



Mises à jour importantes à la publication : Avez-vous été congédié(e) ou mis(e) à pied?

Depuis l'impression de la présente publication en janvier 2018, les modifications suivantes ont été apportées au **Programme de protection des salariés (PPS)** :

- l'élargissement des critères d'admissibilité au PPS
- l'élimination de la déduction de 6,28 % de tous les paiements du PPS

De plus, des règles liées à la COVID-19 :

- autorisent des mises à pied temporaires d'une plus longue durée
- modifient les conditions suivant lesquelles les travailleurs et travailleuses peuvent porter plainte pour congédiement implicite

Page 3 : Qu'arrive-t-il si je suis mis(e) à pied temporairement?

Insérer comme nouvel avant-dernier paragraphe : Dans certains cas, une mise à pied peut être plus longue, jusqu'à 34 semaines sur 52 semaines consécutives. Par exemple, cela s'applique si votre employeur continue de mettre de l'argent dans un régime de retraite pour vous.

Votre employeur peut vous mettre à pied pour la durée qu'il estime indiquée, s'il procède à cette mise à pied pour des motifs liés à la COVID-19. Cette règle s'applique uniquement aux mises à pied qui sont pratiquées entre le **1^{er} mars 2020 et le 30 juillet 2022**.

Page 4 : Qu'arrive-t-il si mon employeur me force à quitter mon emploi?

Insérer au tout début :

Vous ne pouvez pas porter plainte pour un congédiement implicite en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE), si votre salaire ou vos heures ont été réduits entre le **1 mars 2020 et le 30 juillet 2022** en raison de la COVID-19.

Il se pourrait que cette règle n'affecte pas votre droit de porter plainte au tribunal pour congédiement implicite. Comme ce domaine du droit est complexe, vous devriez obtenir des conseils juridiques.

Pour savoir à qui vous adresser pour obtenir une assistance juridique, rendez-vous à la page 21.

Page 19 : Si votre employeur est en faillite

Remplacer par le texte suivant :

Si votre employeur a fait faillite, est insolvable ou fait l'objet d'une mise sous séquestre, vous pourriez être en mesure d'obtenir l'argent qu'il vous doit. Vous pouvez présenter une demande au programme fédéral appelé « Programme de protection des salariés (PPS) » pour obtenir le salaire, l'indemnité de vacances, l'indemnité de cessation d'emploi et l'indemnité de licenciement qui vous sont dus.

Pour présenter votre demande en ligne, vous devez détenir un numéro d'assurance sociale (NAS) valide. Si vous n'avez pas de NAS valide, téléphonez à **1-866-683-6516** pour obtenir une copie papier du formulaire de demande.

Le montant maximal que vous pouvez obtenir du PPS est un montant équivalant à 7 fois le maximum de votre « rémunération hebdomadaire assurable » au sens de la Loi sur l'assurance-emploi. Pour l'année 2022, le maximum que vous pouvez obtenir du PPS avant certaines déductions est de 8 117,34 \$.

Vous pouvez obtenir le salaire et l'indemnité de vacances que vous avez gagnés au cours des 6 mois qui ont précédé la faillite de votre employeur.

Si vous avez perdu votre emploi dans les 6 mois ayant précédé la faillite de votre employeur, vous pouvez obtenir l'indemnité de cessation d'emploi et l'indemnité de licenciement que votre employeur vous doit. Si vous continuez de travailler pour votre employeur après la faillite de celui-ci, vous pouvez également obtenir ces indemnités lorsque votre emploi prend fin.

Pour en savoir plus sur les conditions d'admissibilité et la manière de présenter une demande, rendez-vous au site web de Service Canada à **servicecanada.ca**, ou composez **1-800-622-6232** ou **1-800-926-9105 (ATS)**.