

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL
R-006-2021
Enregistré auprès du registraire des règlements
2021-02-26

RÈGLEMENT PORTANT SUR LE CONGÉ EN RAISON D'URGENCE PUBLIQUE COVID-19

Sur la recommandation du ministre, en vertu de l'article 39.16 de la *Loi sur les normes du travail*, L.R.T.N.-O. 1988, ch. L-1, et de tout pouvoir habilitant, la commissaire prend le *Règlement portant sur le congé en raison d'urgence publique COVID-19*, ci-après.

Définitions

1. Les définitions qui suivent s'appliquent au présent règlement.

« COVID-19 » Maladie à coronavirus 2019 causée par le syndrome respiratoire aigu sévère coronavirus 2 (SRAS-CoV-2). (*COVID-19*)

« état d'urgence sanitaire publique » S'entend de l'état d'urgence sanitaire publique dans l'ensemble du Nunavut déclaré le 20 mars 2020 pour faire face à la pandémie COVID-19 et comprend tout renouvellement continu ou non continu de cet état d'urgence sanitaire publique. (*state of public health emergency*)

« médecin-hygiéniste » S'entend au sens de l'article 3 de la *Loi sur la santé publique*. (*medical health officer*)

« membre de la famille immédiate » S'entend, selon le cas :

- a) du conjoint d'un employé;
- b) de l'enfant, de l'enfant par alliance, de l'enfant en famille d'accueil, du petit-enfant, du parent, du beau-parent ou de la fratrie, y compris par alliance, d'un employé ou de son conjoint;
- c) du membre de la parenté qui réside en permanence à la même adresse que l'employé ou avec qui il réside actuellement. (*immediate family member*)

« mesure de protection de la santé » S'entend de toute mise en quarantaine, isolement ou autosurveillance dont une personne fait l'objet en raison de renseignements ou de directives diffusés ou donnés par un médecin-hygiéniste, un professionnel de la santé, une municipalité, le gouvernement du Nunavut ou le gouvernement du Canada, liés à la COVID-19, lorsque la personne qui fait l'objet de la mesure de protection de la santé est :

- a) soit située au Nunavut;
- b) soit située à l'extérieur du Nunavut, si le déplacement à l'extérieur du Nunavut était nécessaire pour des raisons médicales. (*health protection measure*)

« professionnel de la santé » S'entend au sens de l'article 3 de la *Loi sur la santé publique*. (*health care professional*)

« relation de soins » S'entend au sens de l'article 2 de la *Loi sur l'intervention en matière de violence familiale*. (*care relationship*)

Application

2. Le présent règlement ne s'applique que pendant l'état d'urgence sanitaire publique.

Droit au congé

3. L'employé a droit à un congé en raison d'urgence publique COVID-19 s'il est incapable de travailler pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- a) il a la COVID-19 ou en est soupçonné;
- b) il fait l'objet d'une enquête médicale, de surveillance médicale ou de soins médicaux liés à la COVID-19;
- c) il fait l'objet d'une mesure de protection de la santé;

- d) il a des affections sous-jacentes, suit des traitements ou a contracté d'autres maladies qui, de l'avis d'un professionnel de la santé, le rendraient plus vulnérable à la COVID-19;
- e) l'employeur lui a ordonné de ne pas travailler pour une raison liée à la COVID-19;
- f) il est nécessaire pour lui d'aider ou de prendre soin d'un membre de la famille immédiate car ce dernier, selon le cas :
 - (i) a la COVID-19 ou en est soupçonné,
 - (ii) fait l'objet d'une enquête médicale, de surveillance médicale ou de soins médicaux liés à la COVID-19,
 - (iii) fait l'objet d'une mesure de protection de la santé;
- g) il est nécessaire pour lui de prendre soin d'un membre de la famille immédiate qui est un enfant de moins de douze ans le premier jour du congé en raison d'urgence publique COVID-19, pour l'un ou l'autre des motifs suivants :
 - (i) l'école ou l'installation que l'enfant fréquente normalement est fermée, ou ouverte seulement pendant certaines périodes ou seulement pour certains enfants, en raison de la COVID-19,
 - (ii) l'enfant ne peut fréquenter l'école ou l'installation qu'il fréquente normalement car il fait l'objet d'une mesure de protection de la santé,
 - (iii) l'enfant risque, de l'avis d'un professionnel de la santé, de développer de graves complications s'il contracte la COVID-19;
 - (iv) la personne qui s'occupe habituellement de l'enfant n'est pas disponible pour des raisons liées à la COVID-19;
- h) il est nécessaire pour lui d'aider ou de prendre soin d'une personne avec laquelle il entretient une relation de soins pour l'un ou l'autre des motifs suivants :
 - (i) elle a la COVID-19 ou en est soupçonnée,
 - (ii) elle fait l'objet d'une enquête médicale, de surveillance médicale ou de soins médicaux liés à la COVID-19,
 - (iii) elle fait l'objet d'une mesure de protection de la santé,
 - (iv) le programme de jour ou l'installation que la personne fréquentait normalement est fermé, ou ouvert seulement pendant certaines périodes ou seulement pour certaines personnes, en raison de la COVID-19,
 - (v) elle ne peut fréquenter le programme de jour ou l'installation car elle risque, de l'avis d'un professionnel de la santé, de développer de graves complications si elle contracte la COVID-19;
 - (vi) le service de soins normalement fourni à elle n'est pas disponible pour une raison liée à la COVID-19.

Durée du congé

4. L'employé a droit au congé en raison d'urgence publique COVID-19 tant qu'un motif visé à l'article 3 s'applique.

Admissibilité réputée au congé

5. L'employé qui est admissible au congé en raison d'urgence publique COVID-19 est réputé y avoir été admissible à la date de l'entrée en vigueur de la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail*, L.Nun. 2020, ch.10, ou après cette date.

Préavis

6. L'employé doit donner à son employeur un préavis aussi long que possible, compte tenu des circonstances.

Vérification

7. (1) À la demande de l'employeur, l'employé doit, dès que les circonstances le permettent, fournir à celui-ci une preuve raisonnable qu'un motif visé à l'article 3 s'applique.

Défaut de fournir une preuve

(2) L'employeur peut refuser le congé en raison d'urgence publique COVID-19 à l'employé qui ne fournit pas la preuve exigée aux termes du paragraphe (1).

Vérification par un professionnel de la santé

(3) Sous réserve du paragraphe (4), l'employeur ne peut pas demander, et l'employé n'est pas tenu de fournir, une note provenant d'un professionnel de la santé aux fins de la vérification visée au paragraphe (1).

Exception

(4) L'employeur peut demander une note confirmant l'avis d'un professionnel de la santé donné aux termes de l'alinéa 3d) et des sous-alinéas 3g)(iii) et h)(v), aux fins de la vérification visée au paragraphe (1).

Confidentialité

8. Tous les documents ou autres éléments reçus relativement au congé en raison d'urgence publique COVID-19 que prend un employé, ou que celui-ci a l'intention de prendre, sont confidentiels et ne peuvent être communiqués à quiconque, sauf dans les cas suivants :

- a) l'employé y consent par écrit;
- b) la communication est faite à un administrateur, à un employé ou à un mandataire de l'employeur qui a besoin du dossier dans l'exercice de ses fonctions;
- c) la communication est autorisée ou exigée par la loi.