

Rôles et obligations en situation d'urgence liée à une maladie infectieuse en Ontario

Le 17 mars 2022

Le gouvernement de l'Ontario a prolongé la période du congé spécial en raison d'une maladie infectieuse.

Vous pouvez en apprendre davantage sur les changements apportés à la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) de l'Ontario en consultant le [site Web](#).

Veillez tenir compte de vos obligations au titre de la LNE lorsque vous devez classer une absence au travail due à la COVID-19. En effet, il est possible que cette absence puisse être considérée comme un congé légal et non comme une mise à pied. Le congé spécial en raison d'une maladie infectieuse est un type de congé légal. Vous trouverez ci-dessous quelques conseils à garder en mémoire au sujet des demandes de congé spécial en raison d'une maladie infectieuse.

Vous devez déterminer si vos employés ont droit à ce congé ou à un autre type de congé légal. Vous devez établir si :

- La LNE de l'Ontario s'applique à vos employés
- Vos employés ne sont pas syndiqués
- Vous avez temporairement réduit ou supprimé leurs heures de travail en raison de la COVID-19 à un moment quelconque depuis le 1^{er} mars 2020.

Incidence du congé spécial en raison d'une maladie infectieuse sur la couverture

La LNE de l'Ontario considère que la plupart des mises à pied découlant de la COVID-19 sont considérées comme des congés spéciaux en raison d'une maladie infectieuse. Vous devez respecter les obligations au titre de la LNE qui s'appliquent aux congés légaux. Les participants peuvent conserver leur couverture pendant un congé spécial en raison d'une maladie infectieuse. Pour ce faire, ils doivent continuer à payer leur part des primes. Prenons l'exemple suivant :

- Vous apportez des modifications temporaires aux heures de travail d'un employé non syndiqué aujourd'hui en raison de la COVID-19. Cet employé bénéficie d'une assurance-vie, d'une assurance invalidité, d'une assurance frais médicaux et d'une assurance contre les maladies graves. Cet employé est prêt à payer ses primes habituelles pour la durée du congé. Vous devez maintenir cette couverture jusqu'à ce que le participant retourne au travail ou jusqu'au 31 juillet 2022 (si le gouvernement de l'Ontario ne prolonge pas cette date).

Lorsque des employés ont été mis à pied avant le 29 mai 2020, l'analyse est plus complexe. Voilà pourquoi :

- Les modifications apportées à la LNE auraient probablement fait en sorte que cette mise à pied soit considérée comme un congé spécial en raison d'une maladie infectieuse.
- Dans le cas d'un congé spécial en raison d'une maladie infectieuse présumée, la couverture dont vos employés bénéficiaient le 29 mai 2020, détermine vos obligations en matière de couverture.
- Les employés avaient probablement le droit de conserver la couverture en place le 29 mai 2020, pour le reste du congé spécial en raison d'une maladie infectieuse. Ils devaient payer leurs primes.

Rôles et obligations en situation d'urgence liée à une maladie infectieuse en Ontario

Sachez que les participants peuvent choisir, par écrit, de ne plus payer leurs primes. Si cela se produit, vous pouvez mettre fin à leurs assurances collectives. Pour ce faire :

- Utilisez le formulaire intelligent *Demande du promoteur de régime de maintenir la couverture*, qui se trouve sur le site des promoteurs.
- Le participant doit signer un formulaire de renonciation. Ce document informe le participant des conséquences de la cessation de la couverture, non seulement pendant le congé, mais aussi à son retour au travail. Ce formulaire est joint au formulaire intelligent *Demande du promoteur de régime de maintenir la couverture*.

Si vous pensez avoir résilié à tort la couverture d'un employé qui est admissible au congé spécial en raison d'une maladie infectieuse, veuillez communiquer avec nous pour en discuter.

Employés qui sont mis à pied

Pour toute mise à pied, vous pouvez maintenir la couverture de l'employé jusqu'à la limite indiquée dans votre contrat. La durée standard de ce maintien est de trois mois, mais votre contrat peut prévoir une durée plus longue. Les décisions que vous prenez doivent être les mêmes pour tous les employés d'une même catégorie d'emploi.

Obtenez des conseils juridiques

Vos obligations de couverture pendant les congés légaux, y compris ceux liés à la COVID-19, sont complexes. Consultez vos conseillers juridiques pour savoir quels participants sont visés par cette nouvelle règle.

[Vous ne savez pas comment aider vos employés? Nous sommes là pour vous aider.](#)

Si vous avez moins de 50 employés, communiquez avec votre adjoint à la gestion, service clientèle au 1 877 786-7227.

Si vous avez 50 employés ou plus, communiquez avec votre représentant aux Garanties collectives de la Sun Life.