



Le 23 juin 2020

Le point sur le congé spécial advenant une situation d'urgence liée à une maladie infectieuse de l'Ontario

Des changements apportés récemment à la Loi sur les normes d'emploi (LNE) de l'Ontario pourraient avoir des répercussions sur les obligations de couverture qui s'appliquent à votre régime de garanties collectives.

Il existe maintenant un nouveau motif pour congé spécial advenant une situation d'urgence liée à une maladie infectieuse en raison de la pandémie de COVID-19. Il s'applique aux employés non syndiqués. Les employés dont vous avez supprimé ou réduit temporairement les heures de travail en raison de la COVID-19 pourraient avoir droit à ce nouveau congé.

Cette nouvelle loi s'applique seulement pendant la pandémie de COVID-19, qui a commencé le 1^{er} mars 2020. Elle cessera de s'appliquer six semaines après que le gouvernement de l'Ontario aura mis un terme aux mesures d'urgence liées à la COVID-19.

Répercussions sur la couverture des régimes de garanties collectives

Les participants qui sont en congé en raison d'une situation d'urgence liée à une maladie infectieuse peuvent conserver la couverture de leur régime de garanties collectives. Il faut prendre en compte :

- la couverture en vigueur avant le 29 mai 2020; et
- les cotisations de l'employeur à cette date.

Vous devez maintenir cette couverture et continuer de payer votre part des primes du régime pendant le reste du congé.

Cependant, les participants peuvent choisir, par écrit, de cesser de payer leur part des primes. Dans ce cas, vous pouvez cesser le paiement des primes et mettre fin à la couverture du régime collectif pour les participants en question. Pour ce faire :

- Utilisez le [formulaire intelligent Demande du promoteur de régime de maintenir la couverture](#).
- Le participant doit signer le [formulaire de renonciation](#), qui présente les conséquences à prendre en compte. (Nota : Ce formulaire s'ouvre seulement dans Internet Explorer.)

La loi stipule que vous n'êtes pas tenu de rétablir la couverture des participants dont la couverture a pris en raison d'une mise à pied survenue avant le 29 mai 2020.

Couverture en cas de réduction des heures travaillées

Édition du **promoteur de régime**

Intérêts en bref



Certains participants peuvent avoir droit au congé si leurs heures de travail ont été réduites. Dans ce cas, vous devez maintenir la couverture et continuer de payer votre part des primes en vigueur le 29 mai 2020.

Employés qui n'ont pas droit au congé :

Vous pouvez maintenir la couverture complète des employés ayant un horaire de travail réduit temporairement pendant un maximum de trois mois. Une fois cette période écoulée, vous devez réduire les salaires dans votre système administratif.

Conseils juridiques

Les congés légaux sont complexes, y compris les congés liés à la COVID-19. Consultez vos conseillers juridiques pour savoir quels participants sont visés par cette nouvelle règle. Si vos employés ne sont pas admissibles à ce congé, veuillez consulter nos lignes directrices sur [les mises à pied temporaires](#).

Des questions? Nous sommes là pour vous aider.

Veillez communiquer avec votre représentant aux Garanties collectives de la Sun Life.