

Observations dans le cadre des consultations du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences sur le congé de maladie pour raisons personnelles de longue durée en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*

Le 6 mai 2024

Personnes-ressources :

Nabila F. Qureshi 416 597-5820, poste 5156 nabila.queshi@isac.clcj.ca	Robin Nobleman 416 597-5820, poste 5142 robin.nobleman@isac.clcj.ca
---	--

Avocats-conseils à l'interne
Centre d'action pour la sécurité du revenu (CASR)
55, avenue University, bureau 1500
Toronto (Ontario) M5J 2H7
info@isac.clcj.ca
www.incomesecurity.org

À propos du Centre d'action pour la sécurité du revenu

Le [Centre d'action pour la sécurité du revenu \(CASR\)](#) est une clinique juridique spécialisée financée par Aide juridique Ontario. Il a pour mandat de promouvoir les droits et intérêts des Ontariennes et des Ontariens à faible revenu en ce qui a trait à la sécurité du revenu et à l'emploi. Il s'acquitte de son mandat par le biais de causes types de litige, de plaider en faveur de politiques, de développement communautaire et de la sensibilisation du public. Fondé en 2001, le Centre est régi par un conseil d'administration communautaire qui comprend des représentants de toutes les régions de l'Ontario.

Le CASR défend les intérêts des travailleurs à faible revenu et précaires. Cela comprend les travailleurs qui occupent un emploi à temps partiel, occasionnel, temporaire ou contractuel, et qui sont habituellement caractérisés par l'insécurité, l'instabilité et l'absence d'accès aux prestations d'assurance privée. La plupart des travailleurs que nous représentons ne sont pas syndiqués. Les membres des groupes en quête d'équité sont surreprésentés dans les emplois peu rémunérés et précaires, y compris les personnes racialisées, les Autochtones, les personnes handicapées, les femmes et les migrants.¹

¹ BLOCK, Sheila et GALABUZI, Grace-Edward. « Persistent Inequality : Ontario's Colour-coded Labour Market », [En ligne], *Centre canadien de politiques alternatives*, 11 décembre 2018. [\[https://policyalternatives.ca/publications/reports/persistent-inequality\]](https://policyalternatives.ca/publications/reports/persistent-inequality).

Principales recommandations sur le congé de maladie pour raisons personnelles de longue durée en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* (la Loi)

Le CASR accueille favorablement la proposition d'un congé médical de 27 semaines avec protection d'emploi et formule les recommandations suivantes :

- 1. Les critères d'admissibilité au congé de maladie de longue durée en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* (la Loi) devraient s'aligner sur les critères d'admissibilité aux prestations de maladie de l'assurance-emploi. En particulier, le congé devrait être offert aux employés qui sont incapables de travailler pour des raisons médicales, y compris une maladie, une blessure ou une mise en quarantaine.** Le nouveau congé de maladie de longue durée ne devrait pas être réservé aux travailleurs atteints d'une maladie grave ou d'un problème de santé grave.
- 2. Le certificat médical requis comme preuve du congé proposé devrait refléter le certificat médical des prestations de maladie de l'assurance-emploi. Lorsqu'un employé a accès à des prestations de maladie de l'assurance-emploi, il devrait être autorisé à fournir le même certificat médical requis pour avoir accès aux prestations de maladie de l'assurance-emploi afin d'avoir accès au congé proposé.** Cela simplifie le processus et réduit le fardeau administratif imposé aux fournisseurs de soins de santé. Pour protéger la vie privée des travailleurs, il est important qu'ils ne soient pas tenus de divulguer un diagnostic ou des détails de leur maladie ou de leur blessure à leur employeur.
- 3. La liste des fournisseurs de soins de santé qui peuvent remplir le certificat médical devrait être élargie pour refléter la liste applicable aux prestations de maladie de l'assurance-emploi.** Cette liste comprend les médecins, les chiropraticiens, les podiatres, les optométristes, les psychologues, les dentistes, les sages-femmes, les infirmières praticiennes et les infirmières autorisées (dans les régions isolées lorsqu'un médecin n'est pas disponible). Ils doivent pratiquer au Canada ou aux États-Unis et la maladie qu'ils traitent doit être liée à leur domaine.
- 4. La durée de service requise pour être admissible au nouveau congé ne devrait pas dépasser deux semaines consécutives.** Cette approche serait conforme à la durée de service requise pour être admissible à trois jours de congé de maladie non payé en vertu de la Loi.
- 5. L'Ontario doit rétablir les 10 jours de congé pour urgence personnelle dans la Loi, avec 7 jours de congé de maladie payé.** La province devrait également donner 14 jours supplémentaires de congé de maladie rémunéré en cas de pandémie déclarée.

Question n° 1 :

Votre employeur offre-t-il un congé de maladie de longue durée? Si la réponse est oui : (a) combien de jours sont accordés? et (b) quelles sont les raisons d'admissibilité?

Réponse :

Les travailleurs à faible revenu et les travailleurs précaires ont un accès limité aux congés de maladie avec protection d'emploi en Ontario. Ils sont plus susceptibles d'avoir besoin d'un congé de maladie, mais moins susceptibles d'y avoir accès. Un congé de maladie avec protection d'emploi de 27 semaines aurait des avantages importants pour les travailleurs.

(a) Le CASR appuie la proposition d'un congé de maladie non rémunéré avec protection de l'emploi de 27 semaines pour refléter la récente prolongation des prestations de maladie de l'assurance-emploi.

Les travailleurs à faible revenu, les travailleurs précaires et les travailleurs handicapés ont souvent un accès limité aux congés de maladie avec protection d'emploi en Ontario. Ils sont moins susceptibles d'avoir accès à des congés de maladie payés ou à des prestations de maladie de l'employeur.² En outre, ces travailleurs sont plus susceptibles de déclarer une moins bonne santé générale que les travailleurs des groupes à revenu élevé, et sont plus susceptibles d'être des personnes racialisées, des immigrants et des femmes.³ Les personnes handicapées ont des taux de chômage plus élevés que les personnes qui ne sont pas handicapées et sont plus susceptibles d'occuper un emploi précaire.⁴ Selon la nature de son incapacité, une personne handicapée peut être plus susceptible d'avoir besoin d'un congé de maladie pour raisons personnelles.

Par conséquent, la proposition du gouvernement d'accorder jusqu'à 27 semaines de congé non rémunéré avec protection d'emploi en cas de maladie de longue durée comblerait une lacune importante pour les travailleurs les plus vulnérables de l'Ontario. À l'heure actuelle, il y a une inadéquation entre les congés avec protection d'emploi et le soutien du revenu pour les employés qui sont incapables de travailler pour des raisons médicales. Les employés de l'Ontario peuvent avoir accès à trois jours de congé de maladie non rémunérés avec protection d'emploi en vertu de la *Loi de 2000 sur les*

² YALNIZYAN, Armine. « After CERB : Paid Sick Leave Provisions in Canada », [En ligne], *Atkinson Foundation*, 17 juin 2020. [<https://atkinsonfoundation.ca/atkinson-fellows/posts/after-cerb-paid-sick-leave-provisions-in-canada/>]; S Barnes, « Low Wages, No Benefits », [En ligne], *Wellesley Institute*, 2015. [<https://www.wellesleyinstitute.com/publications/low-wages-no-benefits/#:~:text=Onethird%20of%20workers%20in%20Ontario%20do%20not%20receive,resources%20can%20increase%20the%20risk%20for%20poor%20health>].

³ Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario (PEPSO) « Getting left behind : who gained and who didn't in an improving labour market » [En ligne], p 7. [https://pepsos.ca/documents/pepsos-glb-final-lores_2018-06-18_r4-for-website.pdf].

⁴ Decent Work and Health Network, « Before It's Too Late : how to close the paid sick days gap during COVID-19 and beyond », [En ligne], 2020, p. 6. [<https://nccdh.ca/resources/entry/before-its-too-late-how-to-close-the-paid-sick-days-gap-during-covid-19-and-beyond>]; Katie Raso. « Disability and the Job Churn » [En ligne], *Centre canadien de politiques alternatives*, 1^{er} juillet 2018. [<https://policyalternatives.ca/publications/monitor/disability-and-job-churn>].

normes d'emploi. Pour les congés de maladie plus longs, les travailleurs peuvent demander un soutien du revenu au moyen des prestations de maladie de l'assurance-emploi, mais il y a une période d'attente d'une semaine avant le début de ces prestations.

La période d'attente pour avoir accès aux prestations d'assurance-emploi signifie que les employés de l'Ontario qui ont besoin d'un congé de plus de trois jours auront perdu leur protection d'emploi avant de pouvoir toucher des prestations de maladie de l'assurance-emploi. Par conséquent, ils pourraient perdre leur emploi et subir de graves répercussions financières s'ils prennent un congé de maladie.⁵

Le congé de maladie de longue durée proposé atténuerait ces risques et offrirait des avantages importants aux travailleurs. Cela leur permettrait de prendre un congé de maladie et d'avoir accès aux prestations d'assurance-emploi sans avoir à subir le stress et la peur de perdre leur emploi. Il permettrait également à l'Ontario de s'aligner en ce qui concerne les employés sous réglementation fédérale qui bénéficient actuellement d'un congé avec protection d'emploi d'une durée maximale de 27 semaines en cas de maladie ou de blessure, et les employés du Québec qui peuvent prendre un congé avec protection d'emploi d'une durée maximale de 26 semaines en cas de maladie, d'accident et pour d'autres raisons.⁶

(b) L'Ontario devrait également mettre en œuvre des congés de maladie payés en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*

En plus d'établir le nouveau congé de maladie non rémunéré avec protection d'emploi, nous exhortons l'Ontario à rétablir les 10 jours de congé pour urgence personnelle dans la Loi, avec 7 jours de congé de maladie payé. La province devrait également allouer 14 jours supplémentaires de congé de maladie rémunéré en cas de pandémie déclarée.

Les congés de maladie payés pour les travailleurs présentent des avantages importants. À plus long terme, les congés de maladie payés réduiront les coûts pour les soins de santé et l'économie de la province, protégeront les travailleurs et augmenteront la productivité au travail. Cela permettrait également à l'Ontario d'harmoniser sa réglementation avec les autres territoires du Canada : depuis le 1^{er} décembre 2022, les travailleurs sous réglementation fédérale au Canada ont droit à 10 jours de congés de maladie payés.⁷ Actuellement, les employés de la Colombie-Britannique peuvent prendre jusqu'à cinq jours payés et trois jours non rémunérés de congé avec protection d'emploi en cas de maladie ou de blessure.

Une étude sur les congés de maladie payés de l'Organisation mondiale de la Santé a démontré que « l'absence de jours de congé de maladie rémunérés force les travailleurs malades à faire le choix entre prendre soin de leur santé ou perdre leur emploi. Cette absence ou l'insuffisance du nombre de congés de maladie payés mènent à des coûts

⁵ TUCKER, Eric et F. VOSKO, Leah. « Designing Paid and Protected Employment Leaves for Short-Term Sickness and Caregiving », [En ligne], *Institute for Research on Public Policy Insight*, 2021, p. 6. [<https://irpp.org/wp-content/uploads/2021/10/Designing-Paid-and-Protected-Employment-Leaves-for-Short-Term-Sickness-and-Caregiving.pdf>].

⁶ *Code canadien du travail*, L.R.C., 1985, chap. L-2, art. 239; *Loi sur les normes du travail*, RLRQ chap. N-1.1, art. 79.1.

⁷ *Code canadien du travail*, L.R.C., 1985, chap. L-2, art. 239.

importants pour l'économie et à des dépenses évitables au sein des réseaux de soins de santé »⁸.

De nombreuses études ont démontré que, lorsque les travailleurs ont droit à des jours de congés payés, eux et leurs collègues sont plus productifs et le fardeau imposé aux ressources de santé publique s'en trouve réduit.⁹ Comme les docteurs Jesse McLaren et Kate Hayman l'ont récemment soutenu, « nous pouvons soit payer des congés de maladie, soit payer pour les travailleurs, les collègues et les clients malades et pour la surpopulation dans les hôpitaux »¹⁰.

⁸ SCHEIL-ADLUNG, Xenia et SANDNER, Lydia. « The Case for Paid Sick Leave- World Health Report Background Paper », 2010, p. 9.

⁹ DAKU, Mark et HEYMANN, Jody 2014. « Ensuring equitable access to sick leave », Canadian Medical Association Journal 975, 2016, 186(13); Soumitra Bhuyan et coll. « Paid sick leave is associated with fewer ED visits among US private sector working adults », American Journal of Emergency Medicine 784, 2016, 34(5).

¹⁰ HAYMAN Kate et MCLAREN, Jesse. « Wage hike, paid sick days part of hallway medicine cure », [En ligne], *Toronto Star*, 18 août 2018. [https://www.thestar.com/opinion/contributors/wage-hike-paid-sick-days-part-of-hallway-medicine-cure/article_20edd0a8-5211-577b-b7f2-934949060ba5.html].

Question n° 2 :

Avez-vous déjà dû vous absenter du travail en raison d'une maladie grave ou d'un problème de santé grave tel que défini ci-dessus? Si la réponse est oui, pendant combien de temps étiez-vous absent et êtes-vous retourné travailler pour le même employeur? Avez-vous rencontré des obstacles à une absence ou à un retour au travail après votre rétablissement?

Réponse :

Les travailleurs à faible revenu et les travailleurs précaires font face à d'importants obstacles qui les empêchent de prendre un congé de maladie et de retourner au travail par la suite. Toutefois, un congé de maladie de longue durée avec protection d'emploi en vertu de la Loi profiterait à ces travailleurs, ainsi qu'aux employeurs, à l'économie de l'Ontario et au système de santé.

Le CASR appuie la création d'un congé de maladie non rémunéré de longue durée avec protection d'emploi. Le congé avec protection d'emploi proposé harmoniserait la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* avec d'autres lois de l'Ontario et aurait des avantages pour la population de l'Ontario sur le plan de la santé et de l'économie.

(a) Les obstacles à une absence ou à un retour au travail

Comme nous l'avons vu plus haut, les travailleurs à faible revenu et les travailleurs précaires font face à des obstacles qui les empêchent de prendre un congé de maladie, y compris le manque de congés de maladie payés. La plupart n'ont pas d'assurance-invalidité privée, comme les prestations d'invalidité de courte et de longue durée.¹¹ Ces travailleurs doivent donc demander à leur employeur d'accepter un congé de maladie. D'après notre expérience, de nombreux travailleurs vulnérables ne le feront pas parce qu'ils ont peur d'avoir des ennuis, de faire face à des représailles ou d'être congédiés s'ils demandent un congé ou s'ils partent en congé.

À l'heure actuelle, le *Code des droits de la personne* de l'Ontario offre certaines protections aux travailleurs, du moins en théorie. Le *Code* exige que les employeurs prennent des mesures d'adaptation à l'égard des besoins liés à l'invalidité d'un travailleur jusqu'à la limite de la contrainte excessive. Il peut s'agir de permettre à un travailleur handicapé de prendre un congé sans solde et de faciliter son retour au travail, ce qui pourrait nécessiter des mesures d'adaptation supplémentaires. Le *Code* exige également que les employeurs maintiennent l'emploi d'un travailleur disponible afin qu'il puisse y retourner lorsque son invalidité s'améliore au point d'être en mesure d'exécuter les tâches essentielles de son emploi.¹²

¹¹ « In 2018, only 48% of Canadians had disability coverage through workplace benefits: RBC Insurance, "Fewer Canadians have disability coverage through workplace benefits, leaving them more at risk », [En ligne], 24 avril 2018. [<https://www.rbc.com/newsroom/news/article.html?article=123674>]

¹² *Carter c. Chrysler Canada Inc.* TODP 845 (CanLII), 2014, par. 145; Commission ontarienne des droits de la personne. « Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap », [En ligne], 2016

Toutefois, malgré ces protections, les travailleurs peuvent avoir de nombreuses difficultés à obtenir un congé pour invalidité en vertu du *Code*. Par exemple :

- Le droit de prendre des mesures d'adaptation (y compris un congé pour invalidité) peut être difficile à faire respecter et est souvent illusoire.¹³ De nombreux employeurs ne respectent pas leurs obligations en vertu du *Code*, intentionnellement ou en raison d'un manque de connaissances, et les travailleurs ont peu de pouvoir pour les obliger à se conformer. D'après notre expérience, les travailleurs sont souvent congédiés après avoir tenté de faire valoir leurs droits en vertu du *Code*, et ce n'est qu'après avoir retenu les services d'un avocat (pour ceux qui le peuvent) qu'ils peuvent demander une indemnisation. Cependant, à ce moment-là, le mal est déjà fait : ils ont perdu leur emploi, ils sont peut-être encore aux prises avec des défis liés à leur incapacité et ils subissent le stress et l'anxiété liés à la perte d'emploi et à la façon de continuer à payer les factures.
- De nombreux travailleurs qui sont incapables de travailler pour des raisons médicales ne sont pas considérés comme ayant une « incapacité » en vertu du *Code*. Par conséquent, ils n'ont pas droit à des congés de maladie ou à des mesures d'adaptation liés à l'invalidité. Ils n'ont aucune protection s'ils ont besoin d'un congé de maladie. Par exemple, un camionneur qui se casse la jambe droite sera temporairement incapable de travailler, mais son état peut être considéré comme « transitoire » et non comme une « incapacité » en vertu du *Code*.¹⁴ De même, une superviseuse d'usine avec des enfants à la garderie qui attrape le virus de l'angine streptococcique de son enfant peut devoir rester à la maison jusqu'à ce qu'elle se rétablisse et ne soit plus infectieuse. Ces travailleurs méritent un congé non payé avec protection d'emploi pendant qu'ils sont incapables de travailler afin d'avoir le temps de guérir, d'avoir accès aux prestations de maladie de l'assurance-emploi, s'il y a lieu, et de retourner à leur poste une fois qu'ils sont rétablis.

Un nouveau congé de maladie avec protection d'emploi appuierait de façon proactive les droits garantis par le *Code*, y compris la possibilité pour les travailleurs handicapés de retourner au travail après un congé. Cette approche s'alignerait également sur la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées* de l'Ontario, qui exige que les grands employeurs mettent en place un processus pour soutenir les employés qui retournent au

[https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-le-capacitisme-et-la-discrimination-fond%C3%A9-sur-le-handicap/8-obligation-d%E2%80%99accommodement#_edn178].

¹³ Voir par exemple, *Tombs v. 1303939 Ontario Ltd.* (faisant affaire sous la raison sociale de *Holiday Inn Express*). TDPO 842 (CanLII), 2015, par. 94-98 et 103.

¹⁴ Voir, par exemple, *Greeley v. Linamar Performance Centre*. TDPO 492 (CanLII), 2019, par. 65.

travail après s'être absents pour des raisons liées à un handicap et qui ont besoin de mesures d'adaptation.¹⁵

Un congé offert aux travailleurs qui ne peuvent pas travailler pour des raisons médicales, y compris une maladie, une blessure ou une mise en quarantaine (comme nous le recommandons ci-dessous) comblerait également l'écart laissé par le *Code* pour les travailleurs qui ne sont pas handicapés, mais qui sont toujours incapables de travailler pour des raisons médicales.

(b) Avantages économiques du congé de maladie avec protection d'emploi

Les congés de maladie avec protection d'emploi aideront à garder plus d'Ontariennes et d'Ontariens sur le marché du travail. Les recherches menées dans le contexte des congés parentaux indiquent que les politiques de congé qui comprennent une certaine forme de paiement (que les prestations de maladie de l'assurance-emploi fourniraient dans de nombreux cas) appuient la participation au marché du travail et le maintien en poste.¹⁶ Cela profite tant aux employés qu'aux employeurs :

- Pour les employeurs, cela évite le coût élevé du recrutement et de la formation de nouveaux employés.
- Dans le cas des employés handicapés, s'ils n'ont pas de congé avec protection d'emploi et qu'ils doivent prendre congé, ils peuvent perdre leur emploi et n'avoir d'autre choix que de recourir aux prestations inadéquates du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH). Un congé avec protection d'emploi pourrait aider les personnes handicapées à conserver leur emploi. De plus, les personnes atteintes de maladies épisodiques ou chroniques sont plus susceptibles d'entrer sur le marché du travail en sachant qu'elles peuvent prendre un congé au besoin sans craindre de perdre leur emploi. Cela profite tant aux employés qu'aux employeurs qui cherchent des travailleurs.

(c) Prestations de soins de santé du congé de maladie avec protection d'emploi

Le congé proposé serait également bénéfique pour la santé des Ontariens. Les travailleurs qui ont un minimum de congés de maladie avec protection d'emploi peuvent retarder la recherche de soins primaires et finir par nécessiter des soins plus complexes, qui coûtent plus cher à la province et qui exigent une plus longue absence du travail.

La précarité d'emploi, y compris l'absence de congés avec protection d'emploi, peut amener les travailleurs à craindre continuellement de perdre leur emploi et peut nuire à

¹⁵ *Normes d'accessibilité intégrées*, Règl. de l'Ont 191/11, art. 29 en vertu de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, L.O. 2005, chap. 11, qui s'appliquent aux employeurs qui ont plus de 50 employés.

¹⁶ NANDI, Arijit et Deepa Jahagirdar et coll. « The Impact of Parental and Medical Leave Policies on Socioeconomic and Health Outcomes in OECD Countries : A Systematic Review of the Empirical Literature » *The Milbank Quarterly* 434, 2018, 96(3). doi : 10.1111/1468-0009.12340, 436, 460.

la santé mentale et physique. La crainte de perdre son emploi est également liée à la vulnérabilité aux blessures et aux maladies professionnelles.¹⁷

Question n° 3 :

Selon les définitions fournies, l'admissibilité à un nouveau congé de maladie pour raisons personnelles de longue durée devrait-elle être justifiée pour les employés souffrant d'une maladie grave ou d'un problème de santé grave? Pourquoi?

Réponse :

Les critères d'admissibilité au congé de maladie pour raisons personnelles de longue durée en vertu de la Loi devraient s'aligner sur les critères d'admissibilité aux prestations de maladie de l'assurance-emploi. Le nouveau congé de maladie pour raisons personnelles de longue durée ne devrait pas être réservé aux travailleurs atteints d'une maladie grave ou d'un problème de santé grave.

Nous recommandons que le congé proposé soit offert à tout employé qui est « incapable de travailler pour des raisons médicales, y compris une maladie, une blessure ou une mise en quarantaine », conformément aux critères d'admissibilité aux prestations de maladie de l'assurance-emploi. Nous recommandons fortement de ne pas adopter l'exigence qu'un travailleur soit atteint d'une maladie grave ou d'un problème de santé grave pour avoir accès au congé proposé. Nous formulons cette recommandation pour les raisons suivantes :

Premièrement, les exigences relatives aux maladies graves ou aux problèmes de santé graves font en sorte que la barre est trop haute pour l'accès à la protection d'emploi lorsqu'un travailleur est incapable de travailler pour une raison médicale légitime et vérifiable. Les critères d'admissibilité au congé proposé, qui sont différents des critères d'admissibilité aux prestations de maladie de l'assurance-emploi, seraient également déroutants pour les travailleurs. L'approche la plus simple et la plus pratique en ce qui concerne l'admissibilité au congé est de refléter l'exigence médicale pour les prestations de maladie de l'assurance-emploi. Pour être admissible aux prestations de maladie de l'assurance-emploi, un travailleur doit demander à son fournisseur de soins de santé de remplir un certificat médical attestant qu'il est « incapable de travailler pour des raisons médicales, y compris une maladie, une blessure ou une mise en quarantaine ».

Deuxièmement, les employés qui ont cotisé au régime d'assurance-emploi et qui sont admissibles à ces prestations devraient pouvoir y avoir accès. Si les critères

¹⁷ HILL, Malaika et CHEFF, Rebecca, « Thriving at Work – A health-based framework for decent work », [En ligne], Wellesley Institute, 2022, p 8. [<https://www.wellesleyinstitute.com/wp-content/uploads/2022/10/Thriving-at-work-A-health-based-framework-for-decent-work.pdf>Wellesley report].

d'admissibilité au congé de maladie proposé sont plus restrictifs que les critères d'admissibilité aux prestations de maladie de l'assurance-emploi, de nombreux employés admissibles aux prestations de maladie de l'assurance-emploi ne pourront probablement pas y avoir accès. Les travailleurs précaires à faible revenu qui sont malades et incapables de travailler et qui sont admissibles aux prestations de maladie de l'assurance-emploi, mais qui ne sont pas admissibles en raison d'une « maladie grave » ou d'un « problème de santé grave » n'auront aucune protection pour les aider à prendre un congé et à avoir accès à ces prestations.

Cela représente une injustice. Le régime d'assurance-emploi sert de tampon financier lorsque les travailleurs doivent cesser de travailler pour des raisons comme la maladie ou la perte d'un emploi. C'est pour cette raison qu'ils versent une partie de leur revenu durement gagné dans le régime. Ils devraient pouvoir accéder à ces prestations en toute sécurité lorsqu'ils en ont besoin.

Ce n'est pas non plus une coïncidence si les prestations de maladie de l'assurance-emploi ont été prolongées de 15 à 26 semaines (ou 6 mois), ce qui correspond à la durée pendant laquelle la plupart des prestations d'invalidité de courte durée sont offertes dans le cadre de régimes d'assurance privés. Les prestations de maladie de l'assurance-emploi sont censées aider à combler l'écart pour les nombreux travailleurs qui ont besoin d'un congé de maladie, mais qui n'ont pas accès à des prestations d'invalidité de courte durée. L'exigence d'avoir une « maladie grave » ou un « problème de santé grave » pour avoir accès au nouveau congé proposé irait à l'encontre de la motivation derrière la prolongation des prestations de maladie de l'assurance-emploi à 26 semaines.

Troisièmement, la simplification des critères d'admissibilité au congé proposé en fonction des exigences d'accès aux prestations de maladie de l'assurance-emploi évite d'alourdir le fardeau administratif des fournisseurs de soins de santé. Cela irait dans le sens des efforts continus du gouvernement pour réduire les documents administratifs pour les médecins, y compris l'interdiction annoncée récemment d'exiger des notes de maladie pour les employés qui utilisent leurs trois jours de congé de maladie avec protection d'emploi.¹⁸ L'utilisation de critères d'admissibilité uniformes pourrait signifier que les fournisseurs de soins de santé n'ont qu'à remplir un seul formulaire pour que les travailleurs aient accès aux congés proposés et aux prestations de maladie de l'assurance-emploi (et nous recommandons cette approche). La création d'un nouveau seuil plus élevé pour l'accès au congé de maladie en vertu de la Loi obligerait les patients à recueillir différents types de preuves médicales pour accéder à un congé avec protection d'emploi et à des avantages sociaux pour les soutenir pendant ce congé. De plus, l'exigence proposée d'un « problème de santé grave » n'est pas définie dans la Loi et n'a pas de signification médicale acceptée. Cela causerait de la confusion et entraînerait un accès incohérent au congé.

¹⁸ JOHNSON, Lauren. « Province to prohibit sick notes for employees », [En ligne], *HR Reporter*, 25 avril 2024. [<https://www.hrreporter.com/focus-areas/wellness-mental-health/province-to-prohibit-sick-notes-for-employees/385733>].

Quatrièmement, l'approche que nous recommandons serait conforme aux autres congés de la Loi qui utilisent des critères semblables à la norme d'admissibilité médicale pour leurs prestations d'assurance-emploi respectives. Par exemple, un employé a droit à un congé de maladie pour raisons familiales en vertu de la Loi et à des prestations de soignant de l'assurance-emploi pour prodiguer des soins à un membre de sa famille qui a un problème de santé grave et qui risque de mourir dans les 26 semaines.¹⁹

Cinquièmement, de nombreux employeurs utilisent déjà la norme de l'incapacité de travailler pour des raisons médicales. La *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* impose l'obligation de réembaucher un travailleur (une forme de protection d'emploi) lorsqu'un travailleur a été « incapable de travailler » en raison d'une blessure ou d'une maladie professionnelle.²⁰ Un problème de santé grave ou une maladie grave n'est pas requis.

« L'incapacité de travailler pour des raisons médicales » est peu susceptible d'entraîner l'utilisation illégitime du congé étant donné le seuil d'admissibilité pour le congé proposé. Les prestations de maladie de l'assurance-emploi pour un travailleur célibataire représentent 55 % des gains, jusqu'à concurrence de 668 \$ par semaine, bien que la plupart des travailleurs à faible revenu et à temps partiel reçoivent beaucoup moins. Par exemple, un travailleur au salaire minimum travaillant 40 heures par semaine ne recevrait que 364,10 \$ par semaine, et les travailleurs au salaire minimum qui travaillent moins d'heures (comme c'est souvent le cas) en recevraient encore moins.

Cela signifie que pour un travailleur qui a du mal à subvenir à ses besoins ou à ceux de sa famille avec son salaire habituel, les prestations de maladie de l'assurance-emploi sont nettement insuffisantes et ne constituent pas une option à long terme attrayante. Les données probantes indiquent que lorsque le congé avec protection d'emploi est plus long et qu'il est offert à un taux faible ou non rémunéré, les gens peuvent opter pour un congé plus court, peu importe la durée maximale du congé, en raison de leur besoin de revenu et de leur participation au marché du travail.²¹

¹⁹ *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. L.O. 2000, chap. 41, art. 49.1.

²⁰ *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, LO 1997, chap. 16, Annexe A, art. 41; Politique sur la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail 19-02-09 (publié le 30 novembre 2020).

²¹ NANDI, Arijit et Deepa Jahagirdar et coll. « The Impact of Parental and Medical Leave Policies on Socioeconomic and Health Outcomes in OECD Countries : A Systematic Review of the Empirical Literature », *The Milbank Quarterly* 434, 2018, 96(3). doi : 10.1111/1468-0009.12340, 460.

Question n° 4 :

Avez-vous des commentaires à formuler sur d'autres éléments des deux propositions, comme les preuves, la durée du service, etc.?

Réponse :

Nous avons trois recommandations au sujet d'autres éléments concernant le nouveau congé proposé, à savoir :

(a) Les exigences relatives au certificat médical pour le nouveau congé de maladie en vertu de la Loi devraient refléter le certificat médical de la prestation de maladie de l'assurance-emploi

Le certificat médical requis comme preuve du congé proposé devrait refléter le [certificat médical des prestations de maladie de l'assurance-emploi](#). Ce certificat requiert la date à laquelle une personne est devenue incapable de travailler en raison de son état de santé et la durée prévue du congé. Le ministère du Travail accepte déjà le certificat d'assurance-emploi comme preuve pour d'autres congés de maladie. Plus précisément, la politique du ministère prévoit que si un employé demande des prestations de compassion de l'assurance-emploi, une copie du certificat médical présenté à Emploi et Développement social Canada peut également être utilisée aux fins de l'admissibilité au congé de maladie pour raisons familiales.²² Toutefois, il est important de noter que ce ne sont pas tous les employés admissibles à un congé avec protection d'emploi en vertu de la Loi qui sont admissibles aux prestations d'assurance-emploi ou qui choisiront de le faire. Par conséquent, l'utilisation du certificat médical de l'assurance-emploi ne devrait pas être une exigence pour être admissible au congé en vertu de la Loi.

Pour protéger la vie privée des travailleurs, il est important qu'ils ne soient pas tenus de divulguer un diagnostic ou des détails de leur maladie ou de leur blessure à leur employeur. Le certificat de prestations de maladie de l'assurance-emploi n'exige pas de détails sur l'état de santé d'une personne, et la politique du ministère du Travail concernant les notes de maladie et les certificats médicaux pour d'autres congés interdit déjà aux employeurs d'obliger les employés à fournir des renseignements personnels inutiles sur la santé.²³ Cette protection devrait être explicitement incluse pour le congé de maladie proposé.

(b) La liste des fournisseurs de soins de santé qui peuvent remplir le certificat médical devrait être élargie pour refléter la liste applicable aux prestations de maladie de l'assurance-emploi

Le CASR recommande que la liste des fournisseurs de soins de santé qui peuvent remplir le certificat médical soit élargie pour refléter la liste applicable aux prestations de maladie

²² *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, art. 49.1; Ministère du Travail. « Guide de politique et d'interprétation de la *Loi sur les normes d'emploi*, partie XIV », par. 49.1(2).

²³ Ministère du Travail, « Guide de politique et d'interprétation de la *Loi sur les normes d'emploi*, partie XIV », par. 50(6).

de l'assurance-emploi. Cette liste comprend les médecins, les chiropraticiens, les podiatres, les optométristes, les psychologues, les dentistes, les sages-femmes, les infirmières praticiennes et les infirmières autorisées (dans les régions isolées lorsqu'un médecin n'est pas disponible). Ils doivent pratiquer au Canada ou aux États-Unis et la maladie qu'ils traitent doit être liée à leur domaine.

La Loi contient plusieurs définitions différentes de « praticien de la santé autorisé » pour différents types de congés, de sorte qu'il n'est pas clair quels praticiens seraient admissibles ici, mais ils sont souvent limités à un médecin, une infirmière autorisée et parfois un psychologue.²⁴ Compte tenu des obstacles auxquels se heurtent les Ontariennes et les Ontariens pour accéder aux soins primaires, le gouvernement devrait élargir cette liste.

(c) La durée de service requise pour être admissible au nouveau congé ne devrait pas dépasser deux semaines

Le CASR propose que la durée de service requise avant d'avoir accès à un congé de maladie pour raisons personnelles soit de deux semaines consécutives plutôt que de six mois. Les travailleurs peuvent devenir incapables de travailler pour des raisons médicales à tout moment de leur emploi. Même au début du mandat d'un travailleur, les employeurs ont intérêt à protéger leur investissement relatif à l'embauche et à la formation, et les travailleurs ont intérêt à protéger leur emploi.

Cette approche serait conforme à la durée de service (deux semaines consécutives) requise pour être admissible à trois jours de congé de maladie non payé en vertu de la Loi. Il n'y a pas de durée minimale de service requise pour des congés de maladie pour raisons personnelles semblables au Québec ou dans les secteurs sous réglementation fédérale.²⁵

Conclusion

Le CASR appuie la création d'un congé de maladie avec protection d'emploi de 27 semaines. La mise en œuvre des recommandations ci-dessus du CASR profiterait aux travailleurs et aux employeurs et appuierait l'économie et le système de soins de santé de l'Ontario. La simplification des critères d'admissibilité au congé de maladie proposé et aux prestations de maladie de l'assurance-emploi est l'approche la plus simple, la plus juste et la plus efficace.

²⁴ Voir par exemple, *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, art. 49.1 comparativement à l'art. 49.3.

²⁵ *Code canadien du travail*, L.R.C., 1985, chap. L-2, art. 239; *Loi sur les normes du travail*, RLRQ chap. N-1.1, art. 79.1.