

L'ONTARIO FOURNIT DES CONGÉS DE MALADIE PAYÉS TEMPORAIRES

Publié le 5 mai, 2021

Catégories: [Centre de ressources liées à la COVID-19](#), [Perspectives](#), [Publications](#)

Le gouvernement de l'Ontario a adopté un projet de loi qui confère aux salariés de l'Ontario un congé de maladie payé désigné « indemnité de congé spécial en raison d'une maladie infectieuse ».

L'Ontario a adopté le [Projet de loi 284](#) le 29 avril 2021. Le projet de loi 284 modifie les dispositions sur les congés liés aux maladies infectieuses (art. 50.1) de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi, 2000* (la « LNE ») afin de conférer aux employés un congé payé de trois jours avec protection d'emploi.

Quand le congé peut-il être pris?

Le congé payé pourra être pris jusqu'au 25 septembre 2021 et il est rétroactif au 19 avril 2021 Il vise notamment :

- Un employé peut prendre un congé payé pour les mêmes raisons que dans le cas du congé non payé pris en raison d'une situation d'urgence liée à une maladie infectieuse qui est déjà offert.
- Un employé fait personnellement l'objet d'une enquête médicale, de surveillance médicale ou de soins médicaux liés à la maladie infectieuse désignée (soit la COVID-19).
- Un employé a besoin de s'auto-isoler ou de se mettre en quarantaine conformément à un avis médical ou à un ordre des autorités de santé.
- Un employé a reçu la directive de son employeur de ne pas se présenter au travail parce que ce dernier craint que l'employé expose d'autres particuliers à la maladie infectieuse désignée dans son lieu de travail;
- Un employé fournit des soins ou un soutien à un proche ou à un membre de sa famille qui souffre d'une maladie infectieuse désignée ou qui est tenue de s'auto-isoler ou de se mettre en quarantaine.

En particulier, selon la législation, le droit au congé payé (pour des circonstances équivalentes) prévu au contrat de travail de l'employé *comprend* le nouveau congé payé prévu à la LNE. Si un employé bénéficie déjà de jours de maladie conférés par son employeur, ce nouveau congé payé ne viendra pas s'ajouter à ces jours de congé de maladie, sauf si l'employé bénéficie de moins de trois jours. Dans un tel cas, le nouveau congé payé comblera la différence.

Il semble que l'objectif visé est de conférer des jours de congés partiels pour permettre aux employés d'aller se faire vacciner contre la COVID. Si un employé a droit à la fois à un congé payé et à un congé non payé aux termes de l'article 50.1, il peut choisir de prendre un ou plusieurs jours ou une partie d'une journée de congé comme congé non payé uniquement s'il avise son employeur par écrit avant la fin de la période de paie dans laquelle tombe le congé qu'il a choisi de prendre ce congé comme un congé non payé.

Le Projet de loi 284 n'ajoute pas une exigence selon laquelle l'employé doit présenter une note d'un médecin ou une autre preuve médicale pour pouvoir prendre son congé en raison d'une situation d'urgence liée à une maladie infectieuse.

Comment fonctionne le congé payé?

Les employeurs doivent verser à un employé qui prend un congé payé autorisé le moins élevé de 200 \$ par jour et de celui des montants suivants :

- a. Soit l'un ou l'autre,
 - i. du salaire que l'employé aurait gagné s'il n'avait pas pris le congé,
 - ii. si l'employé touche un salaire au rendement, y compris des commissions ou un taux à la pièce, du plus élevé de son taux horaire, s'il en a un, et du salaire minimum applicable pour le nombre d'heures qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas pris le congé
- b. soit la somme obtenue en utilisant l'autre mode de calcul prescrit, le cas échéant.

L'employé ne peut pas toucher de rémunération pour des heures supplémentaires ou une prime de quart pendant son congé.

L'employeur peut demander à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPA) le remboursement des paiements effectués à un employé jusqu'à concurrence de 200 \$ par jour, par employé, sauf si l'employé qui a pris le congé bénéficiait d'un congé payé en vertu de son contrat de travail.

Pour présenter une demande, l'employeur est tenu de soumettre un formulaire d'attestation que la CSPA publiera dans les prochains jours. Les demandes de remboursement seront acceptées jusqu'au 25 janvier 2022.

La province a indiqué que les employeurs qui ne sont pas déjà inscrits auprès de la CSPA seront en mesure de recevoir un remboursement.

Points à retenir pour les employeurs

Le congé payé lié à une maladie infectieuse est un autre outil pour aider les employeurs à lutter contre la prévalence de la COVID-19 dans les lieux de travail en Ontario. Le congé payé aidera aussi les employés qui

doivent prendre congé à effectuer la transition jusqu'à ce qu'ils puissent obtenir les prestations fédérales comme la prestation de 500 \$ par semaine de Prestation canadienne de maladie pour la relance économique.

Les employeurs devraient continuer à suivre avec diligence les mesures de santé publique, y compris la surveillance des employés afin de vérifier que ceux qui présentent des symptômes ou qui ont été exposé au virus ne se présentent pas sur les lieux de travail.

Enfin, les employeurs devraient prendre de l'avance sur la presse en communiquant, par écrit, aux employés les dates auxquelles le congé payé est offert et en leur expliquant comment ils peuvent présenter une demande de congé.

par [Kyle Lambert](#) et [David Fanjoy](#)

Mise en garde

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

© McMillan S.E.N.C.R.L., s.r.l., 2021