

La nouvelle Loi sur la prestation canadienne d'urgence : analyse préliminaire

* M^e Patrick Galizia est associé chez Norton Rose Fulbright. M^e Laurie Duhem est avocate au sein du même cabinet. Le présent texte a été publié le 27 mars 2020, 19 h, sur la page canadienne du cabinet mondial.

INTRODUCTION

Le 25 mars dernier, la *Loi sur la prestation canadienne d'urgence* (Loi) a été adoptée, et ce, en vue de fournir un soutien financier aux travailleurs subissant une perte de revenus en raison de la COVID-19 (PCU). Aux termes des annonces gouvernementales, « [l]a PCU constituerait une combinaison plus simple et plus accessible de l'Allocation de soins d'urgence et de l'Allocation de soutien d'urgence, annoncées antérieurement », lesquelles ont déjà été abordées dans notre publication¹ relative aux « mesures mises en place par le gouvernement fédéral et du Québec en lien avec la COVID-19 ». Nous avons recensé, pour les fins de cette mise à jour, les points saillants de la Loi.

Nous soulignons cependant que celle-ci établit divers principes qui seront précisés, voire modulés dans un règlement à venir. Nous vous tiendrons informés de tout développement à cet égard.

I– EN RÉSUMÉ

Selon les annonces gouvernementales :

- La PCU sera imposable et permettra d'offrir 2 000 \$ par mois pendant quatre (4) mois maximum aux travailleurs perdant leur revenu en raison de la COVID-19 ;
- Le portail d'accès à la PCU sera mis en service au début du mois d'avril ;
- Les demandeurs commenceront à percevoir leurs paiements dans les dix (10) jours suivant la présentation d'une demande ;
- La PCU sera versée toutes les quatre (4) semaines ; et
- Elle sera offerte du 15 mars 2020 au 3 octobre 2020.

II– PRESTATION CANADIENNE D'URGENCE

A. Travailleurs

Le travailleur doit avoir plus de 15 ans, résider au Canada et avoir des revenus, pour l'année 2019 ou pour les 12 derniers mois précédant sa demande, d'au moins 5 000 \$ (ou tout autre montant fixé par règlement) provenant :

¹ Megda BELKACEMI, Laurie DUHEM et Charles-Émile MORIN, « Mesures mises en place par le gouvernement fédéral et du Québec en lien avec la COVID-19 », <https://www.nortonrosefulbright.com/fr-ca/centre-du-savoir/publications/ea5bf986/mesures-mises-en-place-par-le-gouvernement-federal-et-du-quebec-en-lien-avec-la-covid-19>.

- d'un emploi ;
- d'un travail autonome ;
- de prestations d'assurance-emploi de grossesse ou parentales ; ou
- d'allocations, de prestations ou de sommes payées, en vertu d'un régime provincial, en cas de grossesse ou de soins parentaux.

B. Admissibilité

Pour être admissible, le travailleur doit :

1. Avoir cessé involontairement d'exercer son emploi pour des raisons liées à la COVID-19 pendant au moins 14 jours consécutifs compris dans la période de quatre (4) semaines pour laquelle il demande la PCU ; et

2. Ne pas recevoir, pendant cette période :

- de revenus d'emploi (incluant ceux résultant d'un travail autonome), sauf toute catégorie de revenus exclue par règlement ;
- de prestations aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi* ;
- d'allocations, de prestations ou de sommes payées en vertu d'un régime provincial, en cas de grossesse ou de soins parentaux; ou
- tout autre revenu fixé par règlement.

C. Demande de PCU

La procédure de demande, incluant ses formalités, sera fixée par règlement. Elle pourra être formulée pour toute période de quatre (4) semaines comprise entre le 15 mars 2020 et le 3 octobre 2020. Aucune demande de PCU ne pourra être présentée après le 2 décembre 2020.

D. Montants et durée de la PCU

Le montant de PCU auquel aura droit le travailleur admissible pour une (1) semaine donnée sera fixé par règlement, car la Loi ne l'établit pas. Par ailleurs, le règlement pourra traiter différemment les catégories de travailleurs. Dans tous les cas, la PCU ne pourra être versée que pour un maximum de 16 semaines ou pour le nombre de semaines à être fixé par règlement.

E. Relevé d'emploi

L'employeur doit produire un relevé d'emploi chaque fois qu'il y a un arrêt de rémunération pour un de ses employés. Il y a un tel arrêt de rémunération lorsque l'employé :

- ne perçoit aucune rémunération assurable de son employeur pendant sept (7) jours consécutifs ; ou

- gagne moins de 60 % de sa rémunération hebdomadaire normale parce qu'il est malade, blessé ou mis en quarantaine, qu'il offre des soins ou du soutien parental ou familial, ou s'agissant d'une employée, en raison de sa grossesse ou d'un accouchement.