

Legislative  
Assembly  
of Ontario



Assemblée  
législative  
de l'Ontario

1<sup>re</sup> SESSION, 42<sup>e</sup> LÉGISLATURE, ONTARIO  
70 ELIZABETH II, 2021

# Projet de loi 305

**Loi modifiant la Loi de 2000 sur les normes d'emploi en ce qui concerne  
le congé d'urgence personnelle et la mise en oeuvre  
d'un programme d'appui des employeurs relatif à ce congé**

**M. J. Fraser**

**Projet de loi de député**

1<sup>re</sup> lecture      3 juin 2021

2<sup>e</sup> lecture

3<sup>e</sup> lecture

Sanction royale



## NOTE EXPLICATIVE

Le projet de loi apporte les modifications suivantes à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* :

1. Les articles 50, 50.0.1 et 50.0.2 de la Loi, qui prévoient un congé de maladie, un congé pour obligations familiales et un congé de deuil sont abrogés. L'article 50 est réédité pour prévoir jusqu'à 10 jours de congé d'urgence personnelle payé en cas de maladie, de blessure ou d'urgence médicale personnelle, de maladie, de blessure ou d'urgence médicale d'un membre de la famille précisé ou en cas d'affaire urgente qui concerne un membre de la famille précisé.
2. La Loi est modifiée pour exiger que le ministre mette en oeuvre un programme d'appui des employeurs afin de fournir des ressources et un soutien visant à aider les employeurs à offrir un congé d'urgence personnelle comme l'exige le nouvel article 50.
3. L'article 50.1 de la Loi, qui prévoit actuellement trois jours de congé spécial en raison d'une maladie infectieuse, est modifié pour augmenter le nombre de jours de congé payé à dix jours.

**Loi modifiant la Loi de 2000 sur les normes d'emploi en ce qui concerne  
le congé d'urgence personnelle et la mise en oeuvre  
d'un programme d'appui des employeurs relatif à ce congé**

**Préambule**

Le congé d'urgence personnelle payé permet tant aux employeurs qu'aux employés de réussir, en particulier pendant les situations d'urgence en santé publique.

Les employés méritent de pouvoir faire leur travail, prendre soin d'eux-mêmes et de leur famille, et demeurer en sécurité et en santé. Les employeurs quant à eux, méritent des lieux de travail productifs et sécurisés.

Accorder un congé à un employé pour qu'il se soigne ou prenne soin d'un être cher malade est non seulement une question de dignité et de sécurité publique, mais est aussi essentiel à la productivité. Le congé d'urgence personnelle payé permet de maintenir les lieux de travail ouverts et de prévenir la propagation des maladies.

Le congé d'urgence personnelle est nécessaire pour soutenir les employeurs et les employés.

Le gouvernement de l'Ontario s'est engagé à travailler de concert avec les propriétaires de petites entreprises pour favoriser ce changement et soutenir tant les employeurs que les employés.

Par conséquent, Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative de la province de l'Ontario, édicte :

**1 (1) Le paragraphe 1 (1) de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi est modifié par adjonction de la définition suivante :**

«indemnité de congé d'urgence personnelle» Indemnité pour tout jour de congé payé pris en vertu de l'article 50. («personal emergency leave pay»)

**(2) La définition de «salaire normal» du paragraphe 1 (1) de la Loi est abrogée et remplacée par ce qui suit :**

«salaire normal» Tout salaire autre que la rémunération des heures supplémentaires, le salaire pour jour férié, le salaire majoré, l'indemnité de vacances, l'indemnité de congé en cas de violence familiale ou sexuelle, l'indemnité de congé spécial en raison d'une maladie infectieuse, l'indemnité de congé d'urgence personnelle, l'indemnité de licenciement, l'indemnité de cessation d'emploi et l'indemnité de fin d'affectation et la rémunération prévue par les dispositions du contrat de travail d'un employé qui, en application du paragraphe 5 (2), l'emportent sur la partie VIII, X ou XI, l'article 49.7, l'article 50, le paragraphe 50.1 (1.2), la partie XV ou l'article 74.10.1. («regular wages»)

**2 Le paragraphe 15 (7) de la Loi est modifié par remplacement de «d'un congé de maladie, d'un congé pour obligations familiales, d'un congé de deuil» par «d'un congé d'urgence personnelle».****3 Les articles 50, 50.0.1 et 50.0.2 de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :**

CONGÉ D'URGENCE PERSONNELLE

**Congé d'urgence personnelle****Définition**

**50 (1)** La définition qui suit s'applique au présent article.

«praticien de la santé qualifié» S'entend :

- a) d'une personne ayant qualité pour exercer à titre de médecin, d'infirmière autorisée ou d'infirmier autorisé ou de psychologue en vertu des lois du territoire où des soins ou des traitements sont prodigués à l'employé ou à un particulier visé au paragraphe (3);
- b) dans les circonstances prescrites, d'un membre d'une catégorie prescrite de praticiens de la santé.

**Congé d'urgence personnelle**

(2) L'employé qui est employé par un employeur depuis au moins une semaine a droit à un congé pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

1. Une maladie, une blessure ou une urgence médicale personnelle.

2. Le décès, la maladie, une blessure ou une urgence médicale d'un particulier visé au paragraphe (3).
3. Une affaire urgente qui concerne un particulier visé au paragraphe (3).

**Idem**

(3) Les dispositions 2 et 3 du paragraphe (2) s'appliquent aux particuliers suivants :

1. Le conjoint de l'employé.
2. Le parent ou le parent par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou le parent de 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 grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint.
5. Le conjoint de l'enfant de l'employé.
6. Le frère ou la sœur de l'employé.
7. Un membre de la famille de l'employé qui dépend de ses soins ou de son aide.

**Avis à l'employeur**

(4) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article avise son employeur de son intention.

**Idem**

(5) L'employé qui est obligé de commencer son congé avant d'en aviser l'employeur le fait le plus tôt possible après le début du congé.

**Limite**

(6) Sous réserve du paragraphe (7), l'employé a le droit de prendre au total 10 jours de congé payé par année civile en vertu du présent article.

**Idem : personne employée depuis moins d'une semaine**

(7) Si l'employé est employé par un employeur depuis moins d'une semaine, les règles suivantes s'appliquent :

1. L'employé a droit au congé non payé prévu au présent article, plutôt qu'au congé payé.
2. Une fois que l'employé est employé par l'employeur depuis au moins une semaine, il a droit au congé payé prévu au présent article, et tout congé non payé qu'il a déjà pris au cours de l'année civile est imputé au total auquel il a droit.

**Congé réputé être un jour complet**

(8) Si l'employé prend moins d'une journée comme congé payé ou non payé en vertu du présent article, l'employeur peut considérer qu'il a pris un jour complet de congé payé ou non payé ce jour-là, selon le cas, pour l'application du paragraphe (6) ou (7).

**Salaires pour congé d'urgence personnelle**

(9) Sous réserve des paragraphes (10) et (11), si l'employé prend un jour de congé payé en vertu du présent article, l'employeur lui verse :

- a) soit l'un ou l'autre :
  - (i) du salaire qu'il aurait gagné s'il n'avait pas pris le congé,
  - (ii) s'il touche un salaire au rendement, y compris des commissions ou un taux à la pièce, du plus élevé de son taux horaire, s'il en a un, et du salaire minimum applicable pour le nombre d'heures qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas pris le congé;
- b) soit la somme obtenue en utilisant l'autre mode de calcul prescrit, le cas échéant.

**Congé d'urgence personnelle pris à une période donnant droit à un salaire plus élevé**

(10) Si un jour de congé payé visé au présent article coïncide avec un jour ou un moment de la journée où l'employeur aurait à verser une rémunération des heures supplémentaires, une prime de quart ou les deux :

- a) l'employé n'a pas droit à plus que son taux horaire normal pour tout congé pris en vertu du présent article;
- b) l'employé n'a pas droit à la prime de quart pour tout congé pris en vertu du présent article.

**Congé d'urgence personnelle pris un jour férié**

(11) Si un jour de congé payé visé au présent article coïncide avec un jour férié, l'employé n'a pas droit à un salaire majoré pour tout congé pris en vertu du présent article.

**Preuve**

(12) Sous réserve du paragraphe (13), l'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit.

**Idem**

(13) L'employeur ne doit pas exiger que l'employé lui fournisse un certificat délivré par un praticien de la santé qualifié comme preuve visée au paragraphe (12).

**Programme de congé d'urgence personnelle**

**50.0.1** (1) Le ministre met en oeuvre un programme d'appui des employeurs afin de fournir des ressources et un soutien visant à aider les employeurs à offrir un congé d'urgence personnelle comme l'exige l'article 50.

**Aide financière**

(2) Le programme peut comprendre une aide financière visant à couvrir les coûts associés à l'offre d'un congé d'urgence personnelle, mais uniquement si des fonds ont été affectés à cette fin par la Législature.

**Consultation**

(3) Le ministre veille à ce que les chefs de file de l'industrie soient consultés concernant l'élaboration et la mise en oeuvre du programme.

**4 Le paragraphe 50.1 (1.3) de la Loi est modifié par remplacement de «trois» par «10».**

**Entrée en vigueur**

**5 La présente loi entre en vigueur le jour où elle reçoit la sanction royale.**

**Titre abrégé**

**6 Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2021 visant à accorder 10 jours de congé de maladie payé aux travailleurs de l'Ontario*.**