

## Le congé spécial en raison d'une maladie infectieuse (IDEL): Congé protégé par les normes d'emploi (14 juin 2021)

Cette information est uniquement à titre informatif. Nous vous exhortons à nous consulter à [info@connectingottawa.com](mailto:info@connectingottawa.com) si vous avez des questions juridiques spécifiques sur la situation d'un client.

<b>QU'EST CE QUE LE CONGÉ SPÉCIAL (IDEL)?</b>	<p>Le 19 mars 2020, la Loi sur les normes d'emploi (LNE) a été modifiée pour inclure un congé spécial en raison d'une maladie infectieuse (IDEL) (voir la note 1).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La seule maladie pour laquelle IDEL s'applique en ce montant est la COVID-19.</li> <li>• Le congé spécial est rétroactif au 25 janvier 2020 (voir la note 2).</li> </ul> <p><i>Note 1: La plupart des employés et des employeurs de l'Ontario sont couverts par la LNE, qu'ils travaillent à temps plein, à temps partiel, sont des étudiants, des employés de l'agence d'aide temporaire ou des travailleurs occasionnels. IDEL ne s'applique pas aux entrepreneurs indépendants ou à ceux dont l'emploi relève de la juridiction fédérale: les employés travaillant pour les banques, les aéroports, les rails inter-provinciaux et internationaux et provenant du gouvernement fédéral.</i></p> <p><i>Note 2: Vous pouvez désigner rétroactivement les absences du travail entre les 25, 2020 et le 18 mars 2020, comme des congés spéciaux (IDEL) si la raison de l'absence (s) répond aux critères ci-dessous. Les congés ne doivent pas nécessairement être pris consécutivement.</i></p>
<b>QUI EST ADMISSIBLE AU IDEL?</b>	<p>Vous pouvez prendre des congés spéciaux (IDEL) si vous ne pouvez pas faire votre travail pour une de ces raisons:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vous êtes sous surveillance médicale ou en traitement de la COVID-19 en Ontario ou dans une autre province, un territoire ou un pays (voir la note 3).</li> <li>• L'employé suit une ordonnance en lien avec la COVID-19 publiée en vertu de l'article 22 ou 35 de la Loi sur la protection et la promotion de la santé.</li> <li>• Vous êtes en quarantaine, en isolement (volontaire ou involontaire) ou faites l'objet d'une mesure de lutte, et la quarantaine, l'isolement ou la mesure de lutte a été mis en place conformément à des directives ou à des renseignements relatifs à la COVID-19:</li> <li>• par un responsable de la santé publique, y compris le médecin-hygiéniste en chef de la santé ou un médecin hygiéniste en chef adjoint, un médecin hygiéniste ou un employé d'un conseil de santé</li> <li>• par un médecin ou une infirmière en Ontario ou dans le territoire de compétence où se trouve l'employé et ayant prodigué des soins ou des traitements à l'employé, que ce soit des soient ou non liés à la COVID-19 par exemple si le médecin d'un employé ayant une déficience immunitaire lui demande de s'auto-isoler et de ne pas aller travailler pendant l'éclosion d'une maladie infectieuse.</li> <li>• par télésanté Ontario</li> <li>• par le gouvernement de l'Ontario ou du Canada</li> <li>• par un conseil municipal ou un conseil de santé - y compris un employé d'un conseil de santé</li> <li>• au public, en tout ou en partie</li> <li>• à une ou plusieurs personnes à travers des moyens, y compris par voie imprimée, électronique ou la diffusion</li> <li>• On vous dit de vous auto-isoler par votre employeur car vous pourriez exposer les autres à la COVID-19 (voir la note 4).</li> <li>• Vous vous souciez pour le soutien des personnes énumérées ci-dessous à cause de la COVID-19 (voir la note 5).</li> <li>• Vous vous souciez de votre enfant dont l'école ou la garderie fermée à cause de la COVID-19 ou parce que vous n'avez pas envoyé votre enfant à l'école ou à la garderie de peur que l'enfant soit exposé à la COVID-19.</li> <li>• Vous vous souciez d'un enfant malade avec la COVID-19 ou qui est resté à la maison afin de respecter les protocoles de la COVID-19 à l'école ou à la garderie (par exemple, l'enfant manifestait des signes de maladie et la garderie indiquait à l'enfant de s'isoler et de se faire tester avant de retourner).</li> <li>• Vous vous souciez de votre enfant, car vous craignez que le ou les symptômes soient en lien avec la COVID-19 et avez choisi de les garder à la maison comme mesure de précaution (voir la note 6).</li> <li>• Vous ne pouvez pas de façon raisonnable retourner en Ontario en raison de restrictions de voyage (voir la note 7).</li> <li>• Vous êtes visé par une ordonnance qui concerne la COVID-19 sous la Loi sur la réouverture de l'Ontario (réponse à la COVID-19) (voir la note 8).</li> <li>• Vous êtes un employé non syndiqué dont l'employeur a temporairement réduit ou éliminé vos heures de travail en raison de la COVID-19 et êtes réputé recevoir le congé spécial (IDEL) (voir la section ci-dessous).</li> </ul> <p><i>Note 3: Les exemples comprennent que ce soit en raison de la COVID-19 contractée ou des raisons de santé mentale relatives à la COVID-19. Un employé n'effectue pas les tâches de leur poste car ils ont quitté le travail afin d'obtenir une vaccination pour la COVID-19 ou éprouve un effet secondaire de la vaccination COVID-19.</i></p> <p><i>Note 4: Par exemple: Lorsqu'un employé est dit de rester à la maison, car ils ont récemment voyagé à l'étranger et que l'employeur s'inquiète d'exposer les autres sur le lieu de travail à la COVID-19.</i></p> <p><i>Note 5: Vous pouvez fournir des soins ou un soutien en Ontario ou dans une autre province, un territoire ou un pays.</i></p> <p><i>Note 6: D'autres exemples comprennent les situations suivantes: fournir des soins à un enfant parce que leur gardienne est en quarantaine ou à une isolation à cause de la COVID-19, ou est malade à cause de cela, ou de soin à un enfant parce que leur camp d'été a été fermé à cause de la COVID-19.</i></p> <p><i>Note 7: Cette disposition ne s'applique que lorsque l'employé est visé par des restrictions de voyage en dehors de l'Ontario.</i></p> <p><i>Note 8: L'ordre en vertu de la Loi doit être dirigé par l'employé, individuellement ou dans le cadre d'un groupe. Par exemple: une ordonnance qui oblige les restaurants à fermer s'applique aux propriétaires de restaurants - pas des employés, même s'ils sont touchés par la fermeture. Toutefois ceci ne s'applique pas par exemple qui est dit respecter une ordonnance ROA ou qui travaille dans une maison de soins de longue durée et qui travaille également pour un autre fournisseur de services de santé. Si un employé qui possède deux emplois ou à une maison de soins de longue durée et une maison de retraite - qui ne travaille pas dans l'une des maisons à la suite de la présente ordonnance, a le droit de prendre des congés de type IDEL dans le cas où l'employeur qui n'est pas fonctionnel de façon temporaire</i></p>

### POUR OBTENIR PLUS DE RENSEIGNEMENTS SUR LE CONGÉ SPÉCIAL D'UNE MALADIE INFECTUEUSE:

<https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/infectious-disease-emergency-leave>

<b>A QUI PUIS-JE FOURNIR DES SOINS ET DU SOUTIEN?</b>	<p>Vous pouvez fournir des soins ou un soutien à l'une de ces personnes en raison d'une question liée à la COVID-19:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• votre conjoint (du même sexe ou du sexe opposé, qu'il soit marié ou non)</li> <li>• votre parent, votre beau-parent ou ceux de votre conjoint ou un à un enfant placé en famille d'accueil chez vous ou chez votre conjoint</li> <li>• votre enfant, votre enfant par alliance ou ceux de votre conjoint</li> <li>• un enfant qui est sous votre tutelle légale ou celle de votre conjoint</li> <li>• votre frère, votre beau-frère, votre soeur ou une belle-soeur</li> <li>• votre grand-parent, un votre grand-parent par alliance, votre petit-enfant ou votre petit-enfant par alliance ou ceux de votre conjoint</li> <li>• votre beau-frère, votre beau-frère par alliance ou votre belle-sœur ou votre belle-sœur par alliance</li> <li>• votre beau-fils ou une votre belle-fille ou de ceux votre conjoint</li> <li>• votre oncle ou votre tante ou de votre conjoint</li> <li>• votre neveu ou une nièce ou celui ou celle de votre conjoint</li> <li>• le conjoint de votre petit-enfant, de l'oncle ou la tante de votre neveu ou de votre nièce</li> <li>• une personne qui vous considérez comme un membre de votre famille</li> <li>• toute personne prescrite en tant que membre de la famille aux fins de la présente partie (en ce moment, il n'y a pas présentement de membres de famille prescrits supplémentaires)</li> </ul>
<b>QUELS SONT MES DROITS SI JE REÇOIS LE CONGÉ SPÉCIAL (IDEL)?</b>	<p><b>Vous avez généralement droit aux mêmes droits qu'une personne qui prend un congé de maternité ou un congé parental. Ces droits, qui s'appliquent aux absences à partir du 25 janvier 2020, comprennent:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• droit de réintégration du même travail ou d'un travail comparable si votre ancien travail n'existe plus (voir la note 9).</li> <li>• droit d'être protégé contre une pénalité pour prendre un congé spécial (IDEL) ou poser des questions en ce qui concerne ce type de congé.</li> <li>• droit de continuer à participer à des régimes de prestations, à moins que vous ne dites à votre employeur par écrit que vous ne continuerez pas à payer votre propre part des primes.</li> <li>• droit d'accumuler des crédits en lien avec la durée de l'emploi, de la durée de service et de l'ancienneté.</li> </ul> <p><i>Note 9 : Si vous êtes licencié pour des motifs légitimes totalement étrangers au fait que vous ayez pris un congé spécial (IDEL) votre employeur n'a pas à vous réintégrer. Par exemple : votre lieu de travail fait faillite ou a été contraint de réduire ses effectifs pendant votre congé.</i></p>
<b>COMBIEN DE PRÉ-AVIS DOIS-JE DONNER À MON EMPLOYEUR?</b>	<p>Vous devez généralement informer votre employeur - soit par écrit, soit verbalement - avant de prendre le congé spécial (IDEL). Si vous ne pouvez pas donner un avis préalable, vous devez les informer dès que vous pouvez après avoir débuté le congé (voir la note 10).</p> <p><b>Votre employeur ne peut pas vous demander de fournir une note médicale d'un médecin ou d'une infirmière comme preuve</b> (voir la note 11). Toutefois, votre employeur peut vous obliger à fournir des preuves de votre admissibilité à IDEL qui sont raisonnables dans les circonstances et à un moment raisonnable dans les circonstances. Par exemple: Si vous êtes isolé ou en quarantaine, il n'est pas raisonnable d'exiger des preuves pendant la quarantaine ou la période d'isolation si vous deviez quitter la maison pour obtenir la preuve (voir la note 12).</p> <p>S'il est raisonnable dans les circonstances, des preuves peuvent prendre de nombreuses formes, telles que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un document de voyage qui montre que vous avez voyagé dans un pays pour lequel la quarantaine ou l'isolation est conseillé</li> <li>• une copie des informations émises au public par un responsable de la santé publique de la mise en quarantaine ou de l'isolement (ex. Une impression, une prise d'écran ou l'enregistrement des informations).</li> <li>• une copie d'une ordonnance visant à isoler l'employé de l'al. 22 ou s. 35 de la Loi sur la protection et la promotion de la santé.</li> <li>• Une note de votre gardien ou gardienne d'enfant indiquant que le centre est fermé à cause de la COVID19.</li> <li>• Ce qui est raisonnable dans les circonstances dépend de la durée du congé; s'il y a un schéma d'absences; ou si des preuves sont disponibles et le coût relié à l'absence</li> </ul> <p><i>Note 10: Bien que vous soyez obligé de dire à votre employeur avant de débiter un congé IDEL (ou si cela n'est pas réalisable dès que possible après le début du congé), vous ne perdrez pas le droit de prendre le congé si vous ne le faites pas. Notez également qu'un employé qui est réputé être sur congé (IDEL) n'est pas tenu d'informer leur employeur du congé réputé. Ils sont simplement considérés comme étant en congé.</i></p> <p><i>Note 11: Il est pas interdit pour un employeur de demander des certificats médicaux dans le contexte de questions telles que des situations de retour au travail ou de mesures d'adaptation.</i></p> <p><i>Note 12: Si des preuves électroniques peuvent être envoyées de la maison, il peut être raisonnable de vous obliger à Les envoyer pendant l'isolement ou la quarantaine.</i></p>
<b>COMBIEN DE TEMPS PUIS-JE PRENDRE LE CONGÉ SPÉCIAL?</b>	<p>Il n'y a pas de jours maximum. Cependant, vous avez le droit de prendre des congés de type IDEL uniquement aussi longtemps que l'événement qui a déclenché votre droit à ce congé perdure. Une fois l'événement déclencheur terminé, vous êtes obligé de retourner au travail. Vous devez également revenir au travail une fois que la COVID-19 arrête d'être une maladie infectieuse désignée.</p>

**POUR OBTENIR PLUS DE RENSEIGNEMENTS SUR LE CONGÉ SPÉCIAL D'UNE MALADIE INFECTUEUSE:**

<https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/infectious-disease-emergency-leave>

<b>QU'EN EST-IL SI JE SUIS CONGÉDIÉ EN RAISON D'AVOIR PRIS UN CONGÉ SPÉCIAL ?</b>	<p>Votre emploi ne peut pas être résilié pour avoir pris des congés de type IDEL pour les raisons indiquées ci-dessus. Si votre emploi est résilié pour avoir pris ces congés vous pouvez être réintégré au poste que vous avez récemment occupé s'il existe toujours (ou à un travail comparable s'il n'existe plus) par le dépôt d'une réclamation en lien avec les normes d'emploi du ministère du Travail: <a href="https://www.labour.gov.on.ca/french/es/forms/claim.php">https://www.labour.gov.on.ca/french/es/forms/claim.php</a>. Contactez un avocat ou un parajuriste si cela se produit.</p>
<b>MON EMPLOYEUR DOIT-IL ME PAYER SI JE PRENDS CONGÉ ?</b>	<p>Votre employeur n'est pas tenu de vous payer pendant que vous êtes en congé spécial. Cependant, vous pouvez utiliser vos jours de maladie, votre temps de vacances ou vos temps personnels si vous en avez. Vous pouvez également demander un soutien financier du gouvernement fédéral si vous respectez les critères d'admissibilité (voir la note 13).</p> <p><i>Note 13: Le droit de prendre un congé spécial (IDEL) n'est pas le même que le droit au paiement des prestations d'assurance-emploi ou en lien avec d'autres prestations du gouvernement fédéral. Vous avez droit à IDEL que vous ayez demandé ou non pour des prestations du fédéral.</i></p>
<b>EST-CE QUE J'ACCUMULE DES VACANCES PENDANT LE CONGÉ SPÉCIAL ? QU'EN EST-IL DES JOURS FÉRIÉS ?</b>	<p>Parce qu'il n'y a pas de rupture dans la relation de travail tandis qu'un employé est en congé spécial (IDEL), le temps de congé compte à la fin d'une année ou d'une période de paie</p> <p>Lorsqu'un contrat d'un employé prévoit que les « vacances payées » sont gagnées par le travail actif (par exemple, 1,5 jours de vacances payés pour chaque mois de service ou trois semaines de vacances payées pour chaque année de service), un employé en congé peut ne pas gagner de temps de vacances et / ou payé pendant le congé. Toutefois, à la fin de l'année ou de la période de paie, l'employeur doit veiller à ce que l'employé reçoive le plus grand de ce qui a été gagné dans le contrat et au minimum de vacances et de vacances qu'ils auraient gagnés en vertu des normes d'emploi.</p> <p>En vertu de la LNE, les employés n'ont pas droit à des congés fériés payés s'ils n'effectuent pas la dernière journée complète de travail prévue à leur horaire le jour qui précède le jour férié ou la première journée de travail complète de travail prévue à leur horaire le jour suivant le jour férié. C'est ce qu'on appelle la règle du jour précédent et du jour suivant.</p> <p>Un employé qui prend un congé spécial (IDEL) lorsque survient un jour férié répondra à la règle « du jour précédent et du jour suivant » s'il a travaillé sa dernière journée de travail prévue avant le congé et sa première journée de travail prévue après le congé. Si l'employé n'a pas effectué l'une de ces deux journées de travail ou n'en a effectué aucune, il répondra quand même à la règle s'il avait un motif raisonnable pour ne pas travailler ce jour là.</p>

**POUR OBTENIR PLUS DE RENSEIGNEMENTS SUR LE CONGÉ SPÉCIAL D'UNE MALADIE INFECTUEUSE:**

<https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/infectious-disease-emergency-leave>

## CONGÉ SPÉCIAL EN RAISON D'UNE MALADIE INFECTIEUSE: Mise à jour du RÈGLEMENT DE L'ONTARIO 228/20

<b>QUEL EST LE NOUVEAU RÈGLEMENT?</b>	<p>Le gouvernement de l'Ontario a prolongé le Règlement 228/20 au 25 septembre 2021. Par conséquent, au cours de la période du 1er mars 2020 au 25 septembre 2021, un employé non syndiqué est réputé être en congé spécial (IDEL) à toute période pendant laquelle l'employeur a temporairement réduit ou éliminé les heures de travail pour les des motifs liés à la COVID-19 est réputé être en congé spécial (IDEL). Les droits qui s'appliquent à IDEL s'appliquent également aux congés réputés, y compris le droit de réintégration, d'être exempts de pénalité et d'accumuler des crédits pour la durée de l'emploi, la durée du service et l'ancienneté.</p> <p>À partir du 26 septembre 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Les employés dans cette situation ne sont plus réputés être en congé spécial (voir la note 14).</li><li>• Les règles autour du licenciement implicite reprendront. Cela signifie une réduction significative ou une élimination des heures de travail ou des salaires d'un employé peut être considérée comme un licenciement implicite, même s'il a été fait pour des raisons liées à la COVID-19.</li><li>• Les règles régulières de la <i>Loi sur la norme d'emploi</i> (ESA) autour de la mise à pied temporaire reprendront également et un employeur peut placer un employé à une mise à pied temporaire pendant 35 semaines déplaçant ainsi sa date de retour à la fin du mois de mai 2022 (voir la note 15)</li><li>• Les employés seront en mesure de déposer des réclamations de licenciement avec le ministère du Travail, de la formation et du Développement des compétences fondés sur leur employeur réduisant temporairement ou éliminer temporairement leurs salaires et / ou les heures de travail au 26 septembre 2021, même si la réduction ou l'élimination est pour des raisons liées à la COVID-19.</li></ul> <p>Un employé réputé être en congé spécial (IDEL) 'est pas tenu de fournir l'avis de demande de congé (voir la partie sur les exigences de préavis pour IDEL ci-dessus).</p> <p>Même si un employé est réputé être en congé spécial, en vertu du présent règlement, il peut être admissible pour certains motifs et prendre congé pour un autre motif. Il peut également prendre tout autre congé sous la LNE pour lequel il peut être admissible.</p> <p>* <b>Note importante:</b> Grâce à deux cas avec des résultats complètement différents (<i>Coutinho v Ocular Health et Taylor v Hanley Hospitality</i>), il est maintenant difficile de savoir si les congés réputés empêchent un employé non-syndiqué d'entamer une action pour licenciement implicite et pour leur indemnité de départ complète en vertu de la Common Law (Voir la note 16). Toute personne qui veut en savoir plus sur son droit de poursuivre en justice devrait demander des conseils juridiques auprès d'un avocat spécialisé en droit de l'emploi. Entre-temps, nous espérons que la Cour d'appel sera en mesure de clarifier cette question bientôt!</p> <p><i>Note 14: Toutefois, IDEL reste disponible pour les employés syndiqués et non syndiqués après le 25 septembre 2021. Le congé d'urgence des maladies infectieuses payé est disponible jusqu'au 25 septembre 2021.</i></p> <p><i>Note 15: Les mises à pied temporaires dépassant la durée autorisée dans le cadre de la LNE peuvent entraîner des paiements coûteux pour les employeurs. Si un employé est licencié pendant une période plus longue qu'un licenciement temporaire (13 ou 35 semaines), l'employeur est considéré comme ayant mis fin à leur emploi et que l'employé aurait généralement droit à une indemnité de licenciement et parfois également et à une indemnité de départ).</i></p> <p><i>Note 16: Un licenciement implicite peut survenir lorsqu'un employeur apporte un changement important à un terme fondamental ou à une condition d'emploi d'un employé (comme de réduire considérablement leurs heures de travail ou son salaire) sans le consentement de l'employé. L'employé devrait démissionner en réponse à la modification dans un délai raisonnable pour que les actions de l'employeur soient considérées comme une cessation d'emploi aux fins de la LNE..</i></p>
---------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**POUR OBTENIR PLUS DE RENSEIGNEMENTS SUR LE CONGÉ SPÉCIAL D'UNE MALADIE  
INFECTUEUSE:**

<https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/infectious-disease-emergency-leave>