

COVID-19 Putting Workers First Act, 2021

EXPLANATORY NOTE

Section 50.1 of the *Employment Standards Act, 2000* is amended to provide employees with an entitlement to three paid days of leave in certain circumstances related to a designated infectious disease. The entitlement is in addition to the entitlement to unpaid leave currently provided for in that section. New section 50.1.1 provides that an employer is entitled to be reimbursed for payments made to an employee for paid leave taken under section 50.1 and may apply to the Workplace Safety and Insurance Board for such reimbursement.

An Act to amend the Employment Standards Act, 2000

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

1. (1) Subsection 1 (1) of the *Employment Standards Act, 2000* is amended by adding the following definition:

“infectious disease emergency leave pay” means pay for any paid days of leave taken under subsection 50.1 (1.2); (“indemnité de congé spécial en raison d’une maladie infectieuse”)

(2) The definition of “regular wages” in subsection 1 (1) of the Act is amended by,

- (a) adding “infectious disease emergency leave pay” after “domestic or sexual violence leave pay”; and**
- (b) adding “subsection 50.1 (1.2)” after “section 49.7”.**

2. (1) Section 50.1 of the Act is amended by adding the following subsection:

Interpretation, treatment

(1.0.1) For greater certainty, in this section, a reference to treatment related to a designated infectious disease includes receiving a vaccine for the designated infectious disease and recovery from associated side effects.

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

Leave of absence with pay

(1.2) In addition to any entitlement under subsection (1.1), an employee is entitled to a paid leave of absence if the employee will not be performing the duties of the employee’s position because of one or more of the following reasons related to a designated infectious disease:

1. The employee is under individual medical investigation, supervision or treatment related to the designated infectious disease.
2. The employee is acting in accordance with an order under section 22 or 35 of the *Health Protection and Promotion Act* that relates to the designated infectious disease.

3. The employee is in quarantine or isolation or is subject to a control measure (which may include, but is not limited to, self-isolation), and the quarantine, isolation or control measure was implemented as a result of information or directions related to the designated infectious disease issued to the public, in whole or in part, or to one or more individuals, by a public health official, a qualified health practitioner, Telehealth Ontario, the Government of Ontario, the Government of Canada, a municipal council or a board of health, whether through print, electronic, broadcast or other means.
4. The employee is under a direction given by his or her employer in response to a concern of the employer that the employee may expose other individuals in the workplace to the designated infectious disease.
5. The employee is providing care or support to an individual referred to in subsection (8) because,
 - i. the individual is under individual medical investigation, supervision or treatment related to the designated infectious disease, or
 - ii. the individual is in quarantine or isolation or is subject to a control measure (which may include, but is not limited to, self-isolation), and the quarantine, isolation or control measure was implemented as a result of information or directions related to the designated infectious disease issued to the public, in whole or in part, or to one or more individuals, by a public health official, a qualified health practitioner, Telehealth Ontario, the Government of Ontario, the Government of Canada, a municipal council or a board of health, whether through print, electronic, broadcast or other means.

Limit, number of days

(1.3) Subject to subsection (1.4), an employee is entitled to take a total of three paid days of leave under subsection (1.2).

Paid leave taken under employment contract

(1.4) If, on April 19, 2021, an employee is entitled to take paid leave under an employment contract in any of the circumstances for which the employee would also be entitled to take a leave under subsection (1.2), the employee's entitlement under subsection (1.3) is reduced by the employee's entitlement under the contract.

Same

(1.5) Subsection (1.4) applies only if the employer is required under the employment contract to pay the employee for the paid leave an amount that is equal to or greater than what the employee would be entitled to under subsection (1.11).

Leave deemed to be taken in entire days

(1.6) If an employee takes any part of a day as paid leave under subsection (1.2), the employer may deem the employee to have taken one paid day of leave on that day for the purposes of subsection (1.3).

Paid days first

(1.7) Subject to subsections (1.8) and (1.9), an employee is entitled to take the three paid days of leave before any of the unpaid days of leave.

Same, election re unpaid days

(1.8) If an employee is entitled to both paid leave and unpaid leave under this section, the employee may elect to take one or more days or parts of a day of leave as unpaid leave only if the employee advises the employer in writing, before the end of the pay period in which the leave occurs, that the employee has elected to take that time as unpaid leave.

Same

(1.9) If, between April 19, 2021 and the day the *COVID-19 Putting Workers First Act, 2021* receives Royal Assent, an employee takes unpaid leave under subsection (1.1) in circumstances for which the employee would also be entitled to take a leave under subsection (1.2), the employee may elect to be paid for that leave only if the employee advises the employer in writing before the day that is 14 days after the *COVID-19 Putting Workers First Act, 2021* receives Royal Assent, that the employee has elected to take the leave as paid leave, and the employee is deemed to have taken the leave under subsection (1.2).

Same

(1.10) Despite subsection 11 (1), if an employee elects to take paid leave under subsection (1.9), the employer shall pay the employee the amount to which the employee is entitled no later than the pay day for the pay period in which the employee made the election.

Paid leave

(1.11) Subject to subsections (1.12) and (1.13), if an employee takes paid leave under subsection (1.2), the employer shall pay the employee the lesser of \$200 per day and,

(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.

Paid leave where higher rate of wages

(1.12) If a paid day of leave under subsection (1.2) 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 the employee's regular rate for any leave taken under subsection (1.2); and
- (b) the employee is not entitled to the shift premium for any leave taken under subsection (1.2).

Paid leave on public holiday

(1.13) If a paid day of leave under subsection (1.2) falls on a public holiday, the employee is not entitled to premium pay for any leave taken under subsection (1.2).

(3) Subsection 50.1 (4.1) of the Act is amended by adding “or subsection (1.2)” after “clause (1.1) (b)”.

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

Same, paid leave

(5.2) An employee's entitlement to paid leave under subsection (1.2) is deemed to have started on April 19, 2021 and ends on September 25, 2021 or such later date as may be prescribed.

Same

(5.3) If the regulations so provide, an employee is entitled to paid leave under subsection (1.2) for such additional periods as may be prescribed.

(5) Section 50.1 of the Act is amended by adding the following subsection:

Protecting a Sustainable Public Sector for Future Generations Act, 2019

(7) This section applies despite the *Protecting a Sustainable Public Sector for Future Generations Act, 2019*, and payments made in accordance with subsection (1.11) are not an increase to existing compensation entitlements or new compensation entitlements for the purposes of that Act.

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

Reimbursement of certain payments made under s. 50.1

Definition

50.1.1 (1) In this section,

“Board” means the Workplace Safety and Insurance Board, continued under subsection 159 (1) of the *Workplace Safety and Insurance Act, 1997*, despite the definition of “Board” in subsection 1 (1) of this Act.

Reimbursement for paid leave

(2) An employer may apply to the Board, in accordance with this section, to be reimbursed for payments made to an employee for paid leave taken under subsection 50.1 (1.2).

Same, maximum

(3) An employer is entitled to be reimbursed for payments made to an employee for paid leave taken under subsection 50.1 (1.2) up to a maximum of \$200 per day, per employee.

Same, exclusion

(4) Despite subsection 50.1 (1.9), an employer is not entitled to be reimbursed for payments made to an employee on or after the day the *COVID-19 Putting Workers First Act, 2021* receives Royal Assent for a paid leave of absence under an employment contract in circumstances for which the employee would also be entitled to take a leave under subsection 50.1 (1.2).

Same, exclusion re change to employment contract

(5) If, under an employment contract that was in effect on April 19, 2021, an employee was entitled to a paid leave of absence in circumstances for which the employee would also be entitled to take a leave under subsection 50.1 (1.2), but due to a change to the employment contract on or after April 19, 2021, the employee is no longer entitled to some or all of the paid leave of absence that the employee was entitled to before the change, the employer is not entitled to be reimbursed for payments made to that employee for a paid leave of absence, whether the leave is taken under subsection 50.1 (1.2) or under the employment contract, to the extent that the employee was entitled to the leave of absence under the employment contract before the change.

Same, exclusion re payments made under the *Workplace Safety and Insurance Act, 1997*

(6) An employer is not entitled to be reimbursed for payments made to an employee for paid leave taken under subsection 50.1 (1.2) if the employee received benefits under the *Workplace Safety and Insurance Act, 1997* for the days of leave.

Application for reimbursement

(7) An application under this section shall be made by filing the following with the Board:

1. A completed application in the form approved by the Board.
2. An attestation, to be completed by the employer in the form approved by the Board that,

- i. confirms that the employer made a payment to the employee for paid leave taken under subsection 50.1 (1.2),
 - ii. specifies the dates on which the leave was taken by the employee,
 - iii. specifies the date on which the payment was made and the amount of the payment made, and
 - iv. confirms that, on or after April 19, 2021, the employer was not otherwise required under an employment contract to make the payment to the employee.
3. A record of the payment made to the employee in the form approved by the Board.
 4. Information about claims filed with the Board under the *Workplace Safety and Insurance Act, 1997* in respect of the employee.
 5. Any other information required by the Board.

Time limit

(8) An application under this section shall be made within 120 days of the payment in respect of which the application is made.

Same, final date for application

(9) Despite subsection (8), no application under this section shall be made by an employer or accepted by the Board,

- (a) after January 25, 2022;
- (b) if a later date is prescribed for the purposes of subsection 50.1 (5.2), 120 days after that later date; or
- (c) if an additional period is prescribed for the purposes of subsection 50.1 (5.3), 120 days after the last day of that period.

No determination if application incomplete

(10) The Board shall not make a determination regarding an employer's entitlement to reimbursement under this section if the employer's application does not meet the requirements of subsection (7) or is not filed within the time limits set out in subsections (8) and (9).

Determination of entitlement

(11) The Board shall make a determination regarding an employer's entitlement to reimbursement under this section after receiving the employer's application and shall advise the employer of its determination in writing after making its determination.

Same, payment

(12) If the Board determines that an employer is entitled to be reimbursed under this section, the Board shall pay the employer the amount to which the employer is entitled.

No right of reconsideration or appeal

(13) A determination made by the Board regarding an employer's entitlement to reimbursement under this section is not a final decision of the Board for the purposes of the *Workplace Safety and Insurance Act, 1997* and an employer has no right of reconsideration by, or appeal to, the Board or the Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal in respect of a determination made by the Board under this section.

Hearing not required

(14) The Board is not required to hold a hearing when making a determination or exercising a power under this section.

No complaint

(15) Section 96 does not apply to a determination made by the Board under this section.

Overpayments

(16) If the Board pays an employer an amount in excess of the amount to which the employer is entitled under this section, the amount of the excess is an overpayment and is an amount owing under this Act.

Same

(17) If the Board pays an employer an amount under this section and the employee in respect of whom the employer was paid subsequently receives benefits under the *Workplace Safety and Insurance Act, 1997* for the days of leave for which the employer was paid, the amount of the payment to the employer is an overpayment and is an amount owing under this Act.

Same

(18) An overpayment made by the Board under this section may be recovered from the employer by the Board or the Ministry in accordance with the prescribed process.

Ministry to make payments to Board

(19) The Ministry shall make payments to the Board to defray the costs of administering this section, including the cost of payments made to employers and the administration costs of the Board.

Same, appropriation

(20) Money required to defray the costs of administering this section shall be paid out of the money appropriated by the Ministry from the Consolidated Revenue Fund for that purpose by the Legislature.

Repayment by Board

(21) On or before the prescribed date, the Board shall pay the Ministry any amounts paid to the Board under subsection (19) that are no longer required for the purpose of administering this section.

Same, payments not part of insurance fund

(22) Payments made to the Board under subsection (19) shall not form a part of the insurance fund that is administered by the Board under the *Workplace Safety and Insurance Act, 1997* and the Board shall not make any payments from the insurance fund for any purpose under this section.

Contract for services

(23) The Board may enter into a contract or agreement with any person for the purpose of administering this section.

Recordkeeping

(24) The Board shall maintain such records relating to the administration of this section as are required by the Ministry, including records that are necessary to verify applications and payments made under this section, and shall provide those records to the Ministry.

Collection and use of information

(25) The Board may collect and use personal information within the meaning of the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act* for the purpose of administering this section.

Same

(26) The Board may use information collected under the authority of this section for the purpose of administering and enforcing the *Workplace Safety and Insurance Act, 1997*.

Same

(27) The Board may use information collected under the authority of the *Workplace Safety and Insurance Act, 1997* for the purpose of administering this section.

Disclosure of information

(28) Except as otherwise provided for in this section, the Board shall not disclose any information collected under the authority of this section unless authorized or required by law to do so.

False or misleading information

(29) No person shall provide false or misleading information under this section.

Same, disclosure to Director

(30) If the Board is of the opinion that false or misleading information has been provided by an employer in an application under this section, the Board shall disclose that information to the Director.

Investigation

(31) An employment standards officer or other prescribed person may investigate a possible contravention of this section.

Immunity

(32) No action or other proceeding for damages may be commenced against a member of the board of directors, or an officer or employee of the Board, for an act or omission done or omitted by the person in good faith in the execution or intended execution of any power or duty under this section.

4. Section 140 of the Act is amended by adding the following subsection:

Same

(2.1) In a prosecution or other proceeding under this Act, a copy of a record or other document or an extract from a record or other document that appears to be certified as a true copy or accurate extract by the Workplace Safety and Insurance Board is evidence of the record or document or the extracted part of the record or document and of the facts appearing in the record, document or extract without proof of the signature or office of the person appearing to have certified the copy or extract or any other proof.

5. (1) Section 141 of the Act is amended by adding the following subsection:

Transitional regulations

(2.0.3.4) The Lieutenant Governor in Council may make regulations providing for any transitional matter that the Lieutenant Governor in Council considers necessary or advisable in connection with the implementation of the amendments made by the *COVID-19 Putting Workers First Act, 2021*.

(2) Subsection 141 (2.0.4) of the Act is amended by striking out “or (2.0.3.3)” wherever it appears and substituting in each case “(2.0.3.3) or (2.0.3.4)”.

(3) Subsection 141 (2.1) of the Act is amended by adding the following clauses:

- (b.1) prescribing, for the purposes of subsection 50.1 (5.2), a later date on which the entitlement to paid leave under subsection 50.1 (1.2) ends;
 - (b.2) prescribing, for the purposes of subsection 50.1 (5.3), additional periods during which employees are entitled to paid leave under subsection 50.1 (1.2);
-

- (d.1) exempting the Crown, a Crown agency, or an authority, board, commission or corporation, all of whose members are appointed by the Crown, from the application of section 50.1 or any provision of it;

(4) Subsection 141 (2.2) of the Act is amended by striking out “or (2.1)” in the portion before clause (a) and substituting “(2.0.3.4) or (2.1)”.

(5) Section 141 of the Act is amended by adding the following subsection:

Regulations re s. 50.1.1

(2.5) The Lieutenant Governor in Council may make regulations,

- (a) prescribing the process for overpayment recovery under subsection 50.1.1 (18);
- (b) prescribing the date by which the Board is required to repay the Ministry under subsection 50.1.1 (21);
- (c) prescribing, for the purposes of subsection 50.1.1 (31), persons who may investigate possible contraventions of section 50.1.1;
- (d) prescribing the powers under this Act that a person prescribed under clause (c) may exercise;
- (e) specifying the parts of this Act that apply, with necessary modifications, if a person prescribed under clause (c) investigates a possible contravention of section 50.1.1;
- (f) exempting the Crown, a Crown agency, or an authority, board, commission or corporation, all of whose members are appointed by the Crown, from the application of section 50.1.1 or any provision of it.

6. Section 143 of the Act is amended by adding the following subsection:

Same

(2.1) For greater certainty, subsection 50.1 (7) of this Act prevails over the provisions incorporated into this Act under subsection (1).

Commencement

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

Short title

8. The short title of this Act is the *COVID-19 Putting Workers First Act, 2021*.

Loi de 2021 donnant la priorité aux travailleurs face à la COVID-19

NOTE EXPLICATIVE

L’article 50.1 de la *Loi de 2000 sur les normes d’emploi* est modifié pour accorder aux employés le droit à trois jours de congé payé dans certaines circonstances liées à une maladie infectieuse désignée. Ce droit s’ajoute au droit au congé non payé actuellement prévu à cet article. Le nouvel article 50.1.1 prévoit que l’employeur a droit au remboursement des paiements effectués à un employé pour un congé payé pris en vertu de l’article 50.1 et peut demander ce remboursement à la Commission de la sécurité professionnelle et de l’assurance contre les accidents du travail.

Loi modifiant la Loi de 2000 sur les normes d'emploi

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

1. (1) L'article 1 (1) de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* est modifié par adjonction de la définition suivante :

«indemnité de congé spécial en raison d'une maladie infectieuse» Indemnité pour tout jour de congé payé pris en vertu de l'article 50.1 (1.2). («infectious disease emergency leave pay»)

(2) La définition de «salaire normal» au paragraphe 1 (1) de la *Loi* est modifiée :

- a) par insertion de «l'indemnité de congé spécial en raison d'une maladie infectieuse,» après «l'indemnité de congé en cas de violence familiale ou sexuelle,»;**
- b) par insertion de «le paragraphe 50.1 (1.2),» après «l'article 49.7,».**

2. (1) L'article 50.1 de la *Loi* est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Interprétation : soins médicaux

(1.0.1) Il est entendu que la mention, au présent article, de soins médicaux liés à une maladie infectieuse désignée comprend la réception d'un vaccin contre la maladie infectieuse désignée et la récupération consécutive aux effets secondaires qui y sont associés.

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

Congé payé

(1.2) En sus de tout droit prévu par le paragraphe (1.1), tout employé a droit à un congé payé s'il n'exercera pas les fonctions de son poste en raison d'un ou de plusieurs des motifs suivants liés à une maladie infectieuse désignée :

1. L'employé fait personnellement l'objet d'une enquête médicale, de surveillance médicale ou de soins médicaux liés à la maladie infectieuse désignée.

2. L'employé agit conformément à un ordre ou à une ordonnance prévu à l'article 22 ou 35 de la *Loi sur la protection et la promotion de la santé* en lien avec la maladie infectieuse désignée.
3. L'employé est en quarantaine ou en isolement ou fait l'objet d'une mesure de lutte, notamment l'auto-isolement, et la quarantaine, l'isolement ou la mesure de lutte a été mis en place conformément à des renseignements ou à des directives liés à la maladie infectieuse désignée qu'un fonctionnaire de la santé publique, un praticien de la santé qualifié, Télésanté Ontario, le gouvernement de l'Ontario, le gouvernement du Canada, un conseil municipal ou un conseil de santé a donnés au public, en tout ou en partie, ou à un ou à plusieurs particuliers par voie imprimée, électronique, radiodiffusée ou autre.
4. L'employé a reçu une directive donnée par son employeur parce que ce dernier craint que l'employé expose d'autres particuliers à la maladie infectieuse désignée dans son lieu de travail.
5. L'employé fournit des soins ou un soutien à un particulier visé au paragraphe (8) parce que, selon le cas :
 - i. le particulier fait personnellement l'objet d'une enquête médicale, de surveillance médicale ou de soins médicaux liés à la maladie infectieuse désignée.
 - ii. le particulier est en quarantaine ou en isolement ou fait l'objet d'une mesure de lutte, notamment l'auto-isolement, et la quarantaine, l'isolement ou la mesure de lutte a été mis en place conformément à des renseignements ou à des directives liés à la maladie infectieuse désignée qu'un fonctionnaire de la santé publique, un praticien de la santé qualifié, Télésanté Ontario, le gouvernement de l'Ontario, le gouvernement du Canada, un conseil municipal ou un conseil de santé a donnés au public, en tout ou en partie, ou à un ou à plusieurs particuliers par voie imprimée, électronique, radiodiffusée ou autre.

Limite : nombre de jours

(1.3) Sous réserve du paragraphe (1.4), l'employé a le droit de prendre au total trois jours de congé payé en vertu du paragraphe (1.2).

Congé payé pris aux termes d'un contrat de travail

(1.4) Si, au 19 avril 2021, un employé a droit à un congé payé aux termes d'un contrat de travail dans l'une ou l'autre des circonstances dans lesquelles il aurait également le droit de prendre un congé en vertu du paragraphe (1.2), le droit de l'employé à un congé en vertu du paragraphe (1.3) est réduit du droit qu'il a aux termes du contrat.

Idem

(1.5) Le paragraphe (1.4) ne s'applique que si le contrat de travail oblige l'employeur à verser à l'employé, pour le congé payé, une somme égale ou supérieure à celle à laquelle l'employé aurait droit en vertu du paragraphe (1.11).

Congé réputé être un jour complet

(1.6) Si l'employé prend une partie d'une journée comme congé payé en vertu du paragraphe (1.2), l'employeur peut considérer qu'il a pris un jour complet de congé payé cette journée-là pour l'application du paragraphe (1.3).

Congés payés pris en premier

(1.7) Sous réserve des paragraphes (1.8) et (1.9), l'employé a le droit de prendre les trois jours de congé payé avant tout jour de congé non payé.

Idem : choix concernant les jours non payés

(1.8) S'il a droit à la fois à un congé payé et à un congé non payé en vertu du présent article, l'employé peut choisir de prendre une ou plusieurs journées de congé ou parties de journées de congé comme congé non payé seulement à condition d'informer l'employeur par écrit, avant la fin de la période de paie au cours de laquelle le congé a lieu, qu'il a choisi de prendre ce temps comme congé non payé.

Idem

(1.9) Si, entre le 19 avril 2021 et le jour où la *Loi de 2021 donnant la priorité aux travailleurs face à la COVID-19* reçoit la sanction royale, l'employé prend un congé non payé en vertu du paragraphe (1.1) dans des circonstances pour lesquelles il aurait également le droit de prendre un congé en vertu du paragraphe (1.2), il peut choisir d'être rémunéré pour ce congé seulement si l'employé informe l'employeur par écrit avant le 14^e jour après que la *Loi de 2021 donnant la priorité aux travailleurs face à la COVID-19* a reçu la sanction royale, qu'il a choisi de prendre ce congé comme congé payé, et l'employé est réputé avoir pris le congé en vertu du paragraphe (1.2).

Idem

(1.10) Malgré le paragraphe 11 (1), si l'employé choisit de prendre un congé payé en vertu du paragraphe (1.9), l'employeur lui verse le montant auquel il a droit au plus tard le jour de paie de la période de paie au cours de laquelle il a fait le choix.

Congé payé

(1.11) Sous réserve des paragraphes (1.12) et (1.13), si l'employé prend un congé payé en vertu du paragraphe (1.2), l'employeur lui verse le moins élevé de 200 \$ par jour et de celui des montants suivants :

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 payé pris à une période donnant droit à un salaire plus élevé

(1.12) Si un jour de congé payé visé au paragraphe (1.2) 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 paragraphe (1.2);
- b) l'employé n'a pas droit à la prime de quart pour tout congé pris en vertu du paragraphe (1.2).

Congé payé pris un jour férié

(1.13) Si un jour de congé payé visé au paragraphe (1.2) coïncide avec un jour férié, l'employé n'a pas droit à un salaire majoré pour tout congé pris en vertu du paragraphe (1.2).

(3) Le paragraphe 50.1 (4.1) de la Loi est modifié par insertion de «ou du paragraphe (1.2)» après «de l'alinéa (1.1) b».

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

Idem : congé payé

(5.2) Le droit de l'employé au congé payé en vertu du paragraphe (1.2) est réputé avoir commencé le 19 avril 2021 et prend fin le 25 septembre 2021 ou à toute date ultérieure prescrite.

Idem

(5.3) Si les règlements le prévoient, l'employé a droit à un congé payé en vertu du paragraphe (1.2) pour les périodes additionnelles prescrites.

(5) L'article 50.1 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures

(7) Le présent article s'applique malgré la *Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures*, et les paiements effectués conformément au paragraphe (1.11) ne constituent pas une augmentation des droits à rémunération existants ou de nouveaux droits à rémunération pour l'application de cette loi.

3. La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Remboursement de certains paiements effectués en application de l'art. 50.1

Définition

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

«Commission» La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, maintenue aux termes du paragraphe 159 (1) de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, malgré la définition de «Commission» au paragraphe 1 (1) de la présente loi.

Remboursement des congés payés

(2) Tout employeur peut demander à la Commission, conformément au présent article, le remboursement des paiements effectués à un employé pour un congé payé pris en vertu du paragraphe 50.1 (1.2).

Idem : maximum

(3) L'employeur a droit au remboursement des paiements effectués à un employé pour un congé payé pris en vertu du paragraphe 50.1 (1.2) jusqu'à concurrence de 200 \$ par jour, par employé.

Idem : exclusion

(4) Malgré le paragraphe 50.1 (1.9), l'employeur n'a pas droit au remboursement des paiements effectués à un employé le jour où la *Loi de 2021 donnant la priorité aux travailleurs face à la COVID-19* reçoit la sanction royale ou par la suite pour un congé payé aux termes d'un contrat de travail dans des circonstances pour lesquelles l'employé aurait également le droit de prendre un congé en vertu du paragraphe 50.1 (1.2).

Idem : exclusion concernant une modification au contrat de travail

(5) Si, aux termes d'un contrat de travail en vigueur le 19 avril 2021, l'employé avait droit à un congé payé dans des circonstances pour lesquelles il aurait également droit à un congé en vertu du paragraphe 50.1 (1.2), mais en raison d'une modification du contrat de travail à compter du 19 avril 2021, l'employé n'a plus droit à une partie ou à la totalité du congé payé auquel il avait droit avant la modification, l'employeur n'a pas droit au remboursement des paiements effectués à cet employé pour un congé payé, que le congé soit pris en vertu du paragraphe 50.1 (1.2) ou en vertu du contrat de travail, dans la mesure où l'employé avait droit au congé aux termes du contrat de travail avant la modification.

Idem : exclusion concernant des paiements effectués en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*

(6) L'employeur n'a pas droit au remboursement des paiements effectués à un employé pour un congé payé pris en vertu du paragraphe 50.1 (1.2) si l'employé a reçu des prestations en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* pour les jours de congé.

Demande de remboursement

(7) La demande visée au présent article se fait en déposant ce qui suit auprès de la Commission :

1. Une demande remplie, rédigée selon la formule qu'approve la Commission.
2. Une attestation, que doit remplir l'employeur, rédigée selon la formule qu'approve la Commission, qui :
 - i. confirme que l'employeur a versé à l'employé un paiement pour le congé payé pris en vertu du paragraphe 50.1 (1.2),
 - ii. précise les dates auxquelles l'employé a pris le congé,
 - iii. précise la date à laquelle le paiement a été effectué et le montant du paiement effectué,
 - iv. confirme que, le 19 avril 2021 ou après cette date, l'employeur n'était pas tenu par ailleurs, aux termes d'un contrat de travail, d'effectuer le paiement à l'employé.
3. Un relevé du paiement effectué à l'employé selon la formule qu'approve la Commission.
4. Les renseignements sur les demandes déposées auprès de la Commission en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* à l'égard de l'employé.
5. Les autres renseignements exigés par la Commission.

Délai

(8) La demande visée au présent article est présentée au plus tard 120 jours après le paiement à l'égard duquel elle est faite.

Idem : date limite de présentation ou d'acceptation des demandes

(9) Malgré le paragraphe (8), aucune demande visée au présent article ne doit être présentée par un employeur ou acceptée par la Commission à l'une des dates limites suivantes :

- a) après le 25 janvier 2022;
- b) si une date ultérieure est prescrite pour l'application du paragraphe 50.1 (5.2), 120 jours après cette date ultérieure;

- c) si une période additionnelle est prescrite pour l'application du paragraphe 50.1 (5.3), 120 jours après le dernier jour de cette période.

Aucune décision en cas de demande incomplète

(10) La Commission ne doit pas rendre de décision à l'égard du droit de l'employeur au remboursement en vertu du présent article si la demande de ce dernier ne satisfait pas aux exigences du paragraphe (7) ou n'est pas déposée dans les délais indiqués aux paragraphes (8) et (9).

Décision concernant le droit

(11) La Commission rend une décision à l'égard du droit de l'employeur au remboursement en vertu du présent article après avoir reçu la demande de l'employeur et en avise l'employeur par écrit après avoir rendu sa décision.

Idem : paiement

(12) Si la Commission décide qu'un employeur a droit à un remboursement en vertu du présent article, elle lui verse le montant auquel il a droit.

Aucun droit à un réexamen ou à un appel

(13) La décision rendue par la Commission concernant le droit d'un employeur au remboursement en vertu du présent article ne constitue pas une décision définitive de la Commission pour l'application de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, et l'employeur n'a pas le droit de faire réexaminer cette décision par la Commission ou le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail ni d'en interjeter appel auprès de celle-ci ou de celui-ci.

Aucune audience

(14) La Commission n'est pas obligée de tenir d'audience lorsqu'elle rend une décision ou exerce un pouvoir en vertu du présent article.

Aucune plainte

(15) L'article 96 ne s'applique pas à une décision rendue par la Commission en vertu du présent article.

Paiements excédentaires

(16) Si la Commission verse à l'employeur un montant supérieur au montant auquel l'employeur a droit en vertu du présent article, le montant de l'excédent constitue un paiement excédentaire et est un montant dû en application de la présente loi.

Idem

(17) Si la Commission verse à l'employeur un montant en vertu du présent article et que l'employé à l'égard duquel l'employeur a été payé reçoit par la suite des prestations en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* pour les jours de congé pour lesquels l'employeur a été payé, le montant du paiement versé à

l'employeur constitue un paiement excédentaire et est un montant dû en application de la présente loi.

Idem

(18) Tout paiement excédentaire effectué par la Commission en vertu du présent article peut être recouvré auprès de l'employeur par la Commission ou le ministère conformément à tout processus prescrit.

Paiements effectués par le ministère à la Commission

(19) Le ministère effectue des paiements à la Commission pour couvrir les frais d'application du présent article, y compris le coût des paiements versés aux employeurs et les frais d'administration de la Commission.

Idem : affectation

(20) Les sommes nécessaires pour couvrir les frais d'application du présent article sont prélevées par le ministère sur les fonds du Trésor affectés à cette fin par la Législature.

Remboursement par la Commission

(21) Au plus tard à la date prescrite, la Commission verse au ministère les sommes qui lui ont été versées en application du paragraphe (19) et qui ne sont plus requises aux fins de l'application du présent article.

Idem : les paiements ne font pas partie de la caisse d'assurance

(22) Les paiements effectués à la Commission en application du paragraphe (19) ne font pas partie de la caisse d'assurance administrée par la Commission en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, et la Commission ne peut effectuer de paiements prélevés sur la caisse d'assurance à toute autre fin en vertu du présent article.

Contrat de services

(23) La Commission peut conclure un contrat ou une entente avec toute personne aux fins de l'application du présent article.

Tenue de dossiers

(24) La Commission tient les dossiers relatifs à l'application du présent article qu'exige le ministère, y compris les dossiers qui sont nécessaires pour vérifier les demandes présentées et les paiements effectués en application du présent article, et fournit ces dossiers au ministère.

Collecte et utilisation de renseignements

(25) La Commission peut recueillir et utiliser des renseignements personnels au sens de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* aux fins de l'application du présent article.

Idem

(26) La Commission peut utiliser les renseignements recueillis en vertu du présent article aux fins de l'application et de l'exécution de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*.

Idem

(27) La Commission peut utiliser les renseignements recueillis en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* aux fins de l'application du présent article.

Divulgation des renseignements

(28) Sauf disposition contraire du présent article, la Commission ne peut divulguer les renseignements recueillis en vertu du présent article à moins d'y être autorisée ou tenue par la loi.

Renseignements faux ou trompeurs

(29) Nul ne doit divulguer de renseignements faux ou trompeurs en application du présent article.

Idem : divulgation au directeur

(30) Si elle est d'avis que des renseignements faux ou trompeurs ont été fournis à l'employeur dans une demande présentée en application du présent article, la Commission divulgue ces renseignements au directeur.

Enquête

(31) L'agent des normes d'emploi ou toute autre personne prescrite peut faire une enquête sur une contravention éventuelle au présent article.

Immunité

(32) Sont irrecevables les actions ou autres instances en dommages-intérêts introduites contre un membre du conseil d'administration ou un agent ou un employé de la Commission pour un acte ou une omission qu'il a commis de bonne foi dans l'exercice effectif ou censé tel des pouvoirs ou fonctions que lui attribue le présent article.

4. L'article 140 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Idem

(2.1) Dans une poursuite ou autre instance prévue par la présente loi, une copie ou un extrait d'un dossier ou d'un autre document qui semble être certifié par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail comme une copie ou un extrait conforme du dossier ou de l'autre document fait preuve du dossier, du document ou de l'extrait et des faits qui y sont mentionnés sans qu'il soit nécessaire de prouver l'authenticité de la signature ou la qualité de la personne qui semble l'avoir certifié et sans autre preuve.

5. (1) L'article 141 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Règlements transitoires

(2.0.3.4) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, prévoir les questions transitoires qu'il estime nécessaires ou souhaitables pour la mise en oeuvre des modifications apportées par la *Loi de 2021 donnant la priorité aux travailleurs face à la COVID-19*.

(2) Le paragraphe 141 (2.0.4) de la Loi est modifié par remplacement de «ou (2.0.3.3)» par «, (2.0.3.3) ou (2.0.3.4)».

(3) Le paragraphe 141 (2.1) de la Loi est modifié par adjonction des alinéas suivants :

- b.1) prescrire, pour l'application du paragraphe 50.1 (5.2), la date ultérieure à laquelle prend fin le droit à un congé payé visé au paragraphe 50.1 (1.2);
- b.2) prescrire, pour l'application du paragraphe 50.1 (5.3), les périodes additionnelles pendant lesquelles les employés ont droit à un congé payé en vertu du paragraphe 50.1 (1.2);
-
- d.1) soustraire la Couronne, un de ses organismes ou un office, un conseil, une commission ou une personne morale, dont elle nomme tous les membres, à l'application de l'article 50.1 ou à toute disposition de cet article;

(4) Le paragraphe 141 (2.2) de la Loi est modifié par remplacement de «ou (2.1)» par «, (2.0.3.4) ou (2.1) » dans le passage qui précède l'alinéa a).

(5) L'article 141 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Règlements relatifs à l'art. 50.1.1

(2.5) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement :

- a) prescrire le processus de recouvrement des paiements excédentaires en vertu du paragraphe 50.1.1 (18);
- b) prescrire la date limite à laquelle la Commission est tenue de rembourser le ministère en application du paragraphe 50.1.1 (21);
- c) prescrire, pour l'application du paragraphe 50.1.1 (31), les personnes qui peuvent faire une enquête sur des contraventions éventuelles à l'article 50.1.1;
- d) prescrire les pouvoirs prévus par la présente loi que peut exercer une personne prescrite en vertu de l'alinéa c);

- e) préciser les parties de la présente loi qui s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, si une personne prescrite en vertu de l'alinéa c) fait une enquête sur une contravention éventuelle à l'article 50.1.1;
- f) soustraire la Couronne, un de ses organismes ou un office, un conseil, une commission ou une personne morale, dont elle nomme tous les membres, à l'application de l'article 50.1.1 ou à toute disposition de cet article.

6. L'article 143 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Idem

(2.1) Il est entendu que le paragraphe 50.1 (7) de la présente loi l'emporte sur les dispositions incorporées aux termes du paragraphe (1).

Entrée en vigueur

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

Titre abrégé

8. Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2021 donnant la priorité aux travailleurs face à la COVID-19*.