

FYI[®]

For Your Information[®]

COVID-19 : l'Ontario adopte des dispositions relatives aux maladies infectieuses

Cette édition de *FYI* traite de l'introduction et de l'adoption par le gouvernement de l'Ontario d'une législation le 19 mars 2020, ajoutant des dispositions relatives aux urgences en matière de maladies infectieuses en réponse à la pandémie de COVID-19.

Volume 02

Numéro 04

20 mars 2020

Auteurs

Karen DeBortoli, B.A., LL.B.
Lizann Reitmeier, chef de la pratique en santé, Canada

Projet de loi 186 : congé d'urgence pour maladie infectieuse

Le 19 mars 2020, le gouvernement de l'Ontario a présenté et adopté le projet de loi 186, *Loi modifiant la Loi de 2020 sur les normes d'emploi (situations d'urgences liées à une maladie infectieuse)*. La loi, maintenant en vigueur, modifie la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi (LNE)* pour ajouter des dispositions relatives aux urgences en matière de maladies infectieuses. Les dispositions existantes de la LNE couvrant les urgences déclarées ont été modifiées et étendues afin d'accorder ce congé.

En plus du congé pour situation d'urgence déclarée, discuté dans le *FYI* de Buck du 18 mars 2020, la loi prévoit un congé sans solde pour les employés qui, à cause d'une maladie infectieuse désignée, ne sont pas en mesure de travailler pour l'une des raisons suivantes :

- Ils font l'objet d'une enquête médicale, de surveillance médicale ou de soins médicaux;
- Ils agissent conformément à un ordre ou une ordonnance du tribunal ou à une ordonnance d'un praticien de la santé publique en vertu de la Loi sur la protection et la promotion de la santé;
- Ils sont en quarantaine, en isolement ou en auto-isolement à la suite de directives d'un gouvernement municipal, provincial ou fédéral, d'un fonctionnaire de la santé publique, d'un praticien de la santé qualifié ou de Télésanté Ontario;
- Ils ont reçu de leur employeur la directive de ne pas travailler parce que ce dernier craint que l'employé expose d'autres personnes à la maladie dans son lieu de travail;

- Ils fournissent des soins ou un soutien à un membre désigné de leur famille ou à une personne qu'ils considèrent comme faisant partie de leur famille, y compris, mais sans s'y limiter, les enfants à la maison en raison de la fermeture de l'école ou de la garderie;
- Ils sont touchés par des restrictions en matière de déplacement et on ne peut pas raisonnablement s'attendre à ce qu'ils reviennent en Ontario; ou
- Tout autre motif prescrit.

Bien que les employeurs puissent exiger des preuves raisonnables, dans un délai raisonnable vu les circonstances, ils ne peuvent pas exiger un certificat d'un médecin pour établir le droit d'un employé à un congé pour une urgence de maladie infectieuse.

Le congé pour urgence de maladie infectieuse peut commencer à la date à laquelle une maladie est désignée par règlement pour déclencher les dispositions relatives au congé. Selon les commentaires précédents du gouvernement, il est prévu que la COVID-19 soit désignée comme une maladie infectieuse rétroactivement au 25 janvier 2020, date du premier cas présumé de la maladie dans la province. Le congé dure aussi longtemps que l'employé est incapable de travailler pour l'une des raisons énumérées ci-dessus, et que la maladie infectieuse conserve sa désignation réglementaire.

Des règlements pourraient exempter une catégorie d'employés de l'ensemble ou d'une partie des dispositions relatives au congé d'urgence en cas de situation d'urgence déclarée ou de maladie infectieuse, et pour prescrire les exigences ou conditions d'emploi applicables à cette catégorie.

Pour plus de renseignements sur cette législation et ses répercussions sur votre entreprise, parlez avec votre conseiller Buck ou communiquez avec le Centre de ressources du savoir à talktocanada@buck.com ou au +1 866-355-6647. Pour les dernières nouvelles de Buck sur la crise de la COVID-19, veuillez vous référer à : buck.com/ca-fr/expertise/covid-19-key-considerations-for-employers/

Rédigé par le Centre de ressources du savoir

Le Centre de ressources du savoir est responsable des services-conseils, des analyses et des publications en matière de conformité, ainsi que des relations gouvernementales, de la recherche, des sondages, de la formation et de la gestion du savoir dans différents domaines d'expertise à l'échelle nationale. Pour toute information complémentaire, veuillez communiquer avec votre chargé de compte.

Nous vous encourageons à partager les bulletins FYI® dans leur intégralité.

Cette publication est fournie à titre d'information uniquement et ne constitue aucunement des conseils juridiques; veuillez consulter un conseiller juridique, un conseiller fiscal ou un autre type de conseiller avant d'appliquer l'information contenue à votre situation personnelle.