

COVID-19

LISTE DE CONTRÔLE POUR LE REMPLACEMENT DU REVENU LIÉ

15 mars 2020

RAISONS DE LA PERTE DE REVENUS LIÉE AU COVID-19

Les employés peuvent s'absenter du travail et subir un manque à gagner de différentes manières en rapport avec le COVID-19.

- Maladie due au COVID-19
- Isolement ou mise en quarantaine en raison d'une exposition au COVID-19 ou de symptômes
- Obligations familiales de soins en raison de la fermeture d'une école, de la maladie d'un membre de la famille ou de l'isolement d'un membre de la famille
- Mise à pied ou fermeture d'entreprise en raison des effets du COVID-19

La liste de contrôle suivante présente les mesures possibles pour le remplacement du revenu dans chaque cas. Au moment de la rédaction du présent document, certaines provinces ont annoncé des mesures d'urgence qui peuvent s'appliquer en cas de maladie et d'isolement lié au COVID-19.

MALADIE DUE AU COVID-19

Les salariés absents pour cause de maladie auront accès à la plus grande variété de mesures de remplacement du revenu. Les options suivantes peuvent être offertes aux employés qui doivent s'absenter du travail pour cause de maladie au COVID-19.

- Congé personnel ou de maladie légal (par exemple, l'article 206.6 du Code canadien du travail prévoit cinq jours de congé personnel, dont trois jours payés, pour des raisons qui incluent une maladie personnelle);
- Maintien du salaire ou du traitement fourni volontairement par l'employeur en tant que réponse ad hoc au COVID-19;
- Amélioration de l'accès aux congés payés, y compris les congés compensatoires ou les congés accumulés;
- Jours de maladie ou congés de maladie autofinancés par l'employeur;
- Jours de maladie de courte durée ou congés de maladie assurés;
- Plans hybrides de congé de maladie et de congé de maladie assuré (ICD ou indemnité hebdomadaire);
- Programme public de remplacement du revenu (AE) et régime de prestations supplémentaires de chômage sur le lieu de travail en cas de maladie ou de manque de travail;
- Programme public de remplacement du revenu (AE) en cas de maladie ou de manque de travail;
- Autres mesures gouvernementales spéciales d'aide aux revenus en cas de pandémie.

ISOLEMENT OU MISE EN QUARANTAINE EN RAISON D'UNE EXPOSITION AU COVID-19 OU DE SYMPTÔMES

Les employés qui s'isolent d'eux-mêmes selon les directives de santé publique après des symptômes ou une exposition au COVID-19 peuvent ne pas être considérés comme souffrant d'une maladie ou d'une incapacité pour pouvoir bénéficier de certaines mesures de remplacement du revenu. Malgré cette incertitude, les options suivantes sont possibles :

- Congé personnel ou de maladie légal (par exemple, l'article 206.6 du Code canadien du travail prévoit cinq jours de congé personnel, dont trois jours payés, pour des raisons qui incluent des affaires personnelles urgentes);
- Maintien du salaire ou du traitement fourni volontairement par l'employeur en tant que réponse ad hoc au COVID-19;
- Amélioration de l'accès aux congés payés, y compris les congés compensatoires ou les congés accumulés;
- Jours de maladie ou congés de maladie autofinancés par l'employeur;
- Jours de maladie de courte durée ou congés de maladie assurés;
- Plans hybrides de congé de maladie et de congé de maladie assuré (ICD ou indemnité hebdomadaire);
- Programme public de remplacement du revenu (AE) et régime de prestations supplémentaires de chômage sur le lieu de travail en cas de maladie ou de manque de travail;
- Programme public de remplacement du revenu (AE) en cas de maladie ou de manque de travail;
- Autres mesures gouvernementales spéciales d'aide aux revenus en cas de pandémie.

OBLIGATIONS FAMILIALES DE SOINS EN RAISON DE LA FERMETURE D'UNE ÉCOLE, DE LA MALADIE D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE OU DE L'ISOLEMENT D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE

Aucun revenu de remplacement n'est susceptible d'être disponible dans le cadre de régimes ou de polices d'assurance maladie et accident.

- Congé légal pour obligations personnelles ou familiales (par exemple, l'article 206.6 du Code canadien du travail prévoit cinq jours de congé personnel, dont trois jours payés, pour des raisons qui incluent des questions urgentes touchant les membres de la famille);
- Maintien du salaire ou du traitement fourni volontairement par l'employeur en tant que réponse ad hoc au COVID-19;
- Amélioration de l'accès aux congés payés, y compris les congés compensatoires ou les congés accumulés;
- Jours de maladie ou congés de maladie autofinancés par l'employeur;
- Autres mesures gouvernementales spéciales d'aide aux revenus en cas de pandémie.

MISE À PIED OU FERMETURE D'ENTREPRISE EN RAISON DES EFFETS DU COVID-19

À moins que des mesures gouvernementales d'urgence ne soient mises en place, ou que des prestations ad hoc ne soient négociées avec les employeurs, les employés bénéficieront des mêmes prestations de remplacement du revenu que celles offertes aux employés dans d'autres circonstances de licenciement ou de fermeture.

- Maintien du salaire ou de la rémunération fourni volontairement par l'employeur comme réponse ad hoc au COVID-19;
- Amélioration de l'accès aux congés payés, y compris les congés compensatoires ou les congés accumulés;
- Programme public de remplacement du revenu (EI) et régime de prestations supplémentaires de chômage sur le lieu de travail en cas de manque de travail;
- Programme public de remplacement du revenu (EI) en cas de manque de travail;
- Autres mesures gouvernementales spéciales d'aide aux revenus en cas de pandémie.