**FAQ**

**Les droits des travailleuses et des travailleurs face à la COVID-19**

**Santé et sécurité du travail, normes minimales d’emploi, assurance-emploi et autres programmes gouvernementaux**

*Veuillez noter que les informations présentées ici peuvent changer alors que la situation évolue et qu’elles pourront être modifiées au fil des jours.*

**Mise à jour: 26 mars, 14h00**

Préparée par:

* Caroline Brodeur, avocate
* Rachel Cox, avocate et professeure, Département des sciences juridiques, UQAM
* Dalia Gesualdi-Fecteau, avocate et professeure, Département des sciences juridiques, UQAM
* Richard-Alexandre Laniel, avocat
* Geneviève Richard, avocate
* Johanne Tellier, avocate
* Béatrice Venne, étudiante à la maîtrise en droit, UQAM
* Maxine Visotzky-Charlebois, avocate

Pour tout commentaire concernant ce document, veuillez écrire à: gesualdi-fecteau.dalia@uqam.ca

**Ce document ne contient aucun avis juridique.**

**MISES EN GARDE IMPORTANTES :**

* + S’il s’agit d’une question reliée à l’emploi (incluant l’assurance-emploi et la santé et sécurité au travail), il faut d’abord vérifier si la personne est **syndiqué.e**, et si tel est le cas, la personne doit contacter son.sa délégué.e ou représentant.e syndical.e. De plus, les personnes syndiquées peuvent avoir d’autres droits ou bénéfices qui ne sont pas mentionnés ici, mais prévus à leur convention collective.
	+ Si la personne travaille pour une **entreprise sous juridiction fédérale** (ex.: camionnage interprovincial ou international, banques, télécommunications, industrie de l’aviation), son contrat de travail est régi par le Code canadien du travail. Certaines précisions sont apportées ci-bas.
	+ Si la personne est **employée de la fonction publique provinciale**, des directives particulières ont été émises par le gouvernement du Québec. Consultez la page suivante pour plus d’informations : [Coronavirus (COVID-19) – Information pour le personnel de la fonction publique](https://www.quebec.ca/gouv/covid19-fonction-publique/).

**Groupes de référence:**

**Mouvement-action chômage de Montréal:**

514-755-9240

@ courriel : macmtl@macmtl.qc.ca

**Au Bas de l’Échelle:**

514-270-7878

@ courriel: service@aubasdelechelle.ca

**Centre des travailleurs immigrants (CTI):**

514-342-2111

**Pour trouver un comité logement:**

<https://rclalq.qc.ca/comites-logement/?fbclid=IwAR02qi0S48y8V87wbVCU_9DFe6lREDAKbFBy-5HkEfKnIk39x356WUSwml4>

**Clinique Vos droits COVID-19**

https://www.facebook.com/vosdroitscovid19/

**Clinique juridique de la COVID-19 du Barreau du Québec:**

* 1 866 699-9729 (sans frais)
* 418 838-6415 (Capitale-Nationale)
* 514 789-2755 (Montréal)
* 819 303-4080 (Gatineau)

**Table des matières (pour vous rendre à la section pertinente, veuillez cliquer sur celle-ci)**

[Glossaire:](#_ygkxjtjwhdyt)

[A. DROIT DE L’EMPLOI: normes minimales, santé et sécurité et remplacement du revenu](#_hd5n73gap6xh)

[I. La prestation canadienne d’urgence](#_odqyknxayax1)

[Q. Qui est éligible?](#_6ibaqry0wcah)

[Q. Une personne dont les prestations reçues en vertu du RQAP se terminent est-elle éligible?](#_xz8lifuf4gh)

[Q. Une personne qui quitte volontairement son emploi est-elle éligible?](#_2qztxd9dxgl0)

[Q. Une personne qui est résidente permanente – et non citoyen canadien - est-elle éligible?](#_fhd73mgzt0k4)

[Q. Une personne qui occupait un emploi en vertu d’un permis de travail lié à un seul employeur ou un permis de travail dit ouvert est-elle éligible?](#_w7ddxppz6umr)

[Q. Une personne qui travaillait dans le cadre d’un permis de travail fermé ou ouvert est-elle éligible ?](#_cgn9kqm6mchy)

[Q. Une personne qui occupait un emploi tout en étant étudiante est-elle éligible?](#_56m6s3a0ikb2)

[Q. Quel est le délai pour déposer une demande?](#_my8ca4dv9c7h)

[Q. Quel est l’arrimage entre ce programme et les prestations régulières d’assurance-emploi, pour les personnes admissibles?](#_29m482289phq)

[II. Informations générales](#_q3ouvd5z4c40)

[Q. Que doit faire une personne qui revient de voyage?](#_7b16c7imma4n)

[Q. Si une personne est à l’emploi d’un ministère ou d’un organisme, que se passe-t-il si...:](#_koj1qeij5wxe)

[Q. Si une personne se place en isolement volontaire (elle ressent des symptômes ou revient de voyage), recevra-t-elle un salaire?](#_w7sd7i5k1f1j)

[Q. Que doit faire une personne qui pense être contaminée par la COVID-19?](#_v8j8ri1i2t1u)

[Q. Un employeur peut-il obliger une personne salariée à rester à domicile si elle présente des symptômes du coronavirus (COVID-19)?](#_rz540g3hn2qs)

[Q. Quels sont les recours pour les travailleurs et travailleuses dont le travail représenterait un danger pour leur santé?](#_hemi2jhnoqle)

[Q. Est-ce qu’une personne peut refuser de travailler ?](#_wb6w8csxwy1x)

[Q. Si un département de l’entreprise où la personne travaille est mis en quarantaine par l’employeur, mais pas son département à elle, peut-elle refuser de travailler et obtenir des prestations d’assurance-emploi?](#_r8unjshhzpxl)

[Q. Quels sont les droits d’une travailleuse enceinte? Qu’est-ce qui arrive si une travailleuse enceinte décide de demeurer chez elle dès maintenant?](#_sna3nvkefjd9)

[Q. Si une personne a contracté la COVID-19 au travail (incluant les voyages pour le travail), pourrait-elle être indemnisée par la CNESST?](#_rtvt28z86e5g)

[II. Droits des personnes en situation d’isolement à domicile de nature préventive (n’ayant pas contracté la COVID-19)](#_x6yznyhoawj5)

[Q. Quels sont les droits d’une personne en situation d’auto-isolement subissant un congédiement?](#_2bkkjggdj7ih)

[Pour les personnes salariées oeuvrant pour une entreprise de compétence provinciale](#_pouoze7wk6dm)

[Pour les personnes salariées ayant moins de deux ans de service continu au sein de l’entreprise](#_y8am1zyfu99x)

[Pour les personnes salariées ayant plus de deux ans de service continu au sein de l’entreprise](#_3ieehcbjt57e)

[Pour les personnes salariées oeuvrant pour une entreprise de compétence fédérale (banques, transport interprovincial et international, télécommunications, etc.)](#_1plp84f9pave)

[Q. Si une personne est en isolement volontaire (en raison de la quarantaine ou parce qu’elle a contracté le virus, sans lien avec son travail) a-t-elle accès à des prestations de remplacement de revenu?](#_1ted7koxdx0f)

[III. Droits des personnes ayant contracté la COVID-19](#_fcg3jtyon0pr)

[Q. Quels sont les congés auxquels ont droit les personnes salariées?](#_7pp8jurw8bae)

[Pour les personnes salariées oeuvrant pour une entreprise de compétence provinciale](#_xyv4th8ghgtu)

[Pour les personnes salariées oeuvrant pour une entreprise de compétence fédérale (banques, transport interprovincial et international, télécommunications, etc.)](#_h5bsz5wgovtz)

[Q. Quels sont les droits d’une personne congédiée après avoir pris un tel congé?](#_lkck6qtqwbu)

[Pour les personnes salariées oeuvrant pour une entreprise de compétence provinciale](#_zh4cf0uswrix)

[Pour les personnes salariées ayant moins de deux ans de service continu au sein de l’entreprise oeuvrant pour une entreprise de compétence provinciale](#_uut99c20lay8)

[Pour les personnes salariées ayant plus de deux ans de service continu au sein de l’entreprise oeuvrant pour une entreprise de compétence provinciale](#_v0fr9h6dxymv)

[Pour les personnes salariées oeuvrant pour une entreprise de compétence fédérale (banques, transport interprovincial et international, télécommunications, etc.)](#_cv5ly0xmljt9)

[Q. Est-ce que la personne salariée peut demander le versement des heures cumulées dans sa banque de temps avant la mise à pied?](#_w7h6zzbnr2xg)

[Q. Est-ce que la personne salariée peut refuser que son employeur l'oblige à vider sa banque d'heure avant la mise à pied ?](#_jmg9moynwd93)

[Q. Quelles sont les mesures de remplacement du revenu auxquelles les personnes ayant contracté la COVID-19 peuvent avoir accès?](#_l55a7v28xou6)

[IV. Droits des personnes devant s’absenter du travail pour raisons familiales et parentales (enfant à la maison et proche aidant)](#_3r4f3esqhvx5)

[Q. Quels sont les congés auxquels ont droit les personnes salariées?](#_fp1jbxpih7jc)

[Pour les personnes salariées oeuvrant pour une entreprise de compétence provinciale](#_ssqa49ykfa8p)

[Absences et congés pour raisons familiales ou parentales:](#_o6npy6hj1pf0)

[Refus de temps supplémentaire:](#_amdu27l9yxik)

[Maladie grave - potentiellement mortelle:](#_fs58pfxgquzh)

[B. Pour les personnes salariées oeuvrant pour une entreprise de compétence fédérale (banques, transport interprovincial et international, télécommunications, etc.)](#_91aj1fdage60)

[Q. Quels sont les droits d’une personne congédiée après avoir pris un tel congé?](#_vgrbgup1grju)

[Pour les personnes salariées oeuvrant pour une entreprise de compétence provinciale](#_ki8zv0qdsg3w)

[Pour les personnes salariées ayant moins de deux ans de service continu au sein de l’entreprise](#_f6wtf7x0d2l0)

[Pour les personnes salariées ayant plus de deux ans de service continu au sein de l’entreprise](#_820kt5gl3f8c)

[Pour les personnes salariées oeuvrant pour une entreprise de compétence fédérale (banques, transport interprovincial et international, télécommunications, etc.)](#_kpq8tc6qmqhf)

[Q. Quelles sont les mesures de remplacement du revenu auxquelles les personnes devant s’absenter pour raisons familiales et parentales ont accès?](#_g7u50u8f40v6)

[V. Droits des personnes mises à pied de façon temporaire ou définitive](#_8uac15ob6xy7)

[Q. La personne fait-elle l’objet d’une mise à pied?](#_wbnfrft5bwtn)

[Q. Est-ce que l’employeur peut forcer une personne salariée à prendre ses vacances avant de la mettre à pied?](#_teyzvnx9awqc)

[Q. Si la personne n’est pas mise en quarantaine ni malade, mais que son lieu de travail est fermé temporairement ou de façon permanente, a-t-elle droit à des prestations de remplacement du revenu?](#_7v97ej13tdmm)

[L’emploi assurable](#_2egx07ru46n5)

[L’arrêt de rémunération](#_vsz5xf9aa0oz)

[Le nombre d’heures de travail](#_b944c6wph4q)

[Q. Si la personne est travailleur ou travailleuse autonome et ne fait pas partie des inclusions à l’emploi assurable (voir ci-haut dans “(1) L’emploi assurable”), peut-elle quand même être admissible aux prestations régulières de l’assurance-emploi?](#_6iq6hsvz8crp)

[Q. Si la personne est travailleur ou travailleuse autonome, mais qu’elle a aussi un autre emploi qui lui est assurable et duquel elle est mise à pied, aura-t-elle droit à des prestations régulières de l’assurance-emploi même si elle poursuit ses activités de travail autonome?](#_ogkwq7jvkzwt)

[Q. Si la personne n’est pas admissible à des prestations régulières de l’assurance-emploi, a-t-elle droit à des prestations de remplacement du revenu dans les circonstances de la COVID-19?](#_10yjfq4w9f4q)

[Q. Comment réclamer des prestations régulières d’assurance-emploi?](#_4576v4wo6ux7)

[Q. Si la personne qui demande une prestation de remplacement du revenu ne peut pas remplir une demande elle-même compte tenu de son état de santé, est-ce que la demande de prestation peut être remplie par une autre personne?](#_kb68nor1vykz)

[Q. Est-ce que des sommes dues à la personne dans le cadre son emploi et versées par l’employeur au moment où elle est mise à pied pourront avoir une incidence sur sa demande de prestations régulières d’assurance-emploi?](#_xui2flufngse)

[Q. Quels sont les renseignements requis pour faire une demande de prestations régulières d’assurance-emploi?](#_gjlsw4vv7wzf)

[Q. Quand la personne pourra-t-elle présenter une demande de prestations régulières d’assurance-emploi?](#_9xa5tmuue0vz)

[Q. Est-ce que la personne peut faire une demande de prestations régulières d’assurance-emploi même si elle n’a pas reçu un relevé d’emploi de la personne qui l’emploie?](#_2bchomzck0hd)

[Q. Si l’employeur est en quarantaine et n’est pas en mesure de fournir le relevé d’emploi, que doit faire la personne qui présente une demande de prestations d’assurance-emploi?](#_4wsioz6ife2u)

[Q. Dans le cas où la personne n’est pas d’accord avec la décision rendue par la Commission de l’assurance-emploi quant à sa demande de prestations et souhaite la contester (par exemple, à la suite d’un refus de prestations), que doit-elle faire?](#_6loxdbok0lna)

[Q. Pendant combien de temps la personne aura-t-elle droit de recevoir des prestations régulières d’assurance-emploi?](#_le56s1ntp2p9)

[Q. À quel montant de prestations régulières d’assurance-emploi aura-t-elle droit?](#_1dqsrl96uf5v)

[Q. Une fois la demande de prestations régulières d’assurance-emploi acceptée, quelles sont les obligations de la personne prestataire?](#_zczxnri8vj2q)

[Q. Dans le cas où la personne mise à pied reçoit une rémunération alors que lui sont versées des prestations régulières d’assurance-emploi, comment cela affectera-t-il le calcul de ses prestations?](#_ljkttriai66u)

[Q. Dans le cas où la personne travaille à son compte (notamment travail autonome ou exploitation d’une entreprise) durant la période de prestations régulières d’assurance-emploi, comment cela affectera-t-il le calcul de ses prestations ou son admissibilité?](#_un9diy16jrax)

[Q. Si un employeur souhaite offrir à la personne prestataire un supplément aux prestations régulières d’assurance-emploi dans le cas d’un arrêt temporaire de travail, est-ce que cela aura pour effet de diminuer le montant d’argent reçu par la personne prestataire?](#_spzrnhewvhi5)

[VI. Droit des personnes dont les heures de travail sont réduites](#_eks3w56ixqkk)

[Q. Si la personne continue à travailler mais que ses heures de travail sont réduites à cause d’un ralentissement directement ou indirectement liée à l’impact de la COVID-19, aura-t-elle droit à des prestations de soutien du revenu?](#_mnjzyeaqbnxw)

[Nature](#_gz4m2reiyffa)

[Qui peut présenter une demande?](#_5wnx4zcd17mf)

[Employeurs admissibles](#_mg9tw0gvfc7j)

[Travailleurs et travailleuses admissibles](#_qqw3y99kfu9)

[Comment réclamer?](#_35ivfaqnp0fn)

[VII. Droits des personnes qui ne sont pas résidentes permanentes et qui ne sont pas citoyennes](#_j1qwuf3nq4q1)

[Q. Est-ce que les personnes qui ne sont pas résidentes permanentes et qui ne sont pas citoyennes sont exclues des lois du travail?](#_hsjkbb7b93km)

[Q. À quelles prestations aura droit une personne qui a un permis de travail ouvert et qui fait l’objet d’une mise à pied ?](#_x3ohoiern205)

[Ont-elles accès aux prestations régulières de l’assurance-emploi?](#_l81lv2whw40y)

[Ont-elles accès aux prestations maladie du régime de l’assurance-emploi?](#_fhgznir8jlz2)

[Ont-elle accès au PATT?](#_vuq7tdmipy15)

[Ont-elle accès à la Prestation canadienne d’urgence?](#_bcft7vvewagn)

[Q. À quelles prestations aura droit une personne qui a permis de travail lié à un seul employeur et qui a fait l’objet d’une mise à pied :](#_9r4q20nf3by)

[Ont-elles accès aux prestations régulières de l’assurance-emploi?](#_rxkskeqf0vog)

[Ont-elles accès aux prestations pour maladies de l’assurance-emploi?](#_yd0himddekhu)

[Ont-elle accès au PATT?](#_86eoojh9ijk4)

[Ont-elle accès à la Prestation canadienne d’urgence?](#_v4e42uwelwwq)

[Q. À quelles prestations a droit une personne dont le permis de travail est expiré mais dont le titre de séjour (visa) est toujours valide :](#_n48xn0ifpdmn)

[Ont-elles accès aux prestations régulières de l’assurance-emploi?](#_cqmeeqmwtjlo)

[Ont-elle accès au PATT?](#_ijb1pfa980ka)

[Ont-elle accès à la Prestation canadienne d’urgence?](#_lge92nrye9i7)

[Ont-ils.elles accès aux prestations ordinaires de l’assurance-emploi?](#_a77k5jp1xhdf)

[Ont-elles accès aux prestations pour maladies de l’assurance-emploi?](#_ogd587b9n48f)

[Ont-elle accès au PATT?](#_pbxxhfywgztp)

[Ont-elle accès à la Prestation canadienne d’urgence?](#_oz0iryg060dv)

[VIII. Droits des personnes étudiantes](#_r9ocek6vo6a4)

[Q. Les personnes étudiantes ont-elles accès aux prestations régulières d’assurance-emploi?](#_fn9y1ap0kof5)

[Q. Dans quelles situations une personne étudiante pourrait avoir droit aux prestations d’assurance-emploi?](#_7ix77o3laa00)

[Q. Ont-elles accès aux prestations pour maladies de l’assurance-emploi?](#_zbqpfrop19c0)

[Q. Ont-elle accès au PATT?](#_6tkqye6rkm9q)

[Q. Ont-elle accès à la Prestation canadienne d’urgence?](#_gyw5ycpzlh3)

[B. DROIT DU LOGEMENT](#_kjd0vdr1fe8o)

[Q. Si une personne doit quitter son logement en juillet et que son locateur souhaite faire visiter le logement à de futurs locataires:](#_e9vki94t8mau)

[Q. Le propriétaire veut faire des travaux et demande d’avoir accès au logement?](#_8rycnqpsfdeh)

[Q. Une extermination (insectes, vermine et animaux nuisibles) est nécessaire ou prévue dans le logement?](#_km5f82puljdn)

[Q. La personne locataire a des difficultés à payer son loyer en raison d’une perte de revenu ou d’emploi en lien avec la crise de la COVID-19?](#_71b2r656d9wt)

[Q. Qu’en est-il des audiences prévues à la Régie du logement?](#_ea3vvwdslkot)

[Q. Quel est l’état des lieux actuel concernant les reprises de logement et les évictions?](#_uqg9cbovdjg)

[Q. Qu’en est-il de la sous-location ?](#_kozhalyi4b22)

[Q. Qu’en est-il du nettoyage des accès et des espaces communs?](#_jp68hhuoezzr)

[Q. Qu’en est-il pour les locataires n’ayant pas renouvelé leur bail?](#_z5m5glodzda)

## Glossaire:

L[’isolement volontaire à domicile](https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus/professionnels-sante/directives-provisoires-cas-contacts.html#ann1) : La personne atteinte de la COVID-19 ou la personne faisant l’objet d’une enquête doit s'isoler à son domicile jusqu'à ce que l'autorité de santé publique (ASP) l'informe qu'elle peut mettre fin à son isolement. Rester à la maison signifie trois choses: ne pas quitter son domicile à moins de recevoir des instructions à cet effet (c'est-à-dire pour obtenir des soins médicaux); ne pas aller à l'école, au travail ou dans d'autres lieux publics; ne pas utiliser les transports en commun (p. ex. autobus, métro, taxi).

La [quarantaine volontaire à domicile (« auto-isolement »)](https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus/professionnels-sante/mesures-sante-publique-utilisees-reduire-covid-19.html) est recommandée pour une personne asymptomatique, lorsqu’il y a un risque élevé qu’elle ait été exposée au virus qui cause la COVID-19 (c’est-à-dire un contact étroit avec une personne symptomatique ou ses fluides corporels). Il lui est alors demandé de s’isoler chez elle pour éviter tout contact avec d’autres personnes afin de prévenir la transmission du virus au premier stade de la maladie (c’est-à-dire si elle développe la COVID-19).

La [quarantaine obligatoire](https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus/professionnels-sante/mesures-sante-publique-utilisees-reduire-covid-19.html) est la séparation imposée ou la restriction de la circulation des individus, des groupes ou des collectivités, pour une période définie et dans un lieu déterminé par l’ASP. Comme les circonstances locales varient d’une région à l’autre et au sein d’une même région, la quarantaine peut être utilisée pour contenir, retarder ou atténuer la COVID-19, bien que l’efficacité de cette mesure soit inconnue une fois que la transmission du virus dans la collectivité est généralisée. Un individu en quarantaine obligatoire est asymptomatique, mais peut avoir été exposé au virus responsable de la COVID-19. La décision d’imposer une quarantaine obligatoire nécessite l’examen minutieux de la sécurité de l’individu, du groupe ou de la collectivité, et de l’efficacité, de la faisabilité et des implications prévues. Toute personne qui revient de l'étranger à compter du 25 mars 2020 est désormais obligée de se placer en quarantaine durant 14 jours. La *Loi sur la mise en quarantaine* prévoit de vastes pouvoirs permettant aux autorités de faire respecter cette quarantaine et les contrevenants sont passibles d'une amende et/ou d'une peine d'emprisonnement.

**Mise à pied**: La mise à pied suspend de façon **temporaire** le contrat de travail entre l'employeur et la personne salariée. La personne salariée mise à pied peut donc être rappelée au travail. Elle conserve son lien d'emploi pendant la durée de sa mise à pied et sa relation contractuelle est maintenue. La personne salariée mise à pied pour une période de 6 mois ou plus doit recevoir, dans les délais prévus par la loi, un avis de cessation d’emploi.

**Licenciement**: le licenciement est la rupture **définitive** du lien d’emploi par l’employeur pour des motifs :

* économiques, comme des difficultés financières ou une baisse de revenus (la présente situation liée à la COVID-19 peut être un motif de licenciement);
* organisationnels, comme une réorganisation entraînant l'abolition ou la fusion de postes;
* techniques, comme des innovations technologiques.

L'employeur licencie une personne salariée quand il n'a plus besoin de ses services. Le choix de l’employeur est basé sur des critères objectifs, tels que le rendement, les compétences, la polyvalence, l’ancienneté.

**Congédiement**: le congédiement est la rupture **définitive** du lien d’emploi à l’initiative de l’employeur pour des motifs liés aux comportements de la personne salariée.

# **A. DROIT DE L’EMPLOI: normes minimales, santé et sécurité et remplacement du revenu**

## **I. La prestation canadienne d’urgence**

Le 25 mars 2020, le gouvernement fédéral a annoncé la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU). Cette prestation imposable permettrait d’offrir 2 000 $ par mois pendant quatre mois au maximum aux travailleurs qui perdent leur revenu à cause de la pandémie de COVID‑19. La PCU combine l’Allocation de soins d’urgence et l’Allocation de soutien d’urgence, annoncées antérieurement.

**ATTENTION!**

**Notre analyse de la *Loi concernant certaines mesures en réponse à la COVID-19* nous a permis de déceler plusieurs contradictions entre le texte de la loi et le communiqué du gouvernement annonçant la création du programme. Plusieurs questions demeurent sans réponse. Cette section est donc appelée à changer.**

### **Q. Qui est éligible?**

Les travailleurs et les travailleuses autonomes et les personnes salariées y auront droit.

Les personnes âgées d’au moins quinze ans et qui résident au Canada et dont les revenus — pour l’année 2019 ou au cours des douze mois précédant la date à laquelle la PCU est demandée - s’élèvent à au moins cinq mille dollars seront éligibles.

## La personne doit cesser d’exercer son emploi — ou d’exécuter un travail pour son compte — pour des raisons liées à la COVID-19 pendant au moins quatorze jours consécutifs compris dans la période de quatre semaines pour laquelle elle demande la PCU.

### **Q. Une personne dont les prestations reçues en vertu du RQAP se terminent est-elle éligible?**

Oui.

### **Q. Une personne qui quitte volontairement son emploi est-elle éligible?**

Non.

Toutefois, le communiqué émis le 25 mars 2020 par le gouvernement fédéral énonce que seront éligibles toutes “les personnes (salariées ou travail autonome) qui perdent leur emploi, qui tombent malades, qui sont mis en quarantaine ou qui prennent soin d’une personne atteinte de la COVID19, **ainsi que les parents qui doivent cesser de travailler pour s’occuper des enfants.”**

Il importe donc que la notion de “départ volontaire” à laquelle renvoie la *Loi concernant certaines mesures en réponse à la COVID-19* soit clarifiée.

### **Q. Une personne qui est résidente permanente – et non citoyen canadien - est-elle éligible?**

Oui.

### **Q. Une personne qui occupait un emploi en vertu d’un permis de travail lié à un seul employeur ou un permis de travail dit ouvert est-elle éligible?**

Nous suggérons de faire une demande bien que nous ne puissions confirmer cette information.

### **Q. Une personne qui travaillait dans le cadre d’un permis de travail fermé ou ouvert est-elle éligible ?**

Nous suggérons de faire une demande bien que nous ne puissions confirmer cette information.

### **Q. Une personne qui occupait un emploi tout en étant étudiante est-elle éligible?**

Nous suggérons de faire une demande bien que nous ne puissions confirmer cette information.

### **Q. Quel est le délai pour déposer une demande?**

La demande peut être faite pour toute période de quatre semaines comprise dans la période commençant le 15 mars 2020 et se terminant le 3 octobre 2020. Aucune demande ne peut être présentée après le 2 décembre 2020.

Le portail d’accès à la PCU serait mis en service au début du mois d’avril. Les paiements de PCU débuteraient dans les 10 jours suivant la présentation de la demande. La prestation serait versée toutes les quatre semaines et serait offerte du 15 mars 2020 au 3 octobre 2020

Un portail en ligne sera mis en place d’ici le 6 avril pour cette nouvelle aide fédérale prise en charge par l’Agence de revenu du Canada (ARC). Le gouvernement fédéral indique que l’argent sera envoyé dans les 10 jours suivant la demande. Une ligne téléphonique automatisée et un numéro sans frais seront également disponibles pour les demandeurs. Le gouvernement fédéral recommande de s’inscrire à «Mon dossier», sur le site de l’ARC, afin de recevoir un dépôt direct. L’argent pourra aussi être envoyé par chèque, mais il n’est pas garanti qu’il soit reçu dans les délais prévus.

### Q. Quel est l’arrimage entre ce programme et les prestations régulières d’assurance-emploi, pour les personnes admissibles?

**Selon les informations disponibles, les personnes qui ont fait une demande de prestations d'assurance-emploi régulières depuis le 15 mars 2020 et dont la demande n'est pas encore traitée verront leur demande automatiquement convertie en prestations canadiennes d'urgence (si elles sont admissibles).**

**En vertu de la Prestation canadienne d’urgence, le montant maximal est de 2000$ par mois pendant 4 mois. Il semble que les personnes qui seront toujours sans emploi après 4 mois (la durée maximale de la Prestation canadienne d’urgence) pourront faire une demande de prestations régulières d’assurance-emploi.**

## **II. Informations générales**

### **Q. Que doit faire une personne qui revient de voyage?**

Toute personne qui revient de l'étranger à compter du 25 mars 2020 est désormais obligée de se placer en quarantaine durant 14 jours. La *Loi sur la mise en quarantaine* prévoit de vastes pouvoirs permettant aux autorités de faire respecter cette quarantaine et les contrevenants sont passibles d'une amende et/ou d'une peine d'emprisonnement.

### **Q. Si une personne est à l’emploi** [**d’un ministère ou d’un organisme, que se passe-t-il si...:**](https://www.quebec.ca/gouv/covid19-fonction-publique/#c46582)

**Elle revient de voyage :** Tout.e employé.e de retour d’un déplacement dans quelque pays que ce soit, que ce déplacement ait été fait dans le cadre de ses fonctions ou à titre personnel, ne peut se présenter au travail dans les 14 jours consécutifs suivant son retour au Canada.

**Elle est âgée de 70 ans et plus ou atteinte d’une maladie chronique ou immunosupprimée** : Cette personne ne doit pas se présenter dans son milieu de travail et doit demeurer en isolement. Le traitement de l’employé.e est maintenu, qu’il y ait ou non télétravail.

### **Q. Si une personne se place en isolement volontaire (elle ressent des symptômes ou revient de voyage), recevra-t-elle un salaire?**

Un employeur n’est pas obligé de rémunérer une personne salariée qui se place en isolement volontaire, bien que cet isolement provienne d’une demande du gouvernement. À moins que la personne salariée n’exécute ses tâches de la maison (via le télé-travail), elle n’aura pas à être rémunérée.

La personne doit d’abord voir si elle a droit à des congés de maladie payés auprès de son employeur ou si elle a des assurances collectives. Elle pourrait également être admissible à des prestations de maladie en vertu de la *Loi sur l’assurance emploi* (voir sections applicables ci-bas), puisqu’elle est incapable de travailler en raison d’une quarantaine. Si aucune de ces options ne s’applique à son cas, elle pourrait avoir droit aux mesures mises en place récemment par les gouvernements provinciaux ou fédéraux pour faire face à la crise actuelle (voir sections applicables ci-bas).

[Par contre,](https://rbdavocats.com/le-covid-19-simplante-dans-les-relations-de-travail-ce-quil-faut-savoir/?fbclid=IwAR1e9Vxwjo1wKKt1W46ij4DZ1skXlKGQ_gbtASRyx4Jqr9XrvbgqyZeIDYg) si l’employeur ne permet pas à la personne salariée d’exécuter sa prestation de travail, et lui donne l’ordre de rester à la maison en isolement, l’isolement devient obligatoire, et l’employeur devra vraisemblablement rémunérer la personne ainsi absente du travail.

### **Q. Que doit faire une personne qui pense être contaminée par la COVID-19?**

Sur son site, [la CNESST](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/Pages/coronavirus.aspx) informe les travailleur.euses qu’une personne ne peut décider par elle-même qu’elle est contaminé par la COVID-19; son employeur doit la questionner sur les facteurs de risque en présence à l’origine du besoin d’isolement et lui demander si cet isolement volontaire a été exigé ou recommandé par une autorité compétente.

S’il s’agit d’une décision personnelle qui ne provient pas d'une recommandation d’une autorité compétente, mais que les facteurs de risque apparaissent comme sérieux pour l’employeur, il peut demander au.à la travailleur.euse de communiquer avec une autorité compétente pour objectiver sa situation. Si la situation d’isolement volontaire n’est pas reconnue par une autorité compétente, il faut informer le.la travailleur.euse qu’il.elle doit se présenter au travail ou faire du télétravail (si c’est possible). Si le.la travailleur.euse refuse de se conformer, l’employeur peut lui faire part du fait qu’il.elle s’expose à des mesures administratives ou disciplinaires.

Si la personne ne revient pas de l’étranger, mais pense tout de même être contaminé.e, il est recommandé d’aviser son employeur par écrit. Travailleur.euses et employeurs ont le devoir de garder le milieu de travail sécuritaire. (CNESST, mise à jour 22 mars, 16h13).

Pour les travailleur.euses régi.es par les [normes fédérales](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/avis/coronavirus.html#h2.2.1), les obligations sont similaires. L’employeur est responsable de veiller à la santé et à la sécurité de ses employées et de mettre en place les mesures protectives nécessaires. Le [site du Programme du travail](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/avis/coronavirus.html) ne prévoit aucune obligation de divulgation de la part des travailleur.euses, mais l’employeur qui a confirmation d’un cas de contamination à la COVID-19 doit immédiatement en aviser le Programme du travail en téléphonant au 1-800-641-4049.

### **Q. Un employeur peut-il obliger une personne salariée à rester à domicile si elle présente des symptômes du coronavirus (COVID-19)?**

Oui, l’employeur peut exiger d’un.e travailleur.euse de demeurer chez lui.elle s’il juge qu’il y a un risque, car l’employeur a l’obligation, en vertu de l’article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l’intégrité physique des travailleurs (foire aux questions du site de la CNESST, 24 mars 2020 à 9h00)

Les employeurs soumis aux normes fédérales du travail doivent aussi prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de leurs employé.es (articles 124, 125(y)) et 125(z.14) du *Code canadien du travail*). Quant aux employé.es, ils.elles doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer leur propre santé et sécurité ainsi que celles de leurs collègues et doivent se conformer aux consignes de sécurité de l’employeur (article 126(c) et (d) du *Code canadien du travail*).

### **Q. Quels sont les recours pour les travailleurs et travailleuses dont le travail représenterait un danger pour leur santé?**

Un.e travailleur.euse peut déposer une plainte ou signaler une situation dangereuse. Cette plainte sera traitée pour qu'on en évalue le risque et si des mesures correctives et de contrôle doivent être mises en place par l’employeur. La procédure est disponible sur le site Web suivant : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/a-propos-de-la-CNESST/Pages/plaintes-sante-securite-travail.aspx>. (foire aux questions du site de la CNESST, 24 mars 2020 à 9h00)

Pour signaler un accident grave ou une situation dangereuse, composez le 1 844 838-0808 Option 1.

Les travailleur.euses soumis.es aux normes fédérales du travail peuvent communiquer sans frais avec le Programme du travail au 1-800-641-4049 pour toute inquiétude reliée au risque d’infection ou de transmission de la COVID-19 dans leur milieu de travail.

### **Q. Est-ce qu’une personne peut refuser de travailler ?**

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* [*LSST*] prévoit à son article 12 un [**droit de refus**.](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/Pages/coronavirus.aspx)

D’abord, le droit de refus s’applique uniquement aux «travailleurs» au sens de la LSST, qui y sont définis comme «une personne qui exécute, en vertu d’un contrat de travail ou d’un contrat d’apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant dans les cas déterminés par règlement. Est exclue la personne qui est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l’employeur dans ses relations avec les travailleurs; un administrateur ou dirigeant d’une personne morale».

Ce droit de refus s’exerce dans des circonstances bien précises: Un.e travailleur.euse a le droit de refuser d’exécuter un travail si il.elle a des motifs raisonnables de croire que l’exécution de ce travail l’expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l’effet d’exposer une autre personne à un semblable danger.

Un.e travailleur.euse peut aussi déposer une plainte anonymement. Cette plainte sera traitée pour évaluer les correctifs devant être mis en place par l’employeur pour contrôler le risque (par exemple, mesures d’hygiène pour limiter la propagation du virus, organisation du travail favorisant la distanciation sociale, installation de plaques de plexiglass à la caisse des commerces, adoption d’une politique sur la présence au travail de travailleurs.euses présentant des signes ou des symptômes d’une infection à la COVID-19). Rappelons que l'employeur doit informer adéquatement le.la travailleur.euse sur les risques reliés à son travail. Ainsi, sans révéler l’identité de la personne (à moins que ce soit absolument nécessaire), l’employeur doit informer son personnel si une personne qui a été présente dans le milieu de travail est infectée au COVID-19.

**Exception:** Le.la travailleur.euse ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l’article 12, si le refus d’exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l’intégrité physique d’une autre personne ou si les conditions d’exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu’il exerce comme prévu à l'article 13 de la LSST.

**Comment cela se déroule:** Dans le cas d’un refus de travail, un inspecteur, une inspectrice de la CNESST déterminera dans les plus brefs délais s’il existe un danger ou non en s’assurant du respect de la démarche prévue à la LSST, c’est-à-dire que le.la travailleur.euse a avisé le supérieur immédiat, l’employeur ou son représentant, et informé le cas échéant le représentant de l’association syndicale ou le représentant à la prévention. Le.la travailleur.euse ne peut pas être congédié.e parce qu'elle exerce son droit de refus. Il.elle continue de recevoir son salaire et aucune sanction ne peut lui être imposée. Par contre, si les conditions de travail sont normales (par exemple, le refus découle uniquement d'une condition personnelle) ou si le refus met en péril immédiat une autre personne, le.la travailleur.euse n'a pas exercé un droit de refus au sens de la LSST et n'a pas droit à la protection contre les représailles. ([tiré du site de la CNESST](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/Pages/coronavirus.aspx?utm_source=CNESST&utm_medium=Carrousel-accueil&utm_campaign=Vous_avez_des_questions_sur_le_coronavirus_(COVID-19))).

Si un.e travailleur.euse a exercé un droit de refus, l'employeur ne peut faire exécuter le travail par un.e autre travailleur.euse ou par une personne qui travaille habituellement hors de l’établissement, à moins que le refus ne repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du.de la travailleur.euse en question (par exemple, il.elle est avec une personne immunosupprimée). Les motifs de ce refus ne justifient pas un autre travailleur de refuser d’exécuter ce travail. Si c'est le cas, l'employeur doit informer l'autre travailleur que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

Pour les employé.es oeuvrant dans une entreprise de compétence fédérale, le *Code canadien du travail* [*CCT*] prévoit aussi une [procédure de droit de refus](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/rapports/droit-refuser.html) d’exécuter un travail dangereux, pour tous les employé.es (c’est-à-dire tou.tes ceux et celles qui sont au service d’un employeur, quel que soit leur poste) assujetti.es aux normes fédérales (article 128 *CCT*). L’article 122 *CCT* définit ainsi le danger : une “situation, tâche ou risque qui pourrait vraisemblablement présenter une menace imminente ou sérieuse pour la vie ou pour la santé de la personne qui y est exposée avant que, selon le cas, la situation soit corrigée, la tâche modifiée ou le risque écarté”.

Le.la travailleur.euse doit démontrer qu’il.elle a des motifs raisonnables de croire, par exemple, que le fait de travailler dans un certain lieu ou d’accomplir une tâche causerait un risque pour sa vie ou sa santé ou pour la vie ou la santé « d’un autre employé » (contrairement au droit québécois qui permet l’exercice du droit de refus lorsqu’il y a danger pour « une autre personne ») (article 128.1 CCT).

**Exception**: ce droit de refus ne peut être exercé s’il met en “directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d’une autre personne” ou encore, si le risque encouru fait partie des conditions normales de l’emploi (article 128(2) *CCT*).

[**Comment cela se déroule (normes fédérales):**](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/rapports/droit-refuser.html#h2.4) le.la travailleur.euse doit immédiatement aviser son employeur de toute situation dangereuse (article 128(7) CCT). L’employeur doit ensuite faire enquête et prendre sans délai les mesures qui s’imposent (article 128(8) CCT). [L’employeur ne peut faire faire le travail par un.e autre employé.e.](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/rapports/droit-refuser.html#h2.5)

Si l’employé.e maintient son refus de travailler après les mesures prises par l’employeur, il.elle doit en informer l’employeur ainsi que le comité local ou le représentant de santé et sécurité. Ces derniers feront alors enquête et transmettront leur rapport à l’employeur afin de lui faire part de leurs recommandations. Si le rapport conclut qu’il y a effectivement un danger, l’employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité du travailleur. S’il y a mésentente quant à l’existence du danger, l’enquête sera transférée à la [ministre du Travail.](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/rapports/droit-refuser.html#h2.9)

Un employeur ne peut prendre de [mesures de représailles](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/rapports/droit-refuser.html#h2.12) à l’endroit d’un.e. employé.e ayant exercé son droit de refus que si l’employeur peut démontrer que l’employé.e a volontairement abusé de son droit de refus. Ces mesures de représailles ne peuvent être prises qu’une fois toutes les enquêtes terminées.

Le programme du travail a créé un [organigramme](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/rapports/droit-refuser.html#h2.13) résumant les différentes étapes d’un droit de refus.

### **Q. Si un département de l’entreprise où la personne travaille est mis en quarantaine par l’employeur, mais pas son département à elle, peut-elle refuser de travailler et obtenir des prestations d’assurance-emploi?**

La réponse actuelle de Service Canada est non. Ainsi, Service Canada va vraisemblablement refuser la demande de prestations d’assurance-emploi. La personne devrait contester plus tard tout en démontrant que la situation était dangereuse et qu’elle n’avait pas d’autres choix que de quitter. Bref, il n’est vraiment pas certain que la personne puisse avoir droit aux prestations d’assurance-emploi, puisque ce serait considéré comme étant une exclusion totale faisant en sorte d’effacer toutes les heures travaillées avant le départ volontaire. (Mac de Montréal, 18 mars 2020, 19h44)

### **[Q. Quels sont les droits d’une travailleuse enceinte? Qu’est-ce qui arrive si une travailleuse enceinte décide de](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/Pages/coronavirus.aspx%22%20%5Cl%20%22collapse26)** [**demeurer chez elle dès maintenant**](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/Pages/coronavirus.aspx#collapse26)**?**

La travailleuse peut cesser de travailler avant même de consulter son médecin. Elle doit informer son employeur des raisons justifiant son retrait immédiat du travail (COVID-19). Celui-ci reconnaît les dangers présents au poste de travail de la travailleuse et lui confirme une affectation à des tâches qui ne comportent pas de danger ou un retrait préventif. Le danger (COVID-19) doit être présent dans le milieu de travail.

La travailleuse doit consulter son médecin le plus rapidement possible, obtenir le certificat visant le retrait préventif, et remettre le certificat visant le retrait préventif à son employeur. Si la travailleuse est admissible au programme *Pour une maternité sans danger* et qu'elle est en retrait préventif, le droit à l'indemnité de remplacement du revenu pourrait être rétroactif. Vu la situation actuelle, la CNESST a apporté des allègements dans le traitement des demandes de retrait préventif pour les travailleuses enceintes du **milieu de la santé** ([voir le site de la CNESST](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/Pages/coronavirus.aspx)).

Les normes fédérales du travail prévoient aussi des mesures pour les employées [enceintes ou qui allaitent](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/conge-maternite.html). L’employée doit d’abord aviser obtenir un certificat médical puis aviser son employeur des tâches qu’elle peut ou ne peut pas accomplir (article 204 du *Code canadien du travail*). L’employeur doit prendre les moyens raisonnables pour affecter l’employée à des tâches sécuritaires; si cela est impossible, l’employée bénéficie d’un congé non payé. Le Programme du travail n’a pas pris de mesures particulières quant à la situation actuelle (25 mars, 8h58).

### **[Q. Si une personne a contracté la COVID-19 au travail (incluant les voyages pour le travail),](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/Pages/coronavirus.aspx)** [**pourrait-elle être indemnisée par la CNESST?**](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/Pages/coronavirus.aspx)

Oui, c’est uniquement le.la travailleur.euse qui contracte la maladie à cause de son travail qui peut être indemnisé.e. Cette personne pourrait avoir droit aux prestations et aux services habituels offerts par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Pour ce faire, elle doit consulter un médecin qui posera le diagnostic, aviser son employeur et remplir la réclamation du travailleur qu’elle fera parvenir à la CNESST. Elle devra démontrer qu’elle a été en contact avec le virus par le fait ou à l’occasion de son travail. Le lien avec le travail devra être démontré de façon prépondérante par le ou la travailleuse. Cette demande peut se faire en ligne via [Mon Espace CNESST](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/mon-espace/travailleur/pages/default.aspx).

À noter que pour être admissibles aux bénéfices prévus à la LATMP, il faut correspondre à la définition du «travailleur» prévu à la loi: “une personne physique qui exécute un travail pour un employeur, moyennant rémunération, en vertu d’un contrat de travail ou d’apprentissage”, ou à la définition de travailleur.euse autonome prévue à la Loi.

Sont toutefois exclu.es: les travailleur.euses domestiques, la personne engagée par un particulier pour garder un enfant, une personne malade, handicapée ou une personne âgée, et qui ne réside pas dans le logement de ce particulier; un.e athlète professionnel.lle; le dirigeant d’une entreprise; la personne qui agit à titre de ressource de type familial ou de ressource intermédiaire.

Les travailleur.euses qui occupent un emploi au Québec dans une entreprise de compétence fédérale [sont aussi régi.es par la LATMP](https://www.csst.qc.ca/employeurs/assurance/protections/Pages/entreprise-competence-federale.aspx).

## **II. Droits des personnes en situation d’isolement à domicile de nature préventive (n’ayant pas contracté la COVID-19)**

### **Q. Quels sont les droits d’une personne en situation d’auto-isolement subissant un congédiement?**

#### **Pour les personnes salariées oeuvrant pour une entreprise de compétence provinciale**

##### **Pour les personnes salariées ayant moins de deux ans de service continu au sein de l’entreprise**

Toute personne salariée en situation d’auto-isolement qui est congédié.e, et qui ne cumule pas deux (2) ans de service continu auprès de ce même employeur, pourrait s’adresser à son médecin ou à tout autre personnel soignant autorisé afin d’obtenir une attestation d’inaptitude au travail pour cause de maladie. La LNT prévoit qu’une personne salariée peut s’absenter du travail pendant une période d’au plus 26 semaines sur une période de 12 mois.

Munie de cette attestation, si la personne salariée en situation d’auto-isolement est congédiée, elle pourra déposer une plainte à la [CNESST.](https://www.cnt.gouv.qc.ca/accueil/index.html) pour pratique interdite pour cause de l’exercice d’un droit, soit l’absence pour maladie. Ce recours à l’encontre d’une pratique interdite doit être exercé au plus tard 45 jours après le congédiement. Lorsque la personne salariée porte plainte, c’est à elle qu’il revient de démontrer que peu de temps s’est passé entre l’événement survenu et la sanction reçue. La présomption joue cependant en sa faveur.

##### **Pour les personnes salariées ayant plus de deux ans de service continu au sein de l’entreprise**

Toute personne salariée en situation d’auto-isolement qui est congédiée, et qui cumule deux (2) ans de service continu auprès de ce même employeur, peut déposer une plainte de congédiement auprès de la [CNESST.](https://www.cnt.gouv.qc.ca/accueil/index.html) Ce recours en cas de congédiement sans cause juste et suffisante est une mesure de protection de l’emploi. Ce recours doit être exercé au plus tard 45 jours après le congédiement.

#### B. **Pour les personnes salariées oeuvrant pour une entreprise de compétence fédérale (banques, transport interprovincial et international, télécommunications, etc.)**

Tout.e employé.e qui n’est pas disponible ou qui n’est pas en mesure de travailler “pour des raisons liées à la maladie à coronavirus 2019” a droit à un congé de 16 semaines (article 239.01(1) du *Code canadien du travail*). Il est interdit à un employeur de congédier un.e employé.e qui s’est prévalu.e de ce congé (article 239.01(6) *CCT*).

L’employé.e congédié.e peut déposer une [plainte écrite](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/deposer-plainte.html) pour représailles auprès du conseil (article 246.1(1)a) *CCT*). Le dépôt de la plainte constitue une preuve de la mesure de représailles; ce sera à l’employeur de démontrer le contraire (article 246.1(4) *CCT*). La plainte doit être déposée dans les 90 jours suivant le congédiement (article 246.1(3) *CCT*).

Alternativement, l’employé.e congédié.e qui est à l’emploi de l’employeur depuis plus de 12 mois et qui [ne fait pas partie du personnel de gestion](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/congediement-injuste.html#h2.1) peut déposer [une plainte écrite pour congédiement injuste](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/plainte-congediement.html) auprès d’un inspecteur (article 240 *CCT*). Ce recours doit être exercé au plus tard 90 jours après le congédiement (article 240(2) *CCT*). Il est à noter que ce recours et celui pour représailles ne sont pas cumulatifs: l’employé.e doit choisir lequel il.elle veut exercer (article 246.1(2) *CCT*).

### **Q. Si une personne est en isolement volontaire (en raison de la quarantaine ou parce qu’elle a contracté le virus, sans lien avec son travail) a-t-elle accès à des prestations de remplacement de revenu?**

En vertu des nouvelles mesures annoncées, différents programmes de remplacement du revenu peuvent donner droit à des prestations. Certaines de ces mesures visent également les travailleurs et les travailleuses autonomes.

1. **Prestations maladie du régime d’assurance emploi (réponse tirée du site de Service Canada)**

Quelqu’un qui se met en auto-isolement à la suite d’un voyage est admissible aux prestations maladie. Cette personne doit avoir accumulé 600 heures d'emploi assurable au cours des 52 semaines précédant le début de sa demande ou depuis le début de sa dernière demande, selon la plus courte de ces 2 périodes. Cette personne pourrait recevoir 55 % de sa rémunération jusqu’à un maximum de 573 $ par semaine. Si la personne est malade ou en quarantaine imposée, ou si il lui a été demandé de s’isoler, elle n’aura pas l’obligation de fournir un certificat médical pour avoir accès aux prestations de maladie de l’assurance‑emploi **[25 mars 2020]**.

Cette personne n’a pas besoin d’obtenir un certificat de mise en quarantaine. Par contre, cette mise en quarantaine est uniquement de 14 jours. Dans le cas où la personne est en isolement à la suite d’un retour de voyage, elle doit conserver les preuves de voyage (passeport, billet d’avions).

Le délai de carence d’une semaine a été supprimé pour les nouveaux prestataires de prestations maladie qui sont placés en quarantaine à partir du 15 mars 2020 afin que cette première semaine leur soit payée. La personne devra toutefois en demander la suppression. **Pour supprimer le délai de carence en cas de mise en quarantaine, il faut absolument téléphoner au 1-833-381-2725, car la suspension ne se fait pas automatiquement.**

Les personnes concernées doivent déposer une demande à : [Prestations de maladie de l'assurance-emploi : Présenter une demande](https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-maladie/demande.html).

1. **Les personnes inadmissibles à l’assurance-emploi, dont les travailleur.ses autonomes et les travailleurs et travailleuses n’ayant pas travaillé suffisamment d’heures dans la dernière année pour se qualifier aux prestations maladie** pourraient avoir droit à la Prestation canadienne d’urgence.

Le 25 mars 2020, le gouvernement fédéral a annoncé la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU). Cette prestation imposable permettrait d’offrir 2 000 $ par mois pendant quatre mois au maximum aux travailleurs qui perdent leur revenu à cause de la pandémie de COVID‑19. La PCU combine l’Allocation de soins d’urgence et l’Allocation de soutien d’urgence, annoncées antérieurement.

Les travailleurs et les travailleuses autonomes et les personnes salariées y auront droit.

Les personnes âgées d’au moins quinze ans et qui résident au Canada et dont les revenus — pour l’année 2019 ou au cours des douze mois précédant la date à laquelle la PCU est demandée - s’élèvent à au moins cinq mille dollars seront éligibles.

## La personne doit cesser d’exercer son emploi — ou d’exécuter un travail pour son compte — pour des raisons liées à la COVID-19 pendant au moins quatorze jours consécutifs compris dans la période de quatre semaines pour laquelle il demande la PCU.

Pour plus d’informations, nous vous suggérons de retourner voir la Section I du présent document

1. **Les personnes inadmissibles à l’assurance-emploi, dont les travailleur.ses autonomes et les salariés n’ayant pas travaillé suffisamment d’heures dans la dernière année pour se qualifier**, auront vraisemblablement droit au Programme d’aide temporaire aux travailleurs (PATT COVID-19) annoncé par le gouvernement provincial le 17 mars 2020. L’aide annoncée est de 573$ par semaine pour une période de 14 à 28 jours d’isolement. Depuis le 19 mars 2020, il est possible de s’y inscrire.

Est admissible au PATT la personne **âgée de 18 ans ou plus** qui réside au Québec et qui est en isolement pour l’une des raisons suivantes : (1) elle a contracté le virus ou présente des symptômes; (2) elle a été en contact avec une personne infectée; (3) elle revient de l’étranger.

Pour être admissible au PATT, il ne faut pas être indemnisé par son employeur; il ne faut pas avoir une assurance privée; et il ne faut pas être couvert par les programmes gouvernementaux, notamment l’assurance-emploi au fédéral (dont les travailleurs autonomes).

Le formulaire de demande est en ligne à [quebec.ca](https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/aide-financiere/programme-aide-temporaire-aux-travailleurs/) depuis le jeudi 19 mars 2020. Les prestations seront versées dans les 48 heures suivant la demande. Les prestations seront versées par dépôt bancaire ou carte prépayée afin d’éviter le déplacement aux institutions financières par les personnes en isolement. Une adresse courriel est requise pour pouvoir compléter la demande.

Une demande peut également être faite par téléphone, en communiquant avec un agent de la Croix Rouge au 1 800 863-6582 (de 8 h à 20 h, 7 jours sur 7).

## **III. Droits des personnes ayant contracté la COVID-19**

### **Q. Quels sont les congés auxquels ont droit les personnes salariées?**

#### **Pour les personnes salariées oeuvrant pour une entreprise de compétence provinciale**

Toute personne salariée ayant contracté la COVID-19 a le droit de s’absenter du travail, sans salaire, en raison d'une maladie. Si la personne salariée cumule 3 mois de service continu, il a la possibilité de bénéficier d’un maximum de 2 jours de congé payés, au cours d’une même année.

La durée de l’absence ne doit pas excéder 26 semaines sur une période de 12 mois. Le point de départ de cette période de 12 mois se calcule à partir de la date de la première absence. Le poste habituel de la personne salariée et les avantages qui s’y rapportent sont protégés par la loi pendant la durée de son absence.

L’employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel et se voir attribuer le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

#### **Pour les personnes salariées oeuvrant pour une entreprise de compétence fédérale (banques, transport interprovincial et international, télécommunications, etc.)**

Tout.e employé.e ayant contracté la COVID-19 peut prendre un congé pour raisons liées à la COVID-19 (article 239.01 du *Code canadien du travail*). Ce congé est non rémunéré et est d’une durée maximale de 16 semaines. L’employeur ne peut exiger de certificat médical, mais peut demander à l’employé.e de lui fournir une déclaration écrite expliquant les raisons de son absence (article 239.01(4) *CCT*).

L’employé.e peut aussi prendre un congé non rémunéré pour raison médicale (article 239 *CCT*). Ce congé est d’une durée maximale de 17 semaines et, du 25 mars jusqu’au 30 septembre 2020, l’employeur ne peut pas demander de certificat médical le justifiant (article 168.1 *CCT*).

L’employé.e bénéficie aussi d’un congé de 5 jours pour des raisons personnelles (article 206.6 *CCT*). Ce congé peut servir à soigner une maladie, et si l’employé.e cumule plus de 3 mois de service continu les 3 premiers jours sont rémunérés.

Le poste habituel de l’employé.e et les avantages qui s’y rapportent sont protégés par la loi pendant la durée de son absence. Toutefois, si l’employé.e, à son retour, n’est plus en mesure d’effectuer les mêmes tâches, l’employeur peut l’affecter à un autre poste (articles 239(7) et 239.01(7) *CCT*).

L’employeur doit réintégrer l’employé.e dans son poste habituel et lui attribuer le salaire auquel il.elle aurait eu droit s’il.elle était resté.e au travail.

### **Q. Quels sont les droits d’une personne congédiée après avoir pris un tel congé?**

#### **Pour les personnes salariées oeuvrant pour une entreprise de compétence provinciale**

##### **Pour les personnes salariées ayant moins de deux ans de service continu au sein de l’entreprise oeuvrant pour une entreprise de compétence provinciale**

Toute personne salariée ayant contracté la COVID-19 qui est congédiée, et qui ne cumule pas 2 ans de service continu auprès de ce même employeur, pourrait s’adresser à son médecin ou tout autre personnel soignant autorisé d’obtenir une attestation d’inaptitude au travail pour cause de maladie. La LNT prévoit qu’une personne salariée peut s’absenter du travail pendant une période d’au plus 26 semaines sur une période de 12 mois.

Munie de cette attestation, si la personne salariée en situation d’auto-isolement est congédiée, il.elle pourra déposer une plainte pour pratique interdite pour cause de l’exercice d’un droit, soit l’absence pour maladie (article 122 LNT). Ce recours à l’encontre d’une pratique interdite doit être exercé au plus tard 45 jours après le congédiement. La personne salariée porte plainte par écrit ou en complétant le formulaire de plainte en ligne sur le site de la [CNESST.](https://www.cnt.gouv.qc.ca/accueil/index.html) S’il.elle porte plainte, c’est à lui.elle qu’il revient de démontrer que peu de temps s’est passé entre l’événement survenu et la sanction reçue. La présomption joue cependant en sa faveur.

##### **Pour les personnes salariées ayant plus de deux ans de service continu au sein de l’entreprise oeuvrant pour une entreprise de compétence provinciale**

Toute personne salariée ayant contracté la COVID-19 qui est congédié.e, et qui cumule 2 ans de service continu auprès de ce même employeur, peut déposer une plainte de congédiement auprès de la [CNESST](https://www.cnt.gouv.qc.ca/accueil/index.html) (article 124 LNT). Ce recours en cas de congédiement sans cause juste et suffisante est une mesure de protection de l’emploi. Ce recours doit être exercé au plus tard 45 jours après le congédiement.

Cette personne salariée pourra déposer les deux plaintes soit celle à l’encontre d’une pratique interdite et celle à l’encontre d’un congédiement sans cause juste et suffisante. Cette personne salariée pourra cumuler les deux recours.

#### **Pour les personnes salariées oeuvrant pour une entreprise de compétence fédérale (banques, transport interprovincial et international, télécommunications, etc.)**

Il est interdit à un employeur de congédier un.e employé.e qui s’est prévalu.e d’un congé pour des raisons médicales (article 239(6) du *Code canadien du travail*) ou du congé pour des raisons liées à la COVID-19 (article 239.01(6) *CCT*).

L’employé.e congédié.e peut déposer une [plainte écrite](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/deposer-plainte.html) pour représailles auprès du Conseil canadien des relations industrielles (article 246.1(1)a) *CCT*). Le dépôt de la plainte constitue une preuve de la mesure de représailles; ce sera à l’employeur de démontrer le contraire (article 246.1(4) *CCT*). La plainte doit être déposée dans les 90 jours suivant le congédiement (article 246.1(3) *CCT*).

L’employé.e congédié.e peut, s’il.elle est à l’emploi de l’employeur depuis plus de 12 mois et [qu’il.elle ne fait pas partie du personnel de gestion](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/congediement-injuste.html#h2.1), déposer [une plainte écrite pour congédiement injuste](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/plainte-congediement.html) auprès d’un inspecteur (article 240 *CCT*). Ce recours doit être exercé au plus tard 90 jours après le congédiement (article 240(2) *CCT*). Il est à noter que ce recours et celui pour représailles ne sont pas cumulatifs: l’employé.e doit choisir lequel il.elle veut exercer (article 246.1(2) *CCT*).

### **Q. Est-ce que la personne salariée peut demander le versement des heures cumulées dans sa banque de temps avant la mise à pied?**

Nous savons que tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale (plus de 40 heures par semaine) de travail entraîne une majoration de 50% du salaire horaire habituel que touche la personne salariée. Malgré cette règle générale, l’employeur peut, à la demande de la personne salariée ou dans les cas prévus par une convention collective ou un décret, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d’une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de de 50%.

Les heures supplémentaires travaillées en deçà de 40 heures peuvent également être mises en banque mais ne seront pas majorées de 50%.

Ce n’est qu’à la demande de la personne salariée que l’employeur pourra remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé. C’est toutefois à l’employeur qu’appartient la décision finale de consentir ou non à cette demande. S’il y consent, le congé devra être pris dans les douze mois suivant les heures supplémentaires effectuées, à une date convenue entre les parties. Si le congé n’est pas pris au cours de cette période, les heures doivent être payées à la fin du douzième mois suivant le moment où elles ont été effectuées.

Donc, l’employeur ne peut imposer la reprise des heures supplémentaires par un congé. À l’inverse, l’employeur n’est pas tenu de le permettre si la personne salariée le demande.

En situation de rupture temporaire ou définitive du contrat de travail, la personne salariée qui possède une banque de temps chez son employeur peut demander le versement de ces sommes. Ce versement de salaire se fera avant d’accéder aux mesures gouvernementales de remplacement de revenu.

### **Q. Est-ce que la personne salariée peut refuser que son employeur l'oblige à vider sa banque d'heure avant la mise à pied ?**

Si la période de mise à pied de la personne salariée est d’une durée d moins de six (6) mois, les sommes peuvent rester dans la banque de temps. Dans cette situation, la personne salariée pourra refuser de recevoir le paiement de ces sommes.

Si la mise à pied est d’une durée de plus de six (6) mois, l’employeur devra payer ces sommes vu qu’une telle mise à pied équivaut à une résiliation du contrat de travail.

### **Q. Quelles sont les mesures de remplacement du revenu auxquelles les personnes ayant contracté la COVID-19 peuvent avoir accès?**

1. **Assurance-emploi maladie**

Quelqu’un qui contracte la COVID-19 est admissible aux prestations maladie. Cette personne doit avoir accumulé 600 heures d'emploi assurable au cours des 52 semaines précédant le début de sa demande ou depuis le début de sa dernière demande auprès de l’assurance-emploi, selon la plus courte de ces 2 périodes Cette personne pourrait recevoir 55 % de sa rémunération jusqu’à un maximum de 573 $ par semaine. Si la personne est malade ou en quarantaine imposée, ou si il lui a été demandé de s’isoler, elle n’aura pas l’obligation de fournir un certificat médical pour avoir accès aux prestations de maladie de l’assurance‑emploi **[25 mars 2020]**.

Le délai de carence d’une semaine a été supprimé pour les nouveaux prestataires de prestations maladie qui sont placés en quarantaine à partir du 15 mars 2020 afin que cette première semaine leur soit payée. La personne devra toutefois en demander la suppression. **Pour supprimer le délai de carence en cas de mise en quarantaine, il faut absolument téléphoner au 1-833-381-2725, car la suspension ne se fait pas automatiquement.**

Les personnes concernées doivent déposer une demande à : [Prestations de maladie de l'assurance-emploi : Présenter une demande](https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-maladie/demande.html).

[Critères d’admissibilité assouplis](https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/plan-intervention-economique.html#individual): un certificat médical pour avoir accès aux prestations n’est plus requis.

1. **Programme d’aide temporaire aux travailleur.euses (PATT)** [gouvernement provincial - mesure annoncée le 16 mars 2020]

Est admissible au PATT la personne **âgée de 18 ans ou plus** qui réside au Québec et qui est en isolement pour l’une des raisons suivantes : (1) elle a contracté le virus ou présente des symptômes; (2) elle a été en contact avec une personne infectée; (3) elle revient de l’étranger.

Pour être admissible au PATT, il ne faut pas être indemnisé par son employeur; il ne faut pas avoir une assurance privée; et il ne faut pas être couvert par les programmes gouvernementaux, notamment l’assurance-emploi au fédéral (dont les travailleurs autonomes).

Le montant forfaitaire accordé à la personne admissible est de 573 $ par semaine, pour une période de 14 jours d’isolement. Si son état de santé le justifie, la période de couverture de la personne admissible peut être prolongée jusqu’à un maximum de 28 jours.

Le formulaire de demande est en ligne à [quebec.ca](https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/aide-financiere/programme-aide-temporaire-aux-travailleurs/) depuis le jeudi 19 mars 2020. Les prestations seront versées dans les 48 heures de la demande. Les prestations seront versées par dépôt bancaire ou carte prépayée afin d’éviter le déplacement aux institutions financières par les personnes en isolement. Une adresse courriel est requise pour pouvoir compléter la demande.

Une demande peut également être faite par téléphone, en communiquant avec un agent de la Croix Rouge au 1 800 863-6582 (de 8 h à 20 h, 7 jours sur 7).

1. **Prestation canadienne d’urgence**

Le 25 mars 2020, le gouvernement fédéral a annoncé la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU). Cette prestation imposable permettrait d’offrir 2 000 $ par mois pendant quatre mois au maximum aux travailleurs qui perdent leur revenu à cause de la pandémie de COVID‑19. La PCU combine l’Allocation de soins d’urgence et l’Allocation de soutien d’urgence, annoncées antérieurement.

Les travailleurs et les travailleuses autonomes et les personnes salariées y auront droit.

Les personnes âgées d’au moins quinze ans et qui résident au Canada et dont les revenus — pour l’année 2019 ou au cours des douze mois précédant la date à laquelle la PCU est demandée - s’élèvent à au moins cinq mille dollars seront éligibles.

## La personne doit cesser d’exercer son emploi — ou d’exécuter un travail pour son compte — pour des raisons liées à la COVID-19 pendant au moins quatorze jours consécutifs compris dans la période de quatre semaines pour laquelle il demande la PCU.

Voir Section I du présent document pour plus de détails.

## **IV. Droits des personnes devant s’absenter du travail pour raisons familiales et parentales (enfant à la maison et proche aidant)**

### **Q. Quels sont les congés auxquels ont droit les personnes salariées?**

#### **Pour les personnes salariées oeuvrant pour une entreprise de compétence provinciale**

##### **Absences et congés pour raisons familiales ou parentales:**

La personne salariée peut s’absenter du travail pendant 10 journées 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, ou en raison de l’état de santé d’un parent. Le terme « *parent* » désigne, notamment, le conjoint, l’enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents de la personne salariée ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants. La personne salariée a également droit à ces congés si elle s’absente en raison de l’état de santé d’une personne pour laquelle elle agit comme proche aidant.

Dans tous les cas, la personne salariée doit aviser son employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise du congé et sa durée. Si la personne salariée cumule 3 mois de service continu, elle pourra également avoir droit à la rémunération des 2 premières journées d’absence prises au cours de l’année. Le congé de 10 journées par année peut être fractionné en jours pris à divers moments au cours de l'année. Une journée peut aussi être fractionnée en demi-journées si l’employeur y consent.

##### **Refus de temps supplémentaire:**

Dans la mesure où la personne salariée a pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations familiales, elle a le droit de refuser de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence est nécessaire 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, ou en raison de l’état de santé d’un parent ou d’une personne pour laquelle elle agit comme proche aidante.

##### **Maladie grave - potentiellement mortelle:**

Toute personne salariée peut s’absenter du travail pendant une période d’au plus 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d’un parent ou d’une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant (attestation médicale) en raison d’une maladie grave.

S’il s’agit d’un enfant mineur, cette période d’absence est d’au plus 36 semaines sur une période de 12 mois. S’il s’agit de l’enfant mineur de la personne salariée, cette dernière à une prolongation de l’absence au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

Toute personne salariée peut s’absenter du travail pendant une période d’au plus 27 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d’un parent ou d’une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant (attestation médicale) en raison d’une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par certificat médical.

#### **B. Pour les personnes salariées oeuvrant pour une entreprise de compétence fédérale (banques, transport interprovincial et international, télécommunications, etc.)**

Tout.e employé.e peut s’absenter du travail pendant 5 jours pour s’occuper d’obligations relatives à la santé de tout membre de sa famille (article 206.6(1)b) *CCT*). Si l’employé.e cumule plus de 3 mois de service continu, les 3 premiers jours seront rémunérés (article 206.6(2) *CCT*).

Par ailleurs, tout.e employé.e peut s’absenter du travail pendant une période d’au plus 17 semaines lorsque sa présence est requise auprès d’un adulte membre de sa famille qui souffre d’une maladie grave et pour qui l’employé.e agit comme proche aidant.e (article 206.4(2.1) *CCT*).

S’il s’agit d’un enfant mineur membre de la famille de l’employé.e, cette période d’absence est d’au plus 37 semaines (article 206.4(2) *CCT*).

Enfin, tout.e employé.e peut s’absenter du travail pendant une période d’au plus 28 semaines sur lorsque sa présence est requise auprès d’un membre de sa famille en raison d’une maladie grave et présentant un risque important de décès dans les 26 semaines suivantes, attestée par certificat médical (article 206.3(2) *CCT*).

Du 25 mars au 30 septembre 2020, l’employeur ne pourra pas exiger de certificat médical justifiant ces absences (article 168.01 *CCT*).

### **Q. Quels sont les droits d’une personne congédiée après avoir pris un tel congé?**

#### **Pour les personnes salariées oeuvrant pour une entreprise de compétence provinciale**

#####

##### **Pour les personnes salariées ayant moins de deux ans de service continu au sein de l’entreprise**

Toute personne salariée s’étant absentée pour raisons familiales ou parentales qui est congédié.e, et qui ne cumule pas 2 ans de service continu auprès de ce même employeur, pourrait déposer une plainte pour pratique interdite pour cause de l’exercice d’un droit, soit l’absence pour raisons familiales ou parentales.

Ce recours à l’encontre d’une pratique interdite doit être exercé au plus tard 45 jours après le congédiement. La personne salariée porte plainte par écrit ou en complétant le formulaire de plainte en ligne sur le site de la [CNESST](https://www.cnt.gouv.qc.ca/accueil/index.html). Si elle porte plainte, c’est à elle qu’il revient de démontrer que peu de temps s’est passé entre l’événement survenu et la sanction reçue. La présomption joue cependant en sa faveur.

##### **Pour les personnes salariées ayant plus de deux ans de service continu au sein de l’entreprise**

Toute personne salariée s’étant absenté pour raisons familiales ou parentales qui est congédié.e, et qui cumule 2 ans de service continu auprès de ce même employeur, peut déposer une plainte de congédiement auprès de la [CNESST.](https://www.cnt.gouv.qc.ca/accueil/index.html). Ce recours en cas de congédiement sans cause juste et suffisante est une mesure de protection de l’emploi. Ce recours doit être exercé au plus tard 45 jours après le congédiement.

Cette personne salariée pourra déposer les deux plaintes soit celle à l’encontre d’une pratique interdite et celle à l’encontre d’un congédiement sans cause juste et suffisante. Il.elle pourra cumuler les deux (2) recours.

### **B. Pour les personnes salariées oeuvrant pour une entreprise de compétence fédérale (banques, transport interprovincial et international, télécommunications, etc.)**

L’employé.e congédié.e en raison de son absence pour prendre soin d’un.e membre de sa famille atteint.e d’une maladie grave peut déposer une [plainte écrite](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/deposer-plainte.html) pour représailles auprès du conseil (article 246.1(1)b)(iv) *CCT*). Le dépôt de la plainte constitue une preuve de la mesure de représailles; ce sera à l’employeur de démontrer le contraire (article 246.1(4) *CCT*). La plainte doit être déposée dans les 90 jours suivant le congédiement (article 246.1(3) *CCT*).

L’employé.e congédié.e peut, s’il.elle est à l’emploi de l’employeur depuis plus de 12 mois et [qu’il.elle ne fait pas partie du personnel de gestion](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/congediement-injuste.html#h2.1), déposer [une plainte écrite pour congédiement injuste](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/plainte-congediement.html) auprès d’un inspecteur (article 240 *CCT*). Ce recours doit être exercé au plus tard 90 jours après le congédiement (article 240(2) *CCT*). Il est à noter que ce recours et celui pour représailles ne sont pas cumulatifs: l’employé.e doit choisir lequel il.elle veut exercer (article 246.1(2) *CCT*).

### **Q. Quelles sont les mesures de remplacement du revenu auxquelles les personnes devant s’absenter pour raisons familiales et parentales ont accès?**

Les travailleurs, y compris les travailleurs autonomes, qui prennent soin d’un membre de la famille atteint de la COVID-19, par exemple un parent âgé, mais qui ne sont pas admissibles aux prestations de maladie de l’assurance-emploi et les parents qui ont des enfants ayant besoin de soins ou de supervision à cause de la fermeture de leur école et qui ne sont pas en mesure de gagner un revenu d’emploi, qu’ils aient droit ou non à l’assurance-emploi pourront possiblement avoir accès à la Prestation canadienne d’urgence (voir Section I du présent document).

## **V. Droits des personnes mises à pied de façon temporaire ou définitive**

### **Q. La personne fait-elle l’objet d’une mise à pied?**

La mise à pied est à l’initiative de l’employeur et suspend de façon **temporaire** le contrat de travail entre l'employeur et la personne salariée. La personne salariée mise à pied peut donc être rappelée au travail. Elle conserve son lien d'emploi pendant la durée de sa mise à pied et sa relation contractuelle est maintenue.

La personne salariée mise à pied pour une période de 6 mois ou plus doit recevoir, dans les délais prévus par la loi, un avis de cessation d’emploi. Dans un tel cas, la mise à pied est alors considérée comme mettant fin au lien d’emploi, il s’agit alors .

Il importe de distinguer cette situation des autres situations de fin d’emploi qu’un ou une employée peut rencontrer soient le licenciement ou le congédiement (voir la section II du présent document pour des définitions plus exhaustives). Dans tous les cas, ces ruptures d’emploi à l’initiative de l’employeur, peuvent faire l’objet de recours si la personne salariée se croit victime d’une fin d’emploi illégale en vertu de la Loi sur les normes du travail. Tous les recours prévus à la LNT doivent être déposés dans les délais requis (45 jours de la rupture du lien d’emploi). Voir au début de la section II du présent document pour plus d’informations sur ces recours.

### **Q. Est-ce que l’employeur peut forcer une personne salariée à prendre ses vacances avant de la mettre à pied?**

En principe, l’employeur a le droit de déterminer le moment où les vacances seront prises dans son établissement. Toutefois, une personne salariée a le droit de connaître la date de son congé annuel au moins quatre semaines à l’avance (article 72 de la Loi sur les normes du travail). NB: Ceci s’applique seulement aux personnes oeuvrant au sein d’une entreprise de compétence provinciale.

### **Q. Si la personne n’est pas mise en quarantaine ni malade, mais que son lieu de travail est fermé temporairement ou de façon permanente, a-t-elle droit à des prestations de remplacement du revenu?**

Oui, dans cette situation, la personne est mise à pied pour manque de travail. Elle pourrait être admissible aux **prestations régulières de l’assurance-emploi.**

**ATTENTION! Selon les informations disponibles, les personnes qui ont fait une demande de prestations d'assurance-emploi régulières depuis le 15 mars 2020 et dont la demande n'est pas encore traitée verront leur demande automatiquement convertie en prestations canadiennes d'urgence (si elles sont admissibles).**

La personne qui (1) exerce un ou des emploi(s) assurable(s), (2) subit un arrêt de rémunération pour 7 jours consécutifs et (3) a accumulé le nombre d’heures de travail nécessaire pour se qualifier sont admissible aux prestations régulières de l’assurance-emploi (Conseils pratiques aux chômeurs et chômeuses 2019, Mac de Montréal).

#### **L’emploi assurable**

Pour qu’un emploi soit déclaré assurable, il doit exister une relation employeur-employé. Si le travailleur ou la travailleuse reçoit sa rémunération de la personne qui l’emploie et que l’encadrement de son travail est déterminé par la personne qui l’emploie, son emploi est probablement assurable. Si son emploi est bel et bien assurable, l’employé.e ainsi que la personne qui l’emploie doivent payer des cotisations d’assurance-emploi.

**Certains travailleurs et certaines travailleuses autonomes** sont admissibles aux prestations régulières de l’assurance-emploi compte tenu de l’emploi qu’ils et elles exercent : l’emploi dans un salon de barbier ou de coiffure; l’emploi de chauffeur de taxi et d’autres véhicules de transport de passagers et de passagères; l’emploi dans le secteur des pêches; l’emploi exercé par une personne appelée par une agence de placement à fournir des services à un client de l’agence, sous la direction et le contrôle de ce client, en étant rétribuée par l’agence.

Dans le cas où **le travailleur ou la travailleuse a un lien de dépendance avec la personne qui l’emploie**, son emploi n’est pas un emploi assurable au sens de la Loi. Un lien de dépendance est l’existence d’un lien familial de premier degré (père, mère, frère, soeur, fils, fille, etc.). Toutefois, la personne pourra démontrer qu’elle est traitée comme les autres travailleurs et travailleuses et donc que l’assurabilité doit lui être reconnue dans ces circonstances.

#### **L’arrêt de rémunération**

Un arrêt de rémunération survient lorsqu’une personne est sans travail et sans rémunération durant une période de sept jours consécutifs chez un même employeur. Le samedi et le dimanche comptent aux fins du calcul du nombre de jours. La personne pourra quand même présenter une demande dès qu’elle sera mise à pied (voir la section “2. Comment réclamer?” pour plus de détails sur le moment de présenter une demande).

L’arrêt de rémunération est déterminé par rapport à un seul employeur. Ainsi, si la personne a deux emplois en même temps, l’arrêt de rémunération chez un seul employeur suffit pour remplir cette condition.

(Source : [Conseils pratiques aux chômeurs et chômeuses 2019](http://macmtl.qc.ca/wp-content/uploads/2018/01/Guide-des-conseils-pratiques-aux-ch%C3%B4meurs-et-ch%C3%B4meuses-2019.pdf), Mac de Montréal)

#### **Le nombre d’heures de travail**

Pour recevoir des prestations régulières d’assurance-emploi, **il faut avoir accumulé de 420 à 700 heures d’emploi assurables pendant la période de référence (ces chiffres sont appelés à changer)**. Ce nombre d’heures dépend du taux de chômage dans la région où la personne habite. Cependant, dans tous les cas, les heures d'emploi assurable qui seront utilisées pour le calcul de la période de prestations doivent avoir été accumulées pendant la période de référence. Les heures d’emploi nécessaire n’ont pas à être consécutives ou à être chez un même employeur. Toutes les heures travaillées dans le cadre d’un emploi assurable au cours de la période de référence sont prises en compte.

La **période de référence** est la période de 52 semaines précédant immédiatement la date de début de sa demande de prestations régulières. La période de référence pourra être prolongée dans les cas suivants :

* à cause d’une maladie, d’une blessure, d’une mise en quarantaine ou d’une grossesse;
* parce que la personne était incarcérée, si elle n’a pas été reconnue coupable du délit qui a entraîné son incarcération;
* parce qu’elle recevait de l’aide dans le cadre du régime d’assurance-emploi (par exemple en participant à un cours ou à une autre activité liée à l’emploi, autorisé par la Commission de l’assurance-emploi ou par une tierce partie désignée par celle-ci);
* parce qu’elle recevait des paiements en vertu d’une loi provinciale sur le retrait préventif (applicable uniquement au Québec).

[Trouvez votre région économique de l’assurance-emploi par code postal](http://srv129.services.gc.ca/regions_ae/fra/codepostal_recherche.aspx) pour connaître le taux de chômage dans la région de la personne et le nombre d’heures requises pour être admissible aux prestations régulières.

**Notez** que la personne doit également être disponible pour travailler et capable de le faire en tout temps, et chercher activement du travail.

### **Q. Si la personne est travailleur ou travailleuse autonome et ne fait pas partie des inclusions à l’emploi assurable (voir ci-haut dans “(1) L’emploi assurable”), peut-elle quand même être admissible aux prestations régulières de l’assurance-emploi?**

Non, elle pourrait être admissible aux prestations spéciales de l’assurance-emploi (de maladie, de compassion ou pour proche-aidants) dans le cas où elle est inscrite volontairement au Programme d’assurance-emploi et paie ses cotisations depuis au moins 12 mois.

Elle pourrait être admissible à la Prestation canadienne d’urgence.

Le 25 mars 2020, le gouvernement fédéral a annoncé la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU). Cette prestation imposable permettrait d’offrir 2 000 $ par mois pendant quatre mois au maximum aux travailleurs qui perdent leur revenu à cause de la pandémie de COVID‑19. La PCU combine l’Allocation de soins d’urgence et l’Allocation de soutien d’urgence, annoncées antérieurement.

Les travailleurs et les travailleuses autonomes et les personnes salariées y auront droit.

Les personnes âgées d’au moins quinze ans et qui résident au Canada et dont les revenus — pour l’année 2019 ou au cours des douze mois précédant la date à laquelle la PCU est demandée - s’élèvent à au moins cinq mille dollars seront éligibles.

## La personne doit cesser d’exercer son emploi — ou d’exécuter un travail pour son compte — pour des raisons liées à la COVID-19 pendant au moins quatorze jours consécutifs compris dans la période de quatre semaines pour laquelle il demande la PCU.

Voir Section I du présent document pour plus de détails.

### **Q. Si la personne est travailleur ou travailleuse autonome, mais qu’elle a aussi un autre emploi qui lui est assurable et duquel elle est mise à pied, aura-t-elle droit à des prestations régulières de l’assurance-emploi même si elle poursuit ses activités de travail autonome?**

Un travailleur ou une travailleuse autonome peut accumuler des heures d'emploi assurable dans le cadre d'un autre emploi et se qualifier aux prestations. Toutefois, la personne devra prouver qu’elle est disponible pour un emploi assurable à temps plein et qu’elle est véritablement en état chômage pour chaque semaine pour laquelle elle demande des prestations. Ainsi, il est possible pour le travailleur ou la travailleuse autonome de se qualifier dans certains cas d'espèce, **notamment dans le cas où ses activités de travail autonome sont secondaires**,c’est-à-dire, lorsqu'une personne prestataire exerce une activité indépendante dans une mesure si limitée qu'une personne ne pourrait normalement compter sur cette activité comme principal moyen de subsistance (Source : [Assurance-emploi - Guide de la détermination de l'admissibilité](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/guide.html)). La personne dont le principal projet est son travail autonome ne sera pas considérée en état de chômage.

Lorsqu'elle satisfait à ce critère et qu'elle remplit toutes les conditions d'admissibilité au type de prestations qu'elle demande, le travailleur ou la travailleuse autonome est admissible aux prestations d'assurance-emploi, comme tous les autres prestataires. **Notez que la rémunération découlant du travail autonome en période de prestation doit être déclarée car elle sera déduite des prestations d’assurance-emploi versées.**

### **Q. Si la personne n’est pas admissible à des prestations régulières de l’assurance-emploi, a-t-elle droit à des prestations de remplacement du revenu dans les circonstances de la COVID-19?**

Si la personne ne répond pas à ces conditions d’admissibilité, elle pourrait être admissible à la Prestation canadienne d’urgence.

Le 25 mars 2020, le gouvernement fédéral a annoncé la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU). Cette prestation imposable permettrait d’offrir 2 000 $ par mois pendant quatre mois au maximum aux travailleurs qui perdent leur revenu à cause de la pandémie de COVID‑19. La PCU combine l’Allocation de soins d’urgence et l’Allocation de soutien d’urgence, annoncées antérieurement.

Les travailleurs et les travailleuses autonomes et les personnes salariées y auront droit.

Les personnes âgées d’au moins quinze ans et qui résident au Canada et dont les revenus — pour l’année 2019 ou au cours des douze mois précédant la date à laquelle la PCU est demandée - s’élèvent à au moins cinq mille dollars seront éligibles.

## La personne doit cesser d’exercer son emploi — ou d’exécuter un travail pour son compte — pour des raisons liées à la COVID-19 pendant au moins quatorze jours consécutifs compris dans la période de quatre semaines pour laquelle il demande la PCU.

Voir Section I du présent document pour plus de détails.

### **Q. Comment réclamer des prestations régulières d’assurance-emploi?**

**Attention! Avant le 6 avril 2020, les personnes admissibles à l’assurance‑emploi qui ont perdu leur emploi peuvent continuer de présenter une demande de prestations d’assurance‑emploi** [**ici**](https://srv270.hrdc-drhc.gc.ca/AW/introduction?GoCTemplateCulture=fr-CA)**. Cette demande sera toutefois vraisemblablement convertie en Prestation canadienne d’urgence.**

Une personne assurée qui désire recevoir des prestations doit présenter une demande et prouver qu’elle remplit les conditions nécessaires à l’établissement d’une période de prestations pour laquelle des prestations pourraient être payables.

* **AVIS de Service Canada : Dans les circonstances, les bureaux de Service Canada recommandent de remplir votre demande en ligne.** Si vous vous présentez dans un Centre de Service Canada, notez que des mesures sont en place afin d’assurer la santé et la sécurité de ceux que nous servons ainsi que de nos employés. Une fois arrivée, vous serez demandé d’attendre à l’extérieur du bureau jusqu’à ce que nous pouvons vous servir en toute sécurité et vous aurez à respecter l’éloignement social. Si vous êtes en mesure d’accéder le service dont vous nécessitez en ligne ou par la poste, vous serez demandé de retourner à la maison afin de le faire.
* **Pour présenter une demande en ligne** → [Assurance-emploi et prestations régulières - Présenter une demande](https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-reguliere/demande.html).

### **Q. Si la personne qui demande une prestation de remplacement du revenu ne peut pas remplir une demande elle-même compte tenu de son état de santé, est-ce que la demande de prestation peut être remplie par une autre personne?**

Si la santé de cette personne ne lui permet pas de s’occuper elle-même de ses affaires, elle pourra désigner un représentant ou une représentante pour agir en son nom. Le formulaire [Désignation d'un représentant](https://catalogue.servicecanada.gc.ca/content/EForms/fr/Detail.html?Form=INS3280) doit être rempli et retourné avec le formulaire de demande d'assurance-emploi. Emploi et Développement social Canada (EDSC) autorisera le versement des prestations à son représentant ou à sa représentante en autant qu’elle ait droit aux prestations. (Site du Gouvernement du Canada, 20 mars 2020)

### **Q. Est-ce que des sommes dues à la personne dans le cadre son emploi et versées par l’employeur au moment où elle est mise à pied pourront avoir une incidence sur sa demande de prestations régulières d’assurance-emploi?**

Les sommes suivantes, qui peuvent être versées à la personne au moment de l’arrêt de rémunération, ne l’empêchent pas de présenter une demande dès la fin de son emploi. Au contraire, il est essentiel de déposer sa demande de prestations le plus rapidement possible. Cependant, ces sommes retardent le début de la période de prestations pendant un certain nombre de semaines, sans réduire le nombre de semaines de prestations payables auxquelles le travailleur ou la travailleuse aura droit :

* paiement des vacances ;
* salaire tenant lieu de préavis;
* congés de maladie accumulés;
* indemnité de départ;
* congés de maladie ou d’invalidité prévus par un régime collectif d’assurance-salaire;
* salaire dû pour congés fériés;
* primes et gratifications.

(Source : [Conseils pratiques aux chômeurs et chômeuses 2019](http://macmtl.qc.ca/wp-content/uploads/2018/01/Guide-des-conseils-pratiques-aux-ch%C3%B4meurs-et-ch%C3%B4meuses-2019.pdf), Mac de Montréal)

### **Q. Quels sont les renseignements requis pour faire une demande de prestations régulières d’assurance-emploi?**

Les renseignements requis pour faire une demande sont les suivants :

* son numéro d'assurance sociale;
* le nom de jeune fille de sa mère;
* son adresse postale et son adresse domiciliaire, codes postaux compris;
* ses renseignements bancaires pour s’inscrire au dépôt direct, c'est-à-dire le nom de son institution financière, le numéro de succursale et son numéro de compte;
* le nom et l'adresse de tous les employeurs pour qui elle a travaillé au cours des 52 dernières semaines, les raisons pour lesquelles elle a cessé de travailler pour eux, ainsi que les dates de chaque emploi;
* sa version détaillée des faits, si elle a démissionné ou si elle a été congédié au cours des 52 dernières semaines;
* les dates (du dimanche au samedi) ainsi que sa rémunération pour chacune des semaines durant lesquelles sa rémunération assurable était la plus élevée au cours de ses 52 dernières semaines d’emploi, ou depuis le début de sa dernière demande de prestations, selon la plus courte des deux périodes. Cette information ainsi que son relevé d’emploi seront utilisés afin de déterminer le montant hebdomadaire de ses prestations d’assurance-emploi.

### **Q. Quand la personne pourra-t-elle présenter une demande de prestations régulières d’assurance-emploi?**

**ATTENTION! Selon les informations disponibles, les personnes qui ont fait une demande de prestations d'assurance-emploi régulières depuis le 15 mars 2020 et dont la demande n'est pas encore traitée verront leur demande automatiquement convertie en prestations canadiennes d'urgence (si elles sont admissibles).**

La personne pourra présenter une demande de prestations régulières d’assurance-emploi **à partir du moment où elle a cessé de travailler et elle doit le faire le plus tôt possible**. Elle a quatre semaines pour déposer une demande de prestations, et ce, à partir du dimanche qui suit son dernier jour de travail. Si elle attend plus de quatre semaines après son dernier jour de travail pour faire sa demande de prestations, elle risque de perdre des prestations auxquelles elle a droit (source : Emploi et développement social Canada).

Si elle retarde trop le dépôt de sa demande, le danger est non seulement qu’elle perde des prestations, mais en plus que sa demande soit refusée. En effet, après un long délai, elle risquerait de ne plus avoir assez d’heures d’emploi assurables dans sa période de référence, ce qui pourrait compromettre son admissibilité (Source : [Conseils pratiques aux chômeurs et chômeuses 2019](http://macmtl.qc.ca/wp-content/uploads/2018/01/Guide-des-conseils-pratiques-aux-ch%C3%B4meurs-et-ch%C3%B4meuses-2019.pdf), Mac de Montréal).

### **Q. Est-ce que la personne peut faire une demande de prestations régulières d’assurance-emploi même si elle n’a pas reçu un relevé d’emploi de la personne qui l’emploie?**

Oui, **il n’est pas obligatoire d’avoir son relevé d’emploi au moment où la personne présente une demande** et il est recommandé de remplir une demande le plus rapidement possible à la suite de l’arrêt de rémunération. C’est l’obligation de l’employeur de fournir le relevé d’emploi au travailleur ou à la travailleuse ou à la Commission de l’assurance-emploi. Le traitement de la demande du travailleur ou de la travailleuse pourra être retardé s’il manque des relevés d’emploi pour l’un des emplois assurables exercés au cours de la période de référence. Selon le Guide de détermination de l’admissibilité, on considère habituellement qu’un ou une prestataire qui ne présente pas son relevé d’emploi n’a pas prouvé qu’il y a eu arrêt de rémunération ([Assurance-emploi - Guide de la détermination de l'admissibilité](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/guide.html)).

Le **relevé d’emploi** est le document officiel qui prouve que la personne a exercé un emploi assurable et qu’il y eu ou qu’il y aura un arrêt de rémunération. Il indique également la raison pour laquelle elle ne travaille plus, le nombre d’heures travaillées, sa rémunération assurable, etc.

Lorsque la personne est mise à pied, la raison justifiant la production du relevé d’emploi est le manque de travail. **L’employeur.euse indique le code A dans la case 16 du relevé d'emploi. Ne rien écrire dans la case 18 (Observations) à moins de circonstances exceptionnelles.** L’employeur ne doit pas inscrire d'observations qui ne font que confirmer l'information déjà inscrite sur le relevé d’emploi.Comme l’indique Emploi et développement social Canada (EDSC), lorsqu’une observation est inscrite à la case 18 du relevé d’emploi, le traitement du relevé d’emploi ne pourra pas être automatisé, ce qui va ralentir le processus et pourrait retarder de plusieurs semaines le paiement des prestations.

(Sources : MAC de Montréal et Remplir le relevé d’emploi - marche à suivre, Emploi et développement social Canada et [Assurance-emploi - Guide de la détermination de l'admissibilité](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/guide.html))

Il existe deux possibilités pour l’employeur.euse de faire parvenir un relevé d’emploi : par version papier ou par version électronique.

* **Si le relevé d’emploi est remis par l’employeur à la personne mise à pied en version papier**, l’employeur aura cinq jours pour faire parvenir à la personne son relevé d’emploi qu’elle devra ensuite fournir à l’appui de sa demande en ligne ou par la poste. Au Québec, à l’adresse suivante : Centre Service Canada, C.P. 60, Boucherville (Québec), J4B 5E6.
* **Si le relevé d’emploi est remis à la Commission de l’assurance-emploi en version électronique par l’employeur ou un service de paie**, il aura 15 jours pour le transmettre. Les relevés d’emploi émis via Internet sont directement envoyés à la Commission et l’employeur.euse n’est pas tenu de transmettre une copie papier au travailleur ou à la travailleuse. La personne pourra voir ses relevés électroniques en visitant [Mon dossier Service Canada](http://www.servicecanada.gc.ca/fra/enligne/mondsc.shtml).

Le Mouvement action-chômage (MAC) de Montréal recommande de vérifier que les renseignements contenus dans ce document sont véridiques. Il faut vérifier très attentivement ce que l’employeur y a inscrit : le motif de la cessation d’emploi, le nombre d’heures assurables, la rémunération, etc. La personne pourra signaler toute erreur par écrit à Service Canada. Il est recommandé de faire et de garder des photocopies des relevés d’emploi ainsi que de tout document fourni à la Commission.

**Si un ou une des employeur n’a pas remis les relevés d’emploi dans les délais ou ne collabore pas,** c’est à la personne d'aviser Service Canada le plus rapidement possible. La personne pourra fournir une déclaration avec preuves à l’appui (ses relevés de paie) de ses heures d’emploi assurable et de sa rémunération assurable, afin que soit établi un montant provisoire de prestations (ou taux de prestations provisoire).

### **Q. Si l’employeur est en quarantaine et n’est pas en mesure de fournir le relevé d’emploi, que doit faire la personne qui présente une demande de prestations d’assurance-emploi?**

La même procédure habituelle que si l'employeur ne fournit pas le relevé d'emploi. L'employeur.euse a au maximum deux semaines pour le fournir. Donc, si la quarantaine dure deux semaines il ou elle pourra le fournir tout de suite après. Si la quarantaine est plus longue que deux semaines, il faut demander à Service Canada d'établir un montant provisoire des prestations basé sur des relevés de paie. (MAC de Montréal, <http://macmtl.qc.ca/coronavirus-et-assurance-chomage/>)

### **Q. Dans le cas où la personne n’est pas d’accord avec la décision rendue par la Commission de l’assurance-emploi quant à sa demande de prestations et souhaite la contester (par exemple, à la suite d’un refus de prestations), que doit-elle faire?**

La personne qui souhaite la contester devra faire une **demande de révision administrative à la Commission de l’assurance-emploi**. Cette demande doit être faite par écrit dans les 30 jours de la date à laquelle la décision vous a été communiquée. Il sera alors possible de soumettre de nouveaux documents concernant la situation de la personne, le cas échéant.

Pour plus d’informations sur la manière de procéder : [Demande de révision d'assurance-emploi](https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-revision-decision.html).

Le Mouvement action-chômage (MAC) de Montréal indique qu’à cette étape, la Commission ne transmet pas à la personne prestataire les pièces et documents sur lesquels elle s’est basée pour rendre sa décision. Le MAC suggère fortement de faire une demande d’accès à ses renseignements personnelspour qu’on lui transmette votre dossier **avant** de présenter vos arguments relatif au fond du dossier ([**Présenter une demande d'accès à l'information ou à vos renseignements personnels**](https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/acces-information-protection-reseignements-personnels/acces-information/presenter-demande.html)).

**Si la personne est toujours en désaccord avec la décision rendue dans le cadre de sa demande de révision administrative,** elle doit faire appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale (TSS). Une demande d’appel doit être faite par écrit et dans les 30 jours de la décision rendue en révision. La personne devra remplir le formulaire se trouvant sur le [site Web du Tribunal de la sécurité sociale du Canada](https://www1.canada.ca/fr/tss/index.html). Le Tribunal informera Service Canada de votre demande d’appel.

**Si la personne ou la Commission n’est pas satisfaite de la décision rendue par la division générale du TSS**, elles peuvent soumettre un appel à la division d’appel du TSS.

### **Q. Pendant combien de temps la personne aura-t-elle droit de recevoir des prestations régulières d’assurance-emploi?**

**ATTENTION! Selon les informations disponibles, les personnes qui ont fait une demande de prestations d'assurance-emploi régulières depuis le 15 mars 2020 et dont la demande n'est pas encore traitée verront leur demande automatiquement convertie en prestations canadiennes d'urgence (si elles sont admissibles).**

**Il semble que les personnes qui seront toujours sans emploi après 4 mois (la durée maximale de la Prestation canadienne d’urgence) pourront faire une demande de prestations régulières d’assurance-emploi.**

La Commission de l’assurance-emploi après le traitement de sa demande établira une période de prestations. La personne pourra recevoir des prestations régulières pendant une période variant de 14 à 45 semaines. Le nombre de semaines au cours desquelles elle pourrait recevoir des prestations dépend du [taux de chômage dans sa région](http://srv129.services.gc.ca/eiregions/fra/codepostal_recherche.aspx) au moment de l’établissement de sa demande de prestations et du nombre d'heures d'emploi assurable qu’elle a accumulées au cours de sa période de référence.

La personne commencera à recevoir des prestations régulières d’assurance-emploi après avoir servi le délai de carence. Le **« délai de carence »**, aussi appelé la « période d'attente », est la période d’une semaine (7 jours consécutifs) de chômage non payée que doit servir la personne prestataire. Cette période précède la première semaine payable, c’est-à-dire pour laquelle des prestations seront versées. À ne pas confondre avec le délai administratif avant de recevoir ses premières prestations. **Même si la personne ne reçoit pas de prestations durant cette période, la personne doit néanmoins remplir toutes les conditions, par exemple être disponible et à la recherche d’un emploi pendant cette période d’une semaine** (source : [Conseils pratiques aux chômeurs et chômeuses 2019](http://macmtl.qc.ca/wp-content/uploads/2018/01/Guide-des-conseils-pratiques-aux-ch%C3%B4meurs-et-ch%C3%B4meuses-2019.pdf), Mac de Montréal).

### **Q. À quel montant de prestations régulières d’assurance-emploi aura-t-elle droit?**

**ATTENTION! Selon les informations disponibles, les personnes qui ont fait une demande de prestations d'assurance-emploi régulières depuis le 15 mars 2020 et dont la demande n'est pas encore traitée verront leur demande automatiquement convertie en prestations canadiennes d'urgence (si elles sont admissibles).**

**En vertu de la Prestation canadienne d’urgence, le montant maximal est de 2000$ par mois pendant 4 mois. Il semble que les personnes qui seront toujours sans emploi après 4 mois (la durée maximale de la Prestation canadienne d’urgence) pourront faire une demande de prestations régulières d’assurance-emploi.**

Dans le cas d’une demande de prestations régulières d’assurance-emploi, le montant exact sera établi par la Commission de l’assurance-emploi après le traitement de sa demande. Toutefois, Emploi et développement social Canada indique que, pour la plupart des gens, le taux de base servant au calcul des prestations s'établit à 55 % de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable, jusqu'à concurrence d'un montant maximal. Ce taux est appliqué à une période de calcul qui correspond à la période des 14 à 22 semaines, consécutives ou non, pendant lesquelles la rémunération de la personne mise à pied a été la plus élevée durant la période de référence. La rémunération hebdomadaire moyenne de ces 14 à 22 semaines servira à calculer le montant des prestations qui lui seront versées. Depuis le 1er janvier 2020, le maximum de la rémunération annuelle assurable est de 54 200 $. Cela signifie que la personne pourra recevoir un montant maximal de 573 $ par semaine.

**Le taux de base peut être majoré à certaines conditions précises**. Cette majoration est appelée un supplément du revenu familial et elle est s’applique lorsque la personne prestataire ou son conjoint.e, le cas échéant : (1) a un revenu familial brut de moins de 25 921 $, (2) a un ou des enfants à charge et (3) reçoit une allocation canadienne pour enfants. Si les deux conjoints demandent des prestations d'AE pour la même période, seul l'un d'eux est admissible au supplément du revenu familial.

###  **Q. Une fois la demande de prestations régulières d’assurance-emploi acceptée, quelles sont les obligations de la personne prestataire?**

Une fois l'admissibilité de la personne mise à pied établie, elle doit prouver qu'elle est en chômage pendant toute semaine pour laquelle elle demande des prestations et qu'il n'y a pas de circonstances ou de conditions particulières qui entraîneraient son inadmissibilité ou son exclusion du bénéfice des prestations.

Pour ce faire, la personne devra compléter des **déclarations du prestataire**, aussi appelées “déclarations à la quinzaine”, aux deux semaines afin de démontrer son admissibilité de manière continue et recevoir tout paiement auquel elle aurait droit. Un manquement à cette obligation pourrait résulter à une perte de prestations.

Pour remplir ces déclarations, la personne pourra utiliser le service de [déclaration par Internet](https://srv265.hrdc-drhc.gc.ca/interdec/ouverturedesession-login/ouverturedesession-login.aspx?lang=fra). Elle pourra également utiliser le [Service de déclaration par téléphone](https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-declaration-telephone.html) au 1-800-431-5595 ou [remplir sa déclaration papier](https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-declaration-papier.html). La personne devra fournir son numéro d’assurance sociale et son code d’accès à quatre chiffres (inscrit sur le “Relevé des prestations” reçu à la suite du traitement de sa demande) en faisant sa déclaration par téléphone ou par Internet. La date à laquelle la personne devra remplir sa prochaine déclaration sera indiquée par message téléphonique. La personne aura trois semaines pour produire sa déclaration.

La personne mise à pied devra répondre de sa capacité de travailler, de sa disponibilité et déclarer les sommes reçues ou à recevoir qui pourraient réduire ou même annuler ses prestations pour la ou les semaines en question (Source : [Conseils pratiques aux chômeurs et chômeuses 2019](http://macmtl.qc.ca/wp-content/uploads/2018/01/Guide-des-conseils-pratiques-aux-ch%C3%B4meurs-et-ch%C3%B4meuses-2019.pdf), Mac de Montréal). Pratiquement toutes les sommes reçues d’un emploi constituent de la rémunération. À celles-ci s’ajoutent d’autres sommes prévues par la loi. Voici quelques exemples de rémunération à déclarer :

* + revenus d’emploi (salaire, paye de vacances, indemnité de départ, etc.);
	+ pension (régime d’entreprise et RRQ);
	+ indemnités pour accident de travail (CSST);
	+ assurance-salaire;
	+ indemnités de la Société de l’assurance automobile du Québec (SAAQ);
	+ revenu de travail autonome.

Ne constituent pas de la rémunération :

* + pension fédérale, pension d’invalidité ou somme touchée à la suite du règlement définitif d’indemnités d’accident du travail;
	+ rente versée au conjoint survivant;
	+ généralement les sommes qui ne sont pas reliées à un emploi (prêts et bourses pour étudiants, remboursement d’impôt, gains à la loterie, etc.).

En règle générale, le travailleur ou la travailleuse doit démontrer qu'il ou elle a fait des démarches de recherche d'emploi tout au long de sa période de prestation.

### **Q. Dans le cas où la personne mise à pied reçoit une rémunération alors que lui sont versées des prestations régulières d’assurance-emploi, comment cela affectera-t-il le calcul de ses prestations?**

**ATTENTION! Avec la mise en place de la Prestation canadienne d’urgence, des questions d’arrimage entre le régime d’assurance-emploi et cette prestation demeurent en suspens. Nous ne pouvons confirmer que la réponse à cette question ci-reproduite prévaut toujours.**

Dans un tel cas, c’est la règle du 50% (ou 50 cents) qui s’applique concernant les gains gagnés pendant que la personne prestataire touche des prestations. Ce qui signifie que la Commission déduira de son paiement 50 cent pour chaque dollar gagné. Si la Commission considère que la personne prestataire a travaillé à temps plein pendant une semaine donnée, celle-ci pourrait ne pas être payable du tout. (source : [Conseils pratiques aux chômeurs et chômeuses 2019](http://macmtl.qc.ca/wp-content/uploads/2018/01/Guide-des-conseils-pratiques-aux-ch%C3%B4meurs-et-ch%C3%B4meuses-2019.pdf), Mac de Montréal).

### **Q. Dans le cas où la personne travaille à son compte (notamment travail autonome ou exploitation d’une entreprise) durant la période de prestations régulières d’assurance-emploi, comment cela affectera-t-il le calcul de ses prestations ou son admissibilité?**

**ATTENTION! Avec la mise en place de la Prestation canadienne d’urgence, des questions d’arrimage entre le régime d’assurance-emploi et cette prestation demeurent en suspens. Nous ne pouvons confirmer que la réponse à cette question ci-reproduite prévaut toujours.**

Dans le cadre des déclarations que la personne a à faire toutes les deux semaines, la Commission pose de nombreuses questions, dont les suivantes : « Travaillez-vous à votre compte ? Avez- vous travaillé ou touché un salaire pendant la période visée par cette déclaration ? Ceci inclut un travail à votre compte ou un travail pour lequel vous ne serez pas payé ou serez payé plus tard. » Par ces questions, la Commission veut notamment savoir si la personne exerce un travail à son compte ou si elle exploite une entreprise pendant qu’elle reçoit des prestations de chômage.

Lorsque la personne travaille à son compte, elle devra déclarer les revenus nets d’entreprise (une fois les dépenses effectuées) ainsi que les revenus de la semaine où le travail est effectué, peu importe le moment du paiement des honoraires, ce qui peut parfois être complexe dans les circonstances. Le Mouvement action-chômage (MAC) de Montréal indique qu’il est donc primordial de tenir une comptabilité rigoureuse de son activité pour démontrer à la Commission que ses déclarations correspondent vraiment à la réalité (source : [Conseils pratiques aux chômeurs et chômeuses 2019](http://macmtl.qc.ca/wp-content/uploads/2018/01/Guide-des-conseils-pratiques-aux-ch%C3%B4meurs-et-ch%C3%B4meuses-2019.pdf), Mac de Montréal).

La personne qui déclare du travail à son compte, sera plus susceptible qu’une enquête soit réalisée par Service Canada concernant son réel état de chômage, c’est-à-dire, si elle est véritablement au chômage au sens de la Loi malgré le travail effectué. La personne pourrait, dans le cadre d’une enquête avoir à démontrer qu’elle exerce cette activité « dans une mesure si limitée que cet emploi ou cette activité ne représenterait pas normalement votre principal moyen de subsistance ».

Pour faire cette preuve, la personne devra notamment établir qu’elle ne consacre que peu de temps à cette activité, qu’elle n’y a pas investi de sommes d’argent importantes, que les profits ne sont pas élevés, qu’elle fait une recherche d’emploi active et soutenue et que sa priorité est de se trouver un emploi salarié (ou emploi assurable) à temps plein (source : [Conseils pratiques aux chômeurs et chômeuses 2019](http://macmtl.qc.ca/wp-content/uploads/2018/01/Guide-des-conseils-pratiques-aux-ch%C3%B4meurs-et-ch%C3%B4meuses-2019.pdf), Mac de Montréal). **Notez** que le pouvoir d’enquête de la Commission s’applique pour toutes les prestations reçues dans les six dernières années. Il est donc important de conserver tous les documents pertinents pendant cette période.

### **Q. Si un employeur souhaite offrir à la personne prestataire un supplément aux prestations régulières d’assurance-emploi dans le cas d’un arrêt temporaire de travail, est-ce que cela aura pour effet de diminuer le montant d’argent reçu par la personne prestataire?**

**ATTENTION! Avec la mise en place de la Prestation canadienne d’urgence, des questions d’arrimage entre le régime d’assurance-emploi et cette prestation demeurent en suspens. Nous ne pouvons confirmer que la réponse à cette question ci-reproduite prévaut toujours.**

Non, si l’employeur fournit ce supplément via le **Programme de prestations supplémentaires de chômage (PSC)**. La description du régime peut faire partie d’un ou plusieurs documents comme une convention avec un syndicat ou une association, un contrat de fiducie sectoriel, une police d’assurance d’une compagnie privée, un guide de l’employé, un énoncé contenu dans une politique relative au personnel, ou encore, un engagement signé par l’employeur (source : [Conseils pratiques aux chômeurs et chômeuses 2019](http://macmtl.qc.ca/wp-content/uploads/2018/01/Guide-des-conseils-pratiques-aux-ch%C3%B4meurs-et-ch%C3%B4meuses-2019.pdf), Mac de Montréal).

Le montant de prestations combiné aux prestations supplémentaires ne peut cependant pas dépasser 95 % de la rémunération hebdomadaire de la personne prestataire. Les sommes versées dans le cadre d’un régime PSC **enregistré auprès de Service Canada** ne constituent pas une rémunération et ne sont pas déduites des prestations d’assurance-emploi (conformément au [paragraphe 37(1) du *Règlement sur l’assurance-emploi*](http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-96-332/page-10.html#docCont)).

Le choix des semaines durant lesquelles la personne prestataire recevra des prestations supplémentaires revient à son employeur.

Pour plus d’information sur les exigences du Programme (définies à l’art 37(2) du Règlement sur l’assurance-emploi) et la mise en place d’un tel régime, consultez le lien suivant : [Programme de prestations supplémentaires de chômage](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/assurance-emploi-employeurs-supplement-chomage.html).

## **VI. Droit des personnes dont les heures de travail sont réduites**

### **Q. Si la personne continue à travailler mais que ses heures de travail sont réduites à cause d’un ralentissement directement ou indirectement liée à l’impact de la COVID-19, aura-t-elle droit à des prestations de soutien du revenu?**

Oui, dans le cas où elle bénéficie d’un **accord de travail partagé.** Il s’agit d’une mesure d’aide aux employeurs dans le cas d’une diminution temporaire du niveau d'activité normale de l'entreprise qui est indépendante de la volonté de l'employeur. Cette mesure permet à la personne de recevoir des prestations tout en conservant son emploi.

#### **Nature**

Pendant la période visée par l'accord de travail partagé, le travail disponible est redistribué grâce à la réduction volontaire des heures de travail de tous les travailleurs et travailleuses d'une ou de plusieurs unités de travail. L'employeur peut ainsi maintenir un effectif complet avec une semaine de travail réduite au lieu de mettre à pied une partie de ses effectifs. Les travailleurs et travailleuses visé.e.s doivent réduire leurs heures de travail d’un minimum de 10 % (une demi-journée) à un maximum de 60 % (trois jours). Cette réduction peut varier d’une semaine à l’autre, pourvu que la réduction moyenne des heures de travail se situe entre 10 % et 60 % pour la durée de l’accord. Un accord de Travail partagé doit viser au moins deux travailleurs.

Les **prestations** de Travail partagé sont payées en fonction des heures normales de travail manquées des travailleurs et travailleuses. Elles sont également fondées sur le taux des prestations hebdomadaires régulières d'assurance-emploi, soit 55% du salaire brut. Il n’y a **pas de délai de carence** avant de recevoir les prestations dans le cadre d’un accord de travail partagé (Emploi et développement social Canada indique qu’il faut toutefois prévoir un délai de traitement de 28 jours avant la réception d’un premier versement). Un **relevé d'emploi** doit être fourni à chaque travailleur ou travailleuse qui participera au Travail partagé. Le relevé d'emploi ne peut pas être produit avant que le travailleur ou travailleuse n'ait terminé ses quarts de travail avant l'entrée en vigueur de l'entente. Pendant la période de l’accord de travail partagé, l’employeur peut demander à ses employés de travailler pendant une journée de travail partagé. Les employés sont tenus de se présenter quand du travail leur est ainsi offert.

Ce programme a une durée normale de 26 semaines avec une possibilité de prolongation de 12 semaines.

**Mesures spéciales temporaires pour le ralentissement des activités dû à la COVID-19 -** En réponse au ralentissement des activités dû à la COVID-19 le gouvernement fédéral a annoncé le 18 mars 2020 des mesures spéciales temporaires qui prolongent la durée maximale des ententes de Travail partagé de 38 semaines, pour un total de 76 semaines. La prolongation n’est pas automatique; toutes les demandes de prolongation doivent être étudiées et autorisées par Service Canada. Les employeurs doivent présenter un formulaire de demande de prolongation au moins 30 jours avant la date de la fin de leur accord de Travail partagé.La période d’attente obligatoire entre les accords a aussi été supprimée afin que les employeurs dont l’entente a récemment pris fin puissent immédiatement faire une demande de nouvelle entente, sans période d’attente entre les demandes. Les exigences du plan de redressement pour la durée de l’accord seront assouplies [aucune précision disponible]. **Les mesures spéciales temporaires sont en vigueur dès le 15 mars 2020, jusqu’au 14 mars 2021 et ne sont disponibles que pour les employeurs qui subissent directement ou indirectement un ralentissement de leurs activités en raison de la COVID-19.**

#### **Qui peut présenter une demande?**

Pour présenter une demande l’employeur (1) et ses employé.e.s (2) doivent être admissibles.

##### **Employeurs admissibles**

Pour être admissibles à un accord de travail partagé, les employeurs doivent :

* exploiter l'entreprise à l'année au Canada depuis au moins deux ans;
* être une entreprise privée, une société ouverte ou un organisme sans but lucratif;
	+ Une société ouverte est une entreprise à but lucratif dont les actions appartiennent ou les actifs sont détenus par le grand public. Les employeurs du secteur public, y compris les entreprises publiques, comme les sociétés d'État, ne sont pas admissibles au Travail partagé.
	+ Pour qu'un employeur d'un organisme sans but lucratif soit admissible, la pénurie de travail doit être directement liée à une diminution du niveau normal d'activités de l'entreprise. Une diminution des revenus (par exemple, subventions, dons, abonnements) ne peut, comme seul critère, permettre l'admissibilité au programme de Travail partagé. On entend par « activités de l'entreprise » la vente de biens ou de services dans le but de réaliser des profits.
* démontrer que la pénurie de travail est temporaire et indépendante de leur volonté, et qu'il ne s'agit pas d'un ralentissement cyclique ou récurrent;
* démontrer une diminution récente des activités de l'entreprise d'environ 10 %;
* présenter et mettre en œuvre un plan de redressement qui permettra à l'unité ou aux unités de Travail partagé de revenir aux heures normales de travail au plus tard à la fin de l'accord de Travail partagé.

Note : Une franchise sera considérée comme une entreprise autonome.

##### **Travailleurs et travailleuses admissibles**

Les travailleurs et travailleuses visé.e.s par un accord de Travail partagé doivent :

* faire partie du « personnel de base » (c’est-à-dire, des employés permanents travaillant toute l'année à temps plein ou à temps partiel qui doivent accomplir les tâches quotidiennes liées aux activités normales de l'entreprise);
* avoir droit à des prestations d'assurance-emploi (voir section V du présent document);
* accepter une diminution de leurs heures normales de travail afin de partager le travail disponible.

Bien que les membres de l'unité de Travail partagé doivent être admissibles à des prestations d'assurance-emploi, l'admissibilité ne peut normalement être déterminée avant que les membres n'aient fait une demande de prestations. Tous les membres d'une unité de Travail partagé sont considérés comme admissibles aux prestations à moins qu'un employé ne reçoive une indication contraire d'un agent d'assurance-emploi. Les travailleurs et travailleuses ne sont pas tenu.e.s de divulguer à leur employeur leur admissibilité ou leur inadmissibilité aux prestations d'assurance-emploi.

Les employés temporaires (c’est-à-dire, embauchés pour une période déterminée ou travaillant à forfait) sont seulement admissibles s'ils ne sont pas embauchés sur une base saisonnière et s'ils ont travaillé des heures semblables à celui des employés permanents à temps plein ou à temps partiel de l'entreprise au cours des 12 mois précédents.

Les employés faisant partie du personnel de base qui ont été mis à pied avant la date d'entrée en vigueur de l'accord peuvent participer au Travail partagé.

#### **Comment réclamer?**

Le programme Travail partagé repose sur un accord tripartite entre l'employeur, les employé.es et Service Canada. Les employé.e.s qui participent à un accord de Travail partagé doivent accepter de réduire leurs heures de travail. L'employeur et les employé.e.s (et le syndicat, s'il y a lieu) doivent présenter une demande ensemble. La demande de Travail partagé doit être présentée **au moins 30 jours** avant la date de début demandée.

Consultez le [Guide du demandeur visant les mesures spéciales temporaires](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travail-partage/guide-demandeur.html) pour obtenir plus de renseignements sur la façon de remplir votre demande. Notez que l’employeur.euse doit remettre à ses employé.e.s une copie du [Guide de l’employé](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travail-partage/guide-employe.html) avant de présenter une demande, afin de garantir que les employés sont informés de tous les aspects de l’accord de Travail partagé.

**Q. Si la personne est mise à pied pendant ou à la fin de l’accord de travail partagé, est-ce que cela affecterait son droit de réclamer des prestations régulières d’assurance-emploi?**

Non, elle pourra demander des prestations régulières. La durée de ces prestations serait prolongée du nombre de semaines équivalant à sa participation au Travail partagé. En règle générale, le taux et la durée normale des prestations ne sont pas réduits du fait de cette participation ((Emploi et développement social Canada, à jour au 19 mars 2020).

**Pour obtenir plus de renseignements sur le Travail partagé :**

* Les employeurs partout au Canada peuvent composer sans frais le 1-800-367-5693 (ATS : 1-855-881-9874)
* Les employés partout au Canada peuvent composer sans frais :

Français : 1-800-808-6352 (ATS : 1-800-529-3742)

Anglais : 1-800-206-7218 (TTY: 1-800-529-3742)

## **VII. Droits des personnes qui ne sont pas résidentes permanentes et qui ne sont pas citoyennes**

**ATTENTION: Cette section sera modifiée dès que d’autres informations seront disponibles sur les nouveaux programmes (Prestation canadienne d’urgence, PATT, etc.)**

### **Q. Est-ce que les personnes qui ne sont pas résidentes permanentes et qui ne sont pas citoyennes sont exclues des lois du travail?**

Non. Une personne qui n’est pas résidente ou citoyenne n’est pas de ce seul fait exclue de l’application des lois du travail (*Loi sur la santé et la sécurité du travail*, *Loi sur les normes du travail*, *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, etc.).

Certaines précisions s’imposent toutefois :

1. **“Domestique”**
* La définition en vertu de la LATMP limite le recours: le.la «domestique» tel.le que défini.e à la loi est exclu.e de la définition de “travailleur”. La LATMP définit “domestique” comme “une personne physique, engagée par un particulier moyennant rémunération, qui a pour fonction principale, dans le logement de ce particulier: 1° d’effectuer des travaux ménagers; 2° alors qu’elle réside dans ce logement, de garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée”.
* La définition en vertu de la LNT limite le recours: la LNT ne s’applique pas à la personne salariée dont la fonction exclusive est d’assumer la garde ou de prendre soin d’un enfant, d’un malade, d’une personne handicapée ou d’une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d’effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, lorsque cette fonction est exercée de manière ponctuelle, sauf si l’employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives, ou encore est fondée uniquement sur une relation d’entraide familiale ou d’entraide dans la communauté;
* Pour savoir si un.e travailleur.euse domestique peut recevoir des prestations de l’Assurance-emploi, il faut d’abord [déterminer si elle est travailleur autonome ou employée](https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/formulaires-publications/publications/rc4110/employe-travailleur-independant.html#employe_ou_travailleur). Lorsque nous devons établir si une personne est un employé ou un travailleur autonome dans la province de Québec, nous analysons la relation qui existe entre le travailleur et le payeur au moyen d’un processus en trois étapes. (1) Nous posons des questions au travailleur et au payeur afin de connaître leur intention lorsqu’ils se sont entendus sur les conditions de travail. Est‑ce que les parties avaient l’intention de conclure un contrat de travail (relation employeur‑employé) ou un contrat d’entreprise (relation d’affaires)? (2) Nous cherchons à savoir si l’emploi est conforme à la définition du contrat de travail ou à celle d’un contrat d’entreprise (contrat de services) contenue dans le *Code civil du Québec* en considérant les éléments suivants : exécution du travail; rémunération; lien de subordination. Il est important de recueillir les faits et d’analyser chacun d’eux en tenant compte du contexte particulier de l’emploi, et de l’intention des parties. Nous comparons l’intention des parties concernées à leur véritable relation de travail. Nous déciderons si les conditions de la relation de travail représentent le statut que les parties ont choisi et si elles sont conformes aux définitions du Code civil du Québec.

Si le.la travailleur.euse domestique a la résidence canadienne, les programmes de remplacement du revenu ci-haut détaillés seront accessibles. Sinon il. elle possède un permis de travail, voir les sections ci-bas en fonction du type de contrat de travail qu’il.elle a.

1. “Travailleurs étrangers temporaires”

Tous les travailleurs étrangers autorisés à entrer au Canada le font à titre de résidents temporaires, de visiteurs, d'étudiants ou de travailleurs. Lorsqu'ils entrent au Canada, ils se voient accorder le statut de résidents temporaires pour une période limitée. Dans la majorité des cas, les travailleurs étrangers qui désirent travailler au Canada doivent obtenir un permis de travail émis par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) avant de commencer à travailler au Canada ou de continuer de le faire. Ce permis de travail est aussi appelé « autorisation d'emploi ».

En règle générale, les travailleur.euses étranger.ères peuvent faire la preuve qu'ils.elles sont prêt.es à accepter un emploi uniquement s'ils.elles sont en possession d'un permis de travail qui leur permet de travailler au Canada. Les travailleur.euses étranger.ères temporaires qui n'ont pas le droit de prolonger leur séjour au Canada au-delà de la date d'expiration de leur permis de travail ne peuvent pas faire la preuve de leur disponibilité pour travailler. Cependant, un.e prestataire qui ne possède pas actuellement un permis de travail n'est pas automatiquement considéré.e comme étant non disponible pour travailler. Dans certains cas, le.la prestataire peut être en mesure d'obtenir un permis de travail dès qu'il.elle décroche un emploi, en raison du genre de travail qu'il.elle exerce ou des compétences qu'il.elle possède. Par conséquent, l'absence d'un permis de travail n'est pas le seul facteur dont il faut tenir compte pour déterminer la disponibilité d'un.e prestataire. La Commission doit également tenir compte de tous les facteurs qu'on prend habituellement en compte pour déterminer la disponibilité d'un.e prestataire.

### **Q. À quelles prestations aura droit une personne qui a un permis de travail ouvert et qui fait l’objet d’une mise à pied ?**

#### **Ont-elles accès aux prestations régulières de l’assurance-emploi?**

**ATTENTION! Selon les informations disponibles, les personnes qui ont fait une demande de prestations d'assurance-emploi régulières depuis le 15 mars 20202 et dont la demande n'est pas encore traitée verront leur demande automatiquement convertie en prestations canadiennes d'urgence (si elles sont admissibles).**

Oui. Les travailleurs étrangers temporaires qui ont un permis de travail ouvert peuvent accepter un emploi et travailler pour l'employeur de leur choix pendant la période indiquée sur le permis de travail. Un prestataire ne peut pas prouver qu'il est disponible pour travailler si son permis de travail a expiré et qu'il n'a pas présenté une demande de prolongation avant la date d'expiration.

#### **Ont-elles accès aux prestations maladie du régime de l’assurance-emploi?**

Oui, sous réserve des critères d’admissibilité (notamment le nombre d’heures assurables), voir section III du présent document .

#### **Ont-elle accès au PATT?**

Aucun détail encore disponible.

#### **Ont-elle accès à la Prestation canadienne d’urgence?**

Aucun détail encore disponible.

### **Q. À quelles prestations aura droit une personne qui a permis de travail lié à un seul employeur et qui a fait l’objet d’une mise à pied** :

#### **Ont-elles accès aux prestations régulières de l’assurance-emploi?**

**ATTENTION! Selon les informations disponibles, les personnes qui ont fait une demande de prestations d'assurance-emploi régulières depuis le 15 mars 20202 et dont la demande n'est pas encore traitée verront leur demande automatiquement convertie en prestations canadiennes d'urgence (si elles sont admissibles).**

Une personne dont le permis de travail comprend une restriction qui ne lui permet de travailler que pour un seul employeur déterminé n'est pas normalement jugée disponible pour accepter un emploi et elle peut donc être déclarée inadmissible au bénéfice des prestations. Cependant, le simple fait que le permis de travail comporte une telle restriction n'est pas le seul facteur dont il faut tenir compte pour déterminer la disponibilité du prestataire. Il est important de chercher les faits pertinents et de tenir compte de tous les facteurs avant de déterminer qu'un travailleur étranger n'est pas disponible parce que son permis de travail ne lui permet de travailler que pour un seul employeur. Avant de faire une détermination, il est nécessaire d'obtenir une déclaration du prestataire au sujet de sa disponibilité. En outre, le prestataire doit convenir que, lorsqu'il recevra une offre d'emploi d'un nouvel employeur, il doit communiquer avec IRCC et faire la demande de retirer la restriction qui figure sur son permis de travail (extrait du site [d’Emploi canada](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/guide/ch-10/preuve.html#a10_2_4), 23 mars 2020)

#### **Ont-elles accès aux prestations pour maladies de l’assurance-emploi?**

Oui, sous réserve des critères d'admissibilité (notamment le nombre d’heures assurables), voir section III du présent document.

#### **Ont-elle accès au PATT?**

Aucun détail encore disponible.

#### **Ont-elle accès à la Prestation canadienne d’urgence?**

Aucun détail encore disponible.

### **Q. À quelles prestations a droit une personne dont le permis de travail est expiré mais dont le titre de séjour (visa) est toujours valide :**

#### **Ont-elles accès aux prestations régulières de l’assurance-emploi?**

**ATTENTION! Selon les informations disponibles, les personnes qui ont fait une demande de prestations d'assurance-emploi régulières depuis le 15 mars 20202 et dont la demande n'est pas encore traitée verront leur demande automatiquement convertie en prestations canadiennes d'urgence (si elles sont admissibles).**

Une fois le permis de travail expiré, si le prestataire ne peut pas apporter la preuve qu'il a présenté une demande de prolongation avant la date d'expiration, il n'a plus aucun statut au Canada. En pareil cas, le prestataire ne peut pas prouver qu'il est disponible pour travailler et doit donc être déclaré inadmissible (CUB 62726). Si le prestataire apporte la preuve qu'il a présenté une demande de nouveau permis de travail avant l'expiration de l'ancien, sa disponibilité serait évaluée de la même manière que celle de tout autre prestataire

#### **Ont-elle accès au PATT?**

Aucun détail encore disponible.

#### **Ont-elle accès à la Prestation canadienne d’urgence?**

Aucun détail encore disponible.

**Q. Les étudiant.e.s internationaux ont-ils droit à des prestations suivant leur mise à pied?**

Ce ne sont pas tous les étudiants internationaux qui peuvent travailler hors campus pendant leurs études. Il faut être autorisé à travailler pendant ses études, ce sera indiqué dans les conditions figurant sur le permis d’études.

Peut travailler sur le campus et sans permis de travail l’étudiant.e postsecondaire à temps plein dans un établissement d’enseignement postsecondaire public tel qu’un collège ou une université, ou un CÉGEP au Québec; une école privée de niveau collégial au Québec régie par les mêmes règles que les écoles publiques et qui est financée à au moins 50 % par des subventions gouvernementales; une école privée canadienne qui peut légalement décerner des diplômes en vertu d’une loi provinciale. La personne doit avoir un permis d’études valide; et un numéro d’assurance sociale (NAS).

#### **Ont-ils.elles accès aux prestations ordinaires de l’assurance-emploi?**

**ATTENTION! Selon les informations disponibles, les personnes qui ont fait une demande de prestations d'assurance-emploi régulières depuis le 15 mars 20202 et dont la demande n'est pas encore traitée verront leur demande automatiquement convertie en prestations canadiennes d'urgence (si elles sont admissibles).**

Oui, sous réserve du nombre des critères d’admissibilité (notamment le nombre d’heures assurables), voir section II.

#### **Ont-elles accès aux prestations pour maladies de l’assurance-emploi?**

Oui, sous réserve du nombre des critères d’admissibilité (notamment le nombre d’heures assurables), voir section III.

#### **Ont-elle accès au PATT?**

Aucun détail encore disponible.

#### **Ont-elle accès à la Prestation canadienne d’urgence?**

Aucun détail encore disponible.

## **VIII. Droits des personnes étudiantes**

### **[Q. Les personnes étudiantes ont-elles accès aux prestations régulières d](http://www.ccem.ca/index.php/informations-sur-le-chomage/42-assurance-chomage-et-etude)’assurance-emploi?**

Pour avoir droit à l'assurance-emploi, il faut être disponible et capable de travailler en conséquence la Commission de l'assurance-emploi a souvent tendance à rejeter les demandes des étudiant.es.

### **Q. Dans quelles situations une personne étudiante pourrait avoir droit aux prestations d’assurance-emploi?**

Une personne étudiante doit prouver qu’elle est disponible pour travailler et en recherche d'emploi pour y avoir droit. Voici quelques façons de démontrer la disponibilité malgré ses études: avoir un horaire flexible; ne pas être obligé.e d'assister à ses cours; avoir déjà travaillé tout en étudiant; être prêt.e à abandonner ses cours si la personne trouve un emploi convenable; avoir déjà travaillé selon un horaire différent de celui de ses cours.

[**Autre cas possible :**](http://macmtl.qc.ca/nouveau-programme-pour-etudier-en-touchant-du-chomage/) **la personne étudiante qui est un.e travailleur.euse de longue date**

Si la personne étudiante a perdu son emploi après avoir passé plusieurs années sur le marché du travail, on pourrait lui permettre de continuer de recevoir des prestations d’assurance-emploi pendant qu’elle étudie à temps plein. Si Service Canada approuve la demande (voir les quatre critères), la personne ne sera pas tenue d’être disponible pour travailler ni à la recherche active d’un emploi pendant vos études tout en recevant vos prestations d’assurance-emploi.

**Il faut satisfaire aux quatre critères suivants :**

1- La personne doit recevoir des prestations RÉGULIÈRES ou des prestations de pêcheur de l’assurance-emploi ou y être admissible. 2- ATTENTION ÉLÉMENT IMPORTANT : il faut être un.e travailleur.euse de longue date. Un.e travailleur.euse de longue date selon la définition de la Commission de l’assurance-emploi est une personne qui a : reçu moins de 36 semaines de prestations régulières (ou prestations de pêcheur) de l’assurance-emploi au cours des 5 dernières années; ET a payé au moins 30 % de la cotisation annuelle maximale à l’assurance-emploi pendant 7 des 10 dernières années. (La cotisation ouvrière maximale en 2018 est fixée au niveau du maximum de rémunération assurable à 51 700$, donc 30% équivaut à une rémunération assurable brut de 15 510$.

Bref, cela signifie que pour être être considéré travailleur.euse de longue date, il faut avoir travaillé durant 7 des 10 dernières années pour plus de ce montant ou ses équivalents pour les années passées). Pour savoir si une personne peut être considérée comme un.ee travailleur.euse de longue date, il faut d’abord soumettre une demande de prestations d’assurance-emploi, puis appeler Service Canada au 1-800-808-6352. 3- Il faut choisir un programme offert par un établissement d’enseignement approuvé situé au Canada. L’établissement doit figurer dans le répertoire des établissements d’enseignement agréés ou la liste des établissements agréés. 4- Il faut être considéré comme un.e étudiant.e à temps plein. Chaque établissement d’enseignement établit sa propre définition de ce que constituent des études à temps plein.

AVERTISSEMENT DU Mouvement action-chômage (MAC) DE MONTRÉAL: il faut s’assurer d’avoir un bon dossier de recherches d’emplois, et ce, jusqu’à ce que les cours débutent. (information tirée du site du MAC de Montréal, 23 mars 16:51)

### **Q. Ont-elles accès aux prestations pour maladies de l’assurance-emploi?**

Oui, sous réserve du nombre des critères d’admissibilité (notamment le nombre d’heures assurables), voir section III.

### **Q. Ont-elle accès au PATT?**

Elles pourraient y avoir accès, voir les critères d’admissibilité section II.

### **Q. Ont-elle accès à la Prestation canadienne d’urgence?**

Aucun détail encore disponible.

# B. DROIT DU LOGEMENT

(NB: l’information ci-incluse est reproduite intégralement d[u site du RCLACQ](https://rclalq.qc.ca/2020/03/covid-19-informations-importantes-pour-les-locataires/?fbclid=IwAR3HsWGIIZEjs99X5AIxs6Ae1fSZ0AfLSu9DCSGmJo-XK2I_pbZVECewdG0)) (mise à jour le 25

mars 2020)

### Q. Si une personne doit quitter son logement en juillet et que son locateur souhaite faire visiter le logement à de futurs locataires:

D’abord, il faut manifester ses craintes à votre propriétaire. Est-il possible de voir avec lui s’il n’est pas possible de remettre la visite à plus tard ou d’utiliser des moyens technologiques (photos, vidéos) pour une visite virtuelle pour éviter les contacts.

Si une personne n’est pas à l’aise avec la situation, elle pourrait proposer une visite en personne, mais avec des mesures d’hygiène accrues : visite d’une personne à la fois, lavage des mains dès le début de la visite, interdiction de toucher aux objets dans le logement, avoir du désinfectant disponible et respect des distances entre les personnes. Si une personne locataire des raisons de craindre pour sa santé ou sa sécurité, par exemple, si elle est une personne âgée de 70 ans ou plus ou une personne atteinte d’une maladie chronique ou immunosupprimée, il est suggéré de refuser la visite. Les visites doivent se faire entre 9h et 21h. Le délai d’avis de 24h de la part du propriétaire n’est pas requis, mais, dans le contexte actuel, il est peut-être possible de tenter de négocier des mesures particulières.

### Q. Le propriétaire veut faire des travaux et demande d’avoir accès au logement?

S’agit-il de travaux urgents (bris d’une conduite d’eau, problème électrique majeur, etc.)? Si oui, il faut demander à son propriétaire que toutes les personnes (lui-même ainsi que les travailleurs et travailleuses) respectent les mesures d’hygiène (gants, liquide désinfectant et distance minimale). S’il ne s’agit pas de travaux urgents, il faut voir avec lui s’il n’est pas possible de repousser les travaux. Si la personne locataire a des raisons de craindre pour sa santé ou votre sécurité, par exemple, elle est une personne âgée de 70 ans ou plus ou une personne atteinte d’une maladie chronique ou immunosupprimée, il est suggéré de refuser la visite.

### Q. Une extermination (insectes, vermine et animaux nuisibles) est nécessaire ou prévue dans le logement?

Il faut se renseigner auprès de l’exterminateur sur les produits utilisés et sur les mesures à prendre. S’il faut quitter le logement quelques heures en raison des produits utilisés pour l’extermination, il faut suivre les mesures de prévention (lavage des mains, distance entre les personnes, etc.). Il faut se renseigner aussi sur les mesures supplémentaires prises par l’exterminateur pour éviter la propagation de la COVID-19. Il est malheureusement possible que la ville ou municipalité n’envoie plus d’inspecteur visiter de logement durant la période de la pandémie. La personne locataire peut tout de même en informer la ville ou la municipalité et voir avec elle ce qui peut être fait, particulièrement en cas de problème urgent comme une infestation de rats.

### Q. La personne locataire a des difficultés à payer son loyer en raison d’une perte de revenu ou d’emploi en lien avec la crise de la COVID-19?

Le gouvernement du Canada a instauré la Prestation canadienne d’urgence et a bonifié l’accès aux prestations de l’assurance-emploi (chômage). Le gouvernement du Québec offre aussi un programme d’aide temporaire aux travailleurs (PATT COVID-19) pour les personnes qui éprouvent une perte de revenu de travail et qui ne sont pas admissibles aux autres programmes. Si la personne locataire est admissible à un de ces programmes, il est suggéré de remplir une demande en ligne le plus rapidement possible, même si l’employeur n’a pas encore fourni de relevé d’emploi.

Il est possible d’essayer de s’entendre avec le propriétaire. Les grandes banques canadiennes ont confirmé un report des paiements d’hypothèque pouvant atteindre six mois. Le propriétaire pourrait donc lui aussi faire preuve de souplesse. Le fait d’avoir moins de revenus de loyer et d’être possiblement en défaut de paiement de l’hypothèque ne mènera pas à une saisie de l’immeuble par la banque.

### Q. Qu’en est-il des audiences prévues à la Régie du logement?

(mise à jour le 25 mars 2020, 9h15)

À la suite de l’annonce de la Ministre Andrée Laforest du 21 mars dernier, la Régie du logement suspend ses audiences et les expulsions de logement tant et aussi longtemps que l’état d’urgence sanitaire sera décrété.

À moins que, pour des motifs exceptionnels, le tribunal ordonne la tenue d’une audience, seules les audiences relatives aux matières soulevant un risque pour la santé ou la sécurité d’une personne et celles concernant l’émission d’une ordonnance d’accès au logement sont maintenues.

Si une personne locataire a une audience prévue dans les prochains jours ou les prochaines semaines? Elle doit surveiller le dossier sur le plumitif de la Régie pour savoir si son audience est reportée (à noter que la mise à jour du plumitif peut éprouver des retards en ce moment).

La Régie du logement suspend ses services de renseignement dans leurs bureaux. Toutes les personnes qui donnaient des renseignements en personne aident maintenant à donner des renseignements téléphoniques et à traiter des demandes et des questions en ligne.

De manière exceptionnelle, toutes les procédures peuvent être déposées en ligne. Les personnes qui le requièrent peuvent communiquer avec le service de renseignement téléphonique de la Régie afin d’obtenir de l’assistance dans la rédaction d’une demande.

###  Q. Quel est l’état des lieux actuel concernant les reprises de logement et les évictions?

À la suite de l’Arrêté numéro 2020-005 de la ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 17 mars 2020, tout jugement au Québec qui autorise la reprise d’un logement ou l’éviction du locataire ou d’un occupant d’un logement est suspendu. Une personne locataire ne peut donc pas être évincée durant l’état d’urgence sanitaire.

Attention: Il y a cependant une exception si le logement a été reloué avant le 17 mars 2020 et que cette suspension empêcherait le nouveau locataire de prendre possession des lieux.

### Q. Qu’en est-il de la sous-location ?

Des situations de sous-locataires de logements dont les locataires reviennent plus tôt que prévu de séjours prolongés à l’étranger ou des locataires ayant sous-loué leur logement pour une période et souhaitant revenir vivre dans leur logement pourraient se présenter. Le.la locataire peut reprendre le logement dont il.elle est signataire du bail, avec un avis de 10 jours et ce même si l’entente de sous-location prévoit une date ultérieure (C.c.Q. art. 1940 al. 2, Code civil du Québec).

Cependant, si un.e sous-locataire refuse de quitter, il faut une ordonnance de la Régie pour l’obliger à quitter. (La décision de la Régie de tenir une audience sur le sujet et d’ordonner aux sous-locataires de quitter le lieux pour que les locataires puissent avoir accès au logement n’est pas claire pour l’instant dans le contexte).

### Q. Qu’en est-il du nettoyage des accès et des espaces communs?

Beaucoup de locataires, particulièrement celles et ceux vivant dans de gros complexes d’habitation avec beaucoup de logements, des ascenseurs, des espaces communs et une porte principale très fréquentés se questionnent sur l’obligation du propriétaire à adopter des mesures d’hygiènes renforcées durant la crise de la COVID-19. Certaines associations de propriétaires recommandent à leurs membres de nettoyer plus fréquemments les entrées et les zones plus achalandées de leurs immeubles. Le.la locataire peut demander à son propriétaire de prendre de telles mesures. Cependant, rien ne l’oblige à le faire, malheureusement. Si la personne en a la capacité, elle peut prendre l’initiative de faire un tel nettoyage pour se protéger et protéger les autres locataires de l’immeuble.

### Q. Qu’en est-il pour les locataires n’ayant pas renouvelé leur bail?

Il est trop tôt en ce moment pour évaluer la durée de la pandémie. Dans ce contexte, il est raisonnable de croire que les décideurs publics s’assureront de ne pas forcer les locataires confinés à déménager à la hâte et sans nouveau logement où aller. Restez calme et respectez les consignes de la santé publique.