

# La Loi sur les mesures d'urgence visant la COVID-19 reçoit la sanction royale

Date : 31 mars 2020

Le 25 mars 2020, la [Loi sur les mesures d'urgence visant la COVID-19](#) (projet de loi C-13) a reçu la sanction royale. Le projet de loi prévoit des modifications et des mesures générales pour s'attaquer à une vaste gamme de problèmes économiques et autres découlant de la pandémie de COVID-19. Nous avons inclus ci-dessous certaines des dispositions les plus pertinentes pour les employeurs.

## **Loi sur la prestation canadienne d'urgence**

La *Loi sur les mesures d'urgence visant la COVID-19* édicte la *Loi sur la prestation canadienne d'urgence* (la «?Loi?»), qui prévoit le versement de la prestation canadienne d'urgence (PCU). Cette prestation remplace à la fois l'Allocation de soins d'urgence et l'Allocation de soutien d'urgence annoncées précédemment par le gouvernement du Canada, que nous avons détaillées dans un bulletin Au Point précédent (voir [Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19](#)).

Bien que ce ne soit pas expressément énoncé dans la Loi, le gouvernement fédéral a indiqué que la nouvelle PCU serait versée aux travailleurs qui :

- doivent cesser de travailler en raison de la COVID-19 et n'ont pas accès à un congé payé ou à un autre soutien du revenu?;
- sont malades, en quarantaine ou prennent soin d'une personne atteinte de la COVID-19?;
- sont des parents qui travaillent et qui doivent rester à la maison sans être payés pour s'occuper d'enfants malades ou ayant besoin de soins supplémentaires en raison de la fermeture des écoles et des garderies?;
- ont toujours leur emploi, mais ne sont pas payés parce qu'il n'y a pas suffisamment de travail à l'heure actuelle et que leur employeur leur a demandé de ne pas rentrer au travail ;
- sont des salariés et des travailleurs autonomes, y compris les travailleurs contractuels, qui ne seraient autrement pas admissibles à l'assurance-emploi.

## **Admissibilité à la prestation**

Les employés ou les travailleurs autonomes seront admissibles s'ils cessent de travailler pour des raisons liées à la COVID-19 pendant au moins 14 jours consécutifs au cours de la période de quatre semaines pour laquelle ils font une demande de paiement et s'ils ne reçoivent pas à l'égard des jours consécutifs pendant lesquels ils ont cessé de travailler :

- un revenu d'un emploi ou d'un travail autonome?;
- des prestations d'assurance-emploi (AE) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* («*LAE* »)?;
- des prestations de grossesse ou parentales versées en vertu d'un régime provincial?;
- tout autre revenu prescrit par règlement.

Pour être admissible, un travailleur doit :

- être âgé d'au moins 15 ans?;
- être résident du Canada?;
- avoir un revenu total d'au moins 5?000 \$ (ou tout autre montant prescrit) pour 2019 ou au cours de la période de 12 mois précédant la date de la demande. Le revenu total comprend :
  - le revenu d'emploi ou de travail autonome?;
  - les prestations de grossesse ou parentales de l'AE?;
  - les prestations de grossesse ou parentales versées en vertu d'un régime provincial.

La prestation ne sera pas versée aux travailleurs qui quittent volontairement leur emploi.

### **Quel montant sera versé aux travailleurs et quelle sera la durée de la prestation?**

Le montant du soutien du revenu doit être fixé par règlement. Toutefois, le gouvernement fédéral a annoncé que la PCU offrira un avantage imposable de 2?000 \$ pour une période maximale de quatre (4) mois (16 semaines selon la Loi). Cette période peut être modifiée par règlement. La PCU serait versée toutes les quatre (4) semaines et serait disponible du 15 mars au 3 octobre 2020.

### **Comment les travailleurs peuvent-ils présenter une demande?**

Le gouvernement fédéral a indiqué que la prestation sera accessible au début d'avril au moyen

d'un portail Web sécurisé. Les travailleurs pourront également présenter une demande par l'entremise d'une ligne téléphonique automatisée ou d'un numéro sans frais.

## **Travailleurs bénéficiant de l'assurance-emploi**

Selon le communiqué du gouvernement fédéral, les travailleurs qui reçoivent déjà des prestations régulières et des prestations de maladie de l'AE en date du 25 mars 2020 continueraient de recevoir leurs prestations et ne devraient pas présenter de demande de PCU. Nous publierons sous peu un bulletin Au Point portant sur l'assurance-emploi, qui traitera de ces prestations et d'autres questions en profondeur.

Nous continuerons d'informer les lecteurs d'Au Point sur d'autres détails concernant la PCU alors que nous continuons d'examiner la législation et de suivre les mises à jour du gouvernement fédéral.

## **Congés nouveaux et modifiés en vertu du Code canadien du travail**

La *Loi sur les mesures d'urgence visant la COVID-19* apporte diverses modifications aux congés et à d'autres dispositions connexes du *Code canadien du travail* (le «?Code?»).

### **Congé lié à la COVID-19**

Les modifications créent également un nouveau «?congé lié à la COVID-19?» pour les employés travaillant dans des milieux de travail sous réglementation fédérale. Un employé a droit à un congé non payé avec protection de l'emploi d'au plus 16 semaines, ou toute autre période fixée par règlement, s'il n'est pas en mesure de travailler ou s'il n'est pas disponible pour travailler pour des raisons liées à la COVID-19.

L'employé qui a l'intention de prendre un tel congé doit donner à l'employeur un préavis écrit des raisons du congé dans les meilleurs délais, y compris la durée prévue du congé (et toute modification de la durée du congé).

L'employeur peut exiger de l'employé qu'il lui fournisse une déclaration écrite confirmant les raisons du congé, et toute modification à sa durée.

Les exigences générales applicables aux autres congés en vertu du *Code* s'appliquent également

aux congés liés à la COVID-19, notamment :

- L'employé a droit, sur demande écrite, d'être informé de toutes les possibilités d'emploi, d'avancement et de formation qui surviennent pendant son congé et en rapport avec ses qualifications professionnelles?;
- Interdiction de représailles en cas de congé :
  - Il est interdit à l'employeur de congédier, de suspendre, de mettre à pied, de rétrograder ou de discipliner un employé qui a l'intention de prendre ou a pris un congé lié à la COVID-19. L'employeur ne peut pas tenir compte du fait que l'employé a pris un tel congé dans la décision de lui accorder de l'avancement ou de la formation?;
  - Si à son retour du congé, un employé n'est plus en mesure de remplir les fonctions qu'il occupait auparavant, l'employeur peut l'affecter à un poste différent avec des conditions d'emploi différentes.
- Avantages sociaux ininterrompus – les prestations de retraite, de maladie et d'invalidité et la détermination de l'ancienneté se poursuivent pendant le congé :
  - Lorsque des cotisations sont exigées d'un employé, celui-ci est responsable de les verser pendant le congé, à moins que l'employé n'avise l'employeur qu'il souhaite cesser le versement des cotisations?;
  - L'employeur qui verse des cotisations au régime d'avantages sociaux doit continuer de le faire pendant le congé.
- La capacité d'interrompre ou de reporter des vacances ou d'interrompre certains congés?;
- Présomption d'emploi ininterrompu pendant la période du congé aux fins du calcul des avantages.

Le congé lié à la COVID-19 est d'une durée limitée et sera abrogé le 1<sup>er</sup> octobre 2020.

### **Congé de mise en quarantaine**

Les dispositions actuelles du *Code* relatives au congé pour raisons médicales sont modifiées afin de donner droit à un congé pour raisons médicales d'au plus 16 semaines en raison d'une mise en quarantaine. Ces changements ne seront en vigueur qu'au 1<sup>er</sup> octobre 2020, date à laquelle le congé lié à la COVID-19 prendra fin.

Les représailles prises par les employeurs contre des employés en congé pour raisons médicales en raison d'une mise en quarantaine ou d'un congé lié à la COVID-19 peuvent faire l'objet d'une plainte en matière de représailles en vertu du *Code*.

## **Suppression temporaire des exigences relatives aux certificats médicaux et aux documents relatifs à certains congés**

Les droits aux congés de soignant, aux congés en cas de maladie grave et aux congés médicaux peuvent être exercés sans fournir de certificat médical délivré par un professionnel de la santé. Les exigences pour un tel certificat sont réputées n'avoir aucun effet.

Il n'est pas nécessaire de fournir des documents à l'appui des raisons du congé en cas de maladie grave ou de la modification de la durée de ce congé.

Ces modifications seront abrogées le 30 septembre 2020.

## **Modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi***

### **Arrêtés provisoires pris par le ministre**

La *Loi sur les mesures d'urgence visant la COVID-19* modifie la *LAE* afin de donner le pouvoir au ministre de l'Emploi et du Développement social de prendre des arrêtés provisoires avec le consentement du ministre des Finances et, dans certains cas, le consentement additionnel du président du Conseil du Trésor, afin d'atténuer les répercussions économiques découlant de la COVID-19.

Les arrêtés provisoires peuvent :

- ajouter des dispositions, notamment afin de prévoir de nouvelles prestations, à la *LAE* ou à ses règlements?;
- adapter les dispositions de la *LAE* ou de ses règlements?;
- prévoir que toute ou partie d'une disposition de la *LAE* ou de ses règlements ne s'applique pas.

Un arrêté provisoire cessera de s'appliquer le samedi suivant le premier anniversaire de l'entrée en vigueur de l'arrêté, à moins qu'une date antérieure ne soit précisée dans l'arrêté ou qu'il soit abrogé avant cette date.

Le pouvoir de prendre des arrêtés provisoires ne pourra pas être exercé après le 30 septembre 2020.

## **Certificats médicaux**

Tout renvoi dans la *LAE* ou ses règlements à un certificat délivré par un médecin, un autre professionnel ou spécialiste de la santé ou par un infirmier praticien est réputé n'avoir aucun effet. Toute prestation qui aurait dû être payée à un prestataire si un tel certificat avait été délivré lui est payée si la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la «?Commission?») est convaincue qu'il y a droit. La Commission est autorisée à appliquer les dispositions de la *LAE* et de ses règlements de la manière qu'elle juge la plus indiquée pour appliquer ces modifications.

Ces modifications s'appliquent jusqu'au 30 septembre 2020.

### **Subvention salariale temporaire – Réduction des versements de remise d'impôt sur le revenu**

La *Loi sur les mesures d'urgence visant la COVID-19* offre aux employeurs admissibles une subvention salariale temporaire pour une période de trois (3) mois sous forme de versements d'impôt sur le revenu réputés effectués. Les employeurs admissibles comprennent ceux qui sont admissibles à la déduction accordée aux petites entreprises, aux organismes sans but lucratif et aux organismes de bienfaisance enregistrés.

Pour la période du 18 mars au 19 juin 2010, si un employeur admissible verse un salaire, un traitement ou une autre rémunération à un employé exigeant la déduction ou la retenue de montants et le versement de ces derniers au receveur général au titre de l'impôt sur le revenu de l'employé, l'employeur est réputé avoir effectué un versement au receveur général. Cela permet à l'employeur d'en bénéficier en conservant le montant du versement qui aurait normalement été fait au receveur général. Le montant particulier conservé par l'employeur en vertu du versement réputé effectué serait déterminé selon une formule énoncée dans la loi.

### **À notre avis**

Le projet de loi vise à soutenir les employés et les employeurs pendant une période de grands bouleversements au Canada et partout dans le monde. Les nouveaux mécanismes de soutien du revenu, les nouveaux congés, la souplesse dans l'administration des prestations d'AE et l'élimination des exigences documentaires pour les congés et le droit aux prestations offrent une souplesse qui sera probablement nécessaire en cette période d'incertitude causée par la pandémie de COVID-19.

Toutefois, les dispositions pourraient aussi poser des problèmes aux employeurs. Par exemple, la vaste portée des nouveaux congés, combinée à la suppression des exigences en matière de documentation, peut causer des difficultés aux employeurs qui doivent s'assurer que ces

nouveaux congés sont utilisés correctement.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Sébastien Huard](#) au [613-940-2744](#).