs heures de travail

pour une période déterminée. L'accord de TP doit inclure un partage équitable du travail et prévoir une réduction des heures de travail d'au minimum 10 % (une demi-journée par semaine) et d'au maximum 60 % (3 jours par semaine). La réduction des heures de travail proposée devrait correspondre au nombre de mises à pied temporaires prévues.

La durée minimale d'un accord de travail partagé est de 6 semaines consécutives, elle peut aller jusqu'à 38 semaines en temps normal et jusqu'à 76 semaines en temps d'épidémie comme la COVID-19.

Afin d'en apprendre davantage sur le programme de travail partagé, la préparation de votre demande ainsi que les formulaires à remplir, vous êtes invités à consulter [la page d'Emploi et Développement social Canada destinée au TP](#).

Bien entendu, ces deux programmes ne sont pas parfaitement adaptés à la réalité à laquelle nous faisons face présentement. Cependant, ils peuvent vous aider à maintenir en emploi vos employés, fidéliser le lien que vous avez développé avec eux et préparer l'après COVID-19. La pénurie de main-d'œuvre qui frappait l'industrie de la construction de même qu'une grande partie de l'économie québécoise avant la pandémie continuera de représenter un défi constant pour tous et chacun au sortir de la crise et ces deux programmes peuvent vous aider à y faire face.