

大成 DENTONS

Trousse d'outils de l'employeur pour le retour au travail dans le contexte de la COVID-19

QUÉBEC

Introduction

Lorsque nous avons publié notre *Trousse d'outils de l'employeur applicable à la COVID-19*, le 11 mars 2020, nous étions loin d'imaginer l'ampleur des répercussions de la pandémie de COVID-19 dans les milieux de travail au Québec et ailleurs au Canada. À ce moment, notre objectif était de fournir aux employeurs un outil pratique leur permettant de répondre à certaines des questions les plus fréquentes qui se posaient lors des phases initiales de la pandémie. Ces questions portaient notamment sur la santé et la sécurité au travail, le travail à distance et les absences des employés.

Depuis la publication de cette trousse d'outils, notre société a connu des bouleversements sans précédent. Les gouvernements ont ordonné la fermeture temporaire de nombreux secteurs d'activités économiques, des centaines de milliers d'employés canadiens ont été mis à pied temporairement ou ont vu leurs heures de travail ou leur salaire réduits et la majorité des personnes continuant de travailler le font à partir de leur domicile. De plus, partout au pays, les lois et les règlements en matière d'emploi ont été modifiés et plusieurs nouvelles prestations, subventions et programmes d'aide financière à l'intention des employeurs et des employés ont été mis en place par les gouvernements fédéral et provinciaux.

Alors que nous espérons tous que le pire soit derrière nous, nous nous apprêtons à amorcer une reprise graduelle de nos activités économiques. Au Québec, tel qu'annoncé par le gouvernement le 28 avril dernier, la relance de l'activité économique débutera avec la réouverture des commerces de détail, des entreprises manufacturières ainsi que des chantiers de construction.

Ce retour se fera toutefois dans un environnement fort différent de celui que nous avons quitté en mars. En effet, tant que nous n'aurons pas accès à un vaccin ou à un traitement efficace contre la COVID-19, nous devons tous prendre de nouveaux moyens afin de limiter la propagation du virus, ce qui est susceptible de rendre plus contraignantes les obligations des employeurs québécois en matière de santé et de sécurité au travail.

Dans ce contexte, nous avons préparé cette *Trousse d'outils de l'employeur pour le retour au travail* qui, nous l'espérons, permettra de répondre aux principales questions que les employeurs du Québec sont susceptibles de se poser en matière de droit du travail et de l'emploi ainsi qu'en matière de santé et de sécurité au travail.

Table des matières

A. Échéancier annoncé de reprise des activités économiques

1. Commerce de détail / 6
2. Construction / 6
3. Manufacturier / 7

B. Prolongation des périodes de mise à pied, rappels au travail, refus de travail et autres enjeux

1. Durée maximale d'une mise à pied temporaire / 8
2. Prolongation de la période de mise à pied / 8
3. Date de cessation d'emploi des employés qui ne sont pas rappelés au travail au terme de la période de mise à pied / 10
4. Mise à pied et licenciement collectif / 10
5. Détermination de l'ordre des employés à rappeler en cas de rappels au travail échelonnés / 10
6. Employés refusant de retourner au travail au terme d'une mise à pied / 11
 - a. Employés qui croient qu'ils ont travaillé efficacement à distance et qu'ils devraient être autorisés à continuer le télétravail / 11
 - b. Employés qui ont de jeunes enfants et qui ne sont pas en mesure de retourner au travail en raison de la fermeture des écoles et des garderies / 12
 - c. Employés refusant de retourner au travail en raison de problèmes de santé sous-jacents susceptibles de mener à des complications s'ils contractent la COVID-19 / 12
 - d. Employés refusant de retourner au travail parce qu'ils décident de s'isoler sur une base volontaire ou parce qu'ils ont peur d'y retourner / 13
7. Démarche à effectuer pour rappeler les employés au travail au terme d'une période de mise à pied / 13
8. Rappel au travail à des conditions de travail inférieures à celles en vigueur avant la mise à pied / 13
9. Demande de SSCU pour une période pendant laquelle les employés étaient en mise à pied / 13

10. Travail à temps partiel ou à salaire réduit et prestations gouvernementales / **14**
 - a. Assurance-emploi – Programme « Travail pendant une période de prestations » / **14**
 - b. PCU / **14**
11. Nouvelle mise à pied à la suite d'un rappel au travail / **15**

C. Gestion de la santé et de la sécurité au travail

1. Évaluation des risques / **17**
2. Mesures de prévention / **17**
 - a. Télétravail / **17**
 - b. Distanciation physique de deux mètres / **17**
 - c. Équipements de protection individuelle / **17**
 - d. Contrôle de l'accès aux lieux de travail / **18**
 - e. Prise de la température / **18**
 - f. Maintien de mesures d'hygiène / **18**
 - g. Tenue des lieux de travail / **19**
 - h. Formation / **19**
3. Intervention en cas de non-respect des mesures de prévention par les employés / **19**
4. Plan d'intervention en cas d'éclosion de la COVID-19 dans le milieu de travail / **19**

D. Autres considérations

1. Vacances / **20**
 - a. Report des vacances / **20**
 - b. Versement d'une indemnité de vacances / **20**
2. Stress et anxiété / **21**
3. Vie privée / **21**

E. Rappel des principaux programmes d'aide financière à l'intention des employeurs et des employés



A. Échéancier annoncé de reprise des activités économiques

Au cours des prochains jours, les activités économiques reprendront de manière graduelle au Québec, selon l'échéancier annoncé par le gouvernement. Les différentes réouvertures se feront par phases, selon le type d'activité et les zones géographiques. Pour le moment, les dates de réouverture ont été annoncées pour les commerces de détail, le secteur manufacturier et le secteur de la construction.

1. COMMERCE DE DÉTAIL

Le 4 mai 2020, les commerces de détail ayant un accès direct à l'extérieur ainsi que les entreprises de la chaîne d'approvisionnement de ces commerces ont pu reprendre leurs activités, à l'exception de ceux de la communauté métropolitaine de Montréal (CMM), qui pourront rouvrir seulement à partir du 18 mai.

2. CONSTRUCTION

Le 11 mai 2020, les chantiers de l'ensemble des secteurs de l'industrie de la construction pourront reprendre leurs activités. Cette reprise concerne tous les secteurs de l'industrie de la construction : résidentiel, génie civil et voirie, institutionnel et commercial ainsi qu'industriel. Cette reprise entraîne, du même coup, la réouverture des chaînes d'approvisionnement de l'industrie. Le personnel administratif de ce secteur devra demeurer en télétravail.



3. MANUFACTURIER

Finalement, le 11 mai 2020, les entreprises manufacturières de toutes les régions du Québec pourront reprendre leurs activités. Du 11 au 24 mai 2020, elles devront toutefois respecter des restrictions quant au nombre de personnes pouvant être simultanément présentes sur un site. Ce maximum est établi à 50 employés plus 50 % des employés excédant le plafond des 50 employés.

À titre d'exemple :

Un site manufacturier employant 60 employés lors d'un même quart de travail doit assurer son fonctionnement avec un maximum de 55 employés ($50 + (60-50)/2$); un site manufacturier employant 500 employés lors d'un même quart de travail doit assurer son fonctionnement avec un maximum de 275 employés ($50 + (500-50)/2$).

Le 25 mai 2020, les entreprises manufacturières seront autorisées à reprendre leurs activités sans aucune restriction quant au nombre d'employés présents pour assurer leur fonctionnement. Tous les employés qui peuvent effectuer du télétravail devront cependant continuer à le faire.

Les phases subséquentes visant les autres secteurs de l'économie seront annoncées ultérieurement par le gouvernement.

B. Prolongation des périodes de mise à pied, rappels au travail, refus de travail et autres enjeux

1. DURÉE MAXIMALE D'UNE MISE À PIED TEMPORAIRE

En ce qui concerne les entreprises de juridiction provinciale, la *Loi sur les normes du travail* ne prévoit pas de durée maximale au-delà de laquelle une mise à pied ne peut plus être qualifiée de « temporaire » et devient une cessation d'emploi présumée. Toutefois, la *Loi sur les normes du travail* prévoit que, tout comme lorsqu'il met fin à l'emploi d'un employé, l'employeur doit donner un préavis écrit de la durée prévue par la loi, ou une indemnité compensatrice en tenant lieu, à tout employé qu'il met à pied pour six mois ou plus. Conséquemment, l'employeur qui met un employé à pied pour une période inférieure à six mois n'a aucune obligation à cet égard.

Si la mise à pied était initialement prévue pour une durée indéterminée ou une durée inférieure à six mois, mais qu'elle s'étend finalement sur plus de six mois, l'employeur doit verser l'indemnité compensatrice à l'employé, au plus tard six mois après le début de la mise à pied. Dans le cas des employés syndiqués qui bénéficient d'un droit de rappel en vertu de la convention collective qui leur est applicable, l'employeur n'est toutefois tenu de verser cette indemnité compensatrice qu'à compter de la première des dates suivantes : (i) à l'expiration du droit de rappel de l'employé; (ii) un an après la mise à pied.

Il n'en découle pas pour autant que toute mise à pied de plus de six mois (ou d'un an dans le cas des employés syndiqués) est **nécessairement** assimilable à une cessation d'emploi (bien qu'au-delà de cette durée, il est beaucoup plus probable qu'un tribunal en conclut ainsi). Cette distinction est importante car, en cas de cessation d'emploi, l'employeur est tenu de payer une indemnité compensatrice pour les vacances accumulées inutilisées de l'employé. De plus, l'employeur peut être tenu de payer à l'employé, en sus de l'indemnité compensatrice mentionnée ci-dessus, une indemnité tenant lieu de délai-congé en vertu du *Code civil du Québec*.

En ce qui concerne les entreprises de juridiction fédérale, le *Code canadien du travail* et sa réglementation prévoient qu'une mise à pied est assimilable à un licenciement aux fins des dispositions portant sur les licenciements collectifs, les préavis de licenciement et les indemnités de départ, sauf si elle satisfait à l'un ou l'autre des critères suivants :

- la mise à pied est d'une durée de moins de trois mois (la durée de la période de mise à pied peut être déterminée ou indéterminée au moment de la mise à pied);
- la mise à pied est d'une durée de trois à six mois, à condition qu'au moment de celle-ci, l'employeur informe l'employé par écrit de la date à laquelle il sera rappelé au travail et qu'il soit effectivement rappelé à cette date;
- la mise à pied est d'une durée de trois à 12 mois, lorsque l'employé conserve un droit de rappel, conformément à une convention collective en vigueur; ou
- la mise à pied en est une pendant laquelle l'employé continue de recevoir certains montants ou de bénéficier de certains avantages payés par l'employeur (aucune durée maximale).

Le *Code canadien du travail* prévoit que les périodes de rappel au travail d'une durée inférieure à deux semaines ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée de la mise à pied.

2. PROLONGATION DE LA PÉRIODE DE MISE À PIED

En ce qui concerne les entreprises de juridiction provinciale, aucune disposition de la *Loi sur les normes du travail* n'interdit de prolonger une période de mise à pied au-delà de la date spécifique à laquelle elle devait se terminer. Si la mise à pied se prolonge pour une durée supérieure à six mois, l'employeur devra payer l'indemnité de préavis de cessation d'emploi aux employés concernés, au plus tard six mois après le début de la mise à pied. Une telle prolongation augmente les risques de plainte de congédiement déguisé.



Dans le cas des entreprises de juridiction fédérale, les mises à pied non rémunérées d'une durée entre trois et six mois ne sont pas assimilables à un licenciement uniquement dans la mesure où l'avis de mise à pied prévoit une date de retour au travail à l'intérieur d'une période de six mois ET que l'employé est effectivement rappelé au travail à cette date. Ainsi, le non-respect de la date de rappel mentionnée dans l'avis de mise à pied aura pour effet d'assimiler la mise à pied à un licenciement et déclenchera l'application des dispositions relatives au préavis de licenciement, à l'indemnité de départ et, le cas échéant, au licenciement collectif.

3. DATE DE CESSATION D'EMPLOI DES EMPLOYÉS QUI NE SONT PAS RAPPelés AU TRAVAIL AU TERME DE LA PÉRIODE DE MISE À PIED

Selon le droit applicable aux employeurs de juridiction provinciale, la date de cessation d'emploi est une question de fait qui doit être examinée au cas par cas. Généralement, lorsqu'une personne est informée qu'elle est licenciée alors qu'elle est déjà en mise à pied temporaire, la date de cessation d'emploi demeure celle à laquelle elle est informée de son non-rappel ou de son licenciement, et non la date où a débuté la période de mise à pied. La date de cessation d'emploi pourrait toutefois être celle du début de la mise à pied, s'il est démontré que, dans les faits, l'employeur n'a jamais eu l'intention de rappeler l'employé au travail au terme de la mise à pied.

En vertu du *Code canadien du travail*, le fait de ne pas rappeler les employés au travail à la fin d'une mise à pied a pour effet d'assimiler celle-ci à un licenciement. Dans un tel cas, la cessation d'emploi sera réputée être survenue au premier jour de la mise à pied.

4. MISE À PIED ET LICENCIEMENT COLLECTIF

Dans la mesure du possible, les employeurs devraient s'assurer que la prolongation de la période de mise à pied d'un groupe d'employés n'a pas pour effet de déclencher l'application des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* ou du *Code canadien du travail* relatives au licenciement collectif, puisque celles-ci prévoient des indemnités plus importantes que celles prévues en cas de mises à pied ou de licenciement individuel.

Selon la *Loi sur les normes du travail*, un licenciement collectif se définit comme une cessation de travail du fait de l'employeur, y compris une mise à pied pour une durée de six mois ou plus, touchant au moins dix employés d'un même établissement au cours d'une période de deux mois consécutifs. Ainsi, si la période de mise à pied d'un employé se poursuit pour plus de six mois, il devra être inclus dans ce calcul. Il convient de noter que, dans un tel cas, l'événement à considérer aux fins du calcul du nombre d'employés visés est le moment où la mise à pied a débuté, et non le moment où le délai de six mois est atteint.

Selon le *Code canadien du travail*, un licenciement collectif se définit comme tout licenciement (ou mise à pied qui est assimilable à un licenciement) simultané ou échelonné sur au plus quatre semaines, de 50 employés travaillant au sein d'un même établissement. Dans le cas d'une mise à pied qui deviendrait assimilable à un licenciement, l'événement à considérer serait également le moment où la mise à pied a débuté.

5. DÉTERMINATION DE L'ORDRE DES EMPLOYÉS À RAPPeler EN CAS DE RAPPels AU TRAVAIL ÉCHELONNÉS

Que ce soit pour des considérations légales ou économiques, plusieurs employeurs ne pourront pas rappeler l'ensemble de leurs employés au travail au même moment et devront procéder à des rappels échelonnés. Dans les milieux syndiqués, les conventions collectives prévoient généralement que l'ordre de rappel des employés est basé sur l'ancienneté.

Dans les milieux non syndiqués, cette détermination appartient à l'employeur qui doit non seulement tenir compte des compétences de chaque employé en regard du travail disponible au sein de l'entreprise, mais également de différentes considérations stratégiques et pratiques, en fonction des programmes gouvernementaux auxquels l'entreprise ou les employés peuvent être admissibles. À titre d'exemple, l'employeur pourrait vouloir considérer la portion du salaire de chaque employé pouvant être couverte par le programme de subvention salariale d'urgence du Canada (SSCU), l'occasion ou non de mettre en place un programme de travail partagé, les répercussions que le rappel au travail

aura sur chaque employé selon qu'il reçoit ou non des prestations en vertu du programme de Prestation canadienne d'urgence (PCU) ou des prestations d'assurance-emploi (AE) ainsi que l'interaction entre les différents programmes gouvernementaux.

L'employeur pourrait aussi vouloir tenir compte de la volonté des employés de revenir plus tôt ou plus tard au travail, ainsi que de l'impact qu'un rappel au travail, à temps plein ou à temps partiel, aura sur leur admissibilité à certaines prestations.

Un employé ne pourra refuser de revenir au travail pour la simple raison qu'il est rappelé avant d'autres employés.

6. EMPLOYÉS REFUSANT DE RETOURNER AU TRAVAIL AU TERME D'UNE MISE À PIED

Les employeurs doivent considérer que, malgré la réouverture graduelle des milieux de travail, certains employés pourraient ne pas pouvoir retourner au travail ou même refuser d'y retourner. Ces situations devront être gérées au cas par cas et selon les directives gouvernementales. Les principaux types de refus de travail qui sont susceptibles de se produire sont décrits ci-dessous.

a. Employés qui croient qu'ils ont travaillé efficacement à distance et qu'ils devraient être autorisés à continuer le télétravail

L'employeur n'est pas obligé d'autoriser les employés à poursuivre le télétravail. À moins d'un handicap qui nécessite des mesures d'accommodement, l'employeur peut exiger des employés qu'ils retournent au travail, dans la mesure où il répond aux exigences en matière de santé et de sécurité en milieu de travail. Ultimement, il revient à l'employeur de décider s'il autorisera les employés à effectuer du télétravail, que ce soit à temps plein, à temps partiel ou occasionnellement. Cela étant dit, malgré la réouverture graduelle des milieux de travail, le gouvernement encourage le télétravail afin de favoriser la distanciation physique. À cette fin, il pourrait être nécessaire de réduire le personnel présent sur les lieux de travail pendant une certaine période de temps, d'où l'importance du télétravail. Dans cette optique, il pourrait être opportun pour les employeurs de se munir de politiques sur le télétravail et sur l'utilisation des systèmes électroniques.



b. Employés qui ont de jeunes enfants et qui ne sont pas en mesure de retourner au travail en raison de la fermeture des écoles et des garderies

Certains employés qui ont de jeunes enfants pourraient ne pas être en mesure de retourner au travail en raison de la fermeture des écoles et des garderies parce qu'ils doivent satisfaire à leurs obligations en matière de garde d'enfants. Dans de telles circonstances, l'employeur n'est pas obligé de permettre le télétravail, bien qu'il soit encouragé à faire preuve de souplesse et de compréhension. Si un employé n'est pas en mesure de fournir sa prestation de travail, l'employeur n'a pas à le rémunérer.

Il y a lieu de noter que la « situation de famille » (qui couvre les obligations parentales en matière de garde d'enfants) n'est pas un motif prohibé de discrimination en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec. C'est le cas toutefois en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Ainsi, tant que les écoles et les garderies demeureront fermées, en tout ou en partie, les employés œuvrant au sein d'entreprises de juridiction fédérale pourraient bénéficier de la protection contre la discrimination liée à la « situation de famille ».

Dans tous les cas, en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, un employé peut s'absenter du travail pendant dix jours par année pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint. Si l'employé a trois mois de service continu, il pourrait avoir droit à la rémunération de ses deux premières journées d'absence. En vertu du *Code canadien du travail*, un employé a droit, par année civile, à un congé d'au plus cinq jours notamment pour les raisons suivantes : (i) s'acquitter d'obligations relatives à l'éducation de tout membre de sa famille qui est âgé de moins de 18 ans, (ii) s'acquitter d'obligations relatives à la santé de tout membre de sa famille ou aux soins à lui fournir et (iii) gérer toute situation urgente le concernant ou concernant un membre de sa famille. Les trois premiers jours de congé sont payés si l'employé compte trois mois de service continu.

c. Employés refusant de retourner au travail en raison de problèmes de santé sous-jacents susceptibles de mener à des complications s'ils contractent la COVID-19

De façon générale, un employé peut refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail ou que son lieu de travail l'expose à un danger pour sa santé et sa sécurité. Un employé qui a un problème de santé sous-jacent susceptible de mener à des complications s'il contracte la COVID-19 pourrait refuser de retourner au travail s'il a des motifs raisonnables de croire que son lieu de travail présente un danger pour lui. Il pourrait s'agir d'un employé ayant, par exemple, une maladie pulmonaire, une maladie cardiaque ou une autre affection affaiblissant le système immunitaire.

Pour les employeurs de juridiction provinciale, le droit de refus de travail est prévu à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* alors que pour ceux de juridiction fédérale, il est prévu au *Code canadien du travail*.

En cas d'exercice du droit de refus de travail, les employeurs de juridiction provinciale devront se conformer au mécanisme prévu à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* qui requiert, notamment, la convocation du représentant à la prévention afin de procéder à l'examen de la situation. S'il n'y a pas de représentant à la prévention, celui-ci est remplacé par un représentant de l'association accréditée ou, en l'absence d'une telle association, par un employé désigné par l'employé exerçant le droit de refus. En cas de désaccord après l'examen de la situation, l'intervention d'un inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) sera requise afin de déterminer s'il existe ou non un danger. Pour les employeurs de juridiction fédérale, un mécanisme similaire est prévu au *Code canadien du travail*. La détermination de la présence ou non d'un danger dépendra des faits propres à chaque milieu de travail.

Par ailleurs, il est possible qu'un employeur ait à accommoder l'employé ayant un problème de santé sous-jacent susceptible de mener à des complications s'il contracte la COVID-19, ce problème de santé pouvant constituer un handicap en vertu de la législation applicable sur les droits de la personne. Dans l'analyse du devoir d'accommodement, généralement, l'employeur doit, en collaboration avec l'employé et un ou des professionnels de la santé, déterminer si l'employé a un handicap, si des mesures d'accommodement sont nécessaires et la nature de ces mesures. Si l'employé a un handicap, l'employeur devra alors examiner si la mise en place des mesures d'accommodement nécessaires représente pour lui une contrainte excessive.

d. Employés refusant de retourner au travail parce qu'ils décident de s'isoler sur une base volontaire ou parce qu'ils ont peur d'y retourner

Le droit de refus ne s'applique que s'il y a un danger réel et immédiat pour la santé et la sécurité de l'employé. Si l'employeur a mis en place les mesures appropriées pour rendre son lieu de travail sécuritaire, un employé ne peut refuser d'y retourner parce qu'il a décidé de s'isoler sur une base volontaire ou parce qu'il a peur.

Si le refus de travail de l'employé n'est pas justifié, l'employeur pourrait mettre fin à son emploi ou le mettre à pied sans paie. L'employeur pourrait aussi envisager la possibilité d'accorder à l'employé un congé sans solde. Sous réserve des critères d'admissibilité de ce programme, l'employé qui est privé de son revenu pour un motif lié à la COVID-19 pourrait demander ou continuer à recevoir des prestations en vertu de la PCU, pour une durée maximale de 16 semaines.

7. DÉMARCHE À EFFECTUER POUR RAPPELER LES EMPLOYÉS AU TRAVAIL AU TERME D'UNE PÉRIODE DE MISE À PIED

Bien que la *Loi sur les normes du travail* et le *Code canadien du travail* ne comportent aucune disposition à cet égard, il est recommandé de rappeler les employés au travail au moyen d'un avis écrit qui précise la date du rappel, ainsi que la conséquence du défaut de s'y conformer. À cet effet, l'avis devrait prévoir que l'employé qui ne revient pas au travail à la date prévue et qui ne fournit pas de justification raisonnable à cet égard sera réputé avoir abandonné son emploi.

8. RAPPEL AU TRAVAIL À DES CONDITIONS DE TRAVAIL INFÉRIEURES À CELLES EN VIGUEUR AVANT LA MISE À PIED

Si cela est justifié par la situation financière de l'entreprise ou par un ralentissement des activités, et sous réserve de possible risque de congédiement déguisé, un employeur peut rappeler ses employés au travail, pour une portion des heures qu'ils travaillaient ou du salaire qu'ils gagnaient préalablement à la mise à pied.

Selon le montant que l'employé gagnera à la suite de ce rappel au travail, il pourrait demeurer admissible à recevoir des prestations en vertu de la PCU ou de l'AE, tout en travaillant à temps partiel pour l'employeur. Afin d'éviter les mauvaises surprises aux employés, il est toutefois recommandé que l'avis de rappel encourage ceux qui reçoivent des prestations gouvernementales à aviser le gouvernement de toutes les sommes gagnées suite à leur rappel au travail, de manière à s'assurer qu'ils ne reçoivent pas des prestations en sus de celles auxquelles ils ont droit.

9. DEMANDE DE SSCU POUR UNE PÉRIODE PENDANT LAQUELLE LES EMPLOYÉS ÉTAIENT EN MISE À PIED

Étant donné que la SSCU prévoit que les employeurs admissibles peuvent réclamer une subvention salariale pour les salaires payés depuis 15 mars 2020, bon nombre d'employeurs se demandent s'ils peuvent rappeler au travail leurs employés admissibles qui ont été mis à pied depuis cette date, leur payer rétroactivement le salaire qu'ils auraient gagné pendant la période où ils étaient en mise à pied, n'eût été celle-ci, et réclamer une subvention salariale relativement à ces montants. Le gouvernement fédéral a confirmé que cela était possible, sous réserve du fait que tout montant de salaire doit être payé aux employés avant que l'employeur ne puisse l'inclure dans le calcul de la subvention qu'il demande.

10. TRAVAIL À TEMPS PARTIEL OU À SALAIRE RÉDUIT ET PRESTATIONS GOUVERNEMENTALES

Tant les règles de l'AE que celles de la PCU permettent aux employés de continuer à recevoir une portion de leur revenu habituel, tout en demeurant admissibles aux prestations gouvernementales.

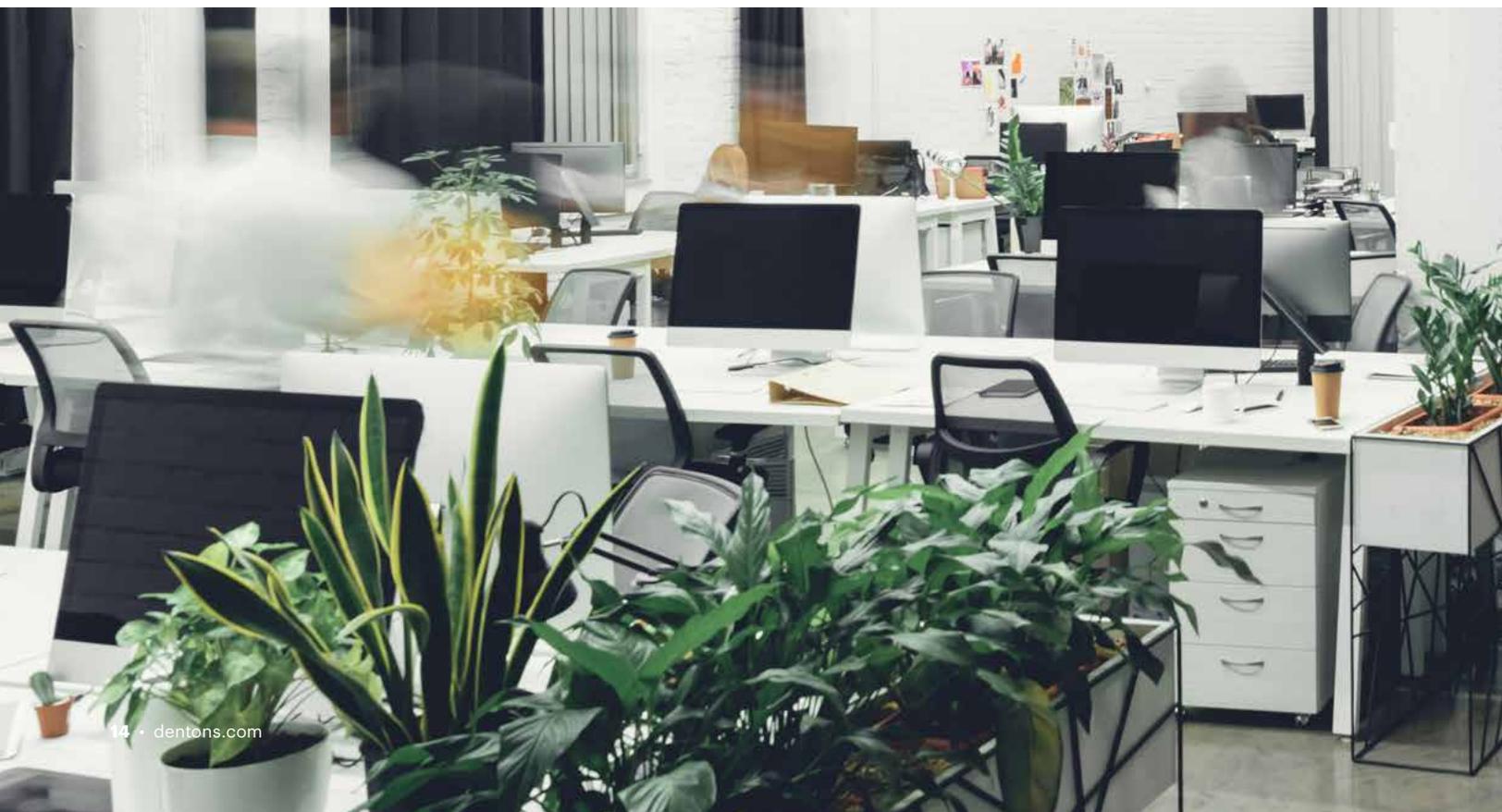
a. Assurance-emploi – Programme « Travail pendant une période de prestations »

En vertu du programme « Travail pendant une période de prestations », les employés, qui ont soumis une demande à l'AE avant le 15 mars 2020 et dont la demande a été traitée en vertu des règles prévues à la *Loi sur l'assurance-emploi*, peuvent continuer de recevoir une portion de leur prestation tout en gagnant une portion de leur revenu d'emploi. En vertu de ce programme, un employé admissible peut conserver 50 % du montant des prestations d'AE qu'il reçoit pour chaque dollar gagné, jusqu'à concurrence de 90 % de sa rémunération hebdomadaire précédente. Si l'employé admissible gagne plus de 90 % de sa rémunération hebdomadaire précédente, les prestations d'AE reçues sont alors déduites dollar pour dollar. Ce programme ne s'applique qu'aux employés qui travaillent à temps partiel, car ceux qui travaillent une semaine complète, peu importe le montant gagné,

ne sont pas admissibles à l'AE et, par conséquent, pas admissibles à ce programme. Ce programme est applicable aux employés qui reçoivent tant des prestations régulières d'AE que des prestations de maladie ou de compassion. Les employés n'ont pas à faire de demande préalable pour être autorisés à travailler pendant une période de prestations. Ils doivent simplement déclarer toute rémunération gagnée à Service Canada.

b. PCU

La PCU s'adresse aux personnes dont les revenus d'emploi ont drastiquement baissé en raison de la COVID-19, en plus des personnes qui ont perdu leur emploi, de celles mises à pied et de celles qui doivent temporairement cesser de travailler pour des motifs liés à la COVID-19. Conséquemment, un employé qui travaille à temps partiel au cours d'une période d'admissibilité pourra possiblement demeurer admissible à recevoir des prestations ou conserver les prestations reçues pour cette période. Le montant maximal de revenu qu'un employé peut recevoir sans pour autant devenir inadmissible à la PCU dépend de s'il s'agit de la première période pour laquelle l'employé présente une demande de PCU ou d'une période subséquente. Lors de la période initiale, l'employé



demeure admissible à la PCU s'il n'a pas gagné plus de 1 000 \$ pendant 14 jours consécutifs au cours de la période d'admissibilité. Lors des périodes d'admissibilité subséquentes, l'employé demeure admissible à la PCU s'il n'a pas gagné plus de 1 000 \$, au total, au cours de la période d'admissibilité.

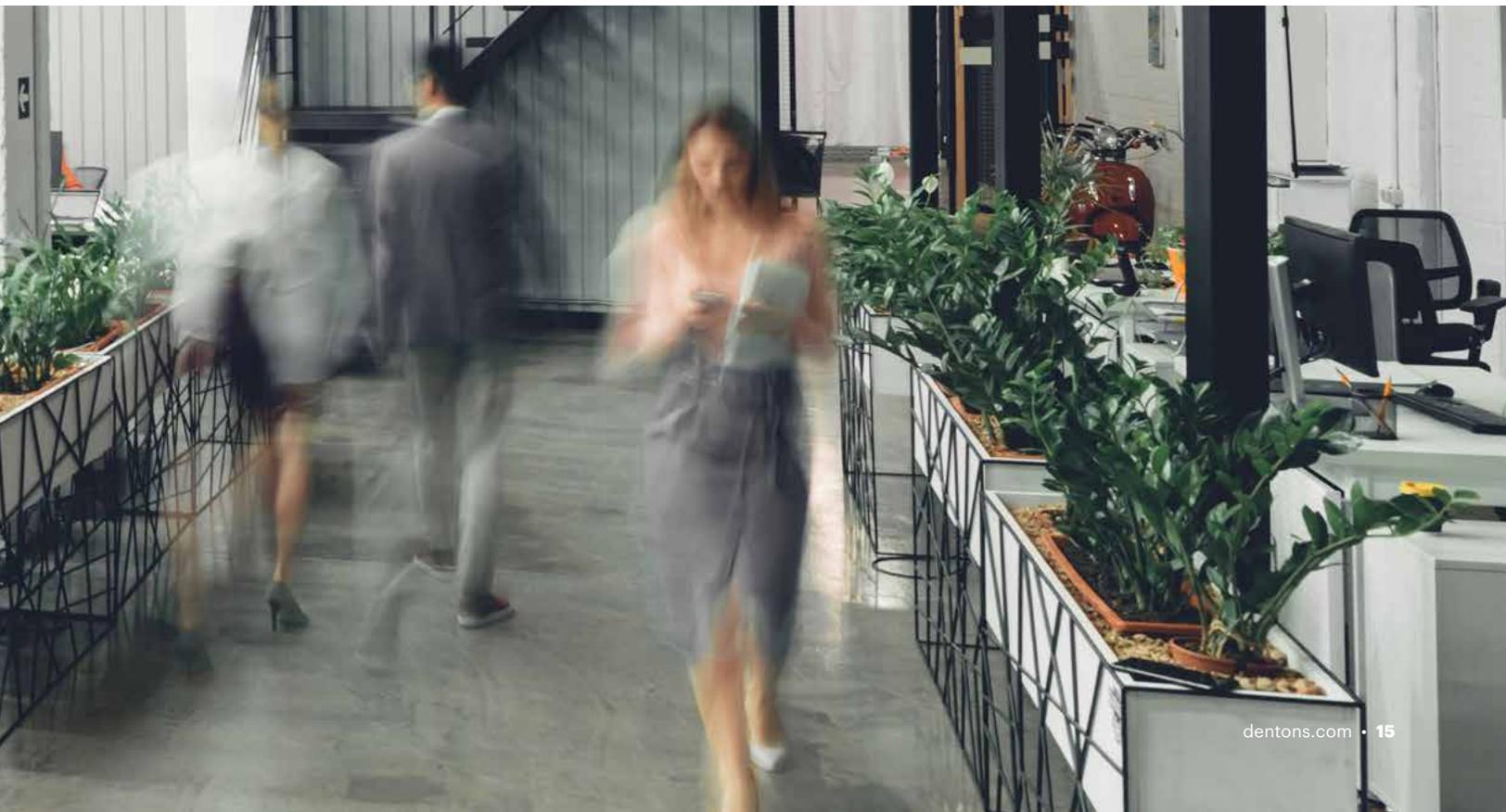
Il convient également de noter que, contrairement aux règles de l'AE qui prévoit un mécanisme de déduction des revenus excédentaires gagnés au cours d'une période de prestations, dans le cadre de la PCU, une personne qui dépasse le seuil de revenus permis au cours d'une période d'admissibilité perd totalement son droit de recevoir des prestations pour cette période. Ainsi, une personne qui a reçu la prestation de PCU de 2 000 \$ pour une période donnée, mais qui ne rencontre plus les critères d'admissibilité pour cette période, devra rembourser la totalité du montant de 2 000 \$ reçu, et ce, peu importe que les revenus qu'elle ait gagnés, en sus de la limite permise de 1 000 \$, soient, de 1 \$ ou de 5 000 \$.

11. NOUVELLE MISE À PIED À LA SUITE D'UN RAPPEL AU TRAVAIL

Suite au rappel au travail des employés, un employeur pourrait devoir effectuer de nouvelles mises à pied visant les mêmes employés. Ce serait possiblement le cas si le gouvernement ordonnait à nouveau la fermeture temporaire du secteur d'activités de l'entreprise.

Dans un tel cas, les employeurs devront considérer les deux périodes de mise à pied comme des événements distincts puisque la *Loi sur les normes du travail* ne prévoit aucune restriction particulière concernant les mises à pied temporaires successives, ni de délai minimum que l'employeur doit respecter entre deux périodes de mise à pied. De leur côté, les employeurs de juridiction fédérale pourront considérer les deux périodes de mise à pied comme des événements distincts si au moins deux semaines les séparent puisque le *Code canadien du travail* prévoit que toute période de rappel d'une durée inférieure à deux semaines n'est pas prise en compte dans le calcul de la durée de la mise à pied.

Par ailleurs, les employeurs ne doivent pas procéder à un rappel au travail uniquement dans le but d'é luder la loi et d'éviter de verser aux employés les montants auxquels ils ont droit, au terme d'un certain délai, en vertu de la *Loi sur les normes du travail* ou du *Code canadien du travail*.





C. Gestion de la santé et de la sécurité au travail

En vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et du *Code canadien du travail*, les employeurs sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et le bien-être physique de leurs employés. Les employés, quant à eux, ont l'obligation corollaire de prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé, leur sécurité ou leur intégrité physique. Les employés doivent aussi veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des personnes qui se trouvent sur les lieux de travail.

Afin d'assurer un retour au travail sécuritaire à leurs employés, les employeurs se doivent d'élaborer un plan d'action identifiant les risques de transmission de la COVID-19 sur les lieux de travail en vue de mettre en place les mesures de prévention et de contrôle adéquates. À cet effet, plusieurs guides provenant d'organismes publics, tels que la CNESST et l'Institut national de santé publique du Québec, identifient des mesures de prévention et de contrôle propres au contexte de la COVID-19. Bien que ces guides n'aient pas force de loi, la mise en application des mesures qui y sont suggérées est un moyen pour les employeurs de protéger la santé et d'assurer la sécurité de leurs employés.

Dans le cadre de l'élaboration d'un plan d'action visant à protéger les employés contre le risque de transmission de la COVID-19, les employeurs devraient s'assurer de respecter les directives des autorités en santé publique. Les mesures de prévention et de contrôle décrites ci-dessous sont recommandées.

1. ÉVALUATION DES RISQUES

Afin de mettre en place les mesures de prévention appropriées, l'identification des risques de transmission de la COVID-19 sur les lieux de travail doit être effectuée. Pour ce faire, les employeurs doivent passer en revue toutes les actions susceptibles d'exposer les employés au virus.

2. MESURES DE PRÉVENTION

a. Télétravail

Les autorités gouvernementales encouragent actuellement le travail à distance. Ainsi, les employeurs devraient d'abord évaluer s'il est possible pour leurs employés ou certains d'entre eux de fournir leur prestation de travail à distance, notamment à l'aide de moyens technologiques, afin de favoriser la distanciation physique, que ce soit sur les lieux de travail ou à l'occasion des déplacements des employés pour s'y rendre.

b. Distanciation physique de deux mètres

À la lumière des recommandations des autorités de santé publique, la distanciation physique est la mesure la plus efficace pour prévenir l'exposition au virus et la propagation de celui-ci. Les employés devraient être tenus de maintenir une distance d'au moins deux mètres entre eux sur les lieux de travail, dans la mesure du possible.

Il est donc recommandé aux employeurs de planifier l'organisation du travail en fonction du respect de cette directive. Les mesures suivantes peuvent notamment être prises : déplacer certains postes de travail, ajuster les horaires et fournir des outils technologiques pour minimiser les contacts physiques.

S'il s'avère impossible de respecter une distance de deux mètres, d'autres moyens de distanciation physique peuvent être pris afin de réduire les risques de propagation du virus, tels que l'installation de barrières physiques entre les différents postes de travail ne pouvant être espacés.

c. Équipements de protection individuelle

En cas d'impossibilité de maintenir une distance physique de deux mètres lors de l'exécution de certaines tâches ou dans certains endroits exigus, un équipement de protection individuelle adapté au risque devrait être utilisé. Le masque est certainement un équipement à privilégier.

Toutefois, bien que les orientations actuelles en matière de santé publique indiquent que les équipements de protection individuelle peuvent être efficaces pour réduire la propagation de la COVID-19, ceux-ci devraient être utilisés avec précaution. En effet, une mauvaise utilisation de ceux-ci peut augmenter le risque de transmission du virus. Après utilisation, ces équipements doivent être jetés dans une unité d'élimination désignée ou désinfectés correctement puis rangés dans un endroit propre. Les équipements de protection individuelle portés sur les lieux de travail ne doivent pas être apportés à la maison.

d. Contrôle de l'accès aux lieux de travail

Les directives actuelles en matière de santé publique indiquent que les employeurs doivent contrôler l'accès de toutes les personnes souhaitant entrer sur les lieux de travail. Ils doivent donc établir une procédure d'identification et d'exclusion du lieu de travail des personnes à risque de propager le virus.

Les employeurs doivent demander à leurs employés de ne pas rentrer au travail s'ils présentent des symptômes de la COVID-19. Les employés qui déclarent avoir des symptômes devraient obtenir un avis médical sur leur état de santé. De plus, les employés qui ont contracté la COVID-19 ne doivent pas être autorisés à se rendre sur les lieux de travail tant qu'ils ne sont pas rétablis et qu'ils ne sont plus contagieux. L'obtention d'un avis médical confirmant leur rétablissement pourrait être nécessaire.

Les questions de dépistage peuvent porter sur les risques d'exposition (voyage à l'étranger ou dans une région à risque, contact avec un cas confirmé ou suspect d'infection par la COVID-19, exposition à du matériel biologique susceptible d'être contaminé) et sur les symptômes de la COVID-19 (fièvre, toux, exacerbation de toux chronique, difficulté respiratoire, perte d'odorat d'apparition brutale, sans congestion nasale, avec ou sans perte de goût).

Les méthodes de contrôle suivantes peuvent également être suivies :

- s'assurer que les employés connaissent les symptômes de la COVID-19;
- demander aux employés de surveiller l'apparition de symptômes et développer une série de questions destinées à guider les employés lors d'une autoévaluation;

- exiger des employés la déclaration immédiate de toute circonstance ayant pu les mettre à risque ou de l'apparition de tout symptôme de la COVID-19;
- demander aux superviseurs de porter une attention particulière à l'apparition de symptômes chez les employés de leurs équipes; et
- sensibiliser les employés à la prise de précautions à l'extérieur des lieux de travail.

e. Prise de la température

En cours d'emploi, les situations justifiant un employeur d'exiger qu'un employé se soumette à un examen médical sont limitées compte tenu du droit fondamental au respect de la vie privée. Généralement, lorsque le travail effectué par l'employé comporte des risques d'atteinte à sa santé, il peut être justifié pour l'employeur de demander un examen médical. La crise actuelle liée à la pandémie de COVID-19 permet aux employeurs de prendre des moyens plus draconiens pour protéger la santé de leurs employés. Les employeurs doivent prendre toutes les mesures raisonnablement nécessaires pour éviter ou limiter la propagation du virus sur les lieux de travail. Ainsi, ils pourraient prendre la température de leurs employés quand ils se présentent au travail, même si cette mesure est intrusive de la vie privée. Les employeurs qui envisagent de mettre en place une telle mesure devront suivre un protocole strict sur le plan scientifique et s'assurer d'informer les employés du but et du fonctionnement d'une telle mesure.

f. Maintien de mesures d'hygiène

Les employeurs doivent sensibiliser les employés à l'importance du respect des mesures d'hygiène de base afin d'éviter une exposition au virus et ralentir sa propagation, telles que :

- le lavage fréquent des mains avec de l'eau et du savon pendant au moins 20 secondes et, si l'accès à l'eau et au savon n'est pas possible, l'utilisation d'un désinfectant pour les mains contenant au moins 60 % d'alcool;
- le respect de l'étiquette respiratoire exigeant de se couvrir la bouche et le nez pour tousser ou éternuer, soit en utilisant un tissu, un mouchoir ou en toussant dans le pli du coude.



g. Tenue des lieux de travail

Les employeurs ont l'obligation de contrôler la tenue des lieux de travail. À cet effet, le nettoyage et la désinfection, plusieurs fois par jour, des surfaces et des objets qui sont fréquemment touchés, en particulier dans les zones communes, sont des éléments importants pour contrôler la propagation du virus.

Il est aussi nécessaire de nettoyer les installations sanitaires, minimalement à chaque quart de travail, et de les désinfecter quotidiennement. De plus, les employeurs devraient s'assurer du bon fonctionnement et de l'entretien des systèmes de ventilation.

h. Formation

L'obligation des employeurs de former adéquatement les employés en matière de santé et sécurité au travail s'étend à la formation relative à la prévention de la COVID-19. Les employeurs doivent s'assurer que les employés reçoivent une formation appropriée sur la distanciation physique, l'hygiène des mains, le port des équipements de protection individuelle et toutes les autres mesures de prévention mises en œuvre, et ce, dès leur premier jour de retour au travail.

Aussi, ils devraient désigner les personnes responsables de la gestion des questions de santé et de sécurité reliées à la pandémie et afficher leurs noms dans des endroits visibles et facilement accessibles aux employés.

3. INTERVENTION EN CAS DE NON-RESPECT DES MESURES DE PRÉVENTION PAR LES EMPLOYÉS

Dans le but de se conformer à leurs obligations légales en matière de santé et de sécurité au travail, les employeurs doivent s'assurer de la mise en application, par leurs employés, des mesures de prévention mises en place et intervenir en cas de non-respect de celles-ci, notamment en imposant des mesures disciplinaires.

4. PLAN D'INTERVENTION EN CAS D'ÉCLOSION DE LA COVID-19 DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

Malgré la mise en œuvre de mesures de prévention, les risques de transmission de la COVID-19 ne peuvent être totalement éliminés. Les employeurs devraient donc préparer un plan d'intervention pour faire face à la survenance de cas d'infection par la COVID-19 dans le milieu de travail. Ce plan devrait notamment prévoir ce qui suit :

- l'isolement ou le retrait rapide des employés symptomatiques ou infectés et l'identification, si possible, d'une zone où ces employés peuvent s'isoler;
- une procédure permettant d'identifier les personnes liées à l'entreprise ayant été en contact avec les employés symptomatiques ou infectés;
- une procédure d'évaluation du risque de transmission;
- les mesures de prévention et de contrôle adéquates en réponse au risque identifié.

D. Autres considérations

1. VACANCES

Il est opportun que les employeurs réfléchissent à la façon de gérer la prise des vacances d'ici la fin de l'année 2020, afin de trouver le meilleur équilibre entre leurs besoins opérationnels et leurs considérations financières. Pour les employés qui n'ont pas encore pris la majeure partie de leurs vacances cette année, les questions suivantes seront inévitablement soulevées : (i) le report de la prise des vacances à une année subséquente; (ii) le versement d'une indemnité de vacances pour aider financièrement les employés pendant cette période difficile.

a. Report des vacances

Pour certains employeurs, la mise en banque des vacances peut être une bonne chose s'ils souhaitent reporter le paiement de celles-ci le plus loin possible.

Cependant, pour les employeurs de juridiction provinciale, les vacances prévues à la *Loi sur les normes du travail* (d'une durée minimale de 2 à 3 semaines selon l'ancienneté) doivent être prises dans les 12 mois qui suivent l'année de référence au cours de laquelle elles sont acquises, sous réserve de certaines exceptions. L'une de ces exceptions est à l'effet que si, à la fin des 12 mois qui suivent la fin de l'année de référence, l'employé est absent pour cause de maladie ou pour raisons familiales ou parentales, l'employeur peut, à la demande de l'employé, reporter à l'année suivante le congé annuel. À défaut de le reporter, l'employeur doit dès lors, verser l'indemnité afférente au congé annuel à laquelle l'employé a droit. Dans tous les cas, les journées ou semaines de vacances qui excèdent la durée minimale prévue à la *Loi sur les normes du travail* peuvent, quant à elles, être mises en banque et reportées à une ou des années subséquentes si l'employeur le permet.

En vertu du *Code canadien du travail*, les employés qui travaillent pour un employeur de juridiction fédérale doivent prendre leurs vacances dans les dix mois qui suivent la fin de l'année de service qui y donne droit, sous réserve de certaines exceptions. Les employés qui ont droit à un congé annuel relativement à une

année de service particulière peuvent y renoncer ou le reporter moyennant une entente écrite avec l'employeur. L'employeur doit, dans les dix mois qui suivent la fin de l'année de service en cause, verser l'indemnité de congé annuel à l'employé qui a renoncé à un congé annuel.

L'employeur n'est pas obligé d'autoriser le report des vacances, à moins d'exceptions prévues à la loi ou à moins de dispositions contraires du contrat de travail ou de la convention collective, selon le cas. Il est important de rappeler que l'employeur a un droit de regard sur le moment où seront prises les vacances. S'il est dans le meilleur intérêt de l'employeur de forcer les employés à prendre leurs vacances en 2020, il pourra le faire, sous réserve de leur donner le préavis requis les informant de la date du début de leurs vacances. Ce préavis est de quatre semaines pour les employeurs de juridiction provinciale et de deux semaines pour les employeurs de juridiction fédérale.

À la lumière de ce qui précède, il pourrait être opportun pour les employeurs de mettre à jour ou de modifier leurs politiques en matière de vacances. Une telle modification devrait faire l'objet d'une discussion avec un conseiller juridique.

b. Versement d'une indemnité de vacances

Il est important de rappeler que l'employeur ne peut remplacer les vacances statutaires par une indemnité compensatrice, sauf dans certains cas d'exception. Si un employé demande que ses vacances lui soient payées immédiatement afin de pallier des difficultés financières et que l'employeur accepte, le temps de vacances correspondant devra être accordé à l'employé au même moment que le paiement. En d'autres mots, l'employé qui reçoit son indemnité de vacances ne peut remettre la prise de celles-ci à plus tard.



2. STRESS ET ANXIÉTÉ

La pandémie de COVID-19 est une situation inhabituelle susceptible d'occasionner de la peur, du stress, de l'anxiété et de la déprime chez les individus. Plusieurs facteurs peuvent contribuer à ces états ou sentiments, comme des problèmes de santé chez les employés ou les membres de leur famille, les obligations liées à la garde des enfants ou des aînés, tout en effectuant du télétravail, le confinement et des difficultés financières. Lors du retour au travail de leurs employés, les employeurs devraient leur rappeler l'existence du programme d'aide aux employés (PAE) et les encourager à y recourir. En l'absence d'un tel programme, ils devraient les inviter à aller autrement chercher de l'aide, au besoin.

3. VIE PRIVÉE

Les employeurs doivent inévitablement recueillir des renseignements personnels sur les employés afin d'éviter le risque de propagation de la COVID-19 et de gérer les cas déclarés d'infection au sein de leur entreprise.

Un employé qui a contracté la COVID-19 et qui doit s'absenter du travail a le droit au respect de sa vie privée, son état de santé faisant partie de celle-ci. Par ailleurs, afin de satisfaire à leurs obligations en matière de santé et de sécurité au travail, les employeurs doivent informer leurs employés des risques de contamination présents sur leur lieu de travail. Les employeurs sont alors confrontés à la nécessité de trouver un équilibre entre le droit à la vie privée des employés contaminés par la COVID-19 et le droit des autres employés d'être informés d'un danger pour leur santé.

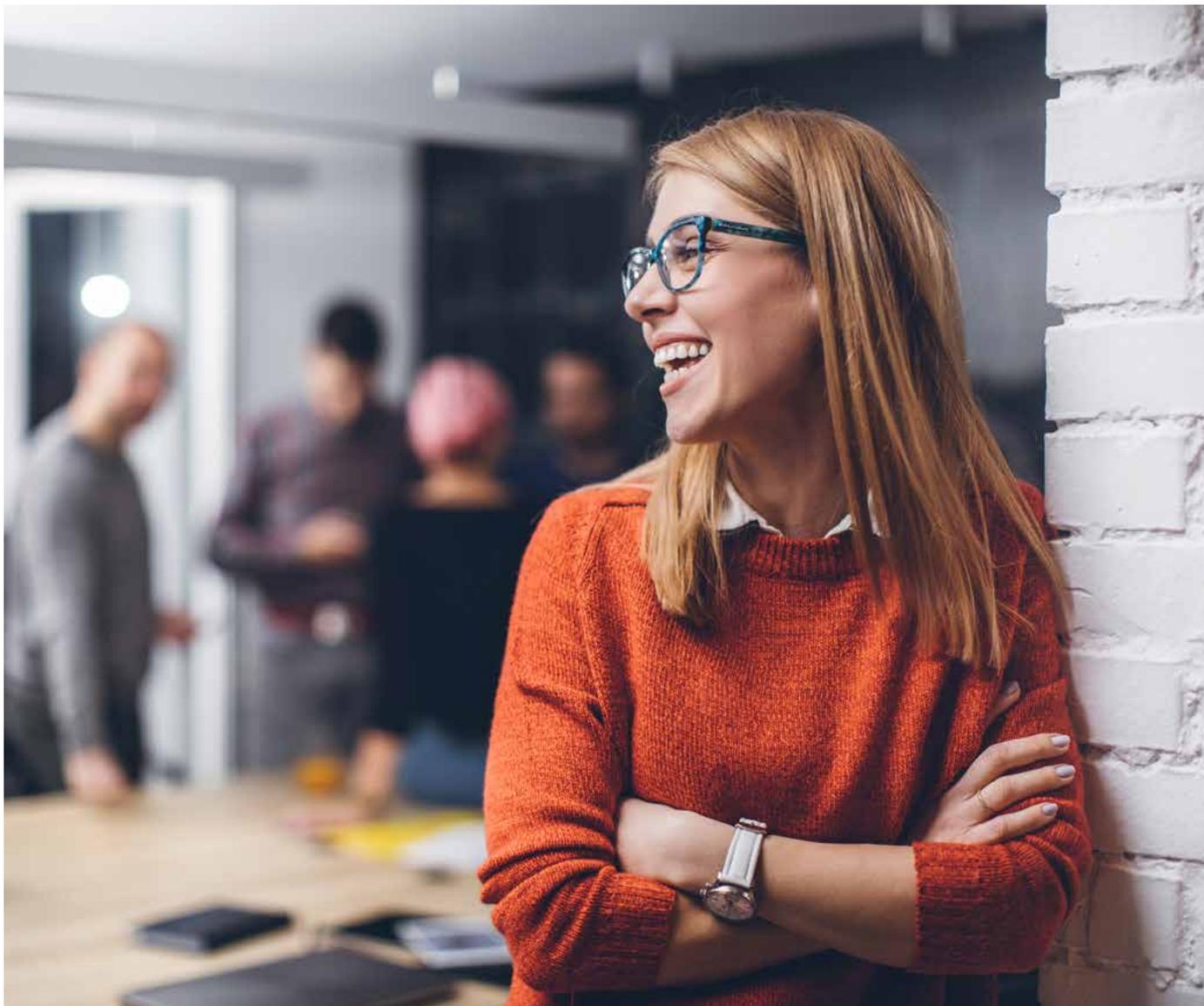
Les employeurs peuvent informer les employés potentiellement exposés de la présence du risque sur le lieu de travail sans communiquer de renseignements permettant d'identifier la personne contaminée. Notamment, ils pourraient se limiter à les informer qu'ils ont potentiellement été exposés en leur précisant, si possible, à quel moment et de quelle manière.

Il va sans dire que dans un petit milieu de travail, même en l'absence de divulgation expresse, par l'employeur, de renseignements personnels sur la personne atteinte de la COVID-19, cette dernière pourrait néanmoins être identifiée par ses collègues, par déduction. Dans tous les cas, les employeurs doivent faire des efforts raisonnables pour protéger la vie privée de leurs employés.

Par ailleurs, il y a lieu de souligner que la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*, qui s'applique à des employeurs de juridiction fédérale, permet la communication d'un renseignement personnel sans le consentement de la personne concernée si cette communication est faite à toute personne qui a besoin du renseignement en raison d'une situation d'urgence mettant en danger la vie, la santé ou la sécurité de toute personne.

E. Rappel des principaux programmes d'aide financière à l'intention des employeurs et des employés

Un rappel des principaux programmes d'aide financière à l'intention des employeurs et des employés est contenu à l'annexe de la présente trousse.



ANNEXE

Principaux programmes d'aide financière à l'intention des employeurs et des employés

Programmes fédéraux

Travail partagé

Ce programme est conçu pour aider les employeurs à éviter les mises à pied lorsque survient un ralentissement temporaire des activités de l'entreprise en raison de circonstances indépendantes de leur volonté. Dans de telles circonstances, le programme fournit des prestations d'assurance-emploi aux employés admissibles qui acceptent de réduire leurs heures normales de travail et de partager le travail disponible pendant la relance de l'entreprise.

Objectif et description sommaire du programme

Plutôt que de mettre à pied certains employés et d'en conserver d'autres à temps complet, l'employeur divise les heures de travail disponibles entre les membres d'une « unité de travail partagé* ». Le partage des heures doit être équitable; ainsi, le pourcentage de diminution des heures de travail doit être le même pour tous les membres de l'unité de travail partagé (entre 10 % et 60 %).

Les employés membres de l'unité de travail partagé doivent consentir à la réduction de leurs heures de travail puisque la participation au programme exige la conclusion d'un accord tripartite liant l'employeur, les employés concernés (et leur syndicat, s'il y a lieu) et Service Canada.

*Unité de travail partagé : Groupe d'employés qui ont des fonctions similaires et qui acceptent de réduire leurs heures de travail pour une période donnée.

Conditions d'admissibilité relatives à l'employeur

Entreprise privée, entreprise publique (société d'État) ou organisme à but non lucratif;

En activité au Canada depuis au moins un an;

Avoir au moins 2 employés membres de l'unité de travail partagé;

(incluant les élargissements COVID-19)

Connaître une diminution récente des activités d'environ 10 %, cette diminution devant être temporaire et indépendante de la volonté de l'employeur et ne pas être cyclique ou récurrente ou le résultat d'un conflit de travail

Conditions d'admissibilité relatives aux employés

Faire partie du « personnel de base » de l'entreprise ou être considéré comme essentiel à sa relance et à sa viabilité;

Ne pas être un membre de la direction de l'entreprise ou ne pas détenir plus de 40 % des actions avec droit de vote;

Être admissible à l'assurance-emploi; et

(incluant les élargissements COVID-19)

Accepter de réduire ses heures normales de travail selon le même pourcentage que ses collègues et de partager le travail disponible.

Durée du programme

Il s'agit d'un programme permanent de l'assurance-emploi, dont les critères d'admissibilités ont été élargis jusqu'au 14 mars 2021 pour permettre un accès plus large et simplifié dans le contexte de la COVID-19.

Un accord de travail partagé doit avoir une durée minimale de six semaines et, en raison de la COVID-19, peut durer jusqu'à 76 semaines (normalement limité à 38 semaines). Plusieurs accords peuvent se succéder, sans période d'attente entre eux (mesure spéciale liée à la COVID-19).

**Bénéfices ou avantages
pouvant être versés en
vertu du programme**

Service Canada verse des prestations d'assurance-emploi aux employés membres de l'unité de travail partagé pour chaque semaine où ils effectuent du travail partagé.

Le montant de ces prestations est calculé en comparant les heures de travail manquantes en raison de l'entente de travail partagé avec les heures que l'employé aurait normalement travaillées. Les prestations sont versées en pourcentage des heures manquantes.

L'employeur rémunère les employés pour les heures travaillées.

Par exemple, dans le cas d'un employé dont le salaire annuel est de plus de 54 200 \$ (rémunération maximale assurable) et dont les heures sont réduites de 60 %, le montant des prestations d'assurance-emploi versées sera de 343,80 \$. Pour les 40 % d'heures travaillées, l'employeur paiera à l'employé son salaire régulier.

**Soumettre une demande
(incluant les
modifications COVID-19)**

Pour appliquer pour le Programme de travail partagé, l'employeur doit envoyer par courriel les documents suivants au moins 10 jours avant le début de l'entente de travail partagé :

[Formulaire révisé : Demande de participation à un accord de Travail partagé \(EMP5100\)](#) ;
et

[Annexe A révisée : Unité de Travail partagé \(EMP5101\)](#)

Adresse courriel pour le Québec : QC-DPMTDS-LMSDPB-TP-WS-GD@servicecanada.gc.ca

Chaque employé doit également soumettre une demande.

**Interactions particulières
avec les autres
programmes**

SSCU : Les prestations d'assurance-emploi reçues par les employés en vertu du Programme de travail partagé réduisent le montant de la subvention salariale auquel l'employeur a droit.

PPSC : L'entente de travail partagé ne peut pas prévoir le paiement de prestations en vertu du programme de Prestations supplémentaires de chômage (PSC).

Site Web du programme

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travail-partage/guide-responsabilites-employeur.html>

Objectifs et description sommaire du programme

Le but de ce programme est de permettre à l'employeur de bonifier la rémunération hebdomadaire de ses employés pendant une période de mise à pied temporaire ou d'absence du travail, notamment en raison d'une maladie ou d'une mise en quarantaine.

Les prestations de PSC versées par l'employeur ne constituent pas une rémunération au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* donc elles ne réduisent pas le montant des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé a droit.

Pour faire bénéficier leurs employés de ce programme, les employeurs sont tenus de faire enregistrer leur régime de PSC auprès de Service Canada, à défaut de quoi les montants versés à titre de PSC réduiront le montant des prestations d'AE reçues par l'employé (à moins que le supplément de prestations d'assurance-emploi soit destiné au congé de maternité, au congé parental, au congé de proche aidant ou au congé pour maladie grave).

Le total des prestations d'AE et de PSC ne doit pas dépasser 95 % de la rémunération habituelle de l'employé.

Pour enregistrer son régime, l'employeur doit envoyer le [formulaire d'enregistrement](#), une copie du régime de PSC qu'il souhaite enregistrer et tout autre document pertinent à Service Canada – Programme de PSC par télécopieur au 506 548-7473.

Pour être accepté, le régime doit :

- déterminer le groupe d'employés couverts et la durée du régime;
- couvrir toute période de chômage qui survient par suite :
 - d'un arrêt temporaire de travail,
 - d'une formation,
 - d'une maladie, d'une blessure, d'une mise en quarantaine, ou d'une combinaison de ces raisons;
- exiger que les employés demandent et reçoivent des prestations d'assurance-emploi;
- prévoir que les versements hebdomadaires combinés provenant, d'une part, du régime et, d'autre part, de la portion du taux de prestations hebdomadaires venant de son emploi ne peuvent pas dépasser 95 % du salaire hebdomadaire normal de l'employé;
- être financé à part entière par l'employeur;
- exiger que, si l'on met fin au régime, l'actif qui reste revienne à l'employeur ou soit utilisé pour effectuer les versements prévus par le régime ou régler les frais d'administration de celui-ci;
- exiger qu'un avis écrit de toute modification soit donné à Service Canada dans les 30 jours suivant sa date d'entrée en vigueur;
- prévoir que les versements de rétribution annuelle garantie, de rétribution différée ou d'indemnité de cessation d'emploi ne seront ni augmentés ou diminués par les PSC;
- prévoir que les versements reçus dans le cadre de la rémunération annuelle garantie, de la rémunération différée ou des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus dans le cadre du régime.

L'enregistrement doit être effectué avant la date d'entrée en vigueur du régime. La date d'enregistrement est fondée sur la date à laquelle l'employeur soumet son régime, si ce dernier satisfait à toutes les conditions requises à cette date et que tous les documents à l'appui ont été reçus.

Soumettre une demande

Interactions avec les autres programmes

PCU : À l'heure actuelle, aucune loi ou règlement ne prévoit qu'un employeur puisse bonifier le montant de la PCU reçue par un employé, en lui payant des PSC. Ainsi, si un employeur verse plus de 1 000 \$ en PSC à un employé, au cours d'une période correspondant à une période d'admissibilité de la PCU, l'employé risque de devoir rembourser les montants reçus à titre de PCU pendant cette période.

Travail partagé : L'entente de travail partagé ne peut pas prévoir le paiement de PSC.

Site web du programme

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/assurance-emploi-employeurs-supplement-chomage.html>

Subvention salariale canadienne d'urgence

Objectifs et description sommaire du programme

La SSCU est une subvention temporaire visant à aider les employeurs à réembaucher leurs employés mis à pied en raison de la COVID-19, à prévenir d'autres pertes d'emploi et à mieux se positionner pour reprendre leurs activités normales après la crise de la COVID-19

En vertu de ce programme, le gouvernement verse aux employeurs admissibles une subvention égale à 75 % de la rémunération admissible des employés admissibles. Un employé n'a pas à être activement au travail pour que l'employeur puisse réclamer la subvention en lien avec la rémunération admissible qu'il lui verse. De plus, il est possible pour un employeur admissible de réembaucher des employés admissibles à une date rétroactive, de les payer rétroactivement, et de réclamer la subvention salariale relative à ce salaire rétroactif. Le gouvernement s'attend à ce que les employeurs fassent tous les efforts possibles afin de payer leur plein salaire aux employés admissibles, mais il ne s'agit pas d'une condition d'admissibilité du programme.

Conditions d'admissibilité relatives à l'employeur

La majorité des entreprises faisant des affaires au Canada (tant les grandes sociétés que les petites et moyennes entreprises, les œuvres de bienfaisance et les organisations sans but lucratif), à l'exception des entreprises du secteur public.

Avoir connu une baisse de revenus (de 15 % en mars et 30 % en avril et mai). Cependant, un employeur admissible à une période d'admissibilité sera automatiquement admissible pour la période suivante.

Conditions d'admissibilité relatives aux employés

Les employés d'un employeur admissible qui occupent un emploi au Canada, à l'exception de ceux qui n'ont reçu aucune rémunération pour une période d'au moins 14 jours consécutifs au sein d'une même période d'admissibilité.

Les employés qui ont un lien de dépendance avec l'employeur sont admissibles, mais selon des modalités particulières.

Durée du programme

Pour le moment, la subvention couvre la période du 15 mars au 6 juin 2020, mais la loi prévoit une possibilité que le gouvernement la prolonge par règlement jusqu'au 30 septembre 2020.

Il y a trois périodes d'admissibilité :

- 15 mars au 11 avril 2020 (admissibilité basée sur la baisse de revenus de mars)
 - 12 avril au 9 mai (admissibilité basée sur la baisse de revenus d'avril)
 - 10 mai au 6 juin (admissibilité basée sur la baisse de revenus de mai)
-

Un employeur peut recevoir une subvention correspondant à 75 % de la rémunération admissible qu'il paie à chaque employé admissible, jusqu'à concurrence de 847 \$ par semaine. Si un employé admissible a connu une réduction de salaire de moins de 25 % depuis le début de la crise, cette subvention peut être calculée sur son salaire pré-crise.

Bénéfices ou avantages pouvant être versés en vertu du programme

Dans le cas des salariés en congé payé pour l'ensemble d'une semaine, l'employeur peut également réclamer une subvention égale aux montants des cotisations de l'employeur payées à l'assurance-emploi, au Régime de pension du Canada, au Régime de rentes du Québec et au Régime québécois d'assurance parentale pour cette semaine.

De façon générale, un employé sera considéré en congé payé pendant une semaine si son employeur lui verse une rémunération pour la semaine, mais qu'il n'accomplit aucun travail pour l'employeur au cours de cette semaine.

Pour recevoir la subvention salariale, les employeurs admissibles doivent, pour chaque période d'admissibilité, présenter une demande à l'Agence du Revenu du Canada (ARC).

Toutes les demandes doivent être présentées avant le 30 septembre 2020.

Soumettre une demande

La demande peut être soumise par l'entremise des outils Mon dossier d'entreprise ou Représenter un client sur le site Web de l'ARC ou du formulaire Web.

Pour chaque demande, l'employeur doit préciser le montant de la subvention demandée. Le gouvernement a créé un [outil en ligne](#) pour aider les employeurs à déterminer ce montant.

Le gouvernement a également publié un [Guide pour demander la SSCU](#) afin d'accompagner les employeurs, étape par étape.

Travail partagé : Le total des montants reçus par les employés dans le cadre du Programme de travail partagé sera déduit des montants de la subvention salariale auxquels l'employeur a droit.

Interactions avec d'autres programmes

Subvention de 10 % : Les montants de subvention accordés à l'employeur dans le cadre du programme de la subvention salariale de 10 % seront déduits des montants de subvention auxquels l'employeur a droit en vertu de la SSCU.

PCU : Les employés qui étaient en mise à pied, mais qui se font rétroactivement payer leur salaire grâce à la SSCU risquent de ne plus être admissibles à la PCU et de devoir rembourser les montants reçus en vertu de ce programme au cours d'une période d'admissibilité.

Site web du programme

<https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence.html>

Subvention temporaire salariale de 10 %

Objectifs et description sommaire du programme

Il s'agit d'une subvention temporaire mise sur pied dans le contexte de la crise de la COVID-19. La subvention salariale temporaire de 10 %, destinée aux employeurs, est une mesure de trois mois qui permettra aux employeurs admissibles de réduire le montant des retenues à la source qu'ils doivent remettre à l'ARC. Ainsi, un employeur à qui la subvention est accordée ne recevra pas un montant d'argent, mais sera plutôt autorisé à conserver une partie des retenues d'impôts sur le revenu à la source qu'il doit réaliser sur les salaires de ses employés plutôt que de verser la totalité à l'ARC.

Conditions d'admissibilité relatives aux employeurs

Être une société privée sous contrôle canadien admissible à la déduction accordée aux petites entreprises, une société de personnes, un organisme sans but lucratif ou un organisme de bienfaisance enregistré;

Avoir un numéro d'entreprise et un compte de programme de retenues sur la paie (RP) auprès de l'ARC en date du 18 mars 2020; et

Verser un salaire, un traitement, des primes ou toute autre rémunération à au moins un employé.

Durée du programme

18 mars au 19 juin 2020

Bénéfices ou avantages pouvant être versés en vertu du programme

Subvention versée à l'employeur équivalant à 10 % de la rémunération que l'employeur verse à ses employés admissibles pour la durée du programme, jusqu'à concurrence de 1 375 \$ pour chaque employé admissible et d'un montant maximum total de 25 000 \$.

Soumettre une demande

Les employeurs n'ont pas à demander la subvention. Le montant auquel un employeur a droit doit être calculé par celui-ci. Une fois ce calcul effectué, l'employeur peut réduire son versement courant de retenues à la source d'impôt sur le revenu fédéral qu'il envoie à l'ARC du montant de la subvention.

Interactions avec les autres programmes gouvernementaux

SSCU : Les montants de subvention accordés à l'employeur dans le cadre du programme de la subvention salariale de 10 % sont déduits des montants de subvention auxquels l'employeur aurait autrement droit en vertu de la SSCU.

Site web du programme

<https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/campagnes/mise-a-jour-covid-19/foire-aux-questions-subvention-salariale-temporaire-petites-entreprises.html>

Prestation canadienne d'urgence

Objectifs et description sommaire du programme

Ce programme vise à aider rapidement et simplement les employés et les travailleurs autonomes qui sont privés de leurs revenus habituels en raison de la COVID-19 et d'alléger la pression exercée sur le programme gouvernemental d'assurance-emploi, qui n'a pas été conçu pour faire face à des situations exceptionnelles comme celle de la COVID-19.

Conditions d'admissibilité relatives aux employés

Être une personne âgée d'au moins 15 ans qui vit et travaille au Canada;

Être dans l'une des situations suivantes :

- Avoir cessé de travailler en raison de la COVID-19 (ceci inclut les personnes qui ont perdu leur emploi en raison de la COVID-19, celles qui ne peuvent pas travailler, car elles sont malades, en quarantaine ou s'occupent d'une personne malade, celles qui ont épuisé ou sont sur le point d'épuiser leurs prestations d'assurance-emploi et ne peuvent pas retourner au travail en raison de la COVID-19 et celles qui doivent rester à la maison sans rémunération pour s'occuper des enfants à la maison en raison de la fermeture de l'école ou de la garderie);
- Être admissible aux prestations régulières ou de maladie de l'assurance-emploi, ou avoir épuisé ses prestations d'assurance-emploi ou les prestations de pêcheur de l'assurance-emploi durant la période du 29 décembre 2019 au 3 octobre 2020; ou
- Ne pas avoir gagné plus de 1 000 \$ de revenus combinés d'un emploi ou d'un travail indépendant pendant 14 jours consécutifs ou plus pendant la première période d'admissibilité au cours de laquelle une demande est présentée ou ne pas avoir gagné plus de 1 000 \$ de revenus d'emploi ou de travail indépendant combinés au cours d'une période d'admissibilité subséquente pour laquelle une demande est présentée

Avoir gagné un revenu d'emploi ou un revenu de travail indépendant d'au moins 5 000 \$ en 2019 ou dans les 12 mois précédant la date où une demande est présentée;

Pour avoir droit à la PCU, il ne faut pas avoir quitté son emploi volontairement, ni refuser de revenir au travail sans motif légitime au terme d'une mise à pied.

Durée du programme

La PCU est en vigueur du 15 mars au 3 octobre 2020.

Toutefois, une personne ne peut recevoir la PCU que pour un maximum de quatre périodes d'admissibilité, lesquelles sont de 4 semaines chacune (donc, pour un maximum de 16 semaines).

Bénéfices ou avantages pouvant être versés en vertu du programme

2 000 \$ par période d'admissibilité, soit l'équivalent de 500 \$ par semaine.

Il s'agit d'un montant fixe qui est le même pour toutes les personnes, peu importe le niveau de leur revenu pré-crise.

Soumettre une demande

Les personnes admissibles à la PCU doivent présenter une demande à Service Canada **ou** à l'Agence de Revenu du Canada (pas les deux).

Une nouvelle demande doit être présentée pour chaque période d'admissibilité.

Interactions avec d'autres programmes

SSUC : Les employés qui sont rappelés au travail rétroactivement grâce à la SSCU risquent de ne plus être admissibles à la PCU et de devoir rembourser les montants payés en vertu de ce programme.

RPSC : À l'heure actuelle, le gouvernement fédéral ne permet pas que les cotisations de l'employeur à un RPSC soient utilisées pour bonifier le montant que les employés reçoivent par l'entremise de la PCU.

Site web du programme

<https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/pcusc-application.html>

Programme incitatif pour la rétention des travailleurs essentiels (PIRTE)

Objectif et description sommaire du programme

Ce programme a été mis sur pied afin d'inciter les employés de certains secteurs d'activité jugés essentiels dont le salaire est inférieur à la PCU, à demeurer à l'emploi pendant la durée de la pandémie. En vertu de ce programme, les personnes admissibles pourront obtenir des prestations permettant de compenser la différence entre leur salaire et les montants qu'elles recevraient si elles bénéficiaient de la PCU.

Conditions d'admissibilité relatives aux employés

Travailler à temps plein ou à temps partiel dans un secteur lié aux services essentiels au cours de la période visée;

Gagner un salaire brut de 550 \$ ou moins par semaine;

Avoir gagné un revenu de travail annuel d'au moins 5 000 \$ et un revenu total annuel de 28 600 \$ ou moins pour l'année 2020;

Être âgé d'au moins 15 ans au moment de faire la demande; et

Résider au Québec le 31 décembre 2019 et prévoir y résider tout au long de l'année 2020.

Durée du programme

15 mars au 15 octobre 2020

Bénéfices ou avantages pouvant être versés en vertu du programme

Les prestations offertes en vertu de ce programme seront de 100 \$ pour chaque semaine de travail admissible, pour un maximum de 16 semaines. Ainsi, les personnes admissibles pour chacune des semaines du programme pourront recevoir un montant de 1 600 \$.

Soumettre une demande

Les personnes admissibles devront effectuer leur demande en ligne, sur la page de Revenu Québec prévue à cet effet. Toutes les demandes doivent être soumises entre le 19 mai et le 15 octobre 2020.

Interactions avec d'autres programmes

PCU / PATT-COVID-19 : L'employé ne doit avoir reçu aucune somme relative à la PCU ou au PATT COVID-19 pendant une semaine à l'égard de laquelle il fait une demande en vertu du PIRTE.

SSCU : Le fait que l'employeur ait réclamé la SSCU pour le salaire qu'il verse à un employé pendant une semaine donnée n'a pas d'impact sur son admissibilité au PIRTE.

Site web du programme

<https://www.revenuquebec.ca/fr/salle-de-presse/actualites/details/167331/2020-04-03/>

Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME-COVID-19)

Objectifs et description sommaire du programme

Ce programme vise à fournir un soutien direct aux entreprises qui connaissent une réduction de leurs activités, en raison des effets de la pandémie de COVID-19. Il vise à apporter une aide directe aux entreprises pour leurs activités en gestion des ressources humaines et de développement des compétences des employés, sur les lieux de travail, en ligne ou à distance, afin qu'elles mettent à profit la pause actuelle pour accroître les compétences de leur main-d'œuvre et ainsi être prêtes pour la relance économique. Le programme peut aussi soutenir les entreprises qui auront, à court ou moyen terme, à apporter des changements à leurs activités habituelles afin de poursuivre leurs opérations, ainsi que les entreprises qui, lorsque les soubresauts de la crise actuelle seront atténués, voudront reprendre leurs activités et augmenter leurs revenus d'affaires.

Conditions d'admissibilité relatives à l'employeur

Les entreprises admissibles sont celles dont les activités habituelles ont été affectées par la pandémie de COVID-19, que ce soit par une suspension, une baisse, une augmentation ou une diversification de l'activité

Durée du programme

Les projets sont acceptés jusqu'au 30 septembre 2020, ou jusqu'à ce que l'enveloppe budgétaire de 100 millions de dollars soit épuisée.

Bénéfices ou avantages pouvant être versés en vertu du programme.

Aide financière sous forme de remboursement des dépenses admissibles des projets de formation des entreprises. Les dépenses admissibles seront remboursées à 100 %, jusqu'à concurrence de 100 000 \$. Les dépenses entre 100 000 \$ et 500 000 \$ seront quant à elles remboursées à 50 %.

Dépenses admissibles dans le cadre du programme :

- le salaire des employés en formation (excluant les charges sociales) pour un maximum de 25 dollars l'heure;
- les honoraires professionnels des consultants ou des formateurs pour un maximum de 150 dollars l'heure;
- les frais indirects pour les formateurs (déplacements, repas, hébergements, etc.);
- les frais indirects pour les employés en formation (déplacements, repas, hébergements, etc.);
- l'élaboration, l'adaptation et l'achat de matériel pédagogique et didactique;
- le matériel et les fournitures nécessaires à la réalisation des activités;
- l'élaboration et l'adaptation de contenus de formation;
- le transfert d'une formation en présentiel en une formation en ligne;
- les frais d'inscription ou autres frais liés à l'utilisation d'une plateforme;
- si applicable, les frais liés aux activités de gestion et d'administration (frais bancaires, matériel, fournitures nécessaires à la réalisation des activités, etc.) assumés par l'organisme délégué, jusqu'à concurrence de 10 % des frais admissibles.

Soumettre une demande

Une demande doit être soumise avant le 30 septembre 2020 par le biais du [formulaire en ligne](#) prévu à cette fin.

Interactions avec d'autres programmes

Ce programme peut être jumelé à toutes les autres mesures annoncées par le gouvernement fédéral ou provincial pendant la période visée.

Site web du programme

<https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/programme-actions-concertees-pour-le-maintien-en-emploi-pacme-covid-19/#c5070>

Crédit de cotisation des employeurs au Fonds des services de santé

Objectif et description sommaire du programme

De façon complémentaire à la SSCU du gouvernement fédéral, le gouvernement du Québec a instauré un crédit de cotisation des employeurs au Fonds des services de santé (FSS). Ce crédit peut être demandé pour les montants payés par l'employeur, au titre de sa cotisation au FSS, qui est attribuable au salaire payé à un employé qui était en congé avec salaire, pour toute la durée de la semaine à l'égard de laquelle le crédit est demandé.

Conditions d'admissibilité relatives à l'employeur

Être admissible à la SSCU pour la période à l'égard de laquelle le crédit est demandé;
Avoir un établissement au Québec.

Conditions d'admissibilité relatives aux employés

Être en congé payé pendant toute la semaine à l'égard de laquelle le crédit est demandé. De façon générale, un employé sera considéré en congé payé pendant une semaine si son employeur lui verse une rémunération pour la semaine, mais qu'il n'accomplit aucun travail pour l'employeur au cours de celle-ci.

Durée du programme

Du 15 mars au 6 juin 2020, selon les trois périodes d'admissibilité suivantes :

- 15 mars au 11 avril 2020;
- 12 avril au 9 mai;
- 10 mai au 6 juin;

Bénéfices ou avantages pouvant être versés en vertu du programme

L'employeur peut recevoir un crédit pour les montants qu'il paie, au titre de sa cotisation au Fonds des services de santé et qui est attribuable au salaire payé à un employé qui était en congé payé pour toute la durée de la semaine à l'égard de laquelle le crédit est demandé.

Soumettre une demande

Les personnes admissibles devront effectuer leur demande en ligne, sur la page de Revenu Québec prévue à cet effet. Toutes les demandes doivent être soumises entre le 19 mai et le 15 octobre 2020.

Interactions avec d'autres programmes

SSCU : Ce programme est basé sur les règles d'admissibilité de la SSCU, mais l'employeur n'a pas à bénéficier de la SSCU pour être admissible au crédit.

Site web du crédit

http://www.finances.gouv.qc.ca/documents/Bulletins/fr/BULFR_2020-7-f-b.pdf

* Veuillez noter que le Programme d'aide temporaire aux travailleurs (PATT COVID-19), qui avait été annoncé par le gouvernement du Québec le 16 mars 2020, a été fermé le 10 avril 2020. Dès le départ, ce programme devait cesser d'être offert lorsque d'autres programmes d'aide financière permettraient de couvrir les mêmes besoins. Le gouvernement du Québec estime que la Prestation canadienne d'urgence répond aux besoins de la population et que conséquemment, le PATT-COVID-19 n'a plus besoin d'être maintenu.



L'équipe Droit du travail au Québec



Arianne Bouchard

Avocate principale
D +1 514 878 5892
arianne.bouchard@dentons.com



Virginie Dandurand

Avocate-conseil
D +1 514 878 8841
virginie.dandurand@dentons.com



Sarah-Émilie Dubois

Avocate
D +1 514 878 8824
sarah-emilie.dubois@dentons.com



Christian Létourneau

Associé et chef du groupe national
Droit du travail de Dentons Canada
D +1 514 878 8860
christian.letourneau@dentons.com



Denis Manzo

Associé
D +1 514 878 8829
denis.manzo@dentons.com



Marie-Noël Massicotte

Avocate-conseil
D +1 514 878 8821
m-n.massicotte@dentons.com



Alessandra Pecoraro

Avocate
D +1 514 673 7447
alessandra.pecoraro@dentons.com



Amélie Pelland

Avocate-conseil
D +1 514 878 8886
amelie.pelland@dentons.com



Michel Towner

Associé
D +1 514 878 8820
michel.towner@dentons.com

À PROPOS DE DENTONS

Dentons est le plus grand cabinet d'avocats au monde, synonyme d'excellence partout sur la planète. Dentons figure aux premiers rangs de l'indice de notoriété Élite mondial d'Acritas et parmi les 30 cabinets reconnus par BTI pour leur service à la clientèle et est cité par des publications prestigieuses qui saluent son esprit d'innovation, dont témoigne la fondation de Nextlaw Labs et du Réseau de recommandations mondial Nextlaw. Fort de sa démarche polycentrique et de ses effectifs de haut calibre, Dentons défie le statu quo et défend les intérêts de ses clients dans les collectivités où ses membres vivent et travaillent.

dentons.com

© 2020 Dentons. Dentons est un cabinet d'avocats mondial qui fournit des services à sa clientèle par l'intermédiaire de ses cabinets membres et des membres de son groupe partout dans le monde. Veuillez consulter les avis juridiques à l'adresse [dentons.com](https://www.dentons.com).