

1er avril 2020

## Mesures prises au Canada

### 1. Télétravail

Dans le cadre de la crise actuelle liée au COVID-19, nombreux employeurs ont dus revoir, dans les dernières semaines, leurs méthodes de travail.

Ainsi, afin de se conformer aux normes de santé et sécurité au travail, aux directives de santé publique et aux diverses ordonnances émises par le gouvernement, le télétravail a été mis en place par certains employeurs à vitesse grand « V ».

Il est par ailleurs possible que certaines de ces nouvelles méthodes de travail seront maintenues, partiellement ou totalement, et ce même après le retour aux méthodes traditionnelles de travail.

Dans une optique de bonne gestion des ressources et de protection des biens et informations de l'employeur, il est donc important de mettre en place, notamment, et ce si ce n'est pas déjà fait, une Politique relative au télétravail.

Une telle politique aura pour but d'encadrer les activités des salariés autorisés par l'employeur à travailler à distance et devrait adresser ce qui suit :

- Organisation du lieu de travail;
- Horaire de travail et disponibilités (incluant les absences planifiées);
- Communications;
- Propriété quant aux outils de travail;
- Utilisation permise des outils de travail;
- Sécurité et confidentialité des informations;
- Engagement quant à la santé et sécurité au travail;
- Mesures de redressements pouvant être prises par l'employeur.

L'équipe de DS Avocats se fera plaisir de vous aider dans l'établissement d'une telle Politique.

Par ailleurs, nous désirons aussi dans le cadre de cette correspondance vous rappeler les deux programmes majeurs du Gouvernement Fédéral liés à l'emploi et faisant partie des mesures prévues au Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19.



## 2. Programme de subvention salariale d'urgence du Canada

Celui-ci a été mis en place pour favoriser le maintien en emploi et/ou le rappel au travail des employés. Il vise à prévenir les pertes d'emploi et à aider les entreprises canadiennes à mieux se positionner pour reprendre plus facilement et rapidement leurs activités régulières après la crise.

Bien qu'il n'y ait pas d'obligation précise, le Ministère des finances du Canada indique dans son document d'information qu'il y a une certaine attente à ce que les employeurs maintiennent, dans la mesure du possible, leurs employés et leur salaire d'avant-crise ou que ceux-ci fassent de leur mieux pour rétablir les salaires des employés au niveau qu'ils étaient avant la crise.

Les employeurs admissibles à ce programme sont les suivants :


- les particuliers, les sociétés imposables et les sociétés de personnes constituées d'employeurs admissibles;
- les organismes sans but lucratif et les organismes de bienfaisance enregistrés.

Il est important de prendre note que la subvention est accessible aux entreprises (petites ou grandes) sans distinction quant aux nombres d'employés.

Les organismes publics (municipalités et les administrations locales, les sociétés d'État, les universités publiques, les collèges, les écoles et les hôpitaux) ne sont pas admissibles à cette subvention.

Voici les informations générales qui ont été transmis par le gouvernement relativement à ce programme :

- Le programme est rétroactif au 15 mars et sera en place pour 3 périodes admissibles;
- Le montant de la subvention pour un employé donné (en regard de la « rémunération admissible » versée entre le 15 mars et 6 juin 2020) correspondrait au plus élevé entre :
  - 75 % du montant de la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$;
  - le montant de la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$ ou 75 % de la rémunération hebdomadaire que l'employé touchait avant la crise, selon le moins élevé de ces montants.



Les employeurs seront également admissibles à une subvention pouvant atteindre 75 % des salaires et traitements versés aux employés nouvellement embauchés.

La « rémunération admissible » peut comprendre les traitements, le salaire et les autres rémunérations. Il s'agit de montants pour lesquels les employeurs seraient généralement tenus de retenir des déductions à la source en matière d'impôt sur le revenu. Toutefois, elle n'inclut pas l'indemnité de départ ou les avantages tels des options d'achat d'actions ou l'utilisation personnelle d'un véhicule d'entreprise.


Une règle spéciale s'appliquera aux employés qui ont un lien de dépendance avec l'employeur.

- Pour être admissible à la subvention pour une période admissible, l'employeur doit avoir subi une baisse d'au moins 30% de ses revenus bruts, le tout sera analysé en comparaison aux revenus de l'année antérieure selon le tableau inclus ci-bas. Dans leur demande de subvention les employeurs devront attester de la baisse de revenus.

Les revenus d'un employeur correspondraient aux revenus tirés de son entreprise exploitée au Canada et provenant de sources sans lien de dépendance. Les revenus seraient calculés selon la méthode comptable normale de l'employeur et excluraient les revenus provenant de postes extraordinaires et des montants à titre de capital.

Périodes admissibles	Période de demande	Période de référence aux fins de l'admissibilité
Période 1	Du 15 mars au 11 avril	Mars 2020 par rapport à mars 2019
Période 2	Du 12 avril au 9 mai	Avril 2020 par rapport à avril 2019
Période 3	Du 10 mai au 6 juin	Mai 2020 par rapport à mai 2019

- Les employeurs admissibles pourront faire leur demande de Subvention salariale d'urgence du Canada par l'intermédiaire du portail *Mon dossier d'entreprise* de l'Agence du revenu du Canada (l'« **ARC** »), ainsi que d'une demande en ligne. Les employeurs doivent tenir des registres afin de démontrer la réduction de leurs revenus sans lien de dépendance et la rémunération versée aux employés. D'autres renseignements sur le processus de demande seront disponibles bientôt. On prévoit que le portail web sera mis en place d'ici un délai de 3 à 6 semaines.

- 
- Les fonds seraient disponibles dans un délai de 6 semaines de la demande.
  - Des pénalités pourront s'appliquer dans les cas de demandes frauduleuses. De plus, des règles anti-abus seront proposées pour s'assurer que la subvention n'est pas obtenue de façon inappropriée et que les employés reçoivent les montants qui leur sont dus.
  - La subvention salariale touchée par un employeur serait considérée comme une aide gouvernementale et devrait être incluse dans le revenu imposable de l'employeur.

### **3. Programme de Prestation canadienne d'urgence (2000\$/4 semaines, pendant une durée maximale de 16 semaines).**

Prendre note que le salarié n'est pas admissible s'il est maintenu en emploi et qu'il reçoit un salaire (en tout ou en partie). L'employeur pourrait toutefois dans ce cas valider son admissibilité au Programme de subvention salariale.

Vous pouvez référer vos salariés mis à pied et/ou toujours rattachés à votre entreprise mais qui ne recevront pas de salaire pour une période de 14 jours et plus, au lien suivant :

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

Ce programme est coordonné par Service Canada et l'ARC.

La demande en ligne pourra être faite à compter du 6 avril (voir la grille des jours selon la date de naissance du salarié). Pour faire une demande, les salariés auront besoin d'être enregistrés sur la plateforme « Mon dossier de L'ARC ». Ainsi, il est recommandé aux salariés de procéder dès maintenant à leur enregistrement ou à la mise à jour de leur compte « Mon dossier de l'ARC », ou alternativement s'ils ont un compte « Mon dossier Service Canada » au partage des données, afin notamment de mettre à jour leur adresse ainsi que les informations liés au dépôt direct.

Pour plus d'informations, veuillez consulter : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/prestations/faire-demande-pcu-aupres-arc.html>

À noter que les salariés ayant déjà faits une demande d'assurance-emploi auprès de Service Canada le 15 mars 2020 ou après, n'ont pas à faire une nouvelle demande, leur demande sera automatiquement traitée au moyen du processus mis en place pour la Prestation canadienne d'urgence.

Rappel quant aux critères d'admissibilités de la Prestation canadienne d'urgence:

résider au Canada (certains travailleurs étrangers pourraient toutefois être admissibles selon certains critères);

- avoir 15 ans ou plus au moment de présenter la demande;
- avoir cessé ou prévoir de cesser de travailler en raison de la COVID-19, ou pour cause de maladie ou de perte d'emploi pour des raisons hors du contrôle de l'employé;
- avoir perdu ou perdra son revenu régulier d'emploi ou de travail indépendant en raison de la COVID-19 pendant au moins 14 jours consécutifs dans la période initiale de quatre semaines.
- avoir gagné un revenu minimal de 5 000 \$ (comprends revenus provenant de : salaire, travailleur indépendant, prestations maternités ou parental, assurance-emploi) au cours des 12 derniers mois ou dans l'année civile 2019, en provenance d'au moins une des sources suivantes :
  - revenu d'emploi ;
  - revenu de travail autonome.

On n'exigera aucun document pour la demande en ligne.

Si la prestation est payée par dépôt direct, le salarié devrait la recevoir dans les 3 jours ouvrables suivant la date où il a fait sa demande. Si la prestation est payée par chèque, le délai sera plutôt de 10 jours ouvrables suivant la date de la demande.

Le salarié devra faire une demande et confirmer son admissibilité à la Prestation canadienne d'urgence (PCU) toutes les 4 semaines.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à communiquer avec notre équipe du droit de l'emploi et du travail et/ou notre équipe de droit des affaires.



**Josée Pilon**  
Associée  
jpilon@dsavocats.ca



**Marc Bélanger**  
Partner  
mbelanger@dsavocats.ca



**Nicolas Dubois**  
Collaborateur  
ndubois@dsavocats.ca