

Stay Home If You Are Sick Act, 2020

EXPLANATORY NOTE

The Bill makes the following amendments to the *Employment Standards Act, 2000*:

1. Sections 50, 50.0.1 and 50.0.2, which deal with sick leave, family responsibility leave and bereavement leave, respectively, are replaced with a new section 50 that provides for personal emergency leave due to a personal illness, injury or medical emergency, the death, illness, injury or medical emergency of a listed family member or certain urgent matters. Under the new section 50, an employee is entitled to seven days of paid leave and three days of unpaid leave in a calendar year.
2. Currently, section 50.1 of the Act provides for unpaid leave in situations related to declared emergencies and infectious disease emergencies. That section is amended to provide that employees are entitled to take the first 14 days of any such leave in a calendar year as paid leave.
3. The Act is also amended to require for the establishment of a financial support program for employers to cover the costs of paid leave under section 50.1 and to help employers adapt to any increased costs associated with paid leave under section 50, as those provisions are amended by the Bill. Payment may only be made if the Legislature has appropriated money for the purpose of the program.

An Act to amend the Employment Standards Act, 2000 with respect to paid leave

Her Majesty, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of the Province of Ontario, enacts as follows:

1. Sections 50, 50.0.1 and 50.0.2 of the *Employment Standards Act, 2000* are repealed and the following substituted:

PERSONAL EMERGENCY LEAVE

Personal emergency leave

Definition

50. (1) In this section,

“qualified health practitioner” means,

- (a) a person who is qualified to practise as a physician, a registered nurse or a psychologist under the laws of the jurisdiction in which care or treatment is provided to the employee or to an individual described in subsection (3), or
- (b) in the prescribed circumstances, a member of a prescribed class of health practitioners.

Personal emergency leave

(2) An employee is entitled to a leave of absence because of any of the following:

- 1. A personal illness, injury or medical emergency.
- 2. The death, illness, injury or medical emergency of an individual described in subsection (3).
- 3. An urgent matter that concerns an individual described in subsection (3).

Same

(3) Paragraphs 2 and 3 of subsection (2) apply with respect to the following individuals:

- 1. The employee’s spouse.

2. A parent, step-parent or foster parent of the employee or the employee's spouse.
3. A child, step-child or foster child of the employee or the employee's spouse.
4. A child who is under legal guardianship of the employee or the employee's spouse.
5. A brother, step-brother, sister or step-sister of the employee.
6. A grandparent, step-grandparent, grandchild or step-grandchild of the employee or the employee's spouse.
7. A brother-in-law, step-brother-in-law, sister-in-law or step-sister-in-law of the employee.
8. A son-in-law or daughter-in-law of the employee or the employee's spouse.
9. An uncle or aunt of the employee or the employee's spouse.
10. A nephew or niece of the employee or the employee's spouse.
11. The spouse of the employee's grandchild, uncle, aunt, nephew or niece.
12. A person who considers the employee to be like a family member, provided the prescribed conditions, if any, are met.
13. Any individual prescribed as a family member for the purposes of this section.

Advising employer

(4) An employee who wishes to take leave under this section shall advise his or her employer that he or she will be doing so.

Same

(5) If the employee must begin the leave before advising the employer, the employee shall advise the employer of the leave as soon as possible after beginning it.

Limit

(6) Subject to subsection (7), an employee is entitled to take a total of seven days of paid leave and three days of unpaid leave under this section in each calendar year.

Same, entitlement to paid leave

(7) If an employee has been employed by an employer for less than one week, the following rules apply:

1. The employee is not entitled to paid days of leave under this section.
2. Once the employee has been employed by the employer for one week or longer, the employee is entitled to paid days of leave under subsection (6), and any unpaid days of leave that the employee has already taken in the calendar year shall be counted against the employee's entitlement under that subsection.
3. Subsection (9) does not apply until the employee has been employed by the employer for one week or longer.

Leave deemed to be taken in entire days

(8) If an employee takes any part of a day as paid or unpaid leave under this section, the employer may deem the employee to have taken one day of paid or unpaid leave on that day, as applicable, for the purposes of subsection (6) or (7).

Paid days first

(9) The seven paid days must be taken first in a calendar year before any of the unpaid days can be taken under this section.

Personal emergency leave pay

(10) Subject to subsections (11) and (12), if an employee takes a paid day of leave under this section, the employer shall pay the employee,

- (a) either,
 - (i) the wages the employee would have earned had they not taken the leave, or
 - (ii) if the employee receives performance-related wages, including commissions or a piece work rate, the greater of the employee's hourly rate, if any, and the minimum wage that would have applied to the employee for the number of hours the employee would have worked had they not taken the leave; or
- (b) if some other manner of calculation is prescribed, the amount determined using that manner of calculation.

Personal emergency leave where higher rate of wages

(11) If a paid day of leave under this section falls on a day or at a time of day when overtime pay, a shift premium or both would be payable by the employer,

- (a) the employee is not entitled to more than his or her regular rate for any leave taken under this section; and
- (b) the employee is not entitled to the shift premium for any leave taken under this section.

Personal emergency leave on public holiday

(12) If a paid day of leave under this section falls on a public holiday, the employee is not entitled to premium pay for any leave taken under this section.

Evidence

(13) Subject to subsection (14), an employer may require an employee who takes leave under this section to provide evidence reasonable in the circumstances that the employee is entitled to the leave.

Same

(14) An employer shall not require an employee to provide a certificate from a qualified health practitioner as evidence under subsection (13).

2. (1) Subsection 50.1 (1.1) of the Act is amended by striking out “without pay” in the portion before clause (a).

(2) Section 50.1 of the Act is amended by adding the following subsections:

Paid leave

(1.2) An employee who takes a leave of absence under this section is entitled to take a total of 14 days of paid leave in each calendar year, with the remainder of any leave of absence to which the employee is entitled being unpaid.

Same

(1.3) For greater certainty, the entitlement to paid leave referred to in subsection (1.2) is in addition to any other entitlement to paid leave under section 50.

Paid days first

(1.4) The 14 paid days must be taken first in a calendar year before any of the unpaid days can be taken under this section.

Same

(1.5) Subsections 50 (7), (8), (10), (11) and (12) apply, with necessary modifications, to paid leave under this section.

3. The Act is amended by adding the following section:

Financial support program

53.2 (1) The Minister shall implement a financial support program as described in this section.

Purpose of the program, cost of emergency leave: declared emergencies and infectious disease emergencies

(2) The purpose of the financial support program is to provide financial support to employers to cover the costs associated with paid leave under section 50.1.

Same, cost of personal emergency leave

(3) The financial support program has as an additional purpose: the provision of temporary financial support to employers to help them adapt to any increased costs associated with paid leave under section 50, as established by the amendments to this Act made by the *Stay Home If You Are Sick Act, 2020*.

Same

(4) Subject to subsection (5), the Minister may provide funding to employers under the financial support program for the purposes referred to in subsections (2) and (3).

Appropriation required

(5) The Minister may only make a payment under subsection (4) if money has been appropriated for that purpose by the Legislature.

Commencement

4. This Act comes into force on the day it receives Royal Assent.

Short title

5. The short title of this Act is the *Stay Home If You Are Sick Act, 2020*.

Loi de 2020 permettant aux employés malades de rester chez eux

NOTE EXPLICATIVE

Le projet de loi apporte les modifications suivantes à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* :

1. Les articles 50, 50.0.1 et 50.0.2, qui traitent respectivement des congés de maladie, des congés pour obligations familiales et des congés de deuil, sont remplacés par un nouvel article 50 qui prévoit des congés d'urgence personnelle en raison de maladie, de blessure ou d'urgence médicale personnelles; de décès, de maladie, de blessure ou d'urgence médicale d'un membre de famille précisé; et de certaines affaires urgentes. En vertu du nouvel article 50, un employé a droit à sept jours de congé payé et à trois jours de congé non payé par année civile.
2. À l'heure actuelle, l'article 50.1 de la Loi prévoit des congés non payés en cas de situations d'urgence déclarées et de situations d'urgence liées à une maladie infectieuse. Il est modifié pour prévoir que les employés ont le droit de prendre les 14 premiers jours de congé de ce genre dans une année civile comme congés payés.
3. La Loi est également modifiée afin d'exiger l'établissement d'un programme de soutien financier qui permet aux employeurs de couvrir les coûts associés aux congés payés que prévoit l'article 50.1 et qui les aide à s'adapter aux coûts accrus associés aux congés payés que prévoit l'article 50, tels que ces articles sont modifiés par le projet de loi. Des fonds ne peuvent être versés que si la Législature a affecté des sommes aux fins du programme.

Loi modifiant la Loi de 2000 sur les normes d'emploi en ce qui concerne les congés payés

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative de la province de l'Ontario, édicte :

1. Les articles 50, 50.0.1 et 50.0.2 de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

CONGÉ D'URGENCE PERSONNELLE

Congé d'urgence personnelle

Définition

50. (1) La définition qui suit s'applique au présent article.

«praticien de la santé qualifié» S'entend :

- a) d'une personne ayant qualité pour exercer à titre de médecin, d'infirmière autorisée ou d'infirmier autorisé, ou de psychologue en vertu des lois du territoire où des soins ou des traitements sont prodigués à l'employé ou à un particulier visé au paragraphe (3);
- b) dans les circonstances prescrites, d'un membre d'une catégorie prescrite de praticiens de la santé.

Congé d'urgence personnelle

(2) Tout employé a droit à un congé pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- 1. Une maladie, une blessure ou une urgence médicale personnelle.
- 2. Le décès, la maladie, une blessure ou une urgence médicale d'un particulier visé au paragraphe (3).
- 3. Une affaire urgente qui concerne un particulier visé au paragraphe (3).

Idem

(3) Les dispositions 2 et 3 du paragraphe (2) s'appliquent à l'égard des particuliers suivants :

1. Le conjoint de l'employé.
2. Un parent ou un parent par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou un parent de famille d'accueil de l'un ou de l'autre.
3. Un enfant ou un enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou un enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre.
4. Un enfant qui est sous la tutelle de l'employé ou de son conjoint.
5. Un frère, un frère par alliance, une soeur ou une soeur par alliance de l'employé.
6. Un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint.
7. Un beau-frère, un beau-frère par alliance, une belle-soeur ou une belle-soeur par alliance de l'employé.
8. Un beau-fils ou une belle-fille de l'employé ou de son conjoint.
9. Un oncle ou une tante de l'employé ou de son conjoint.
10. Un neveu ou une nièce de l'employé ou de son conjoint.
11. Le conjoint du petit-enfant, de l'oncle, de la tante, du neveu ou de la nièce de l'employé.
12. Une personne qui considère l'employé comme un membre de sa famille, pourvu que les conditions prescrites, le cas échéant, soient réunies.
13. Tout particulier prescrit comme étant un membre de la famille pour l'application du présent article.

Avis à l'employeur

(4) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article avise son employeur de son intention.

Idem

(5) L'employé qui est obligé de commencer son congé avant d'en aviser l'employeur le fait le plus tôt possible après le début du congé.

Limite

(6) Sous réserve du paragraphe (7), l'employé a le droit de prendre au total sept jours de congé payé et trois jours de congé non payé par année civile en vertu du présent article.

Idem : droit à un congé payé

(7) Si l'employé est employé par un employeur depuis moins d'une semaine, les règles suivantes s'appliquent :

1. L'employé n'a pas droit au congé payé prévu au présent article.
2. Une fois que l'employé est employé par l'employeur depuis au moins une semaine, il a droit au congé payé prévu au paragraphe (6), et tout congé non payé qu'il a déjà pris au cours de l'année civile est imputé au total auquel il a droit en application de ce paragraphe.
3. Le paragraphe (9) ne s'applique pas à l'employé avant qu'il soit employé par l'employeur depuis au moins une semaine.

Congé réputé être un jour complet

(8) Si l'employé prend moins d'une journée comme congé payé ou non payé en vertu du présent article, l'employeur peut considérer qu'il a pris un jour complet de congé payé ou non payé ce jour-là, selon le cas, pour l'application du paragraphe (6) ou (7).

Congés payés pris en premier

(9) Les sept jours de congé payé doivent être pris au cours d'une année civile avant tout jour de congé non payé prévu au présent article.

Salaire pour congé d'urgence personnelle

(10) Sous réserve des paragraphes (11) et (12), si l'employé prend un jour de congé payé en vertu du présent article, l'employeur lui verse :

- a) soit l'un ou l'autre :
 - (i) du salaire qu'il aurait gagné s'il n'avait pas pris le congé,
 - (ii) s'il touche un salaire au rendement, y compris des commissions ou un taux à la pièce, du plus élevé de son taux horaire, s'il en a un, et du

salaire minimum applicable pour le nombre d'heures qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas pris le congé;

- b) soit la somme obtenue en utilisant l'autre mode de calcul prescrit, le cas échéant.

Congé d'urgence personnelle pris à une période donnant droit à un salaire plus élevé

(11) Si un jour de congé payé visé au présent article coïncide avec un jour ou un moment de la journée où l'employeur aurait à verser une rémunération des heures supplémentaires, une prime de quart ou les deux :

- a) l'employé n'a pas droit à plus que son taux horaire normal pour tout congé pris en vertu du présent article;
- b) l'employé n'a pas droit à la prime de quart pour tout congé pris en vertu du présent article.

Congé d'urgence personnelle pris un jour férié

(12) Si un jour de congé payé visé au présent article coïncide avec un jour férié, l'employé n'a pas droit à un salaire majoré pour tout congé pris en vertu du présent article.

Preuve

(13) Sous réserve du paragraphe (14), l'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit.

Idem

(14) L'employeur ne doit pas exiger que l'employé lui fournisse un certificat délivré par un praticien de la santé qualifié comme preuve visée au paragraphe (13).

2. (1) Le paragraphe 50.1 (1.1) de la Loi est modifié par suppression de «non payé» dans le passage qui précède l'alinéa a).

(2) L'article 50.1 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Congé payé

(1.2) L'employé qui prend un congé en vertu du présent article a le droit de prendre au total 14 jours de congé payé par année civile. Le reste du congé auquel l'employé a droit est non payé.

Idem

(1.3) Il est entendu que le droit à un congé payé visé au paragraphe (1.2) s'ajoute à tout autre droit à un congé payé que prévoit l'article 50.

Jours de congé payé à prendre au préalable

(1.4) Les 14 jours de congé payé doivent être pris en premier dans une année civile avant que des jours de congé non payé soient pris en vertu du présent article.

Idem

(1.5) Les paragraphes 50 (7), (8), (10), (11) et (12) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, au congé payé que prévoit le présent article.

3. La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :**Programme de soutien financier**

53.2 (1) Le ministre met en oeuvre le programme de soutien financier prévu au présent article.

Objet du programme et coût des congés d'urgence : situations d'urgence déclarées et situations d'urgence liées à une maladie infectieuse

(2) L'objet du programme de soutien financier est de fournir un soutien financier aux employeurs afin de couvrir les coûts associés aux congés payés que prévoit l'article 50.1.

Idem : coût des congés d'urgence personnelle

(3) Le programme de soutien financier a un autre objet : fournir un soutien financier temporaire aux employeurs afin de les aider à s'adapter aux coûts accrus associés aux congés payés que prévoit l'article 50, tels qu'ils sont établis par les modifications que la *Loi de 2020 permettant aux employés malades de rester chez eux* apporte à la présente loi.

Idem

(4) Sous réserve du paragraphe (5), le ministre peut verser des fonds aux employeurs dans le cadre du programme de soutien financier aux fins visées aux paragraphes (2) et (3).

Affectations nécessaires

(5) Le ministre ne peut verser des fonds en vertu du paragraphe (4) que si des sommes ont été affectées à cette fin par la Législature.

Entrée en vigueur

4. La présente loi entre en vigueur le jour où elle reçoit la sanction royale.

Titre abrégé

5. Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2020 permettant aux employés malades de rester chez eux.*