



À la PCU COVID-19

GUIDE D'ORIENTATION VERS LES PROGRAMMES D'AIDE EN MAIN-D'ŒUVRE

VOLET EMPLOYEURS

Ce guide d'orientation vous est fourni par le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT), votre comité sectoriel de main-d'œuvre. Nous le mettons à votre disposition afin de faciliter le repérage des programmes d'aide gouvernementaux qui peuvent vous aider à maintenir vos employés en poste ou à les orienter vers les programmes d'aide adéquats en fonction de leur situation.

Les deux tableaux présentés aux pages suivantes vous permettront d'identifier rapidement le ou les programmes applicables à votre situation ou à celle de vos travailleurs (Tableau 1) et de connaître les modalités principales pour chaque programme (Tableau 2). Des descriptions plus détaillées sont ensuite fournies pour chaque programme en ordre alphabétique.

Notre objectif est de vous aider dans les premières étapes d'identification des programmes. Nous vous suggérons très fortement de compléter vos recherches en consultant les liens qui sont fournis. Veuillez noter que ce document sera mis à jour régulièrement au fur et à mesure que les informations se préciseront.

Soyez assurés de notre entière collaboration en ces temps difficiles.

Tableau 1 : Programmes disponibles en fonction de la cause de la perte d'emploi/de revenus

Clientèle requérante	Cause	Programme
Travailleurs admissibles à l'assurance emploi	Voyage, maladie, mise en quarantaine	Prestation canadienne d'urgence OU Prestation de maladie de l'assurance-emploi
	Mise à pied	Assurance emploi OU Prestation canadienne d'urgence
	Aide à un proche	Prestation canadienne d'urgence
	Travailleurs toujours en emploi mais qui sont sans revenu d'emploi	Prestation canadienne d'urgence
Travailleurs actuellement bénéficiaires de l'assurance-emploi	Fin des prestations d'assurance-emploi (régulières ou de maladie)	Prestation canadienne d'urgence
Travailleurs non admissibles à l'assurance-emploi	Voyage, maladie, mise en quarantaine	Prestation canadienne d'urgence
	Mise à pied, maintien en poste	Prestation canadienne d'urgence
	Aide à un proche	Prestation canadienne d'urgence
	Travailleurs toujours en emploi qui gagnent 1 000 \$ ou moins par mois	Prestation canadienne d'urgence
	Travailleurs/travailleurs saisonniers ayant épuisé leurs prestations d'assurance-emploi	Prestation canadienne d'urgence
Étudiants	Étudiants de niveau postsecondaire, diplômés de l'enseignement supérieur et étudiants qui ont récemment quitté leurs études supérieures	Prestation canadienne d'urgence pour les étudiants
Travailleurs des secteurs essentiels	Éviter que les travailleurs essentiels gagnent moins que la Prestation canadienne d'urgence (PCU)	Programme incitatif pour la rétention des travailleurs essentiels (PIRTE)
Entreprises	Maintien en poste	Prestations supplémentaires de chômage Subvention salariale d'urgence du Canada Travail partagé

Tableau 2 : Sommaire des modalités de programme (information présentée à titre indicatif seulement; pour plus de détails consulter les pages suivantes)

MODALITÉS	PROGRAMMES						
	Prestation canadienne d'urgence	Prestation canadienne d'urgence pour les étudiants	Subvention salariale d'urgence	Assurance emploi	Règle du 50 cents	Prestation supplémentaire de chômage	Temps partagé
Maintien du lien d'emploi	Oui, si en congé sans solde	Sans objet	Oui	Non	Non	Non, mais les travailleurs sont moins portés à chercher un emploi ailleurs	Oui
Prestation/revenu du travailleur	500 \$ par semaine Pas de délai de carence	1 250 \$ par période de 4 semaines (2 000 \$ si l'étudiant a des personnes à charge ou un handicap)	Subvention modulable en fonction du pourcentage de perte de revenu des entreprises pour un maximum de 85 % du salaire (maximum de 959,65\$ par semaine)	55 % de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable, jusqu'à concurrence de 573 \$ par semaine 1 semaine de délai de carence	50 cents des prestations d'AE pour chaque dollar gagné, jusqu'à concurrence de 90 % de leur rémunération hebdomadaire précédente. Au-delà de 90%, déduction des prestations dollar pour dollar	Supplément versé par l'employeur PLUS les prestations d'AE sans excéder 95% de la rémunération moyenne assurable 1 semaine de délai de carence	Heures non travaillées : 55% de la rémunération Heures travaillées : 100% de la rémunération Pas de délai de carence
Contribution de l'employeur	0 \$	0 \$	Dans la mesure du possible, ramener les salaires au niveau d'avant la crise	0 \$	100% du temps travaillé	Supplément versé par l'employeur (en fonction du régime adopté)	100% du temps travaillé
Durée	Jusqu'à 24 semaines du 15 mars au 3 octobre	Jusqu'à 16 semaines du 10 mai au 29 août	Jusqu'en décembre 2020 pour un maximum de 24 semaines	de 14 à 45 semaines selon la région (généralement 26)	Selon le nombre de semaines d'admissibilité à l'AE	de 14 à 45 semaines selon la région (généralement 26)	De 6 à 26 semaines avec possibilité de prolongation de 12 semaines
Admissibilité	Entrepreneurs et travailleurs qui ont perdu leur source de revenus ou ne peuvent trouver/réintégrer leur emploi en raison de la pandémie, qu'ils soient salariés, à contrat ou travailleurs autonomes/travailleurs en quarantaine ou qui prennent soin d'un membre de la famille/travailleurs à temps partiel qui gagnent 1 000\$ ou moins par mois	Étudiants de niveau postsecondaire ainsi que récents diplômés de niveau secondaire et postsecondaire qui ne peuvent pas trouver de travail en raison de la COVID-19. Destinée aux étudiants qui ne sont pas admissibles à la Prestation canadienne d'urgence (PCU) ou à l'assurance-emploi	Entreprises et OBNL dont le revenu a diminué peu importe le niveau de diminution (maintenant inférieur ou supérieur à 30 %)	Généralement avoir travaillé 700 heures sauf pour Gaspésie-Îles de la Madeleine (420 heures) et Côte-Nord, Bas Saint-Laurent (665 heures)	Prestataires de l'AE	Être admissible à l'AE Supplément aux prestations d'AE pendant un arrêt temporaire de travail, pour de la formation, la maladie ou blessure ou mise en quarantaine	En fonction d'unités de travail partagé (au moins 2 employés) Entreprises et travailleurs à l'année admissibles à l'AE En exploitation depuis plus de 2 ans

Assurance-emploi

Pour qui?

- Employés frappés par un manque de travail involontaire et qui seraient autrement disponibles à travailler.
- Pour une personne qui n'a pas fait de demande dans la dernière année, le nombre d'heures de travail requis au cours des 52 dernières semaines doit avoir été atteint. Dans la majorité des régions, généralement avoir travaillé 700 heures sauf pour Gaspésie-Îles de la Madeleine (420 heures) Côte-Nord et Bas Saint-Laurent (665 heures).

NOTES IMPORTANTES :

Étant donné que le régime d'assurance-emploi n'a pas été conçu pour traiter le volume sans précédent de demandes reçues et pour garantir d'obtenir l'aide en temps opportun. Si la perte d'emploi est dû à la COVID-19, le gouvernement du Canada recommande de ne pas faire de demande à l'assurance-emploi et de se tourner plutôt vers la Prestation canadienne d'urgence (voir plus loin).

Description

- Le montant de la prestation représente 55 % de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable, jusqu'à concurrence d'un montant maximal de 573 \$ par semaine;
- Ces prestations sont imposables;
- La période des prestations varie de 14 à 45 semaines;
- Un délai de carence de 1 semaine est imposé.
- **Règle de 50 cents** : Les prestataires de l'assurance-emploi qui travaillent peuvent conserver 50 cents de leurs prestations pour chaque dollar gagné, et ce, jusqu'à concurrence de 90 % de leur rémunération hebdomadaire précédente (environ quatre jours et demi de travail). Au-delà de ce plafond, leurs prestations d'assurance-emploi sont déduites dollar pour dollar.

Étapes à suivre

- Compléter un Relevé d'emploi pour chacun de vos employés. Vous le trouverez au : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/assurance-emploi-re.html>
- Dans les cas de mises à pied à cause de la COVID-19, cocher la raison « Manque de travail » ; soit le code A, à la section 16 du relevé d'emploi.
- Vous pouvez remettre le relevé directement à vos employés ou le leur acheminer par courriel.
- Indiquer à vos employés qu'ils doivent aller à la page <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/assurance-emploi-re.html> pour présenter leur demande.

Prestation canadienne d'urgence (PCU)

Pour qui?

Les travailleurs, y compris les travailleurs autonomes qui :

- n'ont pas quitté leur emploi de façon volontaire;
- ont gagné un revenu d'emploi ou de travail indépendant d'au moins 5 000 \$ en 2019 ou dans les 12 mois précédents la date de leur demande;
- doivent cesser de travailler en raison de la COVID-19 et qui n'ont pas accès à un congé payé ou à une autre forme de soutien du revenu;
- occupaient un emploi saisonnier, ont épuisé leur droit à l'assurance-emploi, et ne peuvent réintégrer leur travail saisonnier régulier à cause de la COVID-19;
- ont épuisé leurs prestations d'assurance-emploi entre le 29 décembre 2019 et le 3 octobre 2020 et ne sont pas en mesure de trouver un emploi ou de retourner au travail en raison de la COVID-19;
- ne gagnent pas plus de 1 000\$ par mois;
- sont malades, qui sont mis en quarantaine ou qui prennent soin d'une personne malade atteinte de la COVID-19;
- sont parents et doivent rester à la maison sans salaire pour s'occuper d'enfants qui sont malades ou qui ont besoin de soins supplémentaires en raison des fermetures d'écoles et de garderies;
- ont encore leur emploi, mais qui ne sont pas payés parce qu'il n'y a pas suffisamment de travail en ce moment et que leur employeur leur a demandé de ne pas venir travailler;
- sont salariés et travailleurs autonomes, y compris les travailleurs à contrat, qui ne seraient pas admissibles par ailleurs à l'assurance-emploi.

Description

Prestation imposable de 500 \$ par semaine pendant un maximum de 24 semaines (il n'y aura pas de retenues à la source) en vigueur du 15 mars au 3 octobre 2020.

NOTES IMPORTANTES

- Les travailleurs qui **reçoivent l'assurance emploi** : Ils continueront de recevoir leurs prestations d'assurance-emploi. Ils ne doivent pas présenter de demande de PCU
- Les travailleurs dont les **prestations d'assurance-emploi sont terminées** : ils peuvent présenter une demande de PCU
- Les travailleurs admissibles à l'assurance-emploi dont les **prestations de PCU sont terminées** : ils pourront présenter une demande d'assurance-emploi.

Les employeurs qui mettent leurs travailleurs en congé sans solde (maintien du lien d'emploi) n'ont pas à compléter de Relevé d'emploi pour que leurs travailleurs puissent se prévaloir de la PCU.

Comment faire une demande de PCU?

Les demandes peuvent être faites en ligne au <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/pcusc-application.html> ou par téléphone à l'aide d'un service téléphonique automatisé : 1-800-959-2041 ou 1-800-959-2019.

Prestation canadienne d'urgence pour les étudiants (PCUE)

Pour qui?

Les étudiants de niveau postsecondaire, les diplômés de l'enseignement supérieur et les étudiants qui ont récemment quitté leurs études supérieures. Pour être admissible, l'étudiant doit :

- Être activement à la recherche d'un emploi
- Ne pas avoir fait de demande de PCU ou d'assurance-emploi
- Ne pas avoir de revenus d'emploi ou d'un travail indépendant qui dépasse 1 000 \$ avant impôts pendant la période de 4 semaines pour laquelle il fait une demande.

Description

La prestation fournit un paiement de 1 250 \$ pour chaque période de 4 semaines entre mai et août 2020. Un supplément de 750 \$ pour chaque période de 4 semaines peut être obtenu lorsque l'étudiant remplit au moins une des conditions suivantes :

- Il a un handicap
- Il a au moins un pendant de moins de 12 ans ou d'autres personnes à charge

Comment faire une demande de PCUE?

Les demandes peuvent être faites en ligne au <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/prestations/prestation-urgence-etudiants/pcue-comment-demande.html> ou par téléphone au 1 800-959-2019 ou 1 800-959-2041.

Prestations de maladie de l'assurance-emploi

Pour qui?

Pour celles et ceux qui sont admissibles à l'assurance-emploi et qui sont incapables de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine.

NOTE IMPORTANTE

Les travailleurs qui sont mis en quarantaine ou qui sont malades à cause de la COVID-19 doivent se tourner vers la Prestation canadienne d'urgence (PCU) plutôt que vers l'assurance-emploi (voir plus haut).

Description

Les prestations de maladie de l'assurance-emploi offrent jusqu'à 15 semaines de remplacement du revenu aux prestataires admissibles qui sont incapables de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine pour qu'ils puissent prendre le temps de recouvrer la santé avant de retourner au travail. Les Canadiens mis en quarantaine peuvent demander des prestations de maladie de l'assurance-emploi.

Mesures spéciales de soutien COVID-19

- Suppression du délai de carence d'une semaine pour les prestations de maladie de l'assurance-emploi pour les nouveaux prestataires qui **sont placés en quarantaine afin que cette première semaine leur soit payée**
- Les personnes qui présentent une demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi en raison d'une mise en quarantaine n'auront pas à fournir un certificat médical
- Les personnes qui ne peuvent pas faire leur demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi en raison d'une mise en quarantaine peuvent la présenter ultérieurement et verront leur demande d'assurance-emploi antidatée afin de couvrir la période visée

Étapes à suivre

- Compléter un Relevé d'emploi pour chacun de vos employés. Vous le trouverez au : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/assurance-emploi-re.html>
- Cocher la raison « Maladie ou blessure » ; soit le code D, à la section 16 du relevé d'emploi.
- Vous pouvez leur acheminer le relevé par courriel.
- Indiquer à vos employés qu'ils doivent aller à la page <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-maladie.html> pour présenter votre demande ou contacter Service Canada au 1 833 381-2725

Prestations supplémentaires de chômage

Pour qui?

Les travailleurs admissibles à l'assurance-emploi pendant les périodes de chômage attribuables à l'une ou l'autre des situations suivantes :

1. Un arrêt temporaire de travail
2. La formation
3. Une maladie, blessure ou mise en quarantaine

Le régime de l'employeur devra spécifier quels groupes d'employés sont couverts (ex. : tous les employés, employés à salaire horaire) et/ou le poste des employés couverts.

Description

Le programme de prestations supplémentaires de chômage (PSC) a pour but d'offrir un supplément aux prestations d'assurance-emploi pour 3 types de cas : arrêt temporaire de travail, la formation, une maladie ou blessure ou mise en quarantaine.

Le montant total des prestations ne peut dépasser 95% de la rémunération hebdomadaire. Les employés peuvent recevoir les prestations pendant une période variant de 14 à 45 semaines, en fonction du taux de chômage dans la région. La demande de l'employeur doit être approuvée avant le versement des prestations supplémentaires.

Combien ça coûte aux entreprises? Le coût hebdomadaire varie en fonction du pourcentage ou du montant que l'entreprise désire financer. Le tableau ci-dessous montre le coût hebdomadaire d'un régime basé sur le pourcentage de la rémunération pour des suppléments variant de 10% à 40% de la rémunération. Par exemple, un travailleur dont la rémunération annuelle était de 30 000\$ recevra des prestations d'assurance-emploi de 317\$ par semaine. Si son régime est basé sur un supplément de 20% du salaire, il recevra un total de 427\$ et le coût pour l'entreprise sera de 110\$ par semaine.

Rémunération (an)	Rémunération (semaine)	AE par semaine	Supplément de 10% du salaire		Supplément de 20% du salaire		Supplément de 30% du salaire		Supplément de 40% du salaire (maximum soit 95% de la rémunération)	
			Coût	Total	Coût	Total	Coût	Total	Coût	Total
30 000 \$	577 \$	317 \$	58 \$	375 \$	110 \$	427 \$	164 \$	482 \$	231 \$	548 \$
40 000 \$	769 \$	423 \$	77 \$	500 \$	146 \$	569 \$	219 \$	642 \$	308 \$	731 \$
50 000 \$	962 \$	529 \$	96 \$	625 \$	183 \$	712 \$	274 \$	803 \$	385 \$	913 \$
60 000 \$	1 154 \$	573 \$ (max)	115 \$	750 \$	219 \$	854 \$	329 \$	963 \$	462 \$	1 096 \$

Pour plus d'informations

Rendez-vous sur : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/assurance-emploi-employeurs-supplement-chomage.html> ou par téléphone: 1 800 561-7923

Programme incitatif pour la rétention des travailleurs essentiels (PIRTE)

Pour qui?

- Les travailleurs des secteurs essentiels qui travaillent ou qui ont travaillé à temps plein ou à temps partiel entre le 15 mars et le 15 novembre 2020 et qui sont âgés d'au moins 15 ans;
- Les travailleurs qui gagnent 550 \$ ou moins par semaine avant les déductions;
- Les travailleurs dont le revenu de travail cette année se situera entre 5 000 \$ et 28 600 \$.

Les secteurs essentiels du tourisme :

1. Certains services de restauration comme les commandes à l'auto, les commandes pour emporter et la livraison;
2. Les campings lorsqu'ils sont appelés à accommoder les personnes qui reviennent au Québec sans y avoir une résidence fixe;
3. L'hôtellerie.

Description :

Le *Programme incitatif pour la rétention des travailleurs essentiels* (PIRTE) a été mis en place par le gouvernement du Québec pour éviter que les travailleurs des services essentiels gagnent moins que la Prestation canadienne d'urgence (PCU). Il consiste en une prime de 100 \$ par semaine qui est accordée aux travailleurs essentiels admissibles, et ce pendant un maximum de 16 semaines entre le 15 mars et le 15 novembre 2020. Ce programme

Comment faire une demande :

Il revient aux travailleurs eux-mêmes de faire leur demande. Voici comment procéder:

1. S'inscrire à [Mon dossier pour les citoyens](#);
2. S'inscrire aussi au [dépôt direct en ligne](#). Si vous êtes déjà inscrit, assurez-vous que vos renseignements bancaires sont exacts;
3. Dès le 19 mai, se rendre sur la page d'accès du service en ligne [demande des prestations du programme incitatif pour la rétention des travailleurs essentiels](#) et compléter la demande.

Attention!

On **ne peut pas** recevoir la prime du PIRTE et la prestation de la PCU pour la même période de temps, mais on **peut** recevoir la prime du PIRTE même si l'emploi est subventionné par la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC).

Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)

Note importante : Le gouvernement du Canada a annoncé le 13 juillet dernier que la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) allait être prolongée jusqu'au 19 décembre 2020. Les détails et taux applicables jusqu'au 21 novembre sont maintenant disponibles, mais ils pourraient être modifiés d'ici la fin du mois de juillet.

Description

Il s'agit d'une subvention temporaire avec un taux de compensation variable selon les pertes de revenus des entreprises. Les entreprises les plus touchées par la crise (perte de revenu de 50% et plus) auront droit à un taux de compensation de base en plus d'un taux de compensation complémentaire, les deux combinés pouvant subventionner jusqu'à 85 % de la rémunération. Cette mesure permet aux entreprises qui se qualifient, de maintenir le lien d'emploi avec leurs employés. Elle est rétroactive au 15 mars 2020 et est accessible pendant un maximum de 24 semaines. Il est attendu que les employeurs feront de leur mieux pour augmenter les salaires des employés afin de les ramener au niveau d'avant la crise.

Pour qui?

Entreprises, organismes à but non lucratif (OBNL) et organismes de bienfaisance qui font face à une baisse de leurs revenus. À compter du 5 juillet, le minimum de 30 % de pertes de revenus n'est plus nécessaire. Toute perte de revenu est valable pour être admissible et le taux de compensation sera modulé en fonction du niveau de perte.

Nouvelles modalités pour les taux

Les employeurs auront droit à (voir les tableaux 1 et 2) :

- Une subvention de base variant selon l'étendu de la réduction de revenu (le taux de compensation diminuera progressivement à partir du 30 août, et ce, jusqu'à la fin du programme)
+
- Une subvention complémentaire de maximum 25 % supplémentaire seulement pour les employeurs les plus durement touchés (+ de 50% de pertes de revenu)

Le total ne pourra dépasser une subvention de 85 % des salaires. Les taux seront dégressifs d'ici la fin du programme. Jusqu'au 29 août, une règle d'exonération permettra aux employeurs qui ont subi une perte de revenu d'au moins 30 % d'avoir un montant de subvention aussi généreux que ce qu'ils avaient avant les modifications si jamais les nouvelles modalités du programme étaient moins avantageuses pour eux. (voir astérisque du tableau 1 pour les détails).

1-Structure des taux pour la SSUC de base

Périodes	Période 5* : du 5 juillet au 1er août	Période 6* : du 2 août au 29 août	Période 7 : du 30 août au 26 septembre	Période 8 : du 27 septembre au 24 octobre	Période 9 : du 25 octobre au 21 novembre
Prestation hebdomadaire maximale par employé	Jusqu'à 677 \$	Jusqu'à 677 \$	Jusqu'à 565 \$	Jusqu'à 452 \$	Jusqu'à 226 \$
50 % et plus	60 %	60 %	50 %	40 %	20 %
De 0 % à 49 %	1,2 × perte de revenus (p. ex., 1,2 × perte de revenus de 20 % = taux de SSUC de base de 24 %)	1,2 × perte de revenus (p. ex., 1,2 × perte de revenus de 20 % = taux de SSUC de base de 24 %)	1,0 × perte de revenus (p. ex., 1,0 × perte de revenus de 20 % = taux de SSUC de base de 20 %)	0,8 × perte de revenus (p. ex., 0,8 × perte de revenus de 20 % = taux de SSUC de base de 16 %)	0,4 × perte de revenus (p. ex., 0,4 × perte de revenus de 20 % = taux de SSUC de base de 8 %)
* Dans les périodes 5 et 6, les employeurs qui auraient été mieux avec le design du SSUC en vigueur dans les périodes 1 à 4 pourraient se qualifier pour une subvention salariale de 75 % s'ils ont une diminution de revenus de 30 % ou plus.					

2-Taux de SSUC complémentaire pour certains niveaux de perte moyenne des revenus au cours des trois mois précédents

Perte moyenne des revenus sur trois mois	Taux de SSUC complémentaire	Calcul de la subvention complémentaire = 1,25 × (perte de revenus de sur 3 mois - 50 %)
70 % et plus	25 %	$1,25 \times (70\% - 50\%) = 25\%$
65 %	18,75 %	$1,25 \times (65\% - 50\%) = 18,75\%$
60 %	12,5 %	$1,25 \times (60\% - 50\%) = 12,5\%$
55 %	6,25 %	$1,25 \times (55\% - 50\%) = 6,25\%$
50 % et moins	0,0 %	$1,25 \times (50\% - 50\%) = 0,0\%$

Notes :

- La SSUC à deux volets s'applique à la rémunération des employés actifs.
- Le taux de SSUC de base est déterminé en fonction du changement de revenus mensuels d'un employeur admissible en tenant compte de deux approches. Voir tableau 3.
- Le taux de SSUC complémentaire d'un employeur admissible est déterminé en fonction de la perte de revenus subie au cours des trois mois précédents par rapport aux revenus de ces mêmes mois l'année précédente **ou** de la perte de revenus enregistrée en comparant les revenus mensuels moyens des 3 mois précédents par rapport aux revenus mensuels moyens de janvier à février 2020. Voir tableau 4.

3-Périodes de référence pour la SSUC de base

	Période de remboursement	Approche générale	Autres approches
Période 5	Du 5 juillet au 1er août 2020	Juillet 2020 sur juillet 2019 ou juin 2020 sur juin 2019	Juillet ou juin 2020 sur une moyenne de janvier et février 2020
Période 6	Du 2 août au 29 août 2020	Août 2020 sur août 2019 ou juillet 2020 sur juillet 2019	Août ou juillet 2020 sur une moyenne de janvier et février 2020
Période 7	Du 30 août au 26 septembre 2020	Septembre 2020 sur septembre 2019 ou août 2020 sur août 2019	Septembre ou août 2020 sur une moyenne de janvier et février 2020
Période 8	Du 27 septembre au 24 octobre 2020	Octobre 2020 sur octobre 2019 ou septembre 2020 sur septembre 2019	Octobre ou septembre 2020 sur une moyenne de janvier et février 2020
Période 9	Du 25 octobre au 21 novembre 2020	Novembre 2020 sur novembre 2019 ou octobre 2020 sur octobre 2019	Novembre 2020 ou octobre 2020 sur une moyenne de janvier et février 2020

4-Périodes de référence pour la SSUC complémentaire

	Période de remboursement	Approche générale	Autres approches
Période 5	Du 5 juillet au 1er août 2020	D'avril à juin 2020 sur avril à juin 2019	Moyenne d'avril à juin 2020 sur la moyenne de janvier et février 2020*
Période 6	Du 2 août au 29 août 2020	De mai à juillet 2020 sur mai à juillet 2019	Moyenne de mai à juillet 2020 sur la moyenne de janvier et février 2020*
Période 7	Du 30 août au 26 septembre 2020	De juin à août 2020 sur juin à août 2019	Moyenne de juin à août 2020 sur la moyenne de janvier et février 2020*
Période 8	Du 27 septembre au 24 octobre 2020	De juillet à septembre 2020 sur juillet à septembre 2019	Moyenne de juillet à septembre 2020 sur la moyenne de janvier et février 2020*
Période 9	Du 25 octobre au 21 novembre 2020	D'août à octobre 2020 sur août à octobre 2019	Moyenne d'août à octobre 2020 sur la moyenne de janvier et février 2020*
* Le calcul équivaldrait à la moyenne des revenus mensuels sur les trois mois de la période de référence, divisée par les revenus moyens pour les mois de janvier et février 2020.			

SSUC pour les employés mis à pied temporairement

Pour les périodes 5 et 6 (du 5 juillet au 29 août), le calcul de la subvention pour les employés temporairement mis à pied demeurerait le même que pour les périodes 1 à 4. Le montant serait la plus élevée des sommes suivantes :

- Pour les employés sans lien de dépendance, 75 % du montant de la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$;
- 75 % de la rémunération hebdomadaire que recevait l'employé avant la pandémie, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$ ou le montant de la rémunération payée, le montant le moins élevé étant utilisé.

À compter de la période 7 (30 août), le montant de la SSUC versé pour les employés mis à pied temporairement serait ajusté afin de s'aligner au soutien au revenu par l'entremise de la Prestation canadienne d'urgence (PCU) et/ou de l'assurance-emploi.

Admissibilité des employés :

- Les employés à temps partiel sont admissibles.
- Un employé qui n'a pas travaillé pendant 14 jours consécutifs ou plus durant la période de la demande n'est pas admissible.
- Les nouveaux employés qui n'ont pas d'historique de salaire sont admissibles. Toutefois, des conditions concernant les employés qui ont un lien de dépendance¹ avec l'entreprise s'appliquent.
- Les propriétaires qui se versent un salaire sont admissibles sous certaines conditions.
- Il est possible d'embaucher des employés rétroactivement. Cependant, si l'employé a reçu des sommes de la Prestation canadienne d'urgence (PCU) pour la même période, il sera tenu de les rembourser.
- Les employés en vacances rémunérés sont admissibles.

Remboursement de PCU

Si vous avez mis à pied vos employés et que ceux-ci ont déjà demandé la Prestation canadienne d'urgence (PCU), ceux-ci devront retourner ou rembourser leur paiement de PCU de la façon suivante :

S'ils ont toujours le chèque de la PCU original, ils peuvent le retourner par courrier à l'adresse ci-dessous.

S'ils n'ont pas le chèque ou s'ils ont été payés par dépôt direct, ils peuvent envoyer leur remboursement par la poste à l'ARC. Ils doivent s'assurer :

1. D'indiquer qu'il s'agit d'un « Remboursement de PCU »;
2. De faire leur paiement à l'ordre du « Receveur général du Canada »;
3. D'inclure leur numéro d'assurance sociale (NAS) ou leur numéro d'identification temporaire (NIT).

Le chèque original ou le paiement doit être envoyé à :

Traitement des recettes – Remboursement de PCU
Centre fiscal de Sudbury
1050 avenue Notre-Dame
Sudbury ON P3A 0C1

Trois façons de faire une demande :

1. L'entreprise fait une demande à l'ARC : **Se connecter à Mon dossier d'entreprise** à : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/services-electroniques/services-electroniques-entreprises/dossier-entreprise.html>
2. Un représentant de l'entreprise (ex. : un comptable) fait une demande à l'ARC : **Se connecter à Représenter un client** à : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/services-electroniques/representer-client.html>

¹ Le lien de dépendance peut être défini comme un lien entre des personnes qui sont liées par une relation de sang, un mariage, une union de fait ou une adoption.

3. L'entreprise se branche sur **Se connecter à l'application Formulaires Web** à : https://apps.cra-arc.gc.ca/ebci/ghnf/netf/prot/ntrWgSbsdyStndAln.action?request_locale=fr_CA.

Pour en savoir plus :

Ces informations donnent seulement un bref aperçu du programme. Les nouvelles modalités comportent de nombreux détails que nous vous invitons à lire attentivement : <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2020/07/adapter-la-subvention-salariale-durgence-du-canada-pour-protger-les-emplois-et-stimuler-la-croissance.html>

Nous vous encourageons fortement à aller sur le site du gouvernement du Canada pour en savoir plus au <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence.html>.

Travail partagé (TP)

Pour qui ?

Voir le Guide du demandeur https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/migration/documents/assets/portfolio/docs/fr/travail_partage/Travail_partage_guide_demandeur.pdf

Description

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. Cette mesure permet de fournir un soutien de revenu aux employés admissibles aux prestations d'assurance-emploi, qui réduisent temporairement leur semaine de travail pendant la période de redressement de l'entreprise.

Le programme Travail partagé repose sur un accord tripartite entre l'employeur, les employés et Service Canada. 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.

Un accord de Travail partagé (TP) peut viser une ou de plusieurs unité(s) de Travail partagé. Une unité de Travail partagé est un groupe d'employés qui exécutent des tâches similaires et acceptent de réduire leurs heures de travail sur une période définie. L'unité inclut généralement tous les employés possédant la même description de travail ou tous les employés qui exécutent des tâches similaires. Il doit y avoir un minimum de deux employés dans une unité de Travail partagé. Les unités de Travail partagé doivent réduire leurs heures de travail d'un minimum de 10 % (une demi-journée) à un maximum de 60 % (trois jours). Cette réduction peut varier d'une semaine à l'autre, pourvu que la réduction moyenne des heures de travail se situe entre 10 % et 60 % pour la durée de l'accord.

Les employés ne sont pas assujettis au délai de carence d'une semaine pour obtenir leurs prestations partagées : 28 jours peuvent s'écouler entre la réception du relevé d'emploi et la réception du premier chèque.

Admissibilité des employés :

- 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 admissibles à l'assurance-emploi; et
- accepter de réduire leurs heures normales de travail selon le même pourcentage et de partager le travail disponible.

Employés non admissibles :

- saisonniers et étudiants embauchés pour la saison estivale ou pour un stage coopératif;
- embauchés de façon ponctuelle ou sur appel, ou par le biais d'une agence de placement temporaire;
- requis pour aider à générer du travail ou employés essentiels à la relance de l'entreprise (par exemple, les membres de la haute direction, les directeurs des ventes et du marketing/agents de vente, les représentants commerciaux externes, les employés techniques responsables de la conception de produits, etc.); et
- détenant plus de 40 % des actions avec droit de vote de l'entreprise.

Pour plus de renseignements : Rendez-vous sur : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travail-partage.html> ou appeler sans frais le 1-800-367-5693 (ATS : 1-855-881-9874).