



**EMOND
HARNDEN**
LABOUR & EMPLOYMENT LAW
DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

CORONAVIRUS (COVID-19)

GUIDE À L'INTENTION DES EMPLOYEURS DU SECTEUR FÉDÉRAL

EHLAW.CA



707 rue Bank St,
Ottawa, ON K1S 3V1
☎ 613 563-7660

439 av. University Ave,
Toronto, ON M5G 2N8
☎ 416 922-3773

**AN INTEGRAL PART
OF YOUR TEAM**

**PARTIE INTÉGRANTE
DE VOTRE ÉQUIPE**



MALADIE À CORONAVIRUS (COVID-19)

GUIDE À L'INTENTION DES EMPLOYEURS DU SECTEUR FÉDÉRAL

Mise à jour le 7 mai 2020

Table des matières

A. Objet du présent guide.....	3
B. Pratiques de prévention de la transmission de la Covid-19.....	3
i. Pratiques d'hygiène.....	3
ii. Distanciation physique (sociale).....	4
iii. Quarantaine (auto-isollement) et isolement en raison de la COVID-19.....	4
C. Pratiques, politiques et procédures des employeurs pour la préparation et la réaction à une pandémie.....	5
D. Gérer les absences liées à la COVID-19.....	6
i. Prestations des congés de maladie.....	6
ii. Congés légaux.....	6
iii. Droit des employés à un milieu de travail sécuritaire.....	7
E. Considérations pour les employeurs subissant des réductions d'effectifs ou une suspension temporaire des activités.....	9
i. Mises à pied temporaires.....	9
ii. Prestation canadienne d'urgence.....	11
iii. Prestations d'assurance-emploi et régimes de prestations supplémentaires de chômage....	11
iv. Travail partagé.....	13
v. Cessations d'emploi.....	14
F. Mesures fédérales d'intervention d'urgence.....	15
i. Subvention salariale d'urgence du Canada.....	15
ii. Subvention pour les cotisations payées par l'employeur.....	16
iii. Subvention salariale temporaire de 10 %.....	17
iv. Soutien gouvernemental pour les peuples et les entreprises autochtones.....	18
v. Programme Emplois d'été Canada.....	18
G. Autres considérations juridiques.....	19
i. Considérations relatives aux renseignements médicaux concernant la COVID-19.....	19



ii. Considérations relatives à la protection de la vie privée concernant la COVID-19.....	20
iii. Considérations relatives aux droits de la personne	20
Annexe : Renseignements généraux sur la COVID-19	23
i. Contexte.....	23
ii. Que sont les coronavirus?.....	23
iii. Ressources supplémentaires relatives à la COVID-19 d'Emond Harnden LLP.....	24



A. OBJET DU PRÉSENT GUIDE

Emond Harnden LLP surveille l'évolution de la situation liée à la COVID-19 et conseille continuellement les clients du secteur fédéral à mesure que de plus amples renseignements deviennent accessibles. Afin d'aider tous les employeurs qui travaillent dans cette industrie à offrir des milieux de travail sains et sécuritaires et à gérer les nombreux défis qui ont suivi la pandémie de COVID-19, nos avocats ont préparé le Guide à l'intention des employeurs du secteur fédéral. Le présent guide donne un aperçu de certains des principaux facteurs juridiques dont les employeurs du secteur fédéral devraient tenir compte dans leurs efforts continus pour gérer cette situation sans précédent. Le présent guide est fondé sur les lois fédérales applicables aux employeurs du secteur fédéral et fait référence à celles-ci. Il résume les « pratiques exemplaires » que nous recommandons en vue de promouvoir et d'exploiter des milieux de travail sains et sécuritaires en ces temps difficiles. Pour faciliter la consultation, dans le reste du Guide, les employeurs du secteur fédéral sont simplement appelés « employeurs ».

La mise en place de plans et de politiques appropriés pour gérer la COVID-19 en milieu de travail, et notamment en ce qui concerne le service, contribuera à assurer la continuité des activités et à protéger les employés comme les clients.

B. PRATIQUES DE PRÉVENTION DE LA TRANSMISSION DE LA COVID-19

Par nécessité, de nombreux employés du secteur fédéral continueront de travailler dans des conditions où le risque de transmission de la COVID-19 est plus élevé. Pour réduire ce risque et se conformer aux obligations législatives applicables (voir p. ex., la section G), les employeurs devraient adopter les pratiques recommandées suivantes.

i. Pratiques d'hygiène

Au travail, les employés doivent se conformer aux pratiques d'hygiène recommandées visant à contribuer à réduire le risque d'infection ou de propagation de l'infection aux autres. Les employeurs devraient encourager les pratiques suivantes, conformément aux lignes directrices en matière de santé publique :

- Lavez-vous les mains souvent avec de l'eau et du savon pendant au moins 20 secondes ou utilisez un désinfectant pour les mains à base d'alcool si vous ne disposez pas immédiatement de savon et d'eau.
- Évitez de vous toucher les yeux, le nez ou la bouche à moins de vous être lavé les mains.
- Couvrez votre toux et vos éternuements par un mouchoir ou dans le creux de votre coude, et non par votre main (jetez les mouchoirs que vous avez utilisés dès que possible dans une poubelle doublée et lavez-vous les mains par la suite).
- Nettoyez fréquemment les surfaces à contact élevé (comme les toilettes, les téléphones, les appareils électroniques, les poignées de porte, etc.) à l'aide de nettoyants ou d'eau de Javel diluée (dans une proportion de 1 c. à thé [5 mL] par tasse [250 mL]).



ii. Distanciation physique (sociale)

Dans la mesure du possible, les employeurs devraient encourager les employés à adopter les mesures de distanciation physique (sociale) définies par l'Agence de la santé publique du Canada (« ASPC ») pour contribuer à réduire et à retarder la propagation de la COVID-19 dans la collectivité. La distanciation physique est l'un des moyens les plus efficaces de réduire la propagation de la maladie pendant une épidémie. Il s'agit d'apporter des changements à la routine quotidienne afin de minimiser les contacts étroits avec les autres, notamment en évitant les salutations communes, comme les poignées de main ou les étreintes, en gardant une distance d'au moins deux bras (environ deux mètres) des autres, en évitant toutes les interactions en personne avec les personnes malades et en restant à la maison lorsqu'on est soi-même malade.

iii. Quarantaine (auto-isolement) et isolement en raison de la COVID-19

Une des principales méthodes utilisées par le gouvernement du Canada pour réduire la transmission de la COVID-19 consiste à exiger ou à recommander que les personnes se placent en quarantaine (auto-isolement) ou s'isolent lorsqu'elles peuvent avoir la COVID-19 ou peuvent entrer en contact avec une personne qui est infectée. La quarantaine (auto-isolement) est moins restrictive que l'isolement et signifie qu'une personne doit rester à la maison, éviter tout contact avec d'autres personnes et suivre les consignes de distanciation physique à la maison. Les personnes doivent se placer en quarantaine (auto-isolement) pendant quatorze jours même si elles n'ont aucun symptôme de COVID-19, si l'une des conditions suivantes s'applique :

- la personne revient de voyage à l'extérieur du Canada (mise en quarantaine obligatoire, exemption pour certaines catégories de personnes¹) ;
- la personne a été en contact étroit avec une personne qui a ou qui est soupçonnée d'avoir contracté la COVID-19 ;
- la personne a appris par l'autorité de santé publique qu'elle a peut-être été exposée et qu'elle doit être mise en quarantaine.

En revanche, l'isolement signifie retourner directement à la maison ou rester à la maison dans les circonstances suivantes :

- lorsque la personne a reçu un diagnostic de COVID-19 ou qu'elle attend les résultats d'un test de laboratoire pour la COVID-19 ;
- la personne présente des symptômes de COVID-19, même s'ils sont bénins ;
- la personne a été en contact avec un cas soupçonné, probable ou confirmé de COVID-19 ;
- la personne a été informée par la santé publique qu'elle a été exposée à la COVID-19.

¹ Le 26 mars 2020, le gouvernement du Canada a mis en place un mécanisme d'auto-isolement obligatoire de 14 jours pour toutes les personnes qui entrent au Canada, même si elles n'ont pas les symptômes de COVID-19. Il existe une exception à cette ordonnance pour les travailleurs qui sont essentiels à la circulation des marchandises et des personnes, ce qui comprend l'équipage de tout avion qui traverse la frontière.



L'ASPC a fourni les conseils suivants pour faire la distinction entre la quarantaine (auto-isollement) et l'isolement afin de protéger la santé et la sécurité des Canadiens :

- <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus/prevention-risques.html>

Les employeurs doivent respecter toutes les recommandations et les exigences du gouvernement et des autorités sanitaires concernant le moment de se placer en quarantaine (s'auto-isoler), et de s'isoler, et encourager les employés à suivre ces lignes directrices, même si cela signifie s'absenter du travail.

C. PRATIQUES, POLITIQUES ET PROCÉDURES DES EMPLOYEURS POUR LA PRÉPARATION ET LA RÉACTION À UNE PANDÉMIE

Certains employeurs peuvent déjà disposer de politiques ou des procédures concernant les absences des employés en raison d'une maladie ou d'une blessure personnelle, ou pour prendre soin d'autres personnes. Ces politiques s'appliqueront généralement aux employés infectés par la COVID-19 comme d'habitude, tant sur le plan de l'admissibilité que de la procédure. Toutefois, les employeurs devraient aussi reconnaître que la capacité des employés d'obtenir un certificat médical a été réduite par les récentes modifications législatives et les lignes directrices en matière de santé publique, de sorte qu'une certaine souplesse peut être nécessaire. Les employeurs devraient également étudier attentivement la nécessité ou non de l'exigence d'un certificat médical (même dans des situations non liées à la COVID-19), car les hôpitaux et les cabinets de médecins seront probablement surchargés et le fait d'obliger les employés à se rendre à ces endroits peut accroître la probabilité qu'ils tombent malades ou infectent d'autres personnes.

En plus des politiques, pratiques ou procédures déjà en place, les employeurs peuvent souhaiter mettre en œuvre une politique ou un plan de prévention des infections en milieu de travail dans le but précis de prévenir la propagation de COVID-19 dans le milieu de travail. Une telle politique ou un tel plan comprendra probablement des mesures comme des directives claires et répétées à l'intention des employés de se conformer aux pratiques mentionnées à la section B ci-dessus ; la fourniture aux employés de solutions de nettoyage, des outils et de l'équipement de protection individuelle appropriés, selon le cas et l'équipement disponible ; l'assurance que les objets et les zones qui sont touchés, utilisés et consultés fréquemment sont nettoyés et désinfectés régulièrement ; et la réduction des possibilités de contact avec des personnes et des objets, entre autres.

Les représentants de la santé publique ont encouragé tous les employeurs à permettre aux employés de travailler à domicile, dans la mesure du possible. Bien que de nombreux employés en contact direct avec le public ne puissent pas travailler à domicile, les employeurs devraient réfléchir à la possibilité que des postes de bureau ou d'administration puissent être occupés à distance. Les employeurs qui envisagent de mettre en œuvre des politiques sur le travail à domicile devraient d'abord déterminer quelles responsabilités se prêtent au travail à domicile, puis énoncer clairement les tâches et les attentes à l'égard de ces employés, notamment les heures de travail et les échéances. Pour obtenir d'autres conseils sur le travail à distance, veuillez consulter notre guide : <https://www.ehlaw.ca/fr/considerations-relatives-au-travail-a-distance-guide-de-lemployeur/>.



Les employeurs doivent fournir aux employés les dernières nouvelles de l'entreprise, notamment les politiques et procédures révisées, les protocoles de santé et de sécurité et les décisions de continuité des activités qui ont été prises ou qui sont envisagées (p. ex. activités suspendues temporairement ou maintien en poste) et toute politique des ressources humaines concernant des enjeux comme la rémunération et les congés. Les employeurs devront réfléchir à la meilleure méthode de communication et s'assurer de disposer des listes de contacts exactes. Les employeurs dont la main-d'œuvre est syndiquée devraient suivre les protocoles de la convention collective pour ces communications et consulter les syndicats au besoin.

D. GÉRER LES ABSENCES LIÉES À LA COVID-19

i. Prestations des congés de maladie

Les employés incapables de travailler en raison d'une maladie causée par la COVID-19 peuvent être admissibles à demander des prestations de congé de maladie en vertu d'une convention collective applicable ou d'une politique ou d'un régime de congé de maladie. Ces employés devraient être traités comme tout autre employé malade aux fins d'admissibilité.

Une question plus complexe a été soulevée en ce qui concerne les employés qui se placent en quarantaine (qui s'auto-isolent), mais qui ne sont pas eux-mêmes malades ou qui ne présentent pas de symptômes de COVID-19. L'ASPC a donné des conseils clairs concernant les personnes qui doivent se placer en quarantaine (auto-isolément) : toute personne qui

- (i) revient de voyage à l'extérieur du Canada, à l'exception des personnes exemptées ;
- (ii) a été en contact étroit avec une personne qui a ou qui est soupçonnée d'avoir contracté la COVID-19 ;
- (iii) a été informée par l'autorité de santé publique qu'elle peut avoir été exposée et qu'elle doit se placer en quarantaine pendant 14 jours, qu'elle présente des symptômes ou non.

Dans ces circonstances, l'admissibilité des employés aux prestations de congé de maladie dépendra de la portée du libellé de la convention collective ou de la politique sur les congés de maladie.

ii. Congés légaux

En plus des congés prévus dans les conventions collectives en vigueur ou dans les politiques ou les plans de l'employeur, le *Code canadien du travail* (« CCT ») contient actuellement plusieurs dispositions sur les congés payés et non payés auxquels les employés sous réglementation fédérale peuvent avoir droit dans la situation de pandémie de COVID-19 :

- **Protection lors du congé pour raisons médicales** (jusqu'à 17 semaines de congé non payé en raison d'une maladie ou d'une blessure personnelle ou de rendez-vous médicaux pendant les heures de travail) ;
- **Congé personnel** (jusqu'à cinq jours de congé payé chaque année civile en raison d'une maladie, d'une blessure, de soins à donner à un membre de la famille désigné par règlement



ou de toute question urgente concernant un employé ou un membre de sa famille désigné par règlement) ;

- **Congé de soignant** (jusqu'à 28 semaines de congé non payé par période de 52 semaines pour fournir des soins ou du soutien à un membre de la famille de l'employé qui souffre d'un problème de santé grave avec un risque important de décès) ;
- **Congé en cas de maladie grave** (jusqu'à 37 semaines de congé non payé par période de 52 semaines si un membre de la famille est atteint d'une maladie grave [ce qui signifie que sa santé a évolué et que sa vie est en danger en raison d'une maladie ou d'une blessure] et qu'il a moins de 18 ans ; 17 semaines par période de 52 semaines si le membre de la famille a plus de 18 ans).

De plus, le 25 mars 2020, le gouvernement fédéral a adopté le projet de loi C-13, qui a introduit un **congé lié à la COVID-19**. Ce congé accorde à l'employé jusqu'à 16 semaines de congé sans solde, ou plus selon ce qui est fixé 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 ». Emploi et Développement social Canada a prévu que ce congé puisse être utilisé lorsque les employés sont :

- placés en quarantaine ou mis en auto-isolement en raison de la COVID-19 ;
- tenus de fournir des soins à un membre de la famille en raison de la COVID-19 ;
- autrement incapable de travailler pour des raisons liées à la COVID-19.

La formulation de ce congé et des directives applicables sont donc très larges et ouvertes, de sorte que des cas limites peuvent exister lorsque l'admissibilité à ce congé d'un employé n'est pas évidente.

De plus, le projet de loi C-13 modifie également le CCT afin de permettre aux employés d'avoir accès à des congés de compassion, en cas de maladie grave et de maladie sans certificat médical jusqu'au 30 septembre 2020.

Enfin, les employeurs doivent être au fait que les protections pour les congés légaux s'appliquent également à ces nouveaux congés spéciaux, notamment les dispositions anti-représailles, le droit de continuer de participer à certains régimes, à moins que l'employé décide d'interrompre le paiement de sa part des primes (le cas échéant), et le droit de réintégration.

iii. Droit des employés à un milieu de travail sécuritaire

Les employeurs doivent être conscients de trois droits fondamentaux découlant de la partie II du CCT en ce qui concerne la santé et la sécurité des employés au travail.

Premièrement, les employés ont le **droit de connaître** les dangers connus ou prévisibles en vertu de la partie II du CCT. Ce droit implique que les employeurs doivent :

- informer leurs employés des dangers connus et prévisibles dans le lieu de travail ;



- fournir aux employés les renseignements, la formation et la supervision nécessaires pour qu'ils soient protégés contre ces dangers, notamment tout renseignement sur l'équipement de protection individuelle (EPI) lorsqu'il est jugé nécessaire pour protéger les employés.

La partie XII du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* énonce des exigences précises en matière de formation pour tout type d'EPI, notamment les respirateurs et les gants.

Deuxièmement, les employés ont le **droit de participer** à la sécurité du milieu de travail. Ce droit permet aux employés de participer au comité de santé et de sécurité au travail ou de surveiller et de signaler les conditions ou les activités non sécuritaires.

Enfin, les employés ont le **droit de refuser** un travail dangereux s'ils ont des motifs raisonnables de croire qu'il présente un danger. Toutefois, pour atteindre le seuil de « danger », il faut raisonnablement s'attendre à ce que le danger ciblé représente une menace imminente ou sérieuse pour la vie ou la santé de la personne qui y est exposée.

Dans une affaire de refus de travailler découlant de la crise du syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS), deux agents de billetterie d'aéroport ont refusé de travailler en raison du SRAS, parce qu'ils n'avaient pas reçu d'équipement de protection individuelle ou n'étaient pas autorisés à l'utiliser. L'employeur et l'agent de santé et de sécurité ont tous deux conclu qu'il n'y avait pas de « danger » justifiant le refus de travailler. Les employés ont interjeté appel de la décision auprès d'un agent d'appel en vertu du CCT. Après avoir examiné les conclusions de l'agent de santé et de sécurité, l'agent d'appel a confirmé qu'il n'y avait pas de danger pour les employés ; la raison principale était que selon les meilleurs renseignements accessibles à l'époque, le SRAS émergeait dans des grappes liées aux travailleurs de la santé dans un milieu hospitalier et aux membres de la famille qui prodiguaient des soins à domicile à un membre de la famille souffrant du SRAS ; les agents de la billetterie n'ont fourni aucune preuve pour contester cette conclusion. Les circonstances actuelles entourant la COVID-19 se distinguent toutefois dans la mesure où il y a transmission communautaire locale, ce qui laisse entrevoir une possibilité réelle que des employés en contact direct avec le public puissent être exposés à la COVID-19 et être infectés. Par conséquent, les employés qui présentent un risque plus élevé de maladie grave en raison de la COVID-19 (c.-à-d. les employés qui sont plus âgés, qui ont des problèmes de santé préexistants ou qui sont immunodéprimés) pourraient avoir un meilleur argument selon lequel l'exposition à la COVID-19 atteint le niveau de « danger », ce qui pourrait justifier un refus de travailler. Pour réduire le risque qu'une plainte liée à un refus de travailler ait gain de cause, les employeurs devraient :

- se conformer aux mesures énoncées à la section B ci-dessus ;
- faire preuve de transparence dans les communications avec les groupes d'employés au sujet des mesures en place, notamment celles qui dépassent les obligations de base ;
- fournir aux employés en contact direct avec le public de l'équipement de protection individuelle, ce qui réduira le risque qu'un agent de santé et de sécurité conclue à l'existence d'un danger, et former les employés sur l'utilisation de cet équipement, conformément aux lois et règlements applicables ;



- examiner et réviser les pratiques de travail sécuritaires à mesure que de nouveaux faits concernant la COVID-19 sont découverts, conformément au [Règlement sur le programme de prévention des risques](#).

Enfin, bien que les circonstances normales dictent qu'un employé doit être au travail pour refuser légitimement de travailler, en raison de la nature unique de la situation liée à la COVID-19, les employés peuvent avoir le droit de refuser de se présenter physiquement au travail pour refuser de travailler.

E. CONSIDÉRATIONS POUR LES EMPLOYEURS SUBISSANT DES RÉDUCTIONS D'FFECTIFS OU UNE SUSPENSION TEMPORAIRE DES ACTIVITÉS

i. Mises à pied temporaires

Malheureusement, les revenus de nombreux employeurs du secteur fédéral ont été durement touchés en raison de la pandémie actuelle de COVID-19, ce qui a obligé les employeurs à mettre à pied du personnel en raison de pénuries de travail ou de suspensions temporaires des activités. Vous trouverez ci-dessous un résumé de certaines des principales considérations juridiques liées aux mises à pied temporaires en vertu du CCT. Les employeurs peuvent invoquer une mise à pied temporaire conformément aux dispositions du CCT, ce qui ne constitue pas une cessation ou un licenciement aux termes du CCT. En vertu du CCT, une mise à pied n'est pas une cessation d'emploi lorsque la mise à pied :

- a) dure moins de trois mois ;
- b) dure plus de trois mois, mais moins de six mois, à condition que l'employeur avise l'employé par écrit qu'il sera rappelé un jour donné ou dans un délai fixe et qu'il le rappelle effectivement à ce moment-là ;
- c) dure de trois à douze mois, si l'employeur continue de verser les paiements prescrits par le *Règlement du Canada sur les normes du travail*.

De plus, pour les employeurs d'employés syndiqués, une mise à pied ne constitue pas une cessation d'emploi lorsque la mise à pied dure plus de trois mois, mais pas plus de douze mois et que l'employé, pendant toute la durée de la mise à pied, conserve le droit de rappel en vertu d'une convention collective. Les employeurs dont la main-d'œuvre est syndiquée devraient examiner leurs conventions collectives pour connaître les modalités applicables, notamment les exigences en matière de préavis et la durée autorisée des mises à pied.

Dans tous les cas, une mise à pied constitue un licenciement aux fins du CCT si sa durée dépasse douze mois.

Il est également important de savoir qu'actuellement, nonobstant les dispositions permissives du CCT, en l'absence d'une clause dans un contrat de travail (explicite ou implicite) permettant des mises à pied temporaires (ou, dans certains cas, d'une politique claire et exécutoire ou d'une pratique établie régulière de l'employeur relative aux mises à pied temporaires), une mise à pied, même si



elle est censée être temporaire, peut accroître le risque de recours pour congédiement déguisé qui obtiendrait gain de cause. Les employeurs qui disposent déjà d'une pratique établie consistant à mettre en œuvre des mises à pied et des rappels temporaires de certains postes de temps à autre (en particulier dans le cas d'une suspension temporaire des activités antérieure) pourraient être mieux placés pour défendre les allégations de congédiement déguisé au moment d'une mise à pied temporaire en réaction à la crise liée à la COVID-19. Autrement dit, même si une mise à pied temporaire en vertu du CCT est effectuée correctement, de sorte que l'emploi n'est pas réputé avoir pris fin conformément au CCT, en l'absence d'une entente contraire ou d'une pratique bien établie, une mise à pied unilatérale par un employeur peut entraîner un licenciement en vertu de la common law. Un tel licenciement donnerait à l'employé le droit d'accuser l'employeur de congédiement injuste en vertu de l'article 240 du CCT, ce qui peut comprendre la réintégration, et des recours en common law comme un préavis raisonnable, habituellement de l'ordre de trois à cinq semaines par année de service.

Cela dit, un débat important parmi les avocats spécialisés en droit de l'emploi a lieu actuellement quant à savoir si, dans ces circonstances de pandémie sans précédent, un tribunal peut trouver une condition implicite dans le contrat de travail selon laquelle un employeur peut amorcer une mise à pied temporaire.

Des discussions ont également eu lieu en vue de déterminer si un contrat de travail peut être « inexécutable » en raison de la crise de la COVID-19 et des suspensions temporaires des activités massives qui ont suivi. L'inexécutabilité est une doctrine juridique qui consiste essentiellement en un changement imprévu des circonstances sous-jacentes au contrat, sans faute des parties, qui rend le contrat inexécutable.

De plus, un employé qui dépose un recours pour congédiement déguisé a également l'obligation d'atténuer tout préjudice qu'il prétend avoir subi, ce qui signifie que si un employé mis à pied est rappelé au travail et refuse de reprendre ses fonctions, un tribunal peut conclure ultérieurement que l'employé a omis d'atténuer les préjudices subis (en tout ou en partie), réduisant ainsi la valeur de sa demande. Une considération supplémentaire s'ajoute lors de la mise à pied d'employés qui sont assujettis à des ententes de moyenne des heures de travail. Conformément à l'article 6(11) du *Règlement du Canada sur les normes du travail*, un employé mis à pied avant la fin de la période de calcul de la moyenne a droit aux heures supplémentaires travaillées pendant la période écoulée de la période de calcul de la moyenne, de la même manière que lorsque l'employeur met fin à l'emploi d'un employé avant la fin de la période de calcul de la moyenne.

Les employeurs doivent toujours faire preuve de prudence et demander conseil avant de mettre temporairement à pied un employé qui pourrait être admissible à un congé en vertu du CCT, car une mise à pied, si elle n'est pas justifiée par des motifs valables, peut être considérée comme une mesure de représailles interdite.

Étant donné les graves répercussions de la COVID-19 sur le secteur fédéral, les employeurs doivent prendre des décisions difficiles en ce qui concerne leur effectif. Bien que la certitude ne soit pas forcément de mise dans ces circonstances sans précédent, il existe plusieurs mesures que les employeurs peuvent prendre pour atténuer leurs risques dans la mesure du possible, et nous recommandons que les employeurs consultent un de nos avocats pour obtenir de l'aide dans de tels cas.



ii. Prestation canadienne d'urgence

La nouvelle Prestation canadienne d'urgence (« PCU ») offre un soutien financier aux Canadiens employés et travailleurs autonomes qui ont été directement touchés par la crise liée à la COVID-19. Elle prévoit un versement de 2 000 \$ pour une période de quatre semaines (équivalant à 500 \$ par semaine) pour un maximum de 16 semaines.

Pour être admissibles à la PCU, les travailleurs doivent :

- résider au Canada et avoir au moins 15 ans ;
- avoir cessé de travailler en raison de la COVID-19 ou être admissibles aux prestations régulières ou de maladie de l'assurance-emploi (« AE ») ;
- avoir obtenu un revenu d'au moins 5 000 \$ en 2019 ou au cours des douze mois précédant la date de leur demande ;
- ne pas avoir quitté volontairement leur emploi.

La PCU est offerte aux personnes qui ont cessé de travailler et qui ne gagnent pas plus de 1 000 \$ en revenu d'emploi ou de travail autonome pendant plus de 14 jours consécutifs au cours de la période de quatre semaines de leur demande initiale. Pour les demandes subséquentes, les particuliers ne peuvent pas gagner plus de 1 000 \$ en revenu d'emploi ou de travail autonome pendant toute la période de quatre semaines de la demande. Chaque versement de PCU couvre une période de quatre semaines, à compter du 15 mars 2020. La PCU est offerte pour la période du 15 mars 2020 au 3 octobre 2020 (quatre périodes de quatre semaines au total). Les demandes pour la PCU ont commencé la semaine du 6 avril 2020 et peuvent être rétroactives au 15 mars 2020, jusqu'au 2 décembre 2020. Les employeurs peuvent obtenir de plus amples renseignements sur la PCU à l'adresse suivante :

- <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/prestations/faire-demande-pcu-aupres-arc.html>.
- <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/pcusc-application.html>
- <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/pcusc-application/questions.html>

iii. Prestations d'assurance-emploi et régimes de prestations supplémentaires de chômage

En temps normal, en cas de mise à pied temporaire, l'employeur doit délivrer un relevé d'emploi à chacun des employés mis à pied temporairement afin qu'ils puissent demander des prestations d'assurance-emploi (« AE »). Il en va de même pour les employés qui sont incapables de travailler en raison d'une maladie et qui ont épuisé tous leurs congés de maladie payés par l'entremise de l'employeur et qui seraient admissibles aux prestations de maladie de l'assurance-emploi.

Dans ces circonstances, le gouvernement a indiqué que si une personne devenait admissible aux prestations régulières ou de maladie de l'assurance-emploi avant le 15 mars 2020, une demande de prestations d'assurance-emploi serait traitée en vertu des règles préexistantes de l'assurance-emploi. Toutefois, si un employé est devenu admissible à des prestations régulières ou de maladie



de l'assurance-emploi le 15 mars 2020 ou à une date ultérieure, sa demande sera automatiquement traitée au moyen de la PCU. Par conséquent, si un employé recevait déjà des prestations d'assurance-emploi à la date de l'entrée en vigueur de la PCU, il continuera de recevoir ces prestations jusqu'à ce qu'il les ait épuisées. Autrement, tous les employés qui sont incapables de travailler pour quelque raison que ce soit liée à la COVID-19 sont invités à présenter une demande de PCU. Le gouvernement a indiqué que les employés conserveront leur admissibilité aux prestations d'assurance-emploi après avoir cessé de recevoir celles de la PCU et que la période pour laquelle ils les ont reçues n'aura aucune incidence sur leur admissibilité à l'assurance-emploi. Les prestations régulières et de maladie de l'assurance-emploi demeurent disponibles en vertu des règles habituelles pour toute personne dont la demande n'est pas liée à la COVID-19.

Pour celles qui sont devenues admissibles aux prestations d'assurance-emploi avant le 15 mars 2020 ou qui demanderont plus tard des prestations d'assurance-emploi après avoir cessé de recevoir la PCU, le taux de base pour le calcul des prestations d'assurance-emploi est de 55 % de leur rémunération hebdomadaire assurable moyenne, jusqu'à concurrence d'un montant hebdomadaire maximal. La durée des prestations varie de 14 semaines à un maximum de 45 semaines, selon le taux de chômage de la région géographique concernée et le nombre d'heures assurables que l'employé a accumulées. Les prestations de maladie de l'assurance-emploi offrent jusqu'à 15 semaines de remplacement du revenu et sont offertes aux prestataires admissibles qui sont incapables de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine. Le gouvernement du Canada a renoncé à la période d'attente d'une semaine pour les personnes en quarantaine qui peuvent encore demander des prestations de maladie de l'assurance-emploi afin qu'elles soient payées dès la première semaine de leur demande. Toutefois, cette exonération ne s'applique pas aux employés qui ont été mis à pied en raison d'une pénurie de travail et qui sont devenus admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi avant le 15 mars 2020.

Les régimes de prestations supplémentaires de chômage (« PSC ») permettent à un employeur d'augmenter la rémunération hebdomadaire des employés lorsqu'ils sont en chômage en raison d'une pénurie temporaire ou d'un arrêt de travail. Les versements provenant de régimes de PSC qui sont enregistrés auprès de Service Canada ne sont pas considérés comme des gains et ne sont pas déduits des prestations d'AE. Bon nombre d'employeurs peuvent connaître les régimes de PSC dans le but de fournir un « complément » aux employés en congé de maternité ou en congé parental. Les régimes de PSC permettent également aux employeurs de verser des prestations supplémentaires aux employés qui sont mis à pied et qui reçoivent des prestations d'AE. Bien que les régimes de PSC ne puissent pas être utilisés en combinaison avec la PCU, les employeurs peuvent être en mesure de les utiliser pour compléter les revenus des employés qui deviennent admissibles à l'AE une fois qu'ils cessent de recevoir la PCU.

Les régimes de PSC doivent être enregistrés avant leur date d'entrée en vigueur et doivent être conformes à un ensemble précis d'exigences. La date d'enregistrement du régime de PSC correspond à la date à laquelle il est présenté au programme de PSC, à condition que toutes les conditions requises soient respectées et que tous les documents à l'appui soient reçus. Jusqu'à ce que le régime de PSC soit enregistré, tout montant versé par un employeur à un employé temporairement mis à pied sera traité comme une rémunération et pourra être déduit des prestations d'AE de l'employé. Les employeurs peuvent trouver de plus amples renseignements sur les régimes de *prestations supplémentaires de chômage dans le Guide à l'intention des employeurs qui offrent à leurs employés des prestations supplémentaires de chômage*, à l'adresse suivante :

Le contenu du présent guide est fourni à titre d'information seulement et ne constitue pas un avis ou une opinion juridique, et l'accès à ces renseignements ne crée pas de relation avocat-client. Le présent guide a été mis à jour le 7 mai 2020. Pour de plus amples renseignements et des mises à jour, consulter : <https://www.ehlaw.ca/fr/covid-19-centre-de-ressources/>



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

iv. Travail partagé

Le Travail partagé (TP) est un programme de Service Canada destiné à aider les employeurs et les employés à éviter les mises à pied à la suite d'une diminution temporaire du niveau d'activité normale de l'entreprise qui est indépendante de la volonté de l'employeur. Le programme de Travail partagé 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 période de redressement de l'entreprise. L'employeur et les employés (et le syndicat, le cas échéant) doivent accepter de participer à une entente de travail partagé. Du 15 mars 2020 au 14 mars 2021, le gouvernement du Canada a adopté des mesures spéciales temporaires.

Pour être admissibles au TP, les employés doivent :

- être des employés permanents, à temps plein ou à temps partiel toute l'année nécessaires à l'exercice des fonctions quotidiennes de l'entreprise (« personnel de base ») ;
- être admissibles aux prestations d'assurance-emploi ;
- accepter de réduire leurs heures de travail normales du même pourcentage et de partager le travail disponible.

Les employés suivants ne sont pas admissibles au TP :

- les employés saisonniers et les étudiants embauchés pour l'été ou un stage coopératif ;
- les employés embauchés à titre occasionnel ou sur appel, ou par l'entremise d'une agence de placement temporaire ;
- les employés qui sont nécessaires pour contribuer à générer du travail ou qui sont essentiels au redressement de l'entreprise ; par exemple : (i) la haute direction ; (ii) les cadres supérieurs des agents de marketing et de vente ; (iii) les représentants commerciaux de l'extérieur ; ou (iv) les employés techniques engagés dans le développement de produits ;
- les employés qui détiennent plus de 40 % des actions avec droit de vote dans l'entreprise.

Principales caractéristiques du programme de TP :

- une unité de TP établie : une unité de TP est un groupe d'employés ayant des fonctions similaires qui acceptent de réduire leurs heures de travail sur une période donnée ;
- partage égal du travail : tous les membres d'une unité de travail partagé conviennent de réduire leurs heures de travail du même pourcentage et de partager le travail disponible ;
- réduction prévue du travail : une unité de travail partagé doit réduire ses heures de travail d'au moins 10 % et jusqu'à 60 %. La réduction des heures peut varier d'une semaine à l'autre, dans la mesure où la réduction moyenne pendant la durée de l'entente est de 10 à 60 % ;



- durée et prolongation de l'entente : une entente de Travail partagé doit durer au moins six semaines consécutives et peut durer jusqu'à 26 semaines consécutives. Les employeurs pourraient être en mesure de prolonger leurs ententes jusqu'à un total de 76 semaines.

Les employeurs doivent présenter leur demande dix jours civils avant la date de début demandée. Si le programme de Travail partagé est approuvé, les employés recevront des prestations d'assurance-emploi afin de compenser leurs pertes découlant de la réduction de leurs heures de travail.

Bien qu'une entente de Travail partagé puisse bien fonctionner dans certains milieux de travail et dans certaines circonstances, elle s'accompagne de divers défis. Premièrement, beaucoup de temps et d'efforts sont nécessaires pour déterminer quel travail est disponible, comment il peut être partagé et qui serait inclus dans les unités. Il existe de nombreuses limites et restrictions, ce qui fait que le programme n'est ni souple ni simple. Cette solution n'aiderait pas les employeurs à régler les situations où il n'y a tout simplement pas de travail à faire, et cela n'aiderait pas non plus les employés qui ne sont pas admissibles. Enfin, le programme de TP exige l'accord de tous les syndicats concernés et ne peut être mis en œuvre unilatéralement.

v. Cessations d'emploi

En vertu du CCT, les employeurs ne peuvent congédier sommairement, sans motif valable, les employés sous réglementation fédérale qui occupent des postes non syndiqués et non cadres et qui comptent plus de 12 mois consécutifs de service continu, y compris les employés saisonniers de longue durée. En vertu de la section XIV du CCT, les employeurs ne peuvent congédier ces employés que pour un motif valable ou en raison d'un manque de travail ou d'une interruption de leurs activités. Lorsqu'un employeur enfreint la section XIV et qu'il est conclu qu'il a congédié injustement un employé, ce dernier peut avoir droit aux recours suivants :

- une indemnité qui ne dépasse pas la somme qui est équivalente à la rémunération qui aurait été versée à la personne par l'employeur sans le congédiement ;
- la réintégration ;
- tout autre recours équitable pour obliger l'employeur à prendre des mesures pour compenser les conséquences du congédiement ou y remédier.

Les employés qui ne sont pas visés par les dispositions relatives au congédiement injuste peuvent plutôt avoir droit au délai de préavis prévu par la loi, ou à défaut, à l'indemnité de préavis qui leur est due en vertu du CCT. De plus, ce préavis augmente en cas de licenciement collectif (c.-à-d. lorsque 50 employés ou plus sont licenciés au cours de la même période de quatre semaines). Les employeurs sont également tenus de verser une indemnité de départ supplémentaire lorsque l'employé compte au moins douze mois de service continu, sauf dans le cas d'un congédiement justifié. Bien que le délai de préavis prévu par le CCT puisse être travaillé, l'indemnité de départ doit être payée. Des renseignements plus détaillés sur les exigences du CCT en matière de cessation d'emploi (notamment les licenciements collectifs) se trouvent dans le guide d'Emploi et Développement social Canada suivant :

- <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/sommaire-code-3.html>.



Les employeurs d'employés syndiqués doivent également tenir compte des obligations prévues dans la convention collective au moment de la cessation d'emploi des employés de l'unité de négociation.

En ce qui concerne les employés qui ne sont pas visés par la section XIV du CCT, à moins qu'un employé n'ait signé un contrat de travail valide et légal qui limite ses droits en cas de cessation d'emploi aux droits minimaux prévus dans le CCT, alors, de façon générale, en vertu de la common law, l'employeur doit à l'employé une somme beaucoup plus élevée pour remplacer le préavis raisonnable de cessation d'emploi en common law. Pour déterminer ce qui constitue un préavis raisonnable en common law, les tribunaux tiennent compte de l'âge, du salaire, du poste et de la durée de l'emploi de l'employé, ainsi que de la disponibilité d'un emploi semblable. Les employés ont le devoir d'atténuer leurs dommages en common law à la suite d'un licenciement, mais conservent tous leurs droits en vertu du CCT, et ce même s'ils trouvent un autre emploi. Tout préavis raisonnable en common law fourni en guise de paiement compensatoire peut être indiqué comme incluant l'avis légal de cessation d'emploi et d'indemnité de départ conformément au CCT.

F. MESURES FÉDÉRALES D'INTERVENTION D'URGENCE

i. Subvention salariale d'urgence du Canada

L'une des mesures introduites par le gouvernement fédéral dans le cadre de son plan d'intervention économique pour répondre à la COVID-19 est la subvention salariale d'urgence du Canada (« SSUC »). La SSUC, qui est entrée en vigueur le 11 avril 2020, vise à aider les employeurs à continuer de payer leurs employés et à éviter ainsi les mises à pied pendant la pandémie de COVID-19. La SSUC fournira aux employeurs admissibles une subvention pouvant atteindre 75 % du salaire des employés admissibles pour la période de 12 semaines allant du 15 mars 2020 au 6 juin 2020. Le gouvernement fédéral a annoncé le 21 avril 2020 que le portail de demande de SSUC s'ouvrira le 27 avril 2020 et que toutes les demandes reçues entre le 27 avril et le 3 mai 2020 seront traitées le 4 mai 2020. Les demandeurs retenus peuvent s'attendre à recevoir un versement au cours des deux premières semaines de mai. De plus amples renseignements sur la façon dont les employeurs peuvent présenter une demande de SSUC se trouvent à l'adresse suivante :

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

Les employeurs admissibles comprennent les particuliers, les sociétés imposables, les sociétés de personnes, les organismes sans but lucratif, et les organismes de bienfaisance enregistrés de toutes tailles qui ont enregistré une baisse de revenus d'au moins 15 % en mars 2020 et une baisse d'au moins 30 % en avril 2020 et en mai 2020 et dont les employés demeurent sur la liste de paie. Cela ne signifie pas que les employés doivent effectuer du travail. Les employés qui ne sont pas en mesure d'effectuer un travail pour leur employeur peuvent plutôt être désignés comme s'ils étaient en congé payé, dont une partie est subventionnée par la SSUC.

Les employés admissibles sont ceux qui sont employés au Canada et qui ont été rémunérés par l'employeur pour une période de 14 jours consécutifs ou plus au cours de la période d'admissibilité pertinente.



La subvention de 75 % s'appliquera à la première tranche de 58 700 \$ de rémunération versée à un employé admissible, jusqu'à concurrence d'une prestation maximale de 847 \$ par semaine, calculée en fonction de la « rémunération de base », qui est la rémunération hebdomadaire moyenne de l'employé pour la période du 1^{er} janvier au 15 mars 2020. Toute période de sept jours consécutifs ou plus pendant laquelle l'employé n'a pas reçu de rémunération est exclue. Il n'y a aucune limite au montant qu'un employeur peut recevoir en vertu de la SSUC.

La rémunération admissible peut comprendre le salaire, les traitements et d'autres formes de rémunération, comme les avantages imposables. Il s'agit de montants pour lesquels les employeurs sont généralement tenus de retenir ou de déduire des montants à remettre au receveur général en raison de l'obligation de l'employé en matière d'impôt sur le revenu. La rémunération admissible ne comprend pas l'indemnité de départ, ni des éléments comme les avantages associés à une option d'achat d'actions ou l'utilisation personnelle d'un véhicule de la société.

Les employeurs qui ont déjà mis à pied des employés en réaction à la diminution des revenus en raison de la COVID-19 peuvent réfléchir à la possibilité de rappeler des employés pour bénéficier de la SSUC.

Pour démontrer une diminution des revenus, les employeurs peuvent comparer leurs revenus de la période de réclamation pertinente au même mois en 2019 ou à leurs revenus moyens de janvier et de février 2020. Les périodes de réclamation pour la SSUC sont les suivantes : du 15 mars au 11 avril, du 12 avril au 9 mai et du 10 mai au 6 juin. Les employeurs devront choisir leur période de référence lorsqu'ils présenteront leur première demande de SSUC, puis utiliser la même approche pour toute la durée du programme. Les employeurs ont le choix de calculer leurs revenus selon la méthode de la comptabilité d'exercice ou de la comptabilité de caisse, mais ne peuvent pas utiliser une combinaison des deux. Un employeur sera tenu d'utiliser la méthode adoptée pour la première demande de SSUC pour toutes les périodes admissibles subséquentes.

Pour être admissibles, les employeurs doivent démontrer une diminution des revenus bruts de 15 % en mars 2020 et de 30 % en avril et en mai 2020. Les employeurs qui sont admissibles à une période de prestations particulière seront réputés satisfaire aux conditions relatives à la période admissible suivante; toutefois, les employeurs devraient être prêts à prouver qu'ils satisfont aux critères d'admissibilité pour les périodes subséquentes en cas de vérification future. Les employeurs qui reçoivent la SSUC, mais qui ne satisfont pas aux critères d'admissibilité seront tenus de rembourser le montant reçu, et ceux qui effectuent une transaction artificielle pour réduire leurs revenus afin de bénéficier de la SSUC seront également assujettis à une pénalité égale à 25 % du montant reçu.

ii. Subvention pour les cotisations payées par l'employeur

La SSUC comprend également un remboursement de la totalité de certaines cotisations payées par l'employeur à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada, au Régime de rentes du Québec et au Régime québécois d'assurance parentale. Le remboursement couvre la totalité des cotisations payées par l'employeur pour les employés admissibles pour lesquels l'employeur est admissible à réclamer la SSUC, pour chaque semaine pendant laquelle ils sont en congé payé. Ce remboursement n'est pas offert pour les employés qui sont en congé payé pour une partie seulement de la semaine.



Ce remboursement n'est pas assujéti au montant maximal hebdomadaire de 847 \$ par employé qu'un employeur admissible peut réclamer en vertu de la SSUC. Il n'y a pas de limite globale au montant du remboursement.

iii. Subvention salariale temporaire de 10 %

La subvention salariale temporaire de 10 % pour les employeurs (« SSTE ») est distincte de la SSUC et est une mesure visant à fournir un soutien supplémentaire aux petites entreprises. La SSTE est une mesure de trois mois qui permet aux employeurs admissibles de réduire le montant des retenues salariales à verser à l'Agence du revenu du Canada (« ARC »).

Les employeurs admissibles sont les particuliers (à l'exclusion des fiduciaires), les sociétés de personnes, les organismes sans but lucratif, les organismes de bienfaisance enregistrés et les sociétés privées sous contrôle canadien (« SPCC »), notamment les sociétés coopératives, qui avaient un numéro d'entreprise et un compte du programme de retenues à la source auprès de l'ARC en date du 18 mars 2020 et qui versent un salaire, des traitements, des primes ou toute autre rémunération à un employé admissible.

Les sociétés de personnes ne sont admissibles que si tous les membres respectent la définition d'un employeur admissible. Les SPCC ne sont admissibles aux subventions que si pour leur dernière année d'imposition qui s'est achevée avant le 18 mars 2020, elles ont un plafond des affaires supérieur à zéro (déterminé sans tenir compte de la réduction du plafond des affaires pour les revenus passifs).

La SSTE équivaut à 10 % de la rémunération que verse un employeur admissible du 18 mars 2020 au 19 juin 2020, jusqu'à 1 375 \$ pour chaque employé admissible à un montant maximum total de 25 000 \$ par employeur.

La subvention est calculée manuellement par l'employeur ou par la personne responsable des versements des retenues à la source de l'employeur et est fondée sur le nombre total d'employés admissibles employés à tout moment au cours de la période de trois mois.

Les employeurs n'ont pas besoin de présenter une demande pour recevoir la SSTE. Les employeurs continuent plutôt de retenir l'impôt sur le revenu, les cotisations au Régime de pensions du Canada et les primes d'assurance-emploi sur les salaires, les traitements, les primes ou autres rémunérations, comme d'habitude. La subvention est ensuite calculée lorsque l'employeur remet ses versements à l'ARC. Une fois la subvention calculée, les employeurs réduisent leurs retenues à la source d'impôt sur le revenu fédéral, provincial ou territorial qui seraient normalement versées à l'ARC du montant de la subvention.

Des renseignements supplémentaires sur la SSTE se trouvent sur le site Web de l'Agence du revenu du Canada :

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



iv. Soutien gouvernemental pour les peuples et les entreprises autochtones

Le gouvernement fédéral a également pris plusieurs mesures pour venir en aide aux peuples autochtones. Le 18 mars 2020, le gouvernement fédéral a annoncé qu'il verserait 305 millions de dollars pour un nouveau Fonds de soutien aux communautés autochtones fondé sur les distinctions afin de répondre aux besoins immédiats des communautés inuites, des Premières Nations et de la Nation métisse. Ces fonds peuvent être utilisés aux fins suivantes, sans toutefois s'y limiter :

- un soutien aux aînés et aux membres vulnérables de la communauté ;
- des mesures visant à lutter contre l'insécurité alimentaire ;
- un soutien pédagogique et d'autres formes de soutien destinés aux enfants ;
- des services d'aide en matière de santé mentale et d'intervention d'urgence ;
- des mesures de préparation visant à prévenir la propagation de la COVID-19.

De plus, le 18 avril 2020, le premier ministre a annoncé un financement pouvant atteindre 306,8 millions de dollars pour aider les petites et moyennes entreprises autochtones et soutenir les institutions financières autochtones qui leur offrent des services de financement et de soutien aux entreprises des Premières Nations, des Inuits et des Métis. Ces fonds permettront à ces entreprises d'obtenir des prêts à court terme sans intérêts et des contributions non remboursables de la part d'institutions financières autochtones.

L'aide financière aux entreprises autochtones sera fournie par l'entremise des institutions financières autochtones, et elle sera gérée par l'Association nationale des sociétés autochtones de financement et les sociétés métisses de financement en partenariat avec Services aux Autochtones Canada.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les programmes du gouvernement du Canada visant à soutenir les collectivités autochtones, consultez les liens suivants :

- <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1581964230816/1581964277298>
- <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/plan-intervention-economique.html>

v. Programme Emplois d'été Canada

Le gouvernement fédéral a apporté des changements temporaires au programme Emplois d'été Canada en reconnaissance des défis que doivent relever les jeunes pour trouver du travail pendant une pandémie. Les changements temporaires comprennent :

- une augmentation de la subvention salariale afin que les employeurs des secteurs privé et public puissent recevoir jusqu'à 100 % du salaire horaire minimum provincial ou territorial de chaque employé ;
- une prolongation de la date de fin d'emploi jusqu'au 28 février 2021 ;
- l'autorisation pour les employeurs d'adapter leurs projets et leurs activités professionnelles pour appuyer les services essentiels ;
- l'autorisation pour les employeurs d'embaucher du personnel à temps partiel.



Le gouvernement prévoit que ces changements créeront jusqu'à 70 000 emplois pour les jeunes de 15 à 30 ans.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le programme Emplois d'été Canada, notamment sur les flexibilités temporaires relatives à la COVID-19, consultez le site Web du gouvernement du Canada :

- <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/financement/emplois-ete-canada.html>

G. AUTRES CONSIDÉRATIONS JURIDIQUES

i. Considérations relatives aux renseignements médicaux concernant la COVID-19

La jurisprudence a généralement statué qu'un employeur n'a pas le droit de demander le diagnostic d'un employé (seulement le pronostic). Toutefois, le gouvernement du Canada a récemment publié des lignes directrices selon lesquelles, considérant que la COVID-19 constitue un danger en milieu de travail en vertu du CCT, les employeurs ont le droit de demander légalement aux employés de fournir des renseignements sur la COVID-19, dans la mesure où elle vise directement à assurer la santé et la sécurité des employés sur le lieu de travail.

Par conséquent, Emploi et Développement social Canada (« EDSC ») a accepté qu'un employeur puisse demander les renseignements suivants aux employés :

- si un employé présente des symptômes de COVID-19 en milieu de travail (afin qu'on puisse lui demander de rentrer à la maison pour s'auto-isoler) ;
- si un employé passe un test de COVID-19 et le résultat de ce test, si l'employé était présent sur le lieu de travail alors qu'il était potentiellement infecté ;
- si un employé était en contact étroit avec une personne ayant reçu un diagnostic de COVID-19, car il est recommandé qu'une telle personne s'auto-isole ; et
- si un employé a voyagé à l'étranger au cours des 14 derniers jours.

Les employeurs peuvent ensuite effectuer un suivi auprès des employés pour assurer un retour au travail sécuritaire pour l'employé.

De plus, nous suggérons que, compte tenu du « droit des employés de connaître » tout danger potentiel auquel ils pourraient être exposés en milieu de travail, il pourrait être nécessaire d'aviser d'autres employés lorsqu'un cas de COVID-19 a été confirmé en milieu de travail. Toutefois, toute divulgation devrait éviter les renseignements permettant d'identifier la personne et devrait être limitée dans la mesure nécessaire pour prendre des précautions raisonnables afin de protéger la santé et la sécurité. Les employés ont un rôle à jouer dans la réduction des risques de transmission en milieu de travail et devraient suivre les conseils et les exigences de l'ASPC et des autorités publiques locales, et se tenir au courant des derniers renseignements.



ii. Considérations relatives à la protection de la vie privée concernant la COVID-19

Au fur et à mesure que la main-d'œuvre commencera à être rappelée au cours des prochains mois, les employeurs pourraient envisager d'utiliser diverses procédures pour dépister les employés et les clients (p. ex., au moyen de contrôles de température) afin de réduire au minimum le risque d'infection par la COVID-19 sur le lieu de travail. Bien que la pandémie de COVID-19 et son risque important pour la santé publique justifient un plus grand nombre de circonstances dans lesquelles les employeurs peuvent recueillir, utiliser et divulguer des renseignements personnels sur des personnes, les employeurs demeurent assujettis à certaines obligations en vertu des lois en vigueur sur la protection des renseignements personnels.

Afin d'aider les organisations sous réglementation fédérale à comprendre leurs obligations continues en vertu des lois en vigueur sur la protection des renseignements personnels, le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada a publié des lignes directrices sur les considérations particulières en matière de protection des renseignements personnels associées à l'équilibre entre les intérêts des particuliers en matière de protection de la vie privée et ceux des organisations des secteurs public et privé en ce qui a trait à la sécurité de leur milieu de travail :

- https://www.priv.gc.ca/fr/sujets-lies-a-la-protection-de-la-vie-privee/reenseignements-sur-la-sante-reenseignements-genetiques-et-autres-reenseignements-sur-le-corps/urgences-sanitaires/fw_covid/
- https://www.priv.gc.ca/fr/sujets-lies-a-la-protection-de-la-vie-privee/reenseignements-sur-la-sante-reenseignements-genetiques-et-autres-reenseignements-sur-le-corps/urgences-sanitaires/gd_covid_202003/

iii. Considérations relatives aux droits de la personne

À ce jour, la Commission canadienne des droits de la personne s'est abstenue de déterminer si la COVID-19 constitue un handicap dans le cadre de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (« LCDP »). L'énoncé de politique de la Commission sur la pandémie de la COVID-19 peut être consulté au lien suivant :

- <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/contenu/declaration-covid-19>.

Cependant, les commissions des droits de la personne de l'Ontario et de la Colombie-Britannique ont confirmé leur point de vue selon lequel la COVID-19 équivaut à un handicap, avec les protections qui en découlent. Cette déclaration est conforme à la conclusion de la Commission ontarienne des droits de la personne dans les années 2000 que le SRAS, un autre coronavirus, était un handicap. Nous nous attendons à ce que la Commission canadienne des droits de la personne emboîte le pas dans sa reconnaissance de la COVID-19 comme handicap, que ce soit par énoncé de politique ou dans une décision soulevant cette question.

Nous présumons donc que la discrimination et le harcèlement liés à la COVID-19 à l'encontre de toute personne ou communauté sont probablement interdits par la LCDP. Cependant, comme le prévoit l'énoncé de politique de la Commission ontarienne des droits de la personne, les lois pertinentes en matière de droits de la personne reconnaissent l'importance d'équilibrer le droit des



personnes à la non-discrimination et aux libertés civiles avec la santé et la sécurité publiques (et au travail), y compris la nécessité de prendre en compte les risques factuels associés à la COVID-19. L'énoncé de principe stipulait en outre que les employeurs devaient veiller à ce que les restrictions imposées soient conformes aux conseils les plus récents des autorités médicales et de santé publique et qu'elles soient justifiées pour des raisons de santé et sécurité.

La pandémie de COVID-19 a également créé des obligations familiales pour les employés, en raison de la fermeture d'écoles et de garderies partout au pays. Les employeurs seront tenus de prendre des mesures d'adaptation à l'égard des obligations familiales des employés, tant qu'il ne s'agit pas de contrainte excessive, lorsqu'ils atteignent le seuil de protection de la situation de famille en vertu de la *LCDP*. Cela peut se produire, par exemple, lorsqu'un employé doit prendre soin d'un membre de sa famille malade ou lorsque l'école de son enfant est fermée en raison de la COVID-19 et que d'autres possibilités de garde d'enfants ne sont pas disponibles. Dans de telles situations, l'employeur peut être tenu de prendre des mesures d'adaptation pour les employés (par exemple, en permettant aux employés de travailler à distance ou de façon réduite), jusqu'à ce qu'il y ait contrainte excessive.



Ce guide pourrait ne pas s'appliquer en totalité aux sociétés d'État ou aux gouvernements de Premières Nations. Nous recommandons à ces organismes de communiquer avec leur avocat chez Emond Harnden en ce qui concerne toute question spécifique relative à leurs droits et responsabilités.

Pour obtenir de plus amples renseignements ou des conseils juridiques, veuillez communiquer avec l'un de nos avocats :

[André Champagne](#) au [613-940-2735](#)

[Fabienne Lajoie](#) au [613-563-7660 x292](#)

[Céline Delorme](#) au [613-940-2763](#)

[Sarah Lapointe](#) au [613-940-2738](#)

[Sophie Gagnier](#) au [613-940-2756](#)

[Paul Marshall](#) au [613-940-2754](#)

[Sébastien Huard](#) au [613-940-2744](#)

[Joël Rocque](#) au [613-563-7660 x310](#)

[Mélissa Lacroix](#) au [613-940-2741](#)

[Carole Piette](#) au [613-940-2733](#)



ANNEXE : RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX SUR LA COVID-19

i. Contexte

Le 11 mars 2020, l'Organisation mondiale de la Santé (« OMS ») a officiellement changé sa classification de la COVID-19, qui est passée d'une urgence de santé publique de portée internationale à une pandémie. À mesure que le nombre de cas de COVID-19 continue d'augmenter partout au Canada et dans le monde, les employeurs devraient se tenir au courant de l'évolution de la situation pour se préparer à cette pandémie en cours.

ii. Que sont les coronavirus?

Les coronavirus forment une vaste famille de virus. Certains coronavirus causent des maladies respiratoires chez les personnes, allant de rhumes légers courants à des cas graves de pneumonie, tandis que d'autres causent des maladies chez les animaux seulement. Il est rare que les coronavirus se transmettent des animaux aux humains et encore plus rare qu'ils se propagent d'une personne à l'autre par contact étroit. Le *nouveau coronavirus (COVID-19)* est une nouvelle souche du virus qui n'a jamais été identifiée chez les humains. Il se propage entre humains.

Deux autres coronavirus spécifiques se sont propagés des animaux aux humains et ont causé de graves maladies chez les humains : le syndrome respiratoire du Moyen-Orient (MERS) et le syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS).

Les coronavirus humains causent des infections du nez, de la gorge et des poumons. Ils se propagent le plus souvent d'une personne infectée par :

- les gouttelettes respiratoires générées lorsqu'une personne tousse ou éternue ;
- un contact personnel rapproché et prolongé, comme le fait de se toucher ou de se serrer la main ;
- un contact avec un objet infecté par le virus, puis en touchant sa bouche, son nez ou ses yeux avant de se laver les mains.

Les personnes infectées par la COVID-19 peuvent avoir peu ou pas de symptômes et ne pas savoir qu'elles ont des symptômes de COVID-19 parce qu'ils peuvent ressembler à ceux d'un rhume ou d'une grippe. Les symptômes peuvent prendre jusqu'à 14 jours après l'exposition à la COVID-19 pour apparaître. Les symptômes les plus courants associés à la COVID-19 sont les suivants :

- fièvre ;
- toux ;
- essoufflement ou difficulté à respirer.



Les symptômes moins courants peuvent comprendre :

- une fatigue extrême ;
- un mal de gorge ;
- le nez qui coule.

Dans les cas graves, l'infection peut entraîner la mort. Les personnes âgées de 65 ans et plus et celles dont le système immunitaire est affaibli courent un risque accru de symptômes et de conséquences plus graves. Les infections de COVID-19 sont diagnostiquées par un fournisseur de soins de santé en fonction des symptômes et sont confirmées par des tests de laboratoire. À l'heure actuelle, il n'existe toujours pas de vaccin contre la COVID-19.

iii. Ressources supplémentaires relatives à la COVID-19 d'Emond Harnden LLP

- Applications Open for the Canada Emergency Wage Subsidy on April 27, 2020 (en anglais seulement)
 - <https://www.ehlaw.ca/applications-open-for-the-canada-emergency-wage-subsidy-on-april-27-2020/>
- Federal Government Announces Expanded Eligibility Rules for the Canada Emergency Response Benefit (en anglais seulement)
 - <https://www.ehlaw.ca/federal-government-announces-expanded-eligibility-rules-for-the-canada-emergency-response-benefit/>
- Le gouvernement fédéral lance la Prestation canadienne d'urgence le 6 avril 2020
 - <https://www.ehlaw.ca/fr/le-gouvernement-federal-lance-la-prestation-canadienne-durgence-le-6-avril-2020/>
- Le gouvernement fédéral introduit la Subvention salariale d'urgence du Canada
 - <https://www.ehlaw.ca/fr/le-gouvernement-federal-introduit-la-subvention-salariale-durgence-du-canada/>
- La Loi sur les mesures d'urgence visant la COVID-19 reçoit la sanction royale
 - <https://www.ehlaw.ca/fr/la-loi-sur-les-mesures-durgence-visant-la-covid-19-recoit-la-sanction-royale/>
- Considérations relatives au travail à distance : Guide de l'employeur
 - <https://www.ehlaw.ca/fr/considerations-relatives-au-travail-a-distance-guide-de-employeur/>



- Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19
 - <https://www.ehlaw.ca/fr/plan-dintervention-economique-du-canada-pour-repondre-a-la-covid-19/>
- Planification relative à la COVID-19 en milieu de travail — obligations et considérations pour les employeurs
 - <https://www.ehlaw.ca/fr/planification-relative-au-covid-19-en-milieu-de-travail-obligations-et-considerations-pour-les-employeurs/>

Notre centre de ressources COVID-19 est mis à jour régulièrement et peut être consulté à l'adresse suivante :

- <https://www.ehlaw.ca/fr/covid-19-centre-de-ressources/>