

Les employeurs ontariens doivent offrir un nouveau congé payé lié à la COVID-19

3 MAI 2021 8 MIN DE LECTURE

Expertises Connexes

- [Droit du travail et de l'emploi](#)

Auteurs(trice): [Kelly O'Ferrall](#), [Steven Dickie](#), Steven Dickie

Le 29 avril 2021, le gouvernement de l'Ontario a présenté et adopté une nouvelle loi, le projet de loi 284, *Loi de 2021 donnant la priorité aux travailleurs face à la COVID-19* (le « projet de loi »), exigeant des employeurs qu'ils offrent aux employés trois jours de congé payé s'ils s'absentent du travail pour des raisons liées à la COVID-19. Ce congé est appelé la « prestation ontarienne pour la protection du revenu des travailleurs » (la prestation). Certains employeurs de l'Ontario (mais pas tous) peuvent demander le remboursement du coût de ce congé payé à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (la WSIB).

La prestation a pour objectif, selon le [communiqué de presse du gouvernement de l'Ontario](#) sur le projet de loi, d'inciter davantage les employés à passer un test de dépistage de la COVID-19 en cas d'exposition présumée ou d'apparition de symptômes, à s'auto-isoler en attendant les résultats de leur test et à se faire vacciner dès que possible.

La prestation est fournie dans le cadre d'une modification de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE), qui ajoute un nouveau congé payé aux dispositions de la LNE récemment ajoutées, qui prévoient déjà un congé non payé pour situation d'urgence liée à une maladie infectieuse ([discuté ici](#) plus en détail dans notre article précédent sur le sujet). Par conséquent, la prestation n'est disponible que pour les employés des employeurs sous réglementation provinciale qui sont couverts par la LNE.

Voici les points saillants de ce nouveau congé :

Admissibilité à la prestation

Pour avoir droit à la prestation (c.-à-d. aux trois jours de congé payé), l'employé doit faire partie de l'une des catégories suivantes :

- L'employé fait l'objet d'une enquête médicale, de surveillance médicale ou de soins médicaux liés à la COVID-19 ou agit conformément à un ordre ou à une ordonnance lié à la COVID-19. Sont compris les employés qui :
 - reçoivent un vaccin contre la COVID-19 ou se remettent de tout effet secondaire associé;
 - passent un test de dépistage de la COVID-19 ou attendent les résultats du test.
- L'employé est en quarantaine, en isolement, en auto-isolement ou fait l'objet d'une autre mesure de lutte mise en place conformément à des renseignements ou à des directives

liés à la COVID-19 qu'un fonctionnaire de la santé publique, un praticien de la santé qualifié, Télésanté Ontario, le gouvernement de l'Ontario, le gouvernement du Canada, un conseil municipal ou un conseil de santé a donnés au public ou à un particulier. Il n'est pas clair quelles seraient les autres « mesures de lutte ».

- L'employé a reçu une directive donnée par son employeur parce que ce dernier craint que l'employé expose d'autres particuliers à la COVID-19 dans son lieu de travail.
- L'employé fournit des soins ou un soutien à un membre de sa famille^[1] à qui le point 1 ou 2 s'appliquerait.

Montant de la prestation

La prestation prévoit que les employés peuvent recevoir jusqu'à 200 \$ par jour pour un maximum de trois jours de congé pour l'une des raisons mentionnées ci-dessus. Le montant de 200 \$ par jour sera réduit si :

- l'employé avait, au 19 avril 2021, droit à un congé payé aux termes d'un contrat de travail dans l'une des circonstances pour lesquelles l'employé aurait également droit à la prestation en vertu de la LNE, et ce droit contractuel est égal ou supérieur aux droits à la prestation de l'employé en vertu de la LNE;
- le salaire que l'employé aurait reçu s'il n'avait pas pris de congé est inférieur à 200 \$ (le projet de loi prévoit la façon de calculer le montant si l'employé touche une commission, un taux à la pièce ou un salaire au rendement).

Période d'admissibilité

La prestation s'appliquerait aux congés pris entre le 19 avril et le 25 septembre 2021. En d'autres termes, si un employé a pris un congé entre le 19 et le 29 avril 2021 (lorsque le projet de loi recevait la sanction royale), il peut choisir rétroactivement d'être payé pour ce congé s'il avait autrement été admissible à la prestation.

Remboursement de l'employeur

Les employeurs peuvent avoir le droit de demander au gouvernement de l'Ontario un remboursement allant jusqu'à 200 \$ par employé, par jour. Le remboursement sera administré par la WSIB. Notez qu'un employeur n'aurait pas droit à un remboursement dans les cas suivants :

- L'employé a reçu une indemnisation d'accident de travail en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* pour les journées de congé.
- L'employeur offre des congés payés aux employés à compter du 19 avril 2021, dont la somme est égale ou supérieure à celle de la prestation. Par exemple, si un employeur offrait des jours de congé de maladie payés à ses employés en date du 19 avril 2021, il ne serait pas admissible au remboursement (cela est vrai même si l'employeur supprime par la suite ses jours de congé de maladie payés). Il semble que le gouvernement ait pour intention, quel qu'en soit le bien-fondé, de ne pas récompenser les employeurs qui, en

date du 19 avril 2021, avaient déjà mis sur pied des politiques de congé de maladie ou de courte durée au profit de leurs employés.

Pour demander le remboursement de la prestation, l'employeur doit déposer une demande de remboursement dans les 120 jours suivant le versement du paiement faisant l'objet de la demande. Les détails sur ce qui doit être inclus dans la demande à la WSIB sont contenus dans la LNE.

La prestation en contexte

L'Ontario n'est pas la première province à exiger des employeurs qu'ils offrent des congés payés liés à la vaccination contre la COVID-19 (voir le [bulletin précédent présentant la réponse de l'Ouest canadien à la vaccination contre la COVID-19](#)). Toutefois, elle est la première province à prévoir dans ses directives générales un congé payé, non seulement pour les employés qui se font vacciner, mais aussi pour les employés qui passent un test de dépistage de la COVID-19 en cas d'exposition présumée ou d'apparition de symptômes, qui s'isolent en attendant les résultats de leur test ou qui présentent des effets secondaires liés à la vaccination. Ainsi, à l'exception du Québec (qui exige déjà des employeurs sous réglementation provinciale qu'ils offrent deux jours de maladie payés par an), l'Ontario est la première province à prendre des mesures pour combler les lacunes de la Prestation canadienne de maladie pour la relance économique (PCMRE), après avoir reconnu que ces lacunes entraînent une prévalence accrue des cas de COVID-19.

Comme les employés ont maintenant droit à la prestation, les employeurs devraient communiquer avec le groupe de pratique du droit de l'emploi et du travail d'Osler pour toute question sur la façon dont la nouvelle prestation les touche ou concorde avec les politiques, programmes et contrats de travail existants.

[1] Les membres de la famille à cette fin comprennent : (1) le conjoint de l'employé; (2) le père ou la mère ou le père ou la mère par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou le père ou la mère de la famille d'accueil de l'un ou l'autre; (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; et (13) un particulier prescrit comme étant un membre de la famille.