

L'Ontario élargit les congés avec protection de l'emploi en vertu de la LNE pour la COVID 19

Date : 23 mars 2020

Le 19 mars 2020, l'Assemblée législative de l'Ontario s'est réunie lors d'une séance d'urgence et a adopté le projet de loi 186, la *Loi de 2020 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (situations d'urgence liées à une maladie infectieuse)*, pour modifier les congés avec protection de l'emploi en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE). Le projet de loi 186 abroge une bonne partie des dispositions actuelles relatives au congé en raison d'une situation d'urgence déclarée et remplace ce dernier par un nouveau congé appelé «?congé spécial : situation d'urgence déclarée et situation d'urgence liée à une maladie infectieuse?». Ces mesures sont rétroactives au 25 janvier 2020, date à laquelle le premier cas présumé de la COVID-19 a été confirmé en Ontario.

Urgences déclarées

Le congé spécial en raison d'une situation d'urgence déclarée modifié demeure disponible si un employé ne peut s'acquitter de ses fonctions en raison d'une situation d'urgence déclarée en vertu de la *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence* (LPCGSU) et :

- en raison d'un décret qui s'applique à l'employé en vertu de la LPCGSU?;
- en raison d'un ordre qui s'applique à l'employé en vertu de la *Loi sur la protection et la promotion de la santé?*;
- parce que l'employé est tenu de fournir des soins ou de l'aide à une personne désignée (comme il est indiqué ci-dessous)?;
- pour tout autre motif qui peut être prescrit.

Le congé en raison d'une situation d'urgence déclarée n'est pas payé et sera disponible pendant toute la durée de l'urgence déclarée.

Urgences liées à une maladie infectieuse

Le nouveau congé en raison d'une urgence liée à une maladie infectieuse n'est disponible que pour les «?maladies infectieuses désignées?», ce qui signifie que la maladie particulière doit être

désignée dans un règlement en vertu de la LNE. Une fois qu'une maladie est désignée, le congé non payé avec protection de l'emploi est disponible si l'employé ne s'acquitte pas de ses tâches en raison d'une ou de plusieurs des raisons suivantes liées à la maladie infectieuse désignée :

- l'employé fait l'objet d'une enquête médicale, d'une supervision ou d'un traitement?;
- l'employé agit conformément à un ordre d'un médecin hygiéniste ou de la Cour de justice de l'Ontario en vertu de la *Loi sur la protection et la promotion de la santé*?;
- l'employé est en isolation, en quarantaine ou soumis à d'autres mesures de contrôle (y compris l'auto-isollement), conformément aux renseignements ou aux directives en matière de santé publique émis par un responsable de la santé publique, un professionnel de la santé qualifié, Télésanté Ontario, le gouvernement de l'Ontario ou du Canada, un conseil municipal ou une commission d'hygiène?;
- l'employé agit conformément aux directives de l'employeur en réponse à une préoccupation de ce dernier selon laquelle l'employé peut exposer d'autres personnes en milieu de travail à la maladie infectieuse désignée?;
- l'employé doit fournir des soins ou du soutien à une personne désignée (comme il est indiqué ci-dessous), par exemple en raison de la fermeture d'une école ou d'une garderie ;
- l'employé ne peut retourner en Ontario en raison de restrictions de voyage liées à la maladie infectieuse désignée?;
- pour tout autre motif qui peut être prescrit.

La COVID-19 a été désignée comme une maladie infectieuse désignée.

Généralités

Pour les situations d'urgence déclarées et les situations d'urgence liées à une maladie infectieuse désignée, le congé est disponible si l'employé ne peut s'acquitter de ses fonctions parce qu'il doit fournir des soins ou du soutien à une personne désignée. Le projet de loi 186 élargit considérablement la liste des personnes désignées afin d'accroître la disponibilité du congé. Les personnes désignées aux fins de ces congés sont les suivantes :

1. Le conjoint de l'employé.
2. Le père ou la mère, ou le père ou la mère par alliance, ou le père ou la mère de la famille d'accueil, de l'employé ou de son conjoint.
3. Un enfant ou un enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou un enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre.
4. Un enfant qui est sous la tutelle de l'employé ou de son conjoint.
5. Un frère, un frère par alliance, une sœur ou une sœur par alliance de l'employé.
6. Un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par

alliance de l'employé ou de son conjoint.

7. Un beau-frère, un beau-frère par alliance, une belle-sœur ou une belle-sœur par alliance de l'employé.
8. Un beau-fils ou une belle-fille de l'employé ou de son conjoint.
9. Un oncle ou une tante de l'employé ou de son conjoint.
10. Un neveu ou une nièce de l'employé ou de son conjoint.
11. Le conjoint du petit-enfant, de l'oncle, de la tante, du neveu ou de la nièce de l'employé.
12. Toute personne qui considère l'employé comme un membre de sa famille, pourvu que les conditions prescrites, le cas échéant, soient réunies.
13. Un particulier prescrit comme étant un membre de la famille pour l'application du présent article.

Les employeurs sont autorisés à demander une preuve à l'appui de l'admissibilité d'un employé qui prend le congé?; cependant, ce droit est quelque peu nuancé. La preuve demandée doit être « raisonnable dans les circonstances? » et doit être fournie à un moment qui est également « raisonnable dans les circonstances? ». Dans le cas d'un congé en raison d'une urgence liée à une maladie infectieuse désignée, l'employeur n'est pas autorisé à demander un certificat médical comme preuve d'admissibilité au congé.

Le 17 mars 2020, l'Ontario a adopté un décret déclarant que l'éclosion de la COVID?19 était une «?urgence?» en vertu de la *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence* (LPCGSU). Cette déclaration permet au gouvernement d'avoir accès à un grand nombre de pouvoirs généraux prévus par la LPCGSU pour répondre à l'urgence. Le gouvernement a utilisé ces pouvoirs pour rendre deux décrets visant à réduire la propagation de la COVID?19. Le premier décret exige que les établissements suivants demeurent fermés jusqu'au 31 mars 2020 :

1. Tous les établissements qui offrent des programmes récréatifs en salle?;
2. Toutes les bibliothèques publiques?;
3. Toutes les écoles privées telles que définies dans la *Loi sur l'éducation?*;
4. Toutes les garderies agréées?;
5. Tous les bars et restaurants (sauf ceux qui proposent des plats à emporter et la livraison à domicile)?;
6. Tous les théâtres et les cinémas?;
7. Toutes les salles de concert.

Le deuxième décret interdit «?d'organiser tout événement public de plus de cinquante personnes ». Ce décret comprend les défilés, les manifestations et les services collectifs aux lieux de culte, et s'étendra jusqu'au 31 mars 2020, à moins qu'il ne soit résilié plus tôt.

À notre avis

Les employeurs doivent être au fait que les protections habituelles prévues dans la LNE pour les congés légaux s'appliquent également à ces congés spéciaux, y compris les dispositions anti-représailles, le droit de continuer de participer à certains régimes à moins que l'employé décide d'interrompre le paiement de sa part des primes (le cas échéant), et le droit de réintégration. La COVID-19 continue d'avoir une incidence importante sur les milieux de travail canadiens, ce qui oblige les employeurs à mettre à pied du personnel en raison de pénuries de travail et de fermetures temporaires. Les employeurs doivent faire preuve de prudence et obtenir des conseils juridiques avant de mettre à pied temporairement un employé qui pourrait être admissible à un congé en vertu de la LNE. Les modifications accordent également une certaine souplesse aux employés pour ce qui est de fournir des preuves à l'appui du droit au congé. Il est concevable que, dans certaines circonstances, il soit raisonnable qu'un employé fournisse des preuves après le congé.

La présentation et l'adoption rapides du projet de loi 186 visant à accorder aux employés des congés sans solde avec protection de l'emploi font partie de la réponse du gouvernement de l'Ontario pour gérer les répercussions continues de la pandémie de COVID-19. Nous continuerons d'aviser nos lecteurs au fur et à mesure de l'évolution de la COVID-19.

Pour obtenir de plus amples renseignements ou des conseils sur vos droits et obligations en tant qu'employeur en ce qui concerne la COVID-19 et des questions semblables, veuillez communiquer avec [André Champagne](#) au [613-940-2735](tel:613-940-2735), [Sébastien Huard](#) au [613-940-2744](tel:613-940-2744), [Mélissa Lacroix](#) au [613-940-2741](tel:613-940-2741) ou [Joël Rocque](#) au [613-563-7660](tel:613-563-7660) poste 310.