

PAIE ET COVID-19



QUESTIONS ET RÉPONSES DE LA LIGNE INFO SUR LA PAIE

18 mars 2020



À PROPOS DE L'ASSOCIATION CANADIENNE DE LA PAIE

Une paie exacte en temps voulu : chaque travailleur canadien y a droit. Mais c'est aussi un élément essentiel au succès de chacun des 1,5 million d'employeurs que compte notre pays.

Chaque année, pour assurer avec exactitude et en temps voulu le versement de 1,02 billion de dollars de salaires et d'avantages imposables ainsi que de 345 milliards de dollars de remises obligatoires, les employeurs et les gouvernements se fient sur les professionnels de la paie – et ces derniers peuvent compter sur l'Association canadienne de la paie pour les épauler.

Nous offrons une formation, des ressources et des outils de classe mondiale qui permettent à nos membres de naviguer parmi plus de 200 exigences réglementaires fédérales et provinciales et de superviser la paie en tant qu'activité fondamentale de l'organisation. Plus de 10 000 professionnels ont obtenu notre accréditation de Spécialiste en conformité de la paie (S.C.P) et 3 500 ont obtenu notre accréditation de Gestionnaire accrédité de la paie (G.A.P). En 2019, notre Ligne Info sur la paie de l'Association, dont les services sont assurés par une équipe de spécialistes de la paie cumulant plus de 200 ans d'expérience, a répondu à plus de 42 000 demandes de renseignements sur la conformité.

Nous sommes en contact actif avec les gouvernements et les parties intéressées d'un océan à l'autre. En plaidant en faveur d'une législation raisonnable qui rende le traitement de la paie moins complexe et plus efficace, l'Association représente les intérêts à la fois des professionnels de la paie et des organisations.

Pour en savoir plus sur l'Association canadienne de la paie, visitez paie.ca.

RÉPONSES DE L'ASSOCIATION CANADIENNE DE LA PAIE AUX QUESTIONS DES EMPLOYEURS SUR LA COVID-19

Le 11 mars 2020, en réponse à la pandémie de COVID-19, le [gouvernement fédéral du Canada a annoncé plusieurs mesures](#) pour soutenir les employeurs et les employés admissibles.

Les nouvelles mesures liées à la paie permettront au gouvernement d'intervenir de plusieurs manières, dont les suivantes :

- Soutenir les travailleurs en quarantaine ou ceux qui ont été dirigés vers l'auto-isolement et qui comptent demander des prestations de maladie de l'assurance-emploi. Le gouvernement a également éliminé la semaine d'attente obligatoire pour qu'ils puissent recevoir de l'argent dès la première semaine de leur période de prestations. À l'heure actuelle, les prestations de maladie de l'assurance-emploi peuvent offrir jusqu'à 15 semaines d'aide financière aux personnes qui ne peuvent pas travailler pour des raisons médicales. Les employés admissibles pourraient recevoir 55 % de leur rémunération jusqu'à un maximum de 573 \$ par semaine. Le gouvernement examine aussi de nouvelles mesures pouvant être mises en place pour aider d'autres Canadiens touchés, y compris un soutien du revenu pour les personnes non admissibles aux prestations de maladie de l'assurance-emploi.
- Améliorer le Programme de travail partagé pour aider les employeurs et les employés qui connaissent un ralentissement de leurs activités commerciales à cause de la COVID-19. Ces améliorations permettront de doubler la durée pendant laquelle les employeurs et les travailleurs peuvent avoir accès au travail partagé. Cela fera passer la durée de 38 à 76 semaines et simplifiera les processus pour que l'aide soit accessible le plus rapidement possible. Les employeurs peuvent [consulter le site du gouvernement pour en savoir davantage sur le Programme de travail partagé](#).
- [Emploi et Développement social Canada](#) a également un site Web consacré à la COVID-19 contenant des informations sur les sujets suivants :
 - Assurance-emploi
 - Santé et sécurité au travail
 - Programme de travail partagé

Le 18 mars 2020, le gouvernement du Canada annonce des mesures supplémentaires, y compris la suppression de l'obligation de présenter un certificat médical lors de la demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi, la mise en place de l'Allocation pour soins d'urgence et de l'Allocation de soutien d'urgence.

Pour en savoir plus : <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/plan-intervention-economique.html>

RÉSUMÉ DES QUESTIONS

RELEVÉ D'EMPLOI (RE) :

- [CASE 16 – RAISON DU PRÉSENT RELEVÉ D'EMPLOI \(RE\)](#)
- [Notre employé rentre d'un voyage à l'étranger et a été placé en quarantaine pendant deux semaines. Quel code dois-je inscrire sur le RE?](#)
- [Si les employés sont mis à pied suite à une fermeture temporaire de l'entreprise, quel code dois-je inscrire sur le RE?](#)
- [Nous devons fermer certains secteurs de l'entreprise en raison de la COVID-19. Quel code faut-il inscrire sur le RE?](#)
- [Quel code faut-il inscrire sur le RE si un employé refuse de se présenter au travail par crainte de contracter la COVID-19?](#)

MISE À PIED ET PRESTATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI (AE) :

- [L'employé doit-il présenter une autorisation médicale pour avoir droit aux prestations d'AE?](#)
- [Un employeur peut-il verser un complément aux prestations de maladie de l'assurance-emploi d'un employé?](#)
- [En raison de la COVID-19, les écoles sont fermées et les employés peuvent faire appel à un service de garde pour leurs enfants dans certains cas. Si les employés reçoivent une aide aux frais de garde d'enfants pour couvrir les dépenses liées aux frais de garde, cette aide est-elle considérée comme un avantage imposable?](#)
- [Nous continuons de rémunérer les employés qui ne peuvent pas revenir au pays ou qui sont en isolement volontaire. Leur rémunération et leurs heures sont-elles considérées comme imposables et assurables?](#)
- [Un employé prend soin d'un membre de sa famille atteint de la COVID-19. Devrait-il faire une demande de prestation d'assurance-emploi pour un congé de soignant?](#)
- [Y a-t-il des mesures spéciales concernant le Programme de travail partagé?](#)
- [Les employés touchés ont-ils tous droit à des prestations d'assurance-emploi?](#)
- [Qu'en est-il des employés qui ne peuvent pas travailler parce que leur entreprise a fermé ses portes pour des raisons de sécurité liées à la COVID-19?](#)
- [Si une entreprise ferme ses portes en raison de la COVID-19, doit-elle verser une indemnité de préavis aux employés et donner le préavis de licenciement obligatoire avant la mise à pied?](#)

RELEVÉ D'EMPLOI

CASE 16 – RAISON DU PRÉSENT RELEVÉ D'EMPLOI (RE)

RAPPEL : Au moment de produire un RE, ne remplissez pas la case 18 (Observations). Lorsque vous inscrivez une observation à la case 18, le RE est retiré du système de traitement automatisé, ce qui peut ralentir le traitement de la demande.

Question : Notre employé rentre d'un voyage à l'étranger et a été placé en quarantaine pendant deux semaines. Quel code dois-je inscrire sur le RE?

Réponse : Si un employé est en quarantaine ou en isolement volontaire en raison de la COVID-19, il faut inscrire le code D – Maladie ou blessure, car il n'existe pas de code spécifique à la quarantaine.

Question : Si les employés sont mis à pied suite à une fermeture temporaire de l'entreprise, quel code dois-je inscrire sur le RE?

Réponse : Vous devez utiliser le code A – Manque de travail (fin du contrat ou de la saison de travail).

Question : Nous devons fermer certains secteurs de l'entreprise en raison de la COVID-19. Quel code faut-il inscrire sur le RE?

Réponse : Dans le cas d'une mise à pied attribuable à un manque de travail, utilisez le code A – Manque de travail

Question : Quel code faut-il inscrire sur le RE si un employé refuse de se présenter au travail par crainte de contracter la COVID-19?

Réponse : Nous recommandons aux employeurs d'utiliser le code N – Congé.

MISE À PIED ET PRESTATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI

Question : L'employé doit-il présenter une autorisation médicale pour avoir droit aux prestations d'AE?

Réponse : Habituellement, un certificat médical est exigé pour le versement des prestations d'AE. Cependant, depuis le 15 mars 2020, il n'est plus exigé de soumettre un certificat médical pour les employés soumis à une quarantaine par les autorités sanitaires ou en vertu de la loi. Ces travailleurs n'ont qu'à déclarer qu'ils ont été placés en quarantaine pour recevoir des prestations de maladie.

Le 18 mars 2020, le gouvernement du Canada a annoncé qu'il supprimait l'obligation de fournir un certificat médical pour tous les demandeurs de prestations de maladie. Cette mesure n'est pas en vigueur.

Question : Un employeur peut-il verser un complément aux prestations de maladie de l'assurance-emploi d'un employé?

Réponse : Oui, un employeur peut enregistrer un régime de prestations supplémentaires de chômage (régime de PSC) auprès de Service Canada pour verser un complément à l'assurance-emploi (AE) des employés pendant une période de chômage résultant d'une mise à pied temporaire ou d'une maladie.

Le régime de PSC doit être enregistré avant sa date d'entrée en vigueur et répondre aux exigences énoncées au paragraphe 37(2) du Règlement sur l'assurance-emploi. Pour être accepté, le régime doit :

- déterminer le groupe d'employés couverts et la durée du régime;
- couvrir toute période de chômage qui survient par suite :
 - d'un arrêt temporaire de travail;
 - d'une formation;
 - d'une - maladie, d'une blessure, d'une mise en quarantaine;
- 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 pour cent 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 que le régime sera soumis à la Commission avant son entrée en vigueur et qu'un avis écrit concernant toute modification soit donné à Service Canada dans les 30 jours suivant 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 seront ni augmentés ou diminués par le régime;

- prévoir que les versements reçus dans le cadre de la rémunération annuelle garantie, de la rémunération différée ou des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus dans le cadre du régime.

Si toutes les conditions sont remplies, le régime sera enregistré sous le numéro d'entreprise de l'employeur et ce dernier recevra une approbation par écrit. Tous les versements provenant d'un régime de PSC non enregistré seront considérés comme étant une rémunération et pourraient être déduits des prestations d'assurance-emploi de l'employé.

Question : En raison de la COVID-19, les écoles sont fermées et les employés peuvent faire appel à un service de garde pour leurs enfants dans certains cas. Si les employés reçoivent une aide aux frais de garde d'enfants pour couvrir les dépenses liées aux frais de garde, cette aide est-elle considérée comme un avantage imposable?

Réponse : L'aide aux frais de garde d'enfants payée par l'employeur est une allocation personnelle; elle est donc imposable et assujettie aux retenues du Régime de pensions du Canada (RPC), de l'assurance-emploi (AE) et de l'impôt sur le revenu. L'allocation doit être déclarée à la case 14 et sous le code 40 du feuillet T4.

Au Québec, l'allocation serait assujettie aux cotisations au Régime de rentes du Québec (RRQ), aux cotisations au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et à la retenue d'impôt du Québec. Elle doit être incluse aux cases A et L du relevé 1.

Question : Nous continuons de rémunérer les employés qui ne peuvent pas revenir au pays ou qui sont en isolement volontaire. Leur rémunération et leurs heures sont-elles considérées comme imposables et assurables?

Réponse : Si l'employeur continue de payer l'employé, le paiement est considéré comme une continuation du salaire. Ce dernier est donc assujetti à toutes les retenues à la source obligatoires : RPC/RRQ, AE, RQAP et retenues d'impôt fédéral et provincial. Les heures et la rémunération sont assurables.

Question : Un employé prend soin d'un membre de sa famille atteint de la COVID-19. Devrait-il faire une demande de prestation d'assurance-emploi pour un congé de soignant?

Réponse : Un employé peut faire une demande de prestation de soignant ou d'assurance-emploi pour proches aidants auprès de Service Canada et être admissible à ces prestations si toutes les conditions d'admissibilité sont satisfaites. En tant que proche aidant, il n'est pas nécessaire d'avoir un lien de parenté ou de vivre avec la personne que vous soignez ou aidez, mais celle-ci doit vous considérer comme un membre de la famille.

La prestation pour proches aidants offre les avantages suivants :

- jusqu'à 35 semaines pour prendre soin d'une personne de moins de 18 ans gravement malade ou blessée;

- jusqu'à 15 semaines pour prendre soin d'une personne de plus de 18 ans gravement blessée.
- La prestation de soignant peut s'appliquer pendant un maximum de 26 semaines pour l'aide à une personne nécessitant des soins de fin de vie, quel que soit son âge.

Pour recevoir la prestation pour proches aidants pour enfants ou adultes, le proche aidant doit s'occuper d'une personne dont la vie est en danger en raison de maladie ou de blessure et qui présente un changement important de son état de santé.

Pour recevoir la prestation de compassion, le prestataire doit s'occuper d'une personne gravement malade dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines qui suivent.

Un employé peut recevoir des prestations pendant les 52 semaines suivant la date à laquelle un médecin ou une infirmière praticienne a certifié que la personne était gravement malade ou blessée ou qu'elle nécessitait des soins de fin de vie. Vous pouvez prendre ces semaines de congé à l'intérieur de ce délai, en une seule fois ou en périodes séparées.

Ces semaines de congés peuvent également être partagées par des proches aidants admissibles, soit simultanément, soit l'une à la suite de l'autre.

Question : Y a-t-il des mesures spéciales concernant le Programme de travail partagé?

Réponse : Le gouvernement du Canada a mis en place des mesures spéciales temporaires de travail partagé pour les employeurs qui subissent les effets du ralentissement économique ainsi que pour aider les employeurs et les employés touchés par la COVID-19.

Ces mesures prolongent de 38 semaines supplémentaires la durée des accords de travail partagé, pour un total de 76 semaines. La période d'attente obligatoire a aussi été supprimée, de sorte que les employeurs dont l'accord a récemment pris fin puissent immédiatement présenter une demande de nouvel accord, sans délai entre les demandes, et assouplir les exigences du plan de redressement pour la durée de l'accord de travail partagé.

Pour en savoir davantage sur le travail partagé, visitez le site Web : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travail-partage/mesures-temporaires-secteur-forestier.html>

Question : Les employés touchés ont-ils tous droit à des prestations d'assurance-emploi?

Réponse : Si un employé est touché directement par la COVID-19 (c'est-à-dire qu'il est malade ou en quarantaine) et qu'il demande des prestations de maladie de l'assurance-emploi, il peut communiquer avec la ligne spéciale de l'assurance-emploi au 1-833-381-2725. Cette ligne est réservée exclusivement aux questions de clients directement touchés par la COVID-19. La Commission déterminera le droit aux prestations d'assurance-emploi.

Question : Qu'en est-il des employés qui ne peuvent pas travailler parce que leur entreprise a fermé ses portes pour des raisons de sécurité liées à la COVID-19?

Réponse : Si l'employeur choisit de fermer son entreprise pour des raisons de sécurité liées à la COVID-19, la situation sera traitée comme une mise à pied. Un relevé d'emploi doit être produit, en utilisant le code « A », Manque de travail (mise à pied).

Question : Si une entreprise ferme ses portes en raison de la COVID-19, doit-elle verser une indemnité de préavis aux employés et donner le préavis de licenciement obligatoire avant la mise à pied?

Réponse : Il n'est pas nécessaire de verser une indemnité de préavis dans le cas d'une mise à pied temporaire. Chaque province ou territoire dispose de lois et règlements qui définissent la durée maximale d'une mise à pied avant qu'elle ne soit considérée comme une suspension permanente de l'emploi par l'employeur. Les normes d'emploi ou de travail de la plupart des provinces et des territoires établissent une distinction entre une mise à pied et une cessation d'emploi.

Pour en savoir davantage, reportez-vous au volet sur la [cessation d'emploi](#) (les membres doivent se connecter) des lignes directrices sur les meilleures pratiques en matière de paie de l'ACP.

À noter que certaines régions se pencheront sur leurs normes d'emploi ou de travail et leurs politiques en matière de santé et sécurité au travail. Consultez fréquemment nos [Nouvelles de dernière heure](#) (les membres doivent se connecter) pour rester informés de tout changement apporté à ces normes et politiques et pour connaître les dernières nouvelles.