Obligations des promoteurs de régimes de retraite et d'avantages sociaux en vertu des nouvelles dispositions sur les congés spéciaux de l'Ontario

MARCH 27, 2020 7 MIN READ

Author: Jonathan Marin

Au titre du projet de loi 186 entré en vigueur le 19 mars 2020, l'Ontario a modifié la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) en vue d'établir de nouvelles règles pour les congés spéciaux advenant une situation d'urgence. Les modifications créent un congé avec protection de l'emploi pour les employés touchés par la pandémie de COVID-19 qui perturbe les lieux de travail partout en Ontario. Bien que le projet de loi 186 ait été adopté pour gérer les enjeux liés à la COVID-19, ce nouveau régime pourrait s'étendre à toute autre maladie infectieuse prescrite par un règlement pris en application de la LNE.

Qui peut bénéficier du congé avec protection de l'emploi advenant une situation d'urgence liée à une maladie infectieuse?

Un employé assujetti aux lois de l'Ontario pourra prendre un congé avec protection de l'emploi advenant une situation d'urgence liée à une maladie infectieuse aux termes des réformes introduites par le projet de loi 186, si l'employé :

- fait personnellement l'objet d'une enquête médicale, de surveillance médicale ou de soins médicaux liés à la COVID-19;
- agit conformément à un ordre ou à une ordonnance prévu dans la *Loi sur la protection et la promotion de la santé* en lien avec la COVID-19;
- est en quarantaine ou en isolement ou fait l'objet d'une mesure de lutte, notamment l'auto-isolement, et la quarantaine, l'isolement ou la mesure de lutte a été mis 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, en tout ou en partie, ou à un ou à plusieurs particuliers par voie imprimée, électronique, radiodiffusée ou autre;
- 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;
- fournit des soins ou un soutien à un particulier visé (par exemple, un conjoint, un parent, un enfant, un grand-parent, un frère ou une sœur ou un parent à charge) en raison d'une question liée à la COVID-19 qui concerne ce particulier, notamment la fermeture d'une

école ou d'une garderie;

- est directement touché par des restrictions en matière de déplacement liées à la COVID-19 et, compte tenu des circonstances, on ne peut pas raisonnablement s'attendre à ce qu'il revienne en Ontario.

Les personnes qui répondent à un ou plusieurs de ces critères ont droit à un congé de maladie spécial lié à la COVID-19, rétroactif au 25 janvier 2020.

Un employé qui est en congé de maladie advenant une situation d'urgence doit-il être payé?

Non. Un congé de maladie spécial est un congé non payé en vertu de la LNE.

Quelle preuve un employé doit-il fournir pour avoir droit à un congé lié à la COVID-19?

Un employeur peut exiger qu'un employé présente une preuve qui est « raisonnable dans les circonstances » démontrant le droit de l'employé au congé de maladie spécial. Bien que la LNE ne précise pas le type de preuve qui peut être exigée, il est clair que les employeurs ne sont pas autorisés à demander une lettre d'un médecin (un « certificat délivré par un praticien de la santé qualifié »).

Veuillez noter que les employeurs peuvent choisir de demander ou de ne pas demander de preuve; il ne s'agit pas d'une exigence imposée par la LNE.

Quelle est la durée du congé avec protection de l'emploi pour les situations d'urgence liées à une maladie infectieuse?

Un congé advenant une situation d'urgence liée à une maladie infectieuse telle que la pandémie de COVID-19 peut se poursuivre aussi longtemps que l'employé n'exerce pas les fonctions de son poste pour les raisons énumérées, mais seulement tant que la maladie infectieuse demeure une « maladie désignée » en vertu du Règlement de l'Ontario 66/20 : Congé spécial en raison d'une maladie infectieuse.

Ce congé avec protection de l'emploi couvre-t-il tous les employés assujettis aux lois de l'Ontario?

Bien que presque tous les employés assujettis aux lois de l'Ontario soient assujettis à la LNE (il y a de rares exceptions), les règlements pris en application de la LNE peuvent empêcher une catégorie d'employés de prendre un congé avec protection de l'emploi. En date du 27 mars 2020, aucun règlement en ce sens n'a été adopté.

Conséquences des congés de maladie spéciaux sur les régimes d'avantages sociaux

Il y a deux obligations importantes prévues par la LNE qu'il ne faut pas oublier relativement

aux droits à des avantages sociaux pendant un congé prescrit en vertu de la partie XIV de la LNE (qui comprend maintenant les congés de maladie spéciaux liés à la COVID-19) :

- La LNE exige que les employés qui prennent un congé prescrit continuent de participer à chaque genre de régime d'avantages sociaux pendant le congé à moins que l'employé choisisse par écrit de ne pas le faire. Le terme « régime d'avantages sociaux » est défini sommairement dans la LNE et comprendrait les régimes de retraite, les régimes d'assurance-vie, les régimes en cas de décès accidentel, les régimes d'assurance-santé complémentaire et les régimes d'assurance dentaire.
- Les employeurs sont également obligés de continuer à verser leurs cotisations à l'égard des régimes d'avantages sociaux pendant le congé prescrit à moins que l'employé n'avise pas par écrit l'employeur de son intention de ne pas verser ses cotisations, s'il doit en verser.

Ces obligations légales soulèvent certaines questions importantes à évaluer par les employeurs relativement aux congés de maladie spéciaux :

- Quelles sont les conséquences d'un congé de maladie spécial et des autres modifications à apporter au lieu de travail (p. ex. licenciements ou réduction du nombre d'heures de travail des employés) compte tenu des modalités de leurs régimes d'avantages sociaux?
- Est-il nécessaire ou souhaitable de modifier les régimes d'avantages sociaux pour tenir compte de ce nouveau type de congé prévu par la loi?
- Quand et comment les employeurs devraient-ils gérer les communications se rapportant aux conséquences de la COVID-19 sur les avantages sociaux, plus particulièrement sur les congés? Un congé de maladie spécial lié à la COVID-19 n'est pas nécessairement prévisible, et il peut être difficile de communiquer avec un employé qui prend un tel congé. Puisque la LNE n'exige pas que le congé de maladie spécial soit payé, les employés pourraient se prévaloir des droits prévus par la loi qui leur permettent de cesser de verser les cotisations salariales requises (dans la mesure où ils doivent en verser) pendant le congé. Il est toutefois important qu'ils comprennent les conséquences de ce non-versement.

Une approche proactive peut aider les employeurs à bien gérer ces enjeux, s'ils se présentent.

Nous vous encourageons à communiquer avec un membre du secteur des régimes de retraite et des avantages sociaux d'Osler si vous avez des questions sur la façon dont ces modifications toucheront votre entreprise ainsi que l'administration et le fonctionnement de vos régimes de retraite ou autres programmes d'avantages sociaux. Pour d'autres questions concernant le droit du travail, la COVID-19 et les autres modifications législatives connexes, communiquez avec le département du droit du travail et de l'emploi d'Osler ou consultez la page sur la réponse à la COVID-19 d'Osler.