



La COVID-19 et les lois récentes sur les congés

Mis à jour le 20 avril 2020

La COVID-19 pose d'énormes difficultés aux travailleurs, à leurs familles et aux collectivités. Plusieurs provinces ont récemment apporté des modifications essentielles aux lois sur les normes d'emploi en vue d'aider les employés à prendre les mesures nécessaires afin «d'aplanir la courbe». Ces renseignements sont à jour au 15 avril.

En **Colombie-Britannique**, la loi interdit aux employeurs d'exiger un certificat médical lorsque les employés demandent un congé lié à la COVID-19. Cependant, il leur est permis d'exiger des employés une preuve raisonnable qu'ils se classent dans l'une des cinq catégories indiquées ci-dessous. Les employés ont droit à un congé non payé lié à la COVID-19 (rétroactif au 27 janvier 2020) si :

1. Ils ont reçu un diagnostic de COVID-19 **et** agissent en conformité avec a) une ordonnance d'un médecin hygiéniste, ou b) l'avis d'un médecin praticien, d'une infirmière ou d'une infirmière praticienne;
2. Ils sont en quarantaine ou en isolement volontaire conformément à a) une ordonnance du médecin hygiéniste provincial ou en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* fédérale, ou b) aux directives du centre pour le contrôle et la prévention des maladies de la C.-B. ou l'Agence de la santé publique du Canada;
3. L'employeur leur ordonne de ne pas travailler parce qu'il craint qu'ils ne soient exposés à d'autres personnes;
4. Ils prennent soin d'une personne admissible, notamment d'enfants à la maison en raison de la fermeture des écoles et des garderies, et ont des enfants adultes à charge; ou
5. Ils se trouvent à l'extérieur de la C.-B. et ne peuvent y revenir à cause des mesures de restriction aux frontières et concernant les déplacements.

Le 13 mars 2020, l'**Alberta** a annoncé qu'elle accordait un congé payé de 14 jours aux employés et a affiché de l'information à ce sujet sur le site Web de la province. Toutefois, quelques jours plus tard, la province a adopté un texte de loi prévoyant un congé non payé, comme décrit ci-dessous.

En **Alberta**, les employés ont droit à un congé non payé de 14 jours s'ils ne peuvent se présenter au travail en raison de la COVID-19. Les employés ne sont pas tenus d'avoir travaillé 90 jours avant de devenir admissibles ni de fournir un certificat médical afin de se prévaloir du congé. En particulier, les employés se verront accorder le congé si :

1. Ils doivent s'isoler volontairement.
2. Ils doivent prendre soin d'un enfant ou d'un adulte à charge qui est tenu de s'isoler volontairement.

De plus, le 6 avril 2020 (rétroactivement au 17 mars 2020), l'**Alberta** a décrété que les employés ont droit à un congé pour la période recommandée ou exigée par le médecin hygiéniste s'ils doivent prendre soin d'un ou de plusieurs enfants touchés par la fermeture des écoles et des garderies.

En **Saskatchewan**, les employés ont droit à un congé non payé sans risque de perte d'emploi (rétroactif au 6 mars 2020) s'ils doivent s'isoler volontairement parce que leur employeur, un médecin praticien, le gouvernement provincial ou le médecin hygiéniste en chef les a instruits de le faire. Ils ont également droit à un congé pour prendre soin d'un enfant. Les employés sont exemptés de la période d'attente habituelle de 13 semaines exigée pour avoir droit au congé et ne sont pas tenus de fournir un certificat médical.

Au **Manitoba**, on a établi un nouveau congé d'urgence de santé publique non payé sans risque de perte d'emploi pour les employés touchés par la COVID-19 (rétroactif au 1^{er} mars 2020). Les employés ne sont pas tenus de fournir un certificat médical pour y avoir accès, et aucune période d'emploi minimale n'est exigée avant de prendre le congé. Les employés peuvent se prévaloir du congé dans la mesure où l'une des situations ci-dessous s'applique à eux.

Les employés ont droit au congé si :

1. Ils sont en quarantaine, en isolement ou isolement volontaire afin de se conformer à une ordonnance ou aux directives des autorités de la santé publique désignées concernant la COVID-19;
2. Ils sont soumis à des examens médicaux, sont sous la supervision d'un médecin ou sous traitement pour la COVID-19;
3. Ils sont tenus de prendre des mesures aux termes de la *Loi sur les mesures d'urgence* ou de la *Loi sur la santé publique* en raison de la COVID-19;
4. Ils fournissent des soins, du soutien ou de l'aide à un membre de leur famille à cause de la COVID-19, notamment de la fermeture des écoles et des garderies et d'autres circonstances;
5. Leur employeur les a instruits de ne pas travailler craignant qu'ils ne soient exposés à d'autres personnes; ou
6. Ils sont directement visés par des mesures de restriction concernant les déplacements et on ne peut raisonnablement s'attendre à ce qu'ils se rendent à leur lieu de travail.

En **Ontario**, les employeurs ne peuvent exiger un certificat médical lorsque les employés demandent un congé lié à la COVID-19. Les employeurs sont autorisés à chercher à obtenir de l'information dans un délai raisonnable. Les employés ont droit à un congé non payé (rétroactif au 25 janvier 2020) pouvant durer jusqu'à la fin de la pandémie si :

1. Ils font l'objet d'une enquête, sont sous supervision ou traitement pour la COVID-19;
2. Ils ne peuvent se présenter au travail en raison d'une ordonnance du médecin hygiéniste ou de la Cour de justice de l'Ontario les instruisant de ne pas faire quelque chose (dans ce cas, se présenter au travail) afin d'endiguer la propagation de la COVID-19;
3. Ils sont en isolement volontaire ou en quarantaine comme l'a exigé un responsable de la santé publique, Télésanté Ontario, un médecin ou une infirmière, une municipalité, ou le gouvernement provincial ou fédéral;
4. L'employeur leur dit de rester à la maison craignant qu'ils n'exposent d'autres personnes à la COVID-19;
5. Ils viennent en aide à un membre de leur famille qui est malade ou nécessite des soins ou de l'aide en raison de la fermeture d'une école ou d'autres circonstances liées à la COVID-19. La définition d'un membre de la famille est très large et comprend les conjoints, parents, grands-parents, neveux, nièces, enfants, enfants du conjoint, et autres, y compris toute personne que les employés traitent comme un membre de la famille; ou
6. Ils sont à l'extérieur de l'Ontario et ne peuvent y revenir en raison des restrictions aux frontières.

Il convient de noter que le gouvernement de l'Ontario a institué une ordonnance le 2 avril 2020, excluant les employés des maisons de retraite des dispositions de congé lié à la COVID-19 indiquées ci-dessus.

Au **Nouveau-Brunswick**, aucun congé lié à la pandémie n'a été mis en place. Cependant, le gouvernement a annoncé son intention d'édicter un congé de 15 semaines sans risque de perte d'emploi qui s'appliquerait aux employés en isolement volontaire ou en quarantaine, qui tombent malades ou qui doivent prendre soin de membres de leurs familles.

En **Nouvelle-Écosse**, aucune nouvelle mesure n'a été prise. La province a décrété un congé en cas d'urgence pendant l'épidémie de H1N1 en 2019, qui demeure en vigueur. En ce qui concerne la COVID-19, la Nouvelle-Écosse a déclaré l'état d'urgence le 22 mars 2020 et les employés ont droit de prendre un congé en cas d'urgence à compter de cette date. Les employés peuvent rester en congé pendant tout le temps qu'ils ne peuvent exécuter les fonctions de leur poste à cause de l'urgence. Il faut noter qu'en plus d'être malades ou en isolement volontaire ou en quarantaine, les employés ont droit de prendre un congé pour s'occuper d'un membre de leur famille qui est malade ou nécessite des soins. La définition d'un membre de la famille est très large et comprend les conjoints, parents, grands-parents, neveux, nièces, enfants, enfants du conjoint, conjoints des petits-enfants, et autres, y compris toute personne que les employés considèrent comme un proche parent.

À **Terre-Neuve-et-Labrador**, il est interdit aux employeurs d'exiger un certificat médical si les employés ont demandé un congé lié à la COVID-19. Les employés ont droit à un

congé non payé (rétroactif au 14 mars 2020) pouvant durer jusqu'à la fin de la pandémie si :

1. Ils font l'objet d'une enquête médicale, sont sous supervision ou traitement pour la COVID-19;
2. Ils ne peuvent se présenter au travail en raison d'une ordonnance aux termes de la *Loi sur la protection et la promotion de la santé publique* liée à la COVID-19;
3. Ils sont en isolement volontaire, en quarantaine ou respectent une autre mesure de contrôle du médecin hygiéniste en chef ou du gouvernement provincial;
4. L'employeur leur dit de rester à la maison craignant qu'ils n'exposent d'autres personnes à la COVID-19;
5. Ils viennent en aide à un membre de leur famille qui est malade ou nécessite des soins ou de l'aide en raison de la fermeture d'une école ou d'autres circonstances liées à la COVID-19. La définition d'un membre de la famille est très large et comprend les conjoints, parents, grands-parents, neveux, nièces, enfants, enfants du conjoint, conjoints des petits-enfants, et autres, y compris toute personne que les employés considèrent comme un proche parent; ou
6. Ils sont à l'extérieur de Terre-Neuve-et-Labrador et ne peuvent y revenir en raison des restrictions aux frontières.

Les employés relevant du fédéral ont droit de prendre un congé non payé d'un maximum de 16 semaines s'ils ne peuvent ou sont incapables de reprendre le travail à cause de circonstances liées à la COVID-19.

N'hésitez pas à consulter d'autres ressources du Syndicat des Métallos à www.metallos.ca/covid-19, où vous trouverez de l'information sur la façon dont les travailleuses et travailleurs touchés par la COVID-19 peuvent accéder à des prestations de soutien du revenu.