

Le 19 mars 2020, le gouvernement de l'Ontario a adopté la *Loi de 2020 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (situations d'urgence liées à une maladie infectieuse)*, qui prévoit la protection de l'emploi des travailleurs qui prennent un congé sans solde en rapport avec la COVID-19.

QUAND CE CONGÉ S'APPLIQUE-T-IL?

Le congé en protection de l'emploi s'applique aux lieux de travail sous réglementation provinciale, mais pas à ceux sous réglementation fédérale comme les compagnies aériennes, les télécommunications ou la GRC. En vertu de la loi, en cas de « maladie infectieuse désignée », comme la COVID-19, ces congés sont disponibles si l'une des conditions suivantes s'applique à un employé:

1. L'employé fait l'objet d'une enquête médicale, d'une surveillance ou d'un traitement lié à la « maladie infectieuse désignée ».
2. L'employé agit conformément à une ordonnance rendue en vertu de l'article 22 ou 35 de la *Loi sur la protection et la promotion de la santé* concernant la « maladie infectieuse désignée ».
3. L'employé est en quarantaine ou en isolement, ou est soumis à une mesure de contrôle (comme l'auto-isolement) et la quarantaine, l'isolement ou la mesure de contrôle a été mise en œuvre en raison d'informations ou d'instructions concernant la « maladie infectieuse désignée » émises au public ou à une personne ou un groupe spécifique par un responsable de la santé publique, un professionnel de la santé qualifié, Télésanté Ontario, le gouvernement de l'Ontario, le gouvernement du Canada, un conseil municipal ou un conseil de santé.
4. L'employé est sous la directive donnée par son employeur qui craint qu'il puisse exposer d'autres personnes sur le lieu de travail à la « maladie infectieuse désignée ».
5. L'employé fournit des soins ou du soutien à une personne figurant sur la liste ci-dessous en raison d'une question relative à la « maladie infectieuse désignée » qui concerne la personne figurant sur la liste, y compris les fermetures d'écoles et de garderies.
6. L'employé est directement touché par les restrictions de voyage liées à la « maladie infectieuse désignée » et, dans les circonstances, on ne peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il revienne en Ontario; ou
7. Toute autre raison qui peut être établie par un règlement.

En ce qui concerne le point (5) ci-dessus, le congé en protection de l'emploi s'applique si le travailleur fournit des soins ou du soutien à :

- Conjoint de l'employé.
- Un parent, un parent par alliance ou un parent nourricier de l'employé ou de son conjoint.
- Un enfant, un enfant par alliance ou un enfant nourricier de l'employé ou de son conjoint.
- Un enfant qui est sous la tutelle légale de l'employé ou de son conjoint.
- Un frère, un demi-frère, une sœur ou une demi-sœur de l'employé.
- Un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint.

- Un beau-frère, un beau-frère par alliance, une belle-sœur ou une belle-sœur par alliance de l'employé.
- Un gendre ou une bru de l'employé ou de son conjoint.
- Un oncle, une tante, un neveu ou une nièce de l'employé ou de son conjoint.
- Le conjoint du petit-enfant, de l'oncle, de la tante, du neveu ou de la nièce de l'employé.
- Une personne qui considère l'employé comme un membre de sa famille, sous réserve que les conditions qui pourraient être énoncées dans un règlement soient remplies; et
- Toute personne réputée être membre de la famille dans un règlement.

QUELLES PREUVES DOIS-JE FOURNIR À MON EMPLOYEUR?

La législation stipule que les employeurs peuvent exiger « des preuves raisonnables dans les circonstances ». Mais, ils ne peuvent pas exiger un certificat médical.

Bien que le congé ne nécessite pas de certificat médical ou d'ordonnance formelle de quarantaine ou d'auto-isolement, si vous prenez un congé pour vous isoler ou pour vous mettre en quarantaine, vous devez être prêt à fournir des documents sur les conseils sur lesquels vous vous appuyez (par exemple, un avis public du médecin hygiéniste).

Notez que même si vous n'êtes pas tenu de fournir un certificat médical pour ce congé non rémunéré, cela ne dispense pas de l'application des dispositions de votre convention collective si vous choisissez d'utiliser ces dites dispositions pour vous prévaloir d'un congé de maladie payé. Il s'agit de congés différents avec des exigences différentes.

COMBIEN DE TEMPS LE CONGÉ DURE-T-IL?

Ce congé non rémunéré dure aussi longtemps que l'employé ne travaille pas pour l'une des raisons énoncées ci-dessus et aussi longtemps qu'il y a une « maladie infectieuse désignée ».

Serai-je payé?

Non. Il s'agit de congés non rémunérés qui garantissent simplement que vous ne pouvez pas être licencié lorsque vous devez vous isoler ou vous mettre en quarantaine ou vous absenter du travail pour vous occuper d'un membre de la famille dans une telle situation.

Vérifiez votre convention collective et communiquez avec votre section locale pour savoir quels congés payés ou congés de maladie pourraient vous assurer une meilleure protection des revenus. En l'absence de congé payé pertinent, parlez à votre section locale des autres mesures d'aide au revenu qui peuvent être offertes par le régime d'assurance-emploi (A.-E.), par exemple. Si vous prenez un congé parce que vous avez contracté la COVID-19 au travail, demandez également des prestations de la CSPAAAT.