

Gardez un œil sur les mises à pied temporaires liées à la Covid-19 pour éviter les cessations d'emploi!

Si votre ONS met temporairement à pied des employés pendant cette pandémie de la Covid-19, gardez un œil sur les dates initiales des mises à pied temporaires, la durée à ce jour et la législation concernant les mises à pied temporaires dans les provinces / territoires où vous êtes basés. Plusieurs juridictions ont pris des dispositions en vertu de la législation en matière d'emploi concernant les mises à pied temporaires pendant la pandémie. Certaines de ces indemnités arrivent à échéance, de sorte que les règles initiales concernant les mises à pied temporaires seront à nouveau en vigueur, ce qui pourrait entraîner des cessations d'emploi si les employés ne sont pas rappelés dans les délais prévus.

Vous trouverez ci-dessous quelques liens d'information et des extraits de chaque province / territoire. Vérifiez l'état actuel de la législation en matière d'emploi qui s'applique à votre ONS et commencez dès maintenant à planifier la main-d'œuvre qui a été temporairement mise à pied afin d'éviter toute mauvaise surprise.

Note : Il incombe à l'ONS, en tant qu'employeur, de comprendre et de respecter les exigences législatives appropriées. Le Comité olympique canadien (COC) ou l'auteur du présent document n'acceptent aucune responsabilité juridique ou autre pour les erreurs, omissions ou déclarations contenues dans le présent document. Le COC et l'auteur n'acceptent aucune responsabilité pour toute perte, tout dommage ou tout inconfort causé par la confiance accordée à ces informations. En cas de doute à tout moment, vous êtes fortement encouragé à vous adresser à un professionnel des ressources humaines et/ou à un avocat spécialisé dans le droit du travail.

Points saillants des mises à pied temporaires par province/territoire au 31 juillet 2020

<p style="text-align: center;"><u>Alberta</u></p> <p>Ressources (en anglais seulement) :</p> <p>www.alberta.ca/temporary-workplace-rule-changes.aspx</p> <p>www.alberta.ca/temporary-layoffs.aspx</p> <p>www.alberta.ca/assets/documents/covid-19-general-relaunch-guidance.pdf</p>	<p>La durée maximale des mises à pied temporaires liées à COVID-19 qui ont eu lieu le 18 juin 2020 ou après, ou qui étaient en cours le 18 juin 2020, est de 180 jours consécutifs.</p> <p>Les règles suivantes s'appliquent aux mises à pied temporaires qui ont eu lieu pour des raisons autres que la COVID-19 :</p> <ul style="list-style-type: none">• pour les mises à pied qui ont commencé avant le 17 mars, les règles habituelles s'appliquent (maximum 60 jours au total sur une période de 120 jours)• pour les mises à pied ayant débuté entre le 17 mars et le 17 juin, la durée maximale de mise à pied est de 120 jours consécutifs• pour les mises à pied intervenus à partir du 18 juin, les règles habituelles s'appliquent (maximum 60 jours au total sur une période de 120 jours)
<p style="text-align: center;"><u>Colombie-Britannique</u></p> <p>Ressources (en anglais seulement) :</p> <p>www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/hours/variances</p>	<p>Prolonger une mise à pied temporaire de la COVID-19 avec une variance</p> <p>La durée maximale d'une mise à pied temporaire lié à la COVID-19 a été étendue à 24 semaines, se terminant au plus tard le 30 août 2020.</p>

www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/handling-disruptions

Les employeurs et les employés peuvent faire une demande conjointe auprès de la Direction des normes d'emploi pour obtenir une variance afin de prolonger une mise à pied temporaire. Les **demandes soumises** avant le **25 août 2020** seront traitées avant le 30 août 2020.

Ce processus est appelé « variance », car il modifie une partie de la loi sur les normes d'emploi. Les variances autorisent les situations de travail qui ne répondent pas strictement aux normes d'emploi de la Colombie-Britannique, mais qui respectent leurs objectifs, comme la prolongation d'une mise à pied temporaire.

Manitoba

Ressources :

https://www.gov.mb.ca/labour/standards/factsheet_fr.html

Les mises à pied de plus de huit semaines au cours d'une période de 16 semaines sont-elles considérées comme des cessations d'emploi même en cas d'état d'urgence déclaré ? Non. Le temps pendant lequel un(e) employé(e) est mis(e) à pied pendant la période qui commence le 1er mars 2020 et se termine le jour où l'état d'urgence qui a été déclaré en vertu de la loi sur les mesures d'urgence concernant la COVID-19 est terminé, ne comptera pas dans les huit semaines de la période de 16 semaines utilisée pour déterminer quand une mise à pied temporaire est considérée comme une cessation d'emploi.

Si une mise à pied a commencé avant le 1er mars 2020, ce délai est-il pris en compte dans les huit semaines ? Oui, toute période antérieure au 1er mars 2020 sera prise en compte dans les huit semaines. Si la mise à pied est supérieure à huit semaines, **moins la période d'exemption entre le 1er mars 2020 et la date de fin de l'état d'urgence**, la mise à pied devient permanente (c'est-à-dire une cessation), et un salaire tenant lieu de préavis doit être versé.

Nouveau-Brunswick

Ressources :

<https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/petl-epft/PDF/es/FactSheets/CessationDEmploi.pdf>

https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/petl-epft/PDF/es/FactSheets/emergency_leave_covid19_f.pdf

COVID-19 – Quand un(e) employé(e) n'a pas droit au congé d'urgence et que son emploi est ou a été affecté par la COVID-19, cette maladie à déclaration obligatoire est considérée comme un événement imprévu, et à ce titre, relève de l'exemption de l'obligation de préavis. Par conséquent, les employeurs ne sont pas tenus de donner un préavis à leurs employés ou de verser une indemnité en lieu et place de celui-ci. Veuillez consulter la fiche d'information sur le congé d'urgence de la COVID-19 pour plus d'informations.

Un employeur n'est pas tenu de donner un préavis à un(e) employé(e) qu'il met à pied pour des raisons liées à la COVID-19 parce que cette maladie à déclaration obligatoire résulte d'une raison imprévue, et qu'elle relève donc de l'exemption de l'obligation de préavis. Toutefois, il incombe à l'employeur de prouver qu'il existe une réduction du travail et que celle-ci est liée à l'épidémie de la COVID-19. En outre, les questions doivent être dirigées au service des Normes d'emploi.

<p style="text-align: center;">Terre-Neuve-et-Labrador</p> <p>Ressources (en anglais seulement) :</p> <p>www.gov.nl.ca/releases/2020/aesl/0612n04/</p> <p>www.gov.nl.ca/aesl/files/labour_relations_work.pdf</p>	<p>Alors qu'auparavant, une personne ne pouvait pas être mise à pied pendant plus de 13 semaines dans une période de 20 semaines sans être définitivement congédiée, elle peut maintenant rester temporairement mise à pied pendant 26 semaines dans une période de 33 semaines consécutives.</p> <p>Afin de maintenir la relation employeur-employé(e) et de donner aux employeurs un délai supplémentaire pour rappeler leurs employés pendant la pandémie de la COVID-19, le gouvernement provincial a prolongé la période qui transforme une mise à pied temporaire en cessation d'emploi.</p> <p>Auparavant, en vertu de la loi sur les normes du travail, un(e) employé(e) temporairement mis à pied pendant plus de 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines consécutives était considéré comme définitivement congédié. À la suite de l'annonce d'aujourd'hui, le gouvernement provincial a étendu la période pendant laquelle un(e) employé(e) peut rester temporairement mis à pied à 26 semaines sur une période de 33 semaines consécutives, aidant ainsi les employés à rester en contact avec leur travail.</p> <p>...les prolongations sont rétroactives au 18 mars 2020 et prendront fin le 18 septembre 2020.</p>
<p style="text-align: center;">Territoires du Nord-Ouest</p> <p>Ressources :</p> <p>www.justice.gov.nt.ca/en/files/legislation/employment-standards/employment-standards.a.pdf</p> <p>https://www.ece.gov.nt.ca/fr/services/employment-standard</p> <p>https://www.gov.nt.ca/covid-19/fr/travail</p>	<p>42. (1) L'employeur qui souhaite mettre à pied temporairement un(e) employé(e) doit lui donner un préavis écrit de mise à pied temporaire.</p> <p>(2) Sous réserve de l'article 43, une mise à pied temporaire ne peut excéder 45 jours au cours d'une période de 60 jours consécutifs.</p> <p>(3) Un préavis de mise à pied temporaire doit indiquer la date prévue à laquelle l'employeur demandera à l'employé(e) de reprendre le travail.</p> <p>(4) L'employeur qui met à pied temporairement un(e) employé(e), sans lui donner un préavis de mise à pied temporaire conformément au paragraphe (1), est réputé avoir mis fin à l'emploi de l'employé(e).</p> <p>43. (1) L'agent des normes d'emploi peut, par ordonnance, prolonger une mise à pied temporaire à une période dépassant 45 jours s'il est convaincu que a) des circonstances particulières justifient la prolongation ; et b) l'employé(e) sera rappelé.</p> <p>(2) Si un employeur met à pied un(e) employé(e) pour une durée supérieure à la période visée au paragraphe 42(2) ou prévue par toute prolongation ordonnée en vertu du paragraphe (1), (a) l'employé(e) est réputé(e) avoir vu son emploi prendre fin le dernier jour de la mise à pied temporaire ; et (b) l'employeur doit verser à l'employé(e) une indemnité de cessation d'emploi.</p>
<p style="text-align: center;">Nouvelle-Écosse</p>	<p>En vertu du code des normes du travail, les employeurs doivent informer un(e) employé(e) par écrit qu'ils vont le</p>

<p>Ressources (en anglais seulement) :</p> <p>novascotia.ca/lae/employmentrights/employernowork.asp</p> <p>https://novascotia.ca/lae/employmentrights/docs/LaborStandardsCodeGuide.pdf</p> <p>https://novascotia.ca/coronavirus/working-during-covid-19/</p> <p>https://novascotia.ca/coronavirus/working-during-covid-19/#health-protection-act-order</p>	<p>congédier, le suspendre ou le mettre à pied. C'est ce qu'on appelle le préavis. Le délai de préavis que l'employeur doit donner à un(e) employé(e) dépend de la durée de son emploi. Les règles sont différentes pour les employés ayant travaillé dix ans ou plus. Si l'employeur ne veut pas donner de préavis à l'employé(e), il doit lui verser une indemnité en lieu et place du préavis. Le code des normes du travail stipule que, dans certains cas, l'employeur n'est pas tenu de donner un préavis ou de verser une indemnité tenant lieu de préavis que l'employé(e) sera congédié(e) ou mis(e) à pied. En voici quelques exemples... quand il y a un manque de travail soudain et inattendu que l'employeur ne pouvait pas éviter.</p> <p>Congés, mises à pied et autres questions relatives au travail. Si vous avez des questions sur le Code du travail, comme prendre un congé ou être mis à pied, contactez la division des normes du travail au <u>1-888-315-0110</u>.</p>
--	---

<p style="text-align: center;">Nunavut</p> <p>Ressources (en anglais seulement) :</p> <p>https://www.gov.nu.ca/fr/executif-et-des-affaires-intergouvernementales/news/le-nunavut-prolonge-lurgence-de-sante-publique</p> <p>http://nu-lsco.ca/fr/</p>	<p><i>Aucune information concernant les mises à pied temporaires pendant la COVID-19 n'a été trouvée.</i></p>
--	---

<p style="text-align: center;">Ontario</p> <p>Ressources :</p> <p>https://www.ontario.ca/fr/document/votre-guide-de-la-loi-sur-les-normes-demploi-0/conge-special-en-raison-une-maladie-infectieuse</p> <p>https://www.ontario.ca/fr/lois/reglement/r20228</p> <p>https://www.ola.org/fr/affaires-legislatives/projets-loi/legislature-42/session-1/projet-loi-195#BK9</p> <p>https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/00e41#BK117</p>	<p>Mai 2020 : Le gouvernement a adopté un nouveau règlement en vertu des normes d'emploi, (Loi de 2000 sur les), L.O. 2000. En vertu de ce nouveau règlement, un(e) employé(e) non syndiqué(e) dont l'employeur a temporairement réduit ou supprimé ses heures de travail en raison de la COVID-19 est considéré(e) comme étant <u>en congé spécial en raison d'une maladie infectieuse</u> avec une protection de l'emploi. Le règlement affecte la manière dont les règles de cessation d'emploi, de licenciement et de congédiement déguisé prévues par la loi sur les normes du travail s'appliquent pendant la période de la COVID-19. Ces règles temporaires s'appliquent rétroactivement au 1er mars 2020 et expireront six semaines après la fin de l'urgence déclarée.</p> <p style="text-align: center;">*****</p> <p>24 juillet 2020 : Le projet de loi 195, <i>Loi sur la réouverture de l'Ontario (mesures adaptables en réponse à la COVID-19)</i>, 2020 met fin à l'état d'urgence déclaré en Ontario :</p> <p style="padding-left: 40px;">« Fin de l'urgence déclarée COVID-19 17 À moins qu'il n'ait été mis fin à la déclaration d'urgence COVID-19 avant l'entrée en vigueur du présent article, la déclaration d'urgence COVID-19 est terminée et le règlement 50/20 de l'Ontario (Déclaration d'urgence) est révoqué ».</p> <p>Cela signifie que les modifications temporaires apportées à la loi sur les normes du travail en vertu du règlement 228/20 :</p>
---	--

	<p>Congé spécial en raison d'une maladie infectieuse, expireront le 4 septembre 2020 (six semaines après le 24 juillet 2020) et que le décompte continuera pour les mises à pied temporaires qui pourraient devenir des cessations d'emploi. En vertu des règles normales (non COVID) de la loi sur les normes du travail, les employés peuvent être mis à pied temporairement pour une durée maximale de 13 semaines sur une période de 20 semaines et, dans certaines circonstances, pour une durée maximale de 35 semaines sur une période de 52 semaines.</p>
--	---

<p style="text-align: center;">Île-du-Prince-Édouard</p> <p>Ressources :</p> <p>www.princeedwardisland.ca/en/information/workforce-and-advanced-learning/notice-termination (en anglais seulement)</p> <p>https://www.princeedwardisland.ca/fr/information/sante-et-mieux-etre/covid-19-informations-employeurs</p>	<p>En vertu de la <i>loi sur les normes d'emploi</i>, un employeur doit dire à un(e) employé(e) par écrit qu'il va le congédier ou le suspendre ou le mettre à pied. C'est ce que l'on appelle le préavis. Le « préavis » est la lettre informant l'employé(e) qu'il(elle) ne travaillera plus pour l'employeur après une date donnée. Il s'agit également du délai entre le moment où l'employé(e) reçoit la lettre et la date que la lettre indique comme étant le dernier jour de travail de l'employé(e). Le préavis qu'un employeur doit donner à un(e) employé(e) dépend de la durée de son emploi.</p>
---	---

<p style="text-align: center;">Québec</p> <p>Ressources :</p> <p>www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/covid-19/Pages/coronavirus.aspx</p> <p>https://www.cnt.gouv.qc.ca/fin-demploi/mise-a-pied-licencierement-congediement-et-demission/index.html</p> <p>https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/reponses-questions-coronavirus-covid19/questions-reponses-employeurs-travailleurs-covid-19/</p>	<p>L'avis écrit qu'un employeur doit donner à une personne salariée avant de la mettre à pied pour plus de six mois (ou le versement de l'indemnité compensatoire à l'avis) ne s'applique pas à l'égard d'une personne salariée dont la mise à pied résulte d'un cas de force majeure. L'état d'urgence sanitaire que vit le Québec actuellement pourrait être considéré comme un cas de force majeure, notamment dans le cas où des entreprises ont dû suspendre leurs activités en raison du décret du 13 mars et procéder à des mises à pied sans préavis. Par ailleurs, dans le cas où une personne salariée était déjà en mise à pied avant le 13 mars et que sa mise à pied est prolongée au-delà de six mois en raison de mesures décrétées par le gouvernement l'empêchant de retourner au travail, l'employeur ne serait pas tenu de verser l'indemnité compensatoire. La notion de force majeure s'appliquerait.</p> <p>Rappel du principe habituel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un employeur doit donner un avis écrit à une personne salariée avant de la mettre à pied pour six mois ou plus. • Les délais pour remettre cet avis écrit varient selon la durée du service continu de la personne. • Si l'avis n'est pas remis dans les délais prévus, la personne salariée doit alors recevoir une compensation (indemnité compensatoire) équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel elle avait droit. Cette indemnité doit être versée soit : <ul style="list-style-type: none"> ○ au moment de la mise à pied prévue pour plus de six mois; ○ à l'expiration d'un délai de six mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée; ○ si une mise à pied prévue pour une durée de moins de six mois se prolonge au-delà de ce délai.
--	---

Saskatchewan

Ressources (en anglais seulement) :

www.saskatchewan.ca/government/health-care-administration-and-provider-resources/treatment-procedures-and-guidelines/emerging-public-health-issues/2019-novel-coronavirus/covid-19-information-for-businesses-and-workers/support-for-businesses
(voir 3. Autres ressources : [COVID-19: Questions and Answers on Leaves, Layoffs and Occupational Health and Safety in the Workplace](#))

www.saskatchewan.ca/government/health-care-administration-and-provider-resources/treatment-procedures-and-guidelines/emerging-public-health-issues/2019-novel-coronavirus/covid-19-information-for-businesses-and-workers/managing-staffing-and-leave

www.saskatchewan.ca/government/health-care-administration-and-provider-resources/treatment-procedures-and-guidelines/emerging-public-health-issues/2019-novel-coronavirus/covid-19-information-for-businesses-and-workers

Un employeur a la possibilité de procéder à une mise à pied temporaire dans le cadre de sa réponse à l'urgence publique, sur ordre du médecin hygiéniste ou sur déclaration d'urgence du gouvernement de la Saskatchewan. Avec le règlement modifié, si la relation de travail prévoit des mises à pied, un employeur peut mettre temporairement à pied un(e) employé(e) pour une période allant jusqu'à deux semaines après la période d'urgence publique sans avoir à lui donner de préavis ou à lui verser une indemnité au lieu d'un préavis.

Un employeur peut mettre à pied un(e) employé(e) pendant deux semaines au maximum après la période d'urgence publique. L'employé(e) aura droit à un salaire en lieu et place d'un préavis s'il ou elle n'a pas été prévu de travailler après ces deux semaines.

Ce délai supplémentaire est un « délai de grâce » qui permet aux employeurs et aux employés de se préparer à retourner au travail. Les employeurs sont tenus d'informer les employés de leur horaire de travail avant la fin des deux semaines. L'emploi des employés qui n'ont pas été prévus est considéré comme terminé et le salaire tenant lieu de préavis est dû dans les 14 jours. Le salaire tenant lieu de préavis est calculé à partir de la date à laquelle l'employé(e) a été mis(e) à pied pour la première fois.

Yukon

Ressources :

www.gov.yk.ca/legislation/acts/emst_c.pdf

www.gov.yk.ca/legislation/acts/ciemme_c.pdf

« mise à pied temporaire » signifie une interruption de l'emploi d'un(e) employé(e) par un employeur pour une période (a) ne dépassant pas 13 semaines de mise à pied dans une période de 20 semaines consécutives ; ou (b) dépassant 13 semaines de mise à pied, si l'employeur rappelle l'employé(e) au travail dans un délai fixé par le directeur ;

53(1) Si un employeur met temporairement un(e) employé(e) à pied et que la mise à pied dépasse le cadre d'une mise à pied temporaire, l'employé(e) est réputé(e) avoir été congédié au début de la mise à pied temporaire et l'employeur doit verser à l'employé(e) le montant requis par l'article 51.

2) Si le paragraphe (1) s'applique à la mise à pied temporaire d'un(e) employé(e) par un employeur, celui-ci peut, avec l'autorisation du Conseil, prolonger la période de mise à pied temporaire de l'employé(e) pour toute période de temps que le Conseil peut ordonner. S.Y. 2002, c.72, s.53 (2)