

[EYB2020BRH2375](#)

Bulletin en ressources humaines

Novembre 2020

Kyle M. LAMBERT* et Marie-Ève JEAN*

Le gouvernement fédéral modifie le Code canadien du travail en réaction à la COVID-19

TABLE DES MATIÈRES[INTRODUCTION](#)[I- CONGÉ AVEC PROTECTION D'EMPLOI](#)[II- SUBSTITUTS À L'ASSURANCE-EMPLOI](#)**Résumé***Les auteurs résument le Projet de loi C-2 modifiant le Code canadien du travail présenté par le gouvernement fédéral dans la foulée de la COVID-19.***INTRODUCTION**

Le gouvernement fédéral a déposé le Projet de loi C-2, *Loi relative à la relance économique en réponse à la COVID-19* (le « **Projet de loi C-2** »), dans lequel il propose une série de modifications au *Code canadien du travail* (le « **Code** ») visant à permettre aux employés assujettis à la réglementation fédérale de continuer de se prévaloir du congé lié à la COVID-19 jusqu'au 25 septembre 2021.

Le Projet de loi C-2 introduit aussi la *Loi sur les prestations canadiennes de relance économique* (la « **LPCRE** »), qui propose trois nouvelles prestations temporaires pour aider certains employés qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi.

I- CONGÉ AVEC PROTECTION D'EMPLOI

Le Projet de loi C-2 modifie les raisons pour lesquelles un employé peut prendre le congé lié à la COVID-19 prévu dans le Code. La loi proposée remplacerait le paragraphe [239.01\(1\)](#) du Code, qui prévoit actuellement un congé d'au plus 16 semaines pour les employés qui ne sont pas en mesure de travailler ou qui sont indisponibles pour des raisons liées à la COVID-19.

Les modifications proposées précisent les raisons pour lesquelles un employé est en droit de demander un congé avec protection d'emploi lié à la COVID-19 et allongent sa durée dans certaines circonstances. Un employé aurait droit à un congé de :

- 2 semaines s'il a contracté la COVID-19 ou s'il s'est mis en isolement sur l'avis d'un professionnel de la santé désigné ou d'une autorité gouvernementale ;
- 26 semaines s'il n'est pas en mesure de travailler parce qu'il doit s'occuper d'un enfant de moins de 12 ans ou d'un membre de la famille qui :
 - ne peut aller à l'école, à la garderie ou à tout autre établissement qu'il fréquente en raison de fermetures liées à la COVID-19 ;
 - a contracté la COVID-19 ou doit s'isoler ;
 - est considéré vulnérable à la COVID-19 en raison de son état de santé ;
 - ne peut recevoir les soins qui lui sont normalement prodigués à sa résidence pour des raisons liées à la COVID-19.

La disposition proposée donne un sens plus large à l'expression « membre de la famille » que ce que l'on retrouve habituellement dans les lois sur les normes du travail. Ici, un « membre de la famille » peut être toute « personne considérée comme un proche parent ou qui se considère comme un proche parent ».

Autres considérations

Les modifications proposées prévoient que les employés peuvent prendre le congé sur plus d'une période, mais pour une durée totale d'au plus 26 semaines. De plus, la durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre plusieurs employés résidant à la même adresse demeure 26 semaines. Les modifications précisent qu'un seul de ces employés peut prendre le congé pour une même période.

Finalement, la nouvelle loi donnerait au gouvernement le pouvoir d'adopter un règlement pour retirer l'exigence concernant l'obtention d'un certificat médical si ce fardeau devenait trop lourd à porter pour le système de la santé.

II- SUBSTITUTS À L'ASSURANCE-EMPLOI

Le Projet de loi C-2 prévoit aussi l'adoption de la LPCRE. Comme le gouvernement fédéral souhaite faire passer les prestataires de la PCU à l'assurance-emploi, les trois nouvelles prestations temporaires prévues dans la LPCRE, décrites ci-dessous, viendraient en aide à certains employés touchés par la COVID-19 qui n'ont pas droit à l'assurance-emploi.

- **Prestation canadienne de maladie pour la relance économique** : Un employé qui contracte la COVID-19 ou qui s'isole sur l'avis d'un professionnel de la santé désigné ou d'une autorité gouvernementale recevrait 500 \$ par semaine pendant deux semaines.
- **Prestation canadienne de relance économique** : Cette prestation vise à aider les Canadiens travaillant à leur compte qui n'ont pas pu retourner au travail ou qui ont subi une baisse de revenu d'au moins 50 % en raison de la COVID-19. Les personnes admissibles recevraient 500 \$ par semaine pendant un maximum de 26 semaines. Comme c'est le cas pour l'assurance-emploi, les prestataires seraient tenus de chercher activement du travail et d'accepter les occasions raisonnables qui se présentent à eux.
- **Prestation canadienne de relance économique pour les proches aidants** : Cette prestation serait mise à la disposition des employés qui sont incapables de travailler parce qu'ils doivent s'occuper d'un enfant de moins de 12 ans ou d'un membre de la famille qui, selon le cas :

a contracté la COVID-19 ou doit s'isoler ;

- ne peut aller à l'école, à la garderie ou à tout autre établissement qu'il fréquente en raison de fermetures liées à la COVID-19.

Les personnes admissibles recevraient 500 \$ par semaine pendant un maximum de 26 semaines. Deux personnes résidant à la même adresse peuvent demander cette prestation, mais elles peuvent recevoir au total un maximum de 500 \$ par semaine pendant 26 semaines.

Les employés admissibles pourraient déposer une demande pour les trois prestations proposées entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021.

McMillan reste à l'affût des dernières nouvelles liées à la COVID-19 et publiera toute mise à jour concernant l'adoption du Projet de loi C-2.

Mise en garde

Le contenu du présent document ne fournit qu'un aperçu du sujet et ne saurait en aucun cas être interprété comme des conseils juridiques. Le lecteur ne doit pas se fonder uniquement sur ce document pour prendre une décision, mais devrait plutôt consulter ses propres conseillers juridiques.

© McMillan S.E.N.C.R.L., s.r.l. 2020

* M^{es} Kyle Lambert et Marie-Eve Jean sont respectivement associé et avocate chez McMillan. Le présent texte a été publié sur le site du cabinet le 7 octobre 2020.

Date de dépôt : 23 novembre 2020

Éditions Yvon Blais, une société Thomson Reuters.
©Thomson Reuters Canada Limitée. Tous droits réservés.