



Le gouvernement de l'Ontario prolonge la « période de la COVID-19 » en vertu du congé d'urgence pour maladie infectieuse de la Loi sur les normes d'emploi jusqu'au 25 septembre 2021

juin 16, 2021

Dans l'une de nos premières [alertes COVID-19](#), nous détaillons les dispositions du Règlement 228/20 — Congé spécial en raison d'une maladie infectieuse (le « Règlement CSRMI ») en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (la « LNE »), mis en place en mai 2020 afin d'offrir aux employeurs touchés par la pandémie un allègement temporaire des règles de la LNE concernant les mises à pied temporaires et le congédiement implicite. Plus précisément, le Règlement CSRMI prévoit que, pendant la « période de la COVID-19 » et dans certaines situations, un employé non syndiqué est réputé être en congé spécial non rémunéré en raison d'une maladie infectieuse, avec protection de l'emploi, de sorte que les dispositions de la LNE relatives aux indemnités de licenciement et de cessation d'emploi ne seront pas déclenchées par une réduction ou une suppression temporaire des heures de travail liée à la COVID-19 ou par une réduction temporaire des salaires pendant cette période.

La « période de la COVID-19 » prévue au Règlement CSRMI a été prolongée à plusieurs reprises. Jusqu'à récemment, les protections incluses dans le Règlement CSRMI devaient rester en place jusqu'au 3 juillet 2021. Cependant, un nouveau règlement pris en vertu de la LNE ([Règl. de l'Ont. 412/21](#)) est entré en vigueur le 4 juin 2021 et prolonge la « période de la COVID-19 » - et toutes les protections du Règlement CSRMI qui s'appliquent pendant cette période - **jusqu'au 25 septembre 2021**.

À notre avis

L'entrée en vigueur de ce nouveau règlement est une bonne nouvelle, d'autant plus que la réouverture de l'Ontario vient juste de commencer et qu'une réouverture complète n'est pas attendue avant la fin de l'été au plus tôt. La prolongation de la « période de la COVID-19 » en vertu du Règlement CSRMI permettra aux employeurs de continuer à bénéficier d'une protection temporaire contre les réclamations des employés non syndiqués en matière de licenciement ou de cessation d'emploi en vertu de la LNE en raison d'une réduction temporaire des heures de travail ou des salaires liée à la pandémie. Les règles habituelles de la LNE concernant la mise à pied temporaire ne



reprendront qu'à partir du 26 septembre 2021.

Il convient toutefois de noter que, nonobstant la prolongation de la « période de la COVID-19 » ou le Règlement CSRMI, dans certaines circonstances, certains employés peuvent encore tenter une action en common law pour congédiement implicite découlant d'une mise à pied temporaire ou d'une réduction des heures de travail. Les tribunaux ont rendu des décisions contradictoires sur l'impact du Règlement CSRMI sur la capacité d'un employé à tenter une action pour congédiement implicite, comme nous l'avons détaillé dans notre [article](#) sur la décision *Taylor v. Hanley Hospitality Inc.*

Pour de plus amples informations ou des conseils sur les mises à pied temporaires et les plaintes de congédiement implicite ou sur vos droits et obligations en tant qu'employeur dans le cadre de COVID-19, veuillez contacter [Sophie Gagnier](#) au 613-940-2756 ou [Mélissa Lacroix](#) au 613-940-2741.