



FÉDÉRATION  
QUÉBÉCOISE DES  
MUNICIPALITÉS

# COVID - 19

## Guide synthèse

# À L'INTENTION DE L'EMPLOYEUR MUNICIPAL EN CAS DE MANQUE DE TRAVAIL



## 1

## Les mesures alternatives aux mises à pied temporaires

Les employeurs font face à un important défi, soit pallier la réduction de travail et des services municipaux offerts tout en prévoyant la relance et les besoins futurs.

Dans ce contexte, nous vous invitons fortement à user de toute votre créativité pour mettre en place des mesures alternatives au lieu d'effectuer des mises à pied temporaires.

Au-delà de la possibilité de maintenir le traitement ou une partie du traitement d'un employé durant la pandémie, et ce, malgré qu'il ne travaille pas, vous pourriez permettre l'épuisement de certaines banques de congés, la prise de congés volontaires sans solde, une réduction des heures de travail ou encore la réalisation de tâches alternatives (ex. : organisation et classement de papiers, mise à jour des archives, création de nouveaux outils de travail, aide aux citoyens, etc.)

Ceci dit, il peut arriver que ces mesures alternatives ne soient pas possibles ou encore que les contraintes financières soient trop significatives pour y recourir. Dans un tel cas, l'une des options envisageables pour les employeurs consiste à mettre à pied temporairement certains membres de son personnel.

Bien évidemment, la détermination des personnes pouvant être mises à pied temporairement **implique une analyse approfondie des circonstances** eu égard à certains critères existants, dont le maintien à l'emploi du personnel relatif aux services essentiels, y compris le directeur général et certains de vos officiers municipaux.

## 2

## Qu'est-ce qu'une mise à pied temporaire?

La mise à pied temporaire est une suspension temporaire du contrat de travail d'un employé par l'employeur, laquelle doit être inférieure à six mois. En d'autres mots, l'employé conserve son lien d'emploi pendant la durée de sa mise à pied, mais il est relevé de son obligation de fournir sa prestation de travail et, en théorie, il ne reçoit pas de salaire de son employeur durant cette période.

L'employé mis à pied temporairement peut se prévaloir des prestations d'assurance-emploi, s'il y est admissible.

## 3

**Quand pouvons-nous mettre à pied temporairement les employés?**

Vous pouvez mettre à pied temporairement des employés en raison d'un « manque de travail », c'est-à-dire lorsque vous ne pouvez plus fournir de travail à l'employé en raison, par exemple, de la fermeture de certaines installations, tels que les arénes et les bibliothèques.

## 4

**Devons-nous mettre à pied temporairement un employé en quarantaine ou atteint de la COVID-19?**

Si un employé est malade, blessé ou mis en quarantaine en raison de la COVID-19, vous n'avez pas à le mettre à pied temporairement puisqu'il pourrait bénéficier de l'une des deux options suivantes : assurance-invalidité ou versement des prestations de maladie de l'assurance-emploi.

De surcroît, les employés qui ne sont pas admissibles aux prestations de maladie de l'assurance-emploi et qui soit sont mis en quarantaine en raison de la COVID-19 soit qui prennent soin de l'un des membres de leur famille atteint de la COVID-19 pourraient bénéficier de l'Allocation de soins d'urgence du gouvernement fédéral. Pour plus d'informations à ce sujet, cliquez [ICI](#).

Pour les employés québécois qui ne sont pas admissibles à l'une ou l'autre de ces options des options mentionnées ci-haut, ils pourront, quant à eux, bénéficier du Programme d'aide temporaire aux travailleurs. Pour plus d'informations à ce sujet, cliquez [ICI](#).

## 5

**Devons-nous fournir un avis écrit ou une indemnité compensatrice lors d'une mise à pied temporaire?**

Aucun préavis écrit ni indemnité compensatrice ne doit être versé à l'employé lors d'une mise à pied temporaire de moins de six mois.





## **Devons-nous produire un relevé d'emploi en cas de mise à pied temporaire?**

Vous devez produire un relevé d'emploi pour un employé à temps complet lorsque l'une des deux situations suivantes se présente :

- Lorsque l'employé occupe un emploi assurable et qu'il subit un arrêt de rémunération;
- Lorsque Service Canada en fait la demande.

Lorsqu'il s'agit d'un employé à temps partiel, sur appel ou occasionnel, vous n'avez pas à produire un relevé d'emploi à chaque fois qu'il subit un arrêt de rémunération de sept jours ou plus. Par contre, vous devez produire un relevé d'emploi dans les cas suivants :

- Lorsque l'employé demande un relevé d'emploi et qu'il subit un arrêt de rémunération;
- Lorsque l'employé n'a effectué aucun travail durant trente jours et qu'il n'a reçu aucune rémunération assurable pour cette période;
- Lorsque Service Canada en fait la demande.

Dans le contexte actuel, nous vous recommandons de produire un relevé d'emploi lors de la mise à pied temporaire de tous vos employés sans exception afin de faciliter le traitement de son dossier et éviter des délais inutiles.

## Quel est le délai pour produire un relevé d'emploi?

Si vous produisez un relevé d'emploi en format papier, vous devez le produire dans les cinq jours qui suivent la première journée d'arrêt de rémunération.

Soulignons que si vous produisez un relevé papier, vous devez remettre l'original à votre employé. N'hésitez pas à profiter de l'occasion pour l'informer qu'il est de sa responsabilité de transmettre son relevé d'emploi à Service Canada s'il désire faire une demande de prestations d'assurance-emploi. L'employé trouvera l'adresse où poster ses documents sur la page « Confirmation et Renseignements » après avoir soumis sa demande de prestations d'assurance-emploi en ligne.

Si vous produisez un relevé d'emploi électronique et que votre période de paie est de type hebdomadaire, aux deux semaines ou bimensuel, vous devez le produire dans les cinq jours qui suivent la fin de la période de paie où il y a eu un arrêt de rémunération pour l'employé.

Si votre période de paie est de type mensuel ou comporte treize périodes de paie par année, vous devez produire le relevé d'emploi électronique à la date la plus rapprochée entre les deux dates suivantes :

- Cinq jours après la fin de la période de paie durant laquelle il y a eu arrêt de la rémunération de l'employé;
- Quinze jours après la première journée d'arrêt de sa rémunération.

Pour toute question relative au relevé d'emploi ainsi que la manière de le compléter, nous vous invitons à consulter le manuel « Marche à suivre pour remplir le relevé d'emploi » de Service Canada en cliquant [ICI](#) ou à communiquer avec le Centre de services aux employeurs de Service Canada au **1 800 367-5693**.



## 10

**Une mise à pied temporaire peut-elle excéder six mois?**

Dans les circonstances actuelles, vous pourriez procéder de bonne foi à une mise à pied à durée indéterminée que vous estimez d'une durée inférieure à six mois. Toutefois, il n'est pas impossible que la mise à pied soit supérieure à six mois.

Dans une telle situation, à l'expiration du délai de six mois, vous devrez payer l'indemnité compensatrice prévue à la *Loi sur les normes du travail* en plus de toute somme due, par exemple, les vacances accumulées. Soulignons que la computation du délai de la durée de la mise à pied commence le jour qui suit celui où l'employé a cessé de travailler.

## 11

**Devons-nous appliquer les règles relatives au licenciement collectif en cas de mises à pied de plusieurs employés?**

Les règles relatives au licenciement collectif ne s'appliquent pas aux mises à pied temporaires en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.

**CONCLUSION**

En conclusion, si vous avez des interrogations relativement aux mises à pied, nous vous invitons à vous référer au Service en ressources humaines et relations du travail de la FQM au **1 866 951-3343**.

De plus, Service Canada a mis sur pied une ligne prioritaire pour toute demande de renseignements relatives à l'assurance-emploi découlant de la COVID-19. Vous pouvez téléphoner au **1 833 381-2725**.

