

DOCUMENT DE CONSULTATION SUR UN CONGÉ PERSONNEL DE LONGUE DURÉE EN VERTU DE LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI

Contexte

La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) prévoit 14 congés qui protègent l'emploi des employés pour diverses raisons. Les employés, qu'ils travaillent à temps plein, à temps partiel, à titre permanent ou contractuel, qui sont régis par la LNE, peuvent avoir droit à ces congés.

Des appels ont été lancés en faveur d'un renforcement de la protection de l'emploi des employés atteints de maladies graves, qui ont besoin de stabilité et de sécurité d'emploi. Le gouvernement sollicite des commentaires sur un éventuel nouveau congé de longue durée non payé, avec protection de l'emploi, d'une durée maximale de 27 semaines, en vertu de la LNE. Cela permettrait d'harmoniser la durée de ce congé avec celle des prestations de maladie de l'assurance-emploi du gouvernement fédéral, ce qui offrirait aux travailleurs de l'Ontario le congé de maladie avec protection de l'emploi le plus long de toutes les provinces.

Les prestations de maladie de l'assurance-emploi du gouvernement fédéral peuvent fournir jusqu'à 26 semaines d'aide financière aux personnes admissibles. Il est nécessaire d'obtenir un certificat médical indiquant que la personne n'est pas en mesure de travailler pour des raisons médicales et ne le sera pas pendant une durée approximative. Ces raisons médicales incluent une maladie, une blessure, une mise en quarantaine ou toute autre condition qui vous empêche de travailler.

Objectifs

Le présent document de consultation recueille des commentaires sur un éventuel nouveau congé de longue durée non payé avec protection de l'emploi pour les employés ayant une maladie grave.

Vos réponses aux questions posées plus bas apporteront une contribution précieuse à l'examen des propositions par le gouvernement.

Propositions aux fins de discussion

Le gouvernement souhaite connaître votre avis sur deux approches possibles.

- 1) Étendre le congé en cas de maladie grave actuel en vertu de la LNE aux employés ayant une maladie grave. Harmoniser la durée du congé avec les prestations de maladie de l'assurance-emploi (c'est-à-dire 26 semaines, plus la période d'attente d'une semaine de l'assurance-emploi).
- 2) Créer un nouveau congé de longue durée avec protection de l'emploi pour les employés ayant un problème de santé grave. Harmoniser la durée du congé

DOCUMENT DE CONSULTATION SUR UN CONGÉ PERSONNEL DE LONGUE DURÉE EN VERTU DE LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI

avec les prestations de maladie de l'assurance-emploi (c'est-à-dire 26 semaines, plus la période d'attente d'une semaine de l'assurance-emploi).

À propos des deux approches

Critères d'admissibilité : Est admissible un employé qui travaille pour son employeur sans interruption depuis au moins six mois

En vertu de LNE, les congés de longue durée sont généralement assortis d'une durée de service plus longue. Par exemple, les congés en cas de maladie grave et les congés en cas de décès d'un enfant exigent une durée de service de six mois consécutifs.

Exigences en matière de preuves : Il est nécessaire d'obtenir un certificat médical délivré par un praticien de la santé qualifié indiquant que la personne n'est pas en mesure de travailler en raison d'une maladie grave.

Comment le congé peut être pris : Pour certains congés prévus par la LNE, tels que le congé pour les aidants naturels ou le congé en cas de maladie grave, la LNE n'exige pas que les semaines soient prises consécutivement ou que le congé soit pris par périodes de semaines complètes. Cependant, lorsque l'employé prend moins d'une semaine de congé, l'employeur peut considérer qu'il a pris une semaine complète de congé.

La même règle s'appliquerait aux deux propositions. Autrement dit, les 27 semaines ne doivent pas être prises consécutivement ou par périodes de semaines complètes. Cependant, lorsque l'employé prend moins d'une semaine de congé, l'employeur peut considérer qu'il a pris une semaine complète de congé.

Propositions à examiner

Le présent document contient deux propositions distinctes concernant la manière dont un employé pourrait bénéficier du congé. Celles-ci sont présentées ci-dessous.

1. Maladie grave

Actuellement, le congé en cas de maladie grave peut être pris par les employés admissibles pour offrir des soins ou du soutien à un enfant ou à un adulte gravement malade. La notion de « gravement malade » est définie dans la LNE. Il s'agit d'une personne dont l'état de santé habituel a subi un changement important et dont la vie se trouve en danger en raison d'une maladie ou d'une blessure.

L'« état de santé habituel » est un terme médical, et il incombe à un praticien de la santé qualifié d'évaluer si l'état de santé habituel d'une personne a subi un changement important.

DOCUMENT DE CONSULTATION SUR UN CONGÉ PERSONNEL DE LONGUE DURÉE EN VERTU DE LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI

Cette expression exclut les personnes ayant une maladie ou une affection chronique qui constitue leur état de santé habituel, même si cet état habituel est considéré comme mettant leur vie en danger à moyen ou à long terme.

Dans le cadre du congé en cas de maladie grave prévu par la LNE, une personne est considérée comme souffrant d'une maladie grave si un praticien de la santé qualifié (au sens de la LNE) délivre un certificat attestant que la personne est gravement malade.

Selon la première proposition, les employés auraient droit au congé si un praticien de la santé délivre un certificat indiquant que l'employé n'est pas en mesure de travailler en raison de sa maladie grave.

2. Problème de santé grave

La LNE ne définit pas le terme « problème de santé grave ». Toutefois, dans le cadre du congé familial pour les aidants familiaux prévu par la LNE, une personne est considérée comme souffrant d'un problème de santé grave si un praticien de santé qualifié (au sens de la LNE) délivre un certificat attestant que la personne a un problème de santé grave.

La personne n'a pas besoin de présenter un risque de décès important pour être considérée comme ayant un problème de santé grave. L'expression vise à inclure les maladies chroniques et épisodiques.

Selon la seconde proposition, les employés auraient droit au congé si un praticien de la santé délivre un certificat indiquant que l'employé n'est pas en mesure de travailler en raison de son problème de santé grave.

Les deux propositions s'harmonisent avec la durée des prestations de maladie de l'assurance-emploi. Les motifs d'admissibilité dans le cadre de cette deuxième proposition sont plus larges que dans le cadre de la première, puisque le congé peut être pris en cas de maladie chronique et de maladie grave qui ne met pas nécessairement la vie en danger. Selon la première proposition, seule une personne dont l'état de santé habituel a subi un changement important et dont la vie se trouve en danger en raison d'une maladie ou d'une blessure peut être autorisée à prendre le congé. Un certificat d'un praticien de la santé qualifié sera exigé à titre de preuve.

Questions

Le gouvernement souhaite connaître votre avis sur les questions ci-dessous.

Ce que le gouvernement aimerait savoir (Questions aux employés)

DOCUMENT DE CONSULTATION SUR UN CONGÉ PERSONNEL DE LONGUE DURÉE EN VERTU DE LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI

- 1) Votre employeur vous offre-t-il un congé de maladie de longue durée? Dans l'affirmative :
 - a. Combien de jours sont prévus ?
 - b. Quels sont les motifs d'admissibilité ?
- 2) Avez-vous déjà dû vous absenter de votre travail en raison d'une maladie grave ou d'un problème de santé grave, tel qu'ils sont définis plus haut ? Si oui, quelle a été la durée de votre absence et êtes-vous retourné travailler chez le même employeur ? Après votre rétablissement, avez-vous rencontré des obstacles pour la prise d'un congé ou lors du retour au travail ?
- 3) En fonction des définitions fournies, le motif d'admissibilité au nouveau congé de maladie de longue durée devrait-il englober les employés ayant une maladie grave ou un problème de santé grave ? Pourquoi ?
 - i. Maladie grave : Une personne est considérée comme souffrant d'une maladie grave si un praticien de la santé qualifié délivre un certificat indiquant que la personne est gravement malade, c'est-à-dire une personne dont l'état de santé habituel a subi un changement important et dont la vie se trouve en danger en raison d'une maladie ou d'une blessure.
 - ii. Problème de santé grave : Les employés ont droit au congé si un praticien de la santé délivre un certificat indiquant que l'employé n'est pas en mesure de travailler en raison de son problème de santé grave. Une personne n'a pas besoin de présenter un risque de décès important pour être considérée comme ayant un problème de santé grave. Le terme « problème de santé grave » peut inclure les maladies chroniques et épisodiques.
- 4) Avez-vous des commentaires à formuler sur d'autres éléments des deux propositions (preuve à fournir, durée de service requise, etc.) ?

Ce que le gouvernement aimerait savoir (Questions aux employeurs)

- 5) Offrez-vous un congé de longue durée à vos employés ? Dans l'affirmative :
 - a. Combien de jours offrez-vous ?
 - b. Quels sont les motifs d'admissibilité ?
- 6) Êtes-vous d'accord avec le fait que les travailleurs ne devraient pas avoir à s'inquiéter de leur emploi lorsqu'ils sont atteints d'une maladie grave ?

DOCUMENT DE CONSULTATION SUR UN CONGÉ PERSONNEL DE LONGUE DURÉE EN VERTU DE LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI

- 7) Si vous accordez des congés de maladie à vos employés, que faites-vous pour gérer les absences ? Par exemple, embauchez-vous un remplaçant ou demandez-vous aux employés actuels de travailler plus d'heures ?
- 8) Quelle serait l'incidence d'un congé de maladie de longue durée sur votre entreprise ?
- 9) En fonction des termes fournis plus haut, le motif d'admissibilité au nouveau congé de maladie de longue durée devrait-il englober les employés ayant une maladie grave ou un problème de santé grave ? Pourquoi ?
- 10) Quelles devraient être les preuves à fournir pour démontrer l'admissibilité à un congé de maladie de longue durée ? Avez-vous des commentaires à formuler sur d'autres éléments des deux propositions (preuve à fournir, durée de service requise, etc.) ?

Comment répondre au présent document de consultation

Si vous souhaitez faire part de vos commentaires, idées et suggestions à propos du présent document, veuillez les envoyer au ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario aux coordonnées suivantes.

Par la poste : Consultation sur les congés en vertu de la LNE, Direction des politiques de l'emploi et du travail et des politiques ministérielles, 400, avenue University, 15^e étage, bureau 1502, Toronto (Ontario) M7A 1T7

Par courriel : ESA-Leave-Consultation@ontario.ca

Veuillez transmettre vos réponses au plus tard : le 06 mai 2024.

Vos commentaires nous aideront à aborder les questions essentielles qui ont été soulevées.

Nous vous remercions de prendre le temps de participer.

Avis destiné aux participants à la consultation

Les soumissions et les commentaires adressés au ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (le ministère) font partie d'un processus de consultation publique qui vise à recueillir des avis sur la

DOCUMENT DE CONSULTATION SUR UN CONGÉ PERSONNEL DE LONGUE DURÉE EN VERTU DE LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI

portée d'un éventuel congé de maladie de longue durée. Ce processus peut amener le ministère à publier ou à afficher vos soumissions, vos commentaires ou des résumés de ceux-ci sur Internet. En outre, le ministère peut également divulguer vos soumissions, commentaires ou résumés à d'autres parties pendant et après la période de consultation.

Par conséquent, vous ne devez pas inclure les noms d'autres parties (tels que les noms d'employeurs ou d'employés) ou tout autre renseignement permettant d'identifier d'autres parties dans votre soumission.

Dans le corps de la soumission, évitez d'indiquer votre nom, des renseignements personnels sur votre diagnostic ou toute autre information permettant de vous identifier. Si vous fournissez des renseignements susceptibles de révéler votre identité dans le corps de la soumission, ces renseignements peuvent être publiés ou mis à la disposition du public. Toutefois, le ministère ne divulguera pas votre nom ni les coordonnées fournies en dehors du corps de la soumission (par exemple dans une lettre d'accompagnement, sur l'extérieur d'une enveloppe ou dans l'en-tête ou la signature d'un courriel), sauf si la loi l'exige. Une personne qui fournit une soumission ou des commentaires et qui indique une affiliation professionnelle avec une organisation sera considérée comme un représentant de cette organisation et son identité en tant que représentant de l'organisation pourra être divulguée.

Les renseignements personnels recueillis dans le cadre de cette consultation le sont en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et sont conformes au paragraphe 38(2) de la *Loi de 1990 sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.

Si vous avez des questions concernant la collecte de renseignements personnels à la suite de cette consultation, vous pouvez communiquer avec le Bureau des droits et responsabilités en matière d'emploi par la poste à l'adresse 400, avenue University, 15^e étage, Toronto (Ontario) M7A 1T7, ou par courriel à l'adresse ESA-Leave-Consultation@ontario.ca.