



2ND SESSION, 40TH LEGISLATURE, ONTARIO
63 ELIZABETH II, 2014

2^e SESSION, 40^e LÉGISLATURE, ONTARIO
63 ELIZABETH II, 2014

Bill 21

*(Chapter 6
Statutes of Ontario, 2014)*

**An Act to amend the
Employment Standards Act, 2000
in respect of family caregiver,
critically ill child care and
crime-related child death or
disappearance leaves of absence**

The Hon. K. Flynn
Minister of Labour

1st Reading	March 5, 2013
2nd Reading	September 25, 2013
3rd Reading	April 29, 2014
Royal Assent	April 29, 2014

Projet de loi 21

*(Chapitre 6
Lois de l'Ontario de 2014)*

**Loi modifiant la
Loi de 2000 sur les normes d'emploi
en ce qui concerne le congé familial
pour les aidants naturels, le congé
pour soins à un enfant gravement
malade et le congé en cas de décès
ou de disparition d'un enfant dans
des circonstances criminelles**

L'honorable K. Flynn
Ministre du Travail

1 ^{re} lecture	5 mars 2013
2 ^e lecture	25 septembre 2013
3 ^e lecture	29 avril 2014
Sanction royale	29 avril 2014



EXPLANATORY NOTE

This Explanatory Note was written as a reader's aid to Bill 21 and does not form part of the law. Bill 21 has been enacted as Chapter 6 of the Statutes of Ontario, 2014.

The Bill amends the *Employment Standards Act, 2000*.

Section 49.3, which creates family caregiver leave, is added to the Act. Under section 49.3, an employee is entitled to a leave of absence without pay to provide care or support to a family member who has a serious medical condition. An employee may take up to eight weeks per calendar year with respect to each family member described in the section or prescribed by regulation. Entitlement to family caregiver leave is in addition to any entitlement to family medical leave under section 49.1, critically ill child care leave under section 49.4, crime-related child death or disappearance leave under section 49.5 and personal emergency leave under section 50.

Section 49.4, which creates critically ill child care leave, is added to the Act. Under section 49.4, an employee who has been employed by his or her employer for at least six consecutive months is entitled to a leave of absence without pay of up to 37 weeks to provide care or support to a critically ill child. Entitlement to critically ill child care leave is in addition to any entitlement to family medical leave under section 49.1, family caregiver leave under section 49.3, crime-related child death or disappearance leave under section 49.5 and personal emergency leave under section 50.

Section 49.5, which creates crime-related child death or disappearance leave, is added to the Act. Under section 49.5, an employee who has been employed by his or her employer for at least six consecutive months is entitled to a leave of absence without pay if a child of the employee dies or disappears and it is probable, considering the circumstances, that the child died or disappeared as a result of a crime. An employee is not entitled to a leave of absence under section 49.5 if the employee is charged with the crime or if it is probable, considering the circumstances, that the child was a party to the crime. An employee may take a leave of up to 104 weeks with respect to the death of a child and up to 52 weeks with respect to the disappearance of a child. Entitlement to crime-related child death or disappearance leave is in addition to any entitlement to family medical leave under section 49.1, family caregiver leave under section 49.3, critically ill child care leave under section 49.4 and personal emergency leave under section 50.

Section 52.1, which sets out rules relating to leaves required to be taken in periods of entire weeks, is added to the Act.

The Lieutenant Governor in Council has authority to make regulations dealing with transitional matters. In the event of a conflict between section 49.3, 49.4 or 49.5 and a transitional regulation, the regulation prevails.

The Bill comes into force six months after the day it receives Royal Assent.

NOTE EXPLICATIVE

La note explicative, rédigée à titre de service aux lecteurs du projet de loi 21, ne fait pas partie de la loi. Le projet de loi 21 a été édicté et constitue maintenant le chapitre 6 des Lois de l'Ontario de 2014.

Le projet de loi modifie la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

L'article 49.3, qui est ajouté à la Loi, institue le congé familial pour les aidants naturels. Selon cet article, tout employé a droit à un congé non payé pour offrir des soins ou du soutien à un membre de sa famille qui est gravement malade. L'employé peut prendre jusqu'à huit semaines de congé par année civile pour chaque membre de la famille indiqué dans l'article ou prescrit par règlement. Le droit à ce congé s'ajoute à tout droit au congé familial pour raison médicale prévu à l'article 49.1, au congé pour soins à un enfant gravement malade prévu à l'article 49.4, au congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles prévu au paragraphe 49.5 et au congé d'urgence personnelle prévu à l'article 50.

L'article 49.4, qui est ajouté à la Loi, crée un congé pour soins à un enfant gravement malade. Selon cet article, l'employé qui travaille pour son employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payé d'au plus 37 semaines pour offrir des soins ou du soutien à son enfant gravement malade. Le droit à ce congé s'ajoute à tout droit au congé familial pour raisons médicales prévu à l'article 49.1, au congé familial pour les aidants naturels prévu à l'article 49.3, au congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles prévu à l'article 49.5 et au congé d'urgence personnelle prévu à l'article 50.

L'article 49.5, qui est ajouté à la Loi, crée un congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles. Selon cet article, l'employé qui travaille pour son employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payé en cas de décès ou de disparition de son enfant dans des circonstances qui permettent de tenir pour probable que le décès ou la disparition résulte de la perpétration d'un crime. L'employé n'a pas droit au congé prévu à l'article 49.5 s'il est accusé du crime ou si les circonstances permettent de tenir pour probable que l'enfant a pris part au crime. L'employé peut prendre jusqu'à 104 semaines en cas de décès de son enfant et jusqu'à 52 semaines en cas de disparition de celui-ci. Le droit à ce congé s'ajoute à tout droit au congé familial pour raisons médicales prévu à l'article 49.1, au congé familial pour les aidants naturels prévu à l'article 49.3, au congé pour soins à un enfant gravement malade prévu à l'article 49.4 et au congé d'urgence personnelle prévu à l'article 50.

L'article 52.1, qui est ajouté à la Loi, prévoit des règles relatives aux congés qui doivent être pris en périodes d'une semaine complète.

Le lieutenant-gouverneur en conseil a le pouvoir de traiter, par règlement, de questions transitoires. En cas d'incompatibilité, les règlements transitoires l'emportent sur l'article 49.3, 49.4 ou 49.5.

Le projet de loi entre en vigueur six mois après le jour où il reçoit la sanction royale.

**An Act to amend the
Employment Standards Act, 2000
in respect of family caregiver,
critically ill child care and
crime-related child death or
disappearance leaves of absence**

**Loi modifiant la
Loi de 2000 sur les normes d'emploi
en ce qui concerne le congé familial
pour les aidants naturels, le congé
pour soins à un enfant gravement
malade et le congé en cas de décès
ou de disparition d'un enfant dans
des circonstances criminelles**

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

1. Subsection 15 (7) of the *Employment Standards Act, 2000* is amended by striking out “organ donor leave, personal emergency leave” and substituting “organ donor leave, family caregiver leave, critically ill child care leave, crime-related child death or disappearance leave, personal emergency leave”.

2. (1) The French version of subsection 49.1 (7) of the Act is amended by striking out “périodes d’une semaine complète” and substituting “périodes de semaines complètes”.

(2) Subsection 49.1 (12) of the Act is repealed and the following substituted:

Leave under ss. 49.3, 49.4, 49.5 and 50

(12) An employee’s entitlement to leave under this section is in addition to any entitlement to leave under sections 49.3, 49.4, 49.5 and 50.

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

FAMILY CAREGIVER LEAVE

Family caregiver leave

Definitions

49.3 (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 individual described in subsection (5), or

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

1. Le paragraphe 15 (7) de la *Loi de 2000 sur les normes d’emploi* est modifié par remplacement de «d’un congé pour don d’organe, d’un congé d’urgence personnelle» par «d’un congé pour don d’organe, d’un congé familial pour les aidants naturels, d’un congé pour soins à un enfant gravement malade, d’un congé en cas de décès ou de disparition d’un enfant dans des circonstances criminelles, d’un congé d’urgence personnelle».

2. (1) La version française du paragraphe 49.1 (7) de la Loi est modifiée par remplacement de «périodes d’une semaine complète» par «périodes de semaines complètes».

(2) Le paragraphe 49.1 (12) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Droit aux congés prévus aux art. 49.3, 49.4, 49.5 et 50

(12) Le droit d’un employé au congé prévu au présent article s’ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.3, 49.4, 49.5 et 50.

3. La Loi est modifiée par adjonction des articles suivants :

CONGÉ FAMILIAL POUR LES AIDANTS NATURELS

Congé familial pour les aidants naturels

Définitions

49.3 (1) Les définitions qui suivent s’appliquent 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 un particulier visé au paragraphe (5);

- (b) in the prescribed circumstances, a member of a prescribed class of health practitioners; (“praticien de la santé qualifié”)

“week” means a period of seven consecutive days beginning on Sunday and ending on Saturday. (“semaine”)

Entitlement to leave

(2) An employee is entitled to a leave of absence without pay to provide care or support to an individual described in subsection (5) if a qualified health practitioner issues a certificate stating that the individual has a serious medical condition.

Serious medical condition

(3) For greater certainty, a serious medical condition referred to in subsection (2) may include a condition that is chronic or episodic.

Same

(4) An employee is entitled to take up to eight weeks leave under this section for each individual described in subsection (5) in each calendar year.

Application of subs. (2)

(5) Subsection (2) applies in respect of 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 grandparent, step-grandparent, grandchild or step-grandchild of the employee or the employee’s spouse.
5. The spouse of a child of the employee.
6. The employee’s brother or sister.
7. A relative of the employee who is dependent on the employee for care or assistance.
8. Any individual prescribed as a family member for the purpose of this section.

Advising employer

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

Same

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

Copy of certificate

(8) If requested by the employer, the employee shall provide the employer with a copy of the certificate referred to in subsection (2) as soon as possible.

- b) dans les circonstances prescrites, d’un membre d’une catégorie prescrite de praticiens de la santé. («qualified health practitioner»)

«semaine» Période de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi. («week»)

Droit au congé

(2) L’employé a droit à un congé non payé afin d’offrir des soins ou du soutien à un particulier visé au paragraphe (5) si un praticien de la santé qualifié délivre un certificat attestant que ce particulier est gravement malade.

Gravement malade

(3) Pour l’application du paragraphe (2), il est entendu qu’une maladie chronique ou épisodique peut être considérée comme une maladie grave.

Idem

(4) L’employé a le droit de prendre jusqu’à huit semaines de congé par année civile en vertu du présent article pour chaque particulier visé au paragraphe (5).

Champ d’application du par. (2)

(5) Le paragraphe (2) s’applique aux particuliers suivants :

1. Le conjoint de l’employé.
2. Le père ou la mère ou le père ou la mère par alliance de l’employé ou de son conjoint, ou le père ou la mère de la famille d’accueil de l’un ou 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 grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l’employé ou de son conjoint.
5. Le conjoint d’un enfant de l’employé.
6. Le frère ou la soeur de l’employé.
7. Un parent de l’employé qui dépend de ses soins ou de son aide.
8. Un particulier prescrit comme étant un membre de la famille pour l’application du présent article.

Avis à l’employeur

(6) L’employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article en informe son employeur par écrit.

Idem

(7) Si l’employé doit commencer son congé avant de pouvoir en informer son employeur, il le fait par écrit le plus tôt possible après le début du congé.

Copie du certificat

(8) À la demande de l’employeur, l’employé lui fournit une copie du certificat visé au paragraphe (2) le plus tôt possible.

Leave under ss. 49.1, 49.4, 49.5 and 50

(9) An employee's entitlement to leave under this section is in addition to any entitlement to leave under sections 49.1, 49.4, 49.5 and 50.

CRITICALLY ILL CHILD CARE LEAVE**Critically ill child care leave****Definitions**

49.4 (1) In this section,

“child” means a child, step-child, foster child or child who is under legal guardianship, and who is under 18 years of age; (“enfant”)

“critically ill child” means a child whose baseline state of health has significantly changed and whose life is at risk as a result of an illness or injury; (“enfant gravement malade”)

“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 individual described in subsection (2), or
- (b) in the prescribed circumstances, a member of a prescribed class of health practitioners; (“praticien de la santé qualifié”)

“week” means a period of seven consecutive days beginning on Sunday and ending on Saturday. (“semaine”)

Entitlement to leave

(2) An employee who has been employed by his or her employer for at least six consecutive months is entitled to a leave of absence without pay to provide care or support to a critically ill child of the employee if a qualified health practitioner issues a certificate that,

- (a) states that the child is a critically ill child who requires the care or support of one or more parents; and
- (b) sets out the period during which the child requires the care or support.

Same

(3) Subject to subsections (4) and (5), an employee is entitled to take up to 37 weeks leave under this section to provide care or support to a critically ill child of the employee.

Same — period less than 37 weeks

(4) If the certificate described in subsection (2) sets out a period of less than 37 weeks, the employee is entitled to take a leave only for the number of weeks in the period specified in the certificate.

Same — more than one child critically ill

(5) If more than one child of the employee is critically ill as the result of the same event, the employee is not

Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.4, 49.5 et 50

(9) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.4, 49.5 et 50.

CONGÉ POUR SOINS À UN ENFANT GRAVEMENT MALADE**Congé pour soins à un enfant gravement malade****Définitions**

49.4 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«enfant» Enfant, enfant par alliance, enfant placé en famille d'accueil ou enfant sous tutelle qui est âgé de moins de 18 ans. («child»)

«enfant gravement malade» Enfant dont l'état de santé habituel a subi un changement important et dont la vie se trouve en danger en raison d'une maladie ou d'une blessure. («critically ill child»)

«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 un particulier visé au paragraphe (2);
- b) dans les circonstances prescrites, d'un membre d'une catégorie prescrite de praticiens de la santé. («qualified health practitioner»)

«semaine» Période de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi. («week»)

Droit au congé

(2) L'employé qui est employé par son employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payé afin d'offrir des soins ou du soutien à son enfant gravement malade si un praticien de la santé qualifié délivre un certificat :

- a) attestant que l'enfant est un enfant gravement malade et qu'il requiert les soins ou le soutien de son père ou de sa mère ou des deux;
- b) précisant la période pendant laquelle l'enfant requiert les soins ou le soutien.

Idem

(3) Sous réserve des paragraphes (4) et (5), l'employé a le droit de prendre jusqu'à 37 semaines de congé, en vertu du présent article, afin d'offrir des soins ou du soutien à son enfant gravement malade.

Idem : période de moins de 37 semaines

(4) Si le certificat visé au paragraphe (2) précise une période de moins de 37 semaines, l'employé n'a le droit de prendre un congé que pour le nombre de semaines que comprend la période précisée dans le certificat.

Idem : plus d'un enfant gravement malade

(5) Si plus d'un enfant de l'employé est gravement malade par suite du même événement, l'employé n'a pas

entitled to take a leave for a longer period than the period that would otherwise apply under subsection (3) or (4).

When leave must end

(6) Subject to subsections (7) and (8), a leave under this section ends no later than the last day of the period specified in the certificate described in subsection (2).

Limitation period

(7) If the period specified in the certificate described in subsection (2) is 52 weeks or longer, the leave ends no later than the last day of the 52-week period that begins on the earlier of,

- (a) the first day of the week in which the certificate is issued; and
- (b) the first day of the week in which the child in respect of whom the certificate was issued became critically ill.

Same — more than one child critically ill

(8) If more than one child of the employee is critically ill as the result of the same event and the period specified in any certificate described in subsection (2) that was issued in respect of any of the children is 52 weeks or longer, the leave ends no later than the last day of the 52-week period that begins on the earlier of,

- (a) the first day of the week in which the first certificate is issued in respect of any of the children; and
- (b) the first day of the week in which the first of the children in respect of whom a certificate was issued became critically ill.

Death of child

(9) Subject to subsection (10), if a critically ill child dies while an employee is on a leave under this section, the employee's entitlement to be on leave ends at the end of the week in which the child dies.

Same — more than one child critically ill

(10) Subsection (9) does not apply if more than one child of the employee is critically ill as the result of the same event, unless all of the children die while the employee is on leave, in which case the employee's entitlement to be on leave ends at the end of the week in which the last child dies.

Total amount of leave

(11) The total amount of leave that may be taken by one or more employees under this section in respect of the same child, or children who are critically ill as the result of the same event, is 37 weeks.

Further leave

(12) If one or more children in respect of whom an employee has taken a leave under this section remain crit-

le droit de prendre un congé plus long que celui qui s'appliquerait autrement en vertu du paragraphe (3) ou (4).

Fin obligatoire du congé

(6) Sous réserve des paragraphes (7) et (8), le congé pris en vertu du présent article se termine au plus tard le dernier jour de la période précisée dans le certificat visé au paragraphe (2).

Délai limitatif

(7) Si la période précisée dans le certificat visé au paragraphe (2) est de 52 semaines ou plus, le congé se termine au plus tard le dernier jour de la période de 52 semaines qui commence le premier en date des jours suivants :

- a) le premier jour de la semaine au cours de laquelle est délivré le certificat;
- b) le premier jour de la semaine au cours de laquelle l'enfant à l'égard duquel a été délivré le certificat est tombé gravement malade.

Idem : plus d'un enfant gravement malade

(8) Si plus d'un de ses enfants est gravement malade par suite du même événement et que la période précisée dans un certificat visé au paragraphe (2) délivré à l'égard de l'un ou l'autre des enfants est de 52 semaines ou plus, le congé se termine au plus tard le dernier jour de la période de 52 semaines qui commence le premier en date des jours suivants :

- a) le premier jour de la semaine au cours de laquelle est délivré le premier certificat à l'égard de l'un des enfants;
- b) le premier jour de la semaine au cours de laquelle le premier des enfants à l'égard desquels a été délivré un certificat est tombé gravement malade.

Décès de l'enfant

(9) Sous réserve du paragraphe (10), si un enfant gravement malade décède pendant que l'employé est en congé en vertu du présent article, l'employé cesse d'avoir le droit d'être en congé à la fin de la semaine du décès de l'enfant.

Idem : plus d'un enfant gravement malade

(10) Le paragraphe (9) ne s'applique pas si plus d'un enfant de l'employé est gravement malade par suite du même événement, sauf si tous les enfants décèdent pendant que l'employé est en congé, auquel cas le droit qu'a l'employé d'être en congé se termine à la fin de la semaine du décès du dernier enfant.

Durée totale du congé

(11) La durée totale du congé que peuvent prendre un ou plusieurs employés en vertu du présent article à l'égard du même enfant, ou des enfants gravement malades par suite du même événement, est de 37 semaines.

Autre congé

(12) Si un ou plusieurs enfants à l'égard desquels un employé a pris un congé en vertu du présent article restent

ically ill while the employee is on leave or after the employee returns to work, but before the 52-week period described in subsection (7) or (8) expires, the employee is entitled to take an extension of the leave or a new leave if,

- (a) a qualified health practitioner issues an additional certificate described in subsection (2) for the child or children that sets out a different period during which the child or children require care or support;
- (b) the total amount of leave taken in the leave or combined leaves, as the case may be, does not exceed 37 weeks; and
- (c) the leave ends no later than the last day of the period described in subsection (7) or (8).

Additional leaves

(13) If one or more children in respect of whom an employee has taken a leave under this section remain critically ill after the 52-week period described in subsection (7) or (8) expires, the employee is entitled to take another leave and the requirements of this section apply to the new leave.

Advising employer

(14) An employee who wishes to take a leave under this section shall advise his or her employer in writing that he or she will be doing so and shall provide the employer with a written plan that indicates the weeks in which he or she will take the leave.

Same

(15) If an employee must begin a leave under this section before advising the employer, the employee shall advise the employer of the leave in writing as soon as possible after beginning it and shall provide the employer with a written plan that indicates the weeks in which he or she will take the leave.

Same — change in employees plan

(16) An employee may take a leave at a time other than that indicated in the plan provided under subsection (14) or (15) if the change to the time of the leave meets the requirements of this section and,

- (a) the employee requests permission from the employer to do so in writing and the employer grants permission in writing; or
- (b) the employee provides the employer with such written notice of the change as is reasonable in the circumstances.

Copy of certificate

(17) If requested by the employer, the employee shall provide the employer with a copy of the certificate referred to in subsection (2) as soon as possible.

Leave under ss. 49.1, 49.3, 49.5 and 50

(18) An employee's entitlement to leave under this

gravement malades pendant que l'employé est en congé ou après son retour au travail, mais avant l'expiration de la période de 52 semaines prévue au paragraphe (7) ou (8), l'employé a le droit de prolonger son congé ou de prendre un nouveau congé si les conditions suivantes sont réunies :

- a) un praticien de la santé qualifié délivre à l'égard de l'enfant ou des enfants un certificat supplémentaire visé au paragraphe (2) qui précise une période différente pendant laquelle l'enfant ou les enfants requièrent des soins ou du soutien;
- b) la durée totale du congé ou des congés combinés, selon le cas, ne dépasse pas 37 semaines;
- c) le congé se termine au plus tard le dernier jour de la période prévue au paragraphe (7) ou (8).

Congés supplémentaires

(13) Si un ou plusieurs enfants à l'égard desquels un employé prend un congé en vertu du présent article restent gravement malades après l'expiration de la période de 52 semaines prévue au paragraphe (7) ou (8), l'employé a le droit de prendre un autre congé, et les exigences du présent article s'appliquent au nouveau congé.

Avis à l'employeur

(14) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article en informe son employeur par écrit et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé.

Idem

(15) Si l'employé doit commencer un congé en vertu du présent article avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe par écrit le plus tôt possible après le début du congé et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé.

Idem : changement par rapport au plan fourni

(16) L'employé peut prendre un congé à des dates autres que celles qu'il a indiquées dans le plan fourni en application du paragraphe (14) ou (15) si le changement de dates répond aux exigences du présent article et que l'une des conditions suivantes est remplie :

- a) l'employé en demande la permission par écrit à l'employeur et celui-ci la lui accorde par écrit;
- b) l'employé en donne à l'employeur un préavis écrit raisonnable dans les circonstances.

Copie du certificat

(17) À la demande de l'employeur, l'employé lui fournit une copie du certificat visé au paragraphe (2) le plus tôt possible.

Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.3, 49.5 et 50

(18) Le droit d'un employé au congé prévu au présent

section is in addition to any entitlement to leave under sections 49.1, 49.3, 49.5 and 50.

**CRIME-RELATED CHILD DEATH
OR DISAPPEARANCE LEAVE**

Crime-related child death or disappearance leave

Definitions

49.5 (1) In this section,

“child” means a child, step-child or foster child who is under 18 years of age; (“enfant”)

“crime” means an offence under the *Criminal Code* (Canada), other than an offence prescribed by the regulations made under paragraph 209.4 (f) of the *Canada Labour Code* (Canada); (“crime”)

“week” means a period of seven consecutive days beginning on Sunday and ending on Saturday. (“semaine”)

Entitlement to leave — death of child

(2) An employee who has been employed by his or her employer for at least six consecutive months is entitled to a leave of absence without pay of up to 104 weeks if a child of the employee dies and it is probable, considering the circumstances, that the child died as a result of a crime.

Entitlement to leave — disappearance of child

(3) An employee who has been employed by his or her employer for at least six consecutive months is entitled to a leave of absence without pay of up to 52 weeks if a child of the employee disappears and it is probable, considering the circumstances, that the child disappeared as a result of a crime.

Exception

(4) An employee is not entitled to a leave of absence under this section if the employee is charged with the crime or if it is probable, considering the circumstances, that the child was a party to the crime.

Same — change in circumstance

(5) If an employee takes a leave of absence under this section and the circumstances that made it probable that the child of the employee died or disappeared as a result of a crime change and it no longer seems probable that the child died or disappeared as a result of a crime, the employee’s entitlement to leave ends on the day on which it no longer seems probable.

Same — child found

(6) Subject to subsection (7), if an employee takes a leave of absence under subsection (3) and the child is found within the 52-week period that begins in the week the child disappears, the employee is entitled to,

- (a) remain on leave for 14 days after the day the child is found, if the child is found alive; or
- (b) take 104 weeks of leave from the day the child disappeared, if the child is found dead, whether or not the employee is still on leave when the child is found.

article s’ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.3, 49.5 et 50.

**CONGÉ EN CAS DE DÉCÈS OU DE DISPARITION D’UN
ENFANT DANS DES CIRCONSTANCES CRIMINELLES**

Congé en cas de décès ou de disparition d’un enfant dans des circonstances criminelles

Définitions

49.5 (1) Les définitions qui suivent s’appliquent au présent article.

«crime» Toute infraction prévue au *Code criminel* (Canada), à l’exclusion d’une infraction prévue par les règlements pris en vertu de l’alinéa 209.4 f) du *Code canadien du travail* (Canada). («crime»)

«enfant» Enfant, enfant par alliance ou enfant placé en famille d’accueil qui est âgé de moins de 18 ans. («child»)

«semaine» Période de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi. («week»)

Droit au congé : décès d’un enfant

(2) L’employé qui est employé par son employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payé d’au plus 104 semaines si son enfant décède et que les circonstances du décès permettent de tenir pour probable qu’il résulte de la perpétration d’un crime.

Droit au congé : disparition d’un enfant

(3) L’employé qui est employé par son employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payé d’au plus 52 semaines si son enfant disparaît et que les circonstances de la disparition permettent de tenir pour probable qu’elle résulte de la perpétration d’un crime.

Exception

(4) L’employé n’a pas droit au congé prévu au présent article s’il est accusé du crime ou si les circonstances permettent de tenir pour probable que l’enfant a pris part au crime.

Idem : changement des circonstances

(5) Si l’employé prend un congé en vertu du présent article et qu’un changement survient dans les circonstances qui permettraient de tenir pour probable que le décès ou la disparition de son enfant résulte de la perpétration d’un crime et qu’il ne semble plus probable que ce soit le cas, son droit au congé prend fin le jour où cela ne semble plus probable.

Idem : enfant retrouvé

(6) Sous réserve du paragraphe (7), si l’employé prend un congé en vertu du paragraphe (3) et que l’enfant est retrouvé pendant la période de 52 semaines qui commence la semaine de sa disparition, l’employé a le droit :

- a) de rester en congé pendant 14 jours après le jour où l’enfant est retrouvé, si celui-ci est vivant;
- b) de prendre un congé de 104 semaines à compter du jour de la disparition de l’enfant, si celui-ci est décédé, que l’employé soit encore en congé ou non au moment où l’enfant est retrouvé.

Same — exception

(7) If the child is found dead more than 52 weeks after the week in which the child disappeared, the employee is entitled to take a leave under subsection (2) of up to 104 weeks.

Single period

(8) An employee may take a leave under this section only in a single period.

Same

(9) Despite subsection (8), an employee may take a leave under this section in two or more periods if clause (6) (b) applies.

Limitation period — death of child

(10) An employee may take a leave under subsection (2) only during the 105-week period that begins in the week the child dies.

Limitation period — disappearance of child

(11) Except as otherwise provided for in subsection (6), an employee may take a leave under subsection (3) only during the 53-week period that begins in the week the child disappears.

Total amount of leave — death of child

(12) The total amount of leave that may be taken by one or more employees under subsection (2) in respect of a death, or deaths that are the result of the same event, is 104 weeks.

Total amount of leave — disappearance of child

(13) The total amount of leave that may be taken by one or more employees under subsection (3) in respect of a disappearance, or disappearances that are the result of the same event, is 52 weeks.

Advising employer

(14) An employee who wishes to take a leave under this section shall advise his or her employer in writing that he or she will be doing so and shall provide the employer with a written plan that indicates the weeks in which he or she will take the leave.

Same

(15) If an employee must begin a leave under this section before advising the employer, the employee shall advise the employer of the leave in writing as soon as possible after beginning it and shall provide the employer with a written plan that indicates the weeks in which he or she will take the leave.

Same — change in employees plan

(16) An employee may take a leave at a time other than that indicated in the plan provided under subsection (14) or (15) if the change to the time of the leave meets the requirements of this section and,

- (a) the employee requests permission from the employer to do so in writing and the employer grants permission in writing; or

Idem : exception

(7) Si l'enfant est retrouvé mort plus de 52 semaines après la semaine de sa disparition, l'employé a le droit, en vertu du paragraphe (2), de prendre un congé d'au plus 104 semaines.

Une seule période de congé

(8) L'employé ne peut prendre le congé prévu au présent article qu'en une seule période.

Idem

(9) Malgré le paragraphe (8), l'employé peut prendre un congé en vertu du présent article en deux périodes ou plus si l'alinéa (6) b) s'applique.

Délai limitatif : décès de l'enfant

(10) L'employé ne peut prendre un congé en vertu du paragraphe (2) que pendant la période de 105 semaines qui commence la semaine du décès de l'enfant.

Délai limitatif : disparition de l'enfant

(11) Sauf disposition contraire du paragraphe (6), l'employé ne peut prendre un congé en vertu du paragraphe (3) que pendant la période de 53 semaines qui commence la semaine de la disparition de l'enfant.

Durée totale du congé : décès de l'enfant

(12) La durée totale du congé que peuvent prendre un ou plusieurs employés en vertu du paragraphe (2) à l'égard du décès, ou des décès qui résultent du même événement, est de 104 semaines.

Durée totale du congé : disparition de l'enfant

(13) La durée totale du congé que peuvent prendre un ou plusieurs employés en vertu du paragraphe (3) à l'égard de la disparition, ou des disparitions qui résultent du même événement, est de 52 semaines.

Avis à l'employeur

(14) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article en informe son employeur par écrit et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé.

Idem

(15) Si l'employé doit commencer un congé en vertu du présent article avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe par écrit le plus tôt possible après le début du congé et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé.

Idem : changement par rapport au plan fourni

(16) L'employé peut prendre un congé à des dates autres que celles qu'il a indiquées dans le plan fourni en application du paragraphe (14) ou (15) si le changement de dates répond aux exigences du présent article et que l'une des conditions suivantes est remplie :

- a) l'employé en demande la permission par écrit à l'employeur et celui-ci la lui accorde par écrit;

- (b) the employee provides the employer with four weeks written notice before the change is to take place.

Evidence

(17) An employer may require an employee who takes a leave under this section to provide evidence reasonable in the circumstances of the employee's entitlement to the leave.

Leave under ss. 49.1, 49.3, 49.4 and 50

(18) An employee's entitlement to leave under this section is in addition to any entitlement to leave under sections 49.1, 49.3, 49.4 and 50.

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

Leave taken in entire weeks

52.1 (1) If a provision in this Part requires that an employee who takes a leave to provide care or support to a person take the leave in periods of entire weeks and, during a week of leave, an employee ceases to provide care or support,

- (a) the employee's entitlement to leave continues until the end of the week; and
- (b) the employee may return to work during the week only if the employer agrees, whether in writing or not.

Same

(2) If an employee returns to work under clause (1) (b), the week counts as an entire week for the purposes of any provision in this Part that limits the employee's entitlement to leave to a certain number of weeks.

5. Section 141 of the Act is amended by adding the following subsections:

Transitional regulations re certain leaves

(2.0.3) 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 section 49.3, 49.4 or 49.5.

Conflict with transitional regulations

(2.0.4) In the event of a conflict between section 49.3, 49.4 or 49.5 and a regulation made under subsection (2.0.3), the regulation prevails.

Commencement

6. This Act comes into force on the day that is six months after the day it receives Royal Assent.

Short title

7. The short title of this Act is the *Employment Standards Amendment Act (Leaves to Help Families), 2014*.

- b) l'employé en donne à l'employeur un préavis écrit de quatre semaines.

Preuve

(17) 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.

Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.3, 49.4 et 50

(18) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.3, 49.4 et 50.

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

Congé pris en semaines complètes

52.1 (1) Si une disposition de la présente partie exige qu'un employé qui prend congé afin d'offrir des soins ou du soutien à une personne prenne un congé en périodes de semaines complètes et que, pendant une semaine de congé, l'employé cesse d'offrir des soins ou du soutien :

- a) le droit qu'a l'employé de prendre le congé se poursuit jusqu'à la fin de la semaine;
- b) l'employé ne peut retourner au travail pendant la semaine que si l'employeur accepte, par écrit ou non.

Idem

(2) Si l'employé retourne au travail en vertu de l'alinéa (1) b), la semaine compte comme une semaine complète pour l'application de toute disposition de la présente partie qui limite à un certain nombre de semaines la durée du congé auquel l'employé a droit.

5. L'article 141 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Règlements transitoires : certains congés

(2.0.3) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, traiter des questions transitoires qu'il estime nécessaires ou souhaitables pour la mise en oeuvre de l'article 49.3, 49.4 ou 49.5.

Incompatibilité avec les règlements transitoires

(2.0.4) En cas d'incompatibilité, les règlements pris en vertu du paragraphe (2.0.3) l'emportent sur l'article 49.3, 49.4 ou 49.5.

Entrée en vigueur

6. La présente loi entre en vigueur le jour qui tombe six mois après le jour où elle reçoit la sanction royale.

Titre abrégé

7. Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2014 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (congés pour aider les familles)*.