



Congé d'urgence et Covid-19

Aperçu

Une modification de la *Loi sur les normes d'emploi* (la Loi) a eu lieu le 17 avril 2020, qui consistait à ajouter des dispositions sur les congés d'urgence en vertu de la Loi. Cette modification a permis la création d'un nouveau règlement appelé le congé d'urgence COVID-19, donnant à tous les employés qui sont couverts par la *loi sur les normes d'emploi*, le droit à un congé autorisé lié à Covid-19. Ce règlement est entré en vigueur le 23 avril 2020, mais le congé peut être appliqué rétroactivement au 12 mars 2020.

Comme c'est le cas pour tous les congés en vertu de la Loi, un employeur ne peut pas suspendre, mettre à pied, ou pénaliser un employé, le licencier ou autrement cesser son emploi, lui infliger des mesures disciplinaires ou agir discriminatoirement à son égard, si:

- le motif d'aucune de ces actions constitue, une tentative de l'employeur de se soustraire à une obligation qui lui impose la présente loi ou toute autre loi provinciale ou fédérale ou tout règlement, ou;
- d'empêcher ou de dissuader un employé de bénéficier de tout droit ou avantage que lui reconnaît la présente loi.

1. Dans quelles circonstances particulières un règlement peut-il être créé en vertu des dispositions du congé d'urgence de la Loi?

- a) lorsque le ministre de la Sécurité publique proclame l'état d'urgence dans tout ou partie de la province en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence*;
- b) lorsque le gouverneur en conseil fait une déclaration de sinistre, d'état d'urgence, d'état de crise internationale ou d'état de guerre en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgences* (Canada);
- c) lorsque le gouverneur en conseil prend un décret en vertu de l'article 58 de la *Loi sur la mise en quarantaine* (Canada);
- d) en toute circonstance concernant;
 - une maladie à déclaration obligatoire prescrite par règlement en vertu de la *Loi sur la santé publique* ou déclarée telle par ordre du ministre de la Santé ou du médecin-hygiéniste en chef, selon le cas,

- un événement à déclaration obligatoire prescrit par règlement en vertu de la *Loi sur la santé publique*, ou
- toute autre menace à la santé publique.

2. Qu'est-ce que la COVID-19?

COVID-19 désigne le nouveau Coronavirus, décrété une maladie à déclaration obligatoire par le médecin-hygiéniste en chef en vertu de la *Loi sur la santé publique*.

3. L'employeur est-il tenu de payer l'employé pendant qu'il est en congé d'urgence en raison de la COVID-19?

Non, l'employeur n'est pas tenu de payer l'employé pendant qu'il est en congé COVID-19. Il s'agit d'un congé non payé.

4. Un employé a-t-il d'autres options de compensation pendant un congé en cas d'urgence?

Un employé qui prend un congé d'urgence peut avoir droit à des prestations d'assurance-emploi ou à d'autres soutiens financiers du gouvernement fédéral. Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez le site Web du [Plan d'intervention économique COVID-19](#) du gouvernement fédéral ou communiquez avec le Service automatisé d'information téléphonique de l'assurance-emploi de Service Canada au 1-800-206-7218.

Le droit de s'absenter du travail en vertu du congé d'urgence COVID-19 n'est pas le même que le droit au paiement de prestations d'assurance-emploi ou de soutien du gouvernement fédéral. Un employé peut avoir droit à un congé d'urgence COVID-19, qu'il ait ou non demandé ou obtenu des prestations ou des soutiens fédéraux.

5. Quand un employeur doit-il accorder le congé d'urgence COVID-19?

a) Lorsqu'un employé fait **personnellement l'objet** d'une enquête médicale, de soins médicaux ou de surveillance médicale liés à la COVID-19.

Par exemple, une personne est prise en charge par un professionnel de la santé soit parce qu'elle est soupçonnée d'avoir le COVID-19, soit qu'elle est traitée pour le COVID-19.

b) Lorsqu'un employé **agit conformément à un ordre ou à une ordonnance** de la *Loi sur la santé publique* en lien avec la COVID-19.

Par exemple, une personne qui a été contactée par la santé publique pour l'informer que, grâce à la recherche des contacts, elle a été exposée et doit s'auto-isoler.

c) Lorsqu'un employé est **en quarantaine ou en isolement ou soumis à une mesure de contrôle, qui peut inclure l'auto-isolement**, et que ces mesures ont été mises en oeuvre en raison de renseignements ou de directives liés à la COVID-19, diffusés ou donnés au public, en tout ou en partie, ou à **une ou plusieurs personnes**, par tout moyen de communication approprié, par;

- un médecin-hygiéniste nommé en vertu de la *Loi sur la santé publique*, ou
- un médecin, ou
- une infirmière praticienne ou infirmière, ou
- Télé-Soins, ou
- le gouvernement du Nouveau-Brunswick ou du Canada ou provenant de leurs ministères ou agences, ou
- un conseil d'un gouvernement local.

Par exemple, la fille d'une employée de 17 ans et sur les conseils donnés par un médecin directement à la fille, pas à la mère, est informée que, comme elle vient de recevoir des traitements contre le cancer et que son système immunitaire est affaibli, elle est informée pour se mettre en quarantaine et sa mère pour faire la même chose. En s'appuyant sur les informations fournies à «une personne» (c'est-à-dire la fille), l'employée (c'est-à-dire la mère) peut prendre un congé.

d) Lorsqu'un employé a **reçu une directive de son employeur** parce que ce dernier craint que l'employé expose d'autres personnes à la COVID-19 dans son lieu de travail.

Par exemple, cela inclurait l'employeur ordonnant à l'employé de rester à la maison pendant une certaine période si l'employé a récemment voyagé à l'étranger et que l'employeur craint que l'employé expose d'autres personnes sur le lieu de travail à une maladie à déclaration obligatoire.

e) Lorsqu'un **employé donne des soins ou du soutien** à une personne avec laquelle il a des liens familiaux étroits pour des raisons liées à la COVID-19 qui concerne cette personne, notamment la fermeture **d'une école ou d'une garderie**.

Par exemple, un employé a perdu l'accès aux services de garde parce qu'une garderie a fermé à cause de COVID-19, il n'y a personne d'autre pour s'occuper des enfants et les enfants ne sont pas assez vieux pour être laissés seuls à la maison. L'employé a le droit de prendre le congé tant qu'il n'y a pas d'alternative raisonnable aux services de garde.

Un lien familiaux étroits est définie dans la *loi sur les normes d'emploi* comme « les liens qui existent entre des personnes mariées l'une à l'autre, entre les parents et leurs enfants, entre frères et sœurs, entre les grands-parents et leurs petits-enfants et s'entend également des liens existant entre des personnes qui, sans être mariées l'une à l'autre ou sans être unies par le sang, manifestent l'intention de se prodiguer l'une à l'autre l'affection et le soutien réciproques qui caractérisent normalement les relations déjà mentionnées ».

f) Lorsqu'un employé est **directement touché par des restrictions en matière de déplacement** liées à COVID-19 et, dans les circonstances, on ne peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il revienne au Nouveau-Brunswick.

Par exemple, cela inclurait un employé qui est sur un bateau de croisière qui n'est pas autorisé à accoster dans aucun pays en raison de la crainte que les passagers soient infectés par une maladie à déclaration obligatoire.

Il peut y avoir des situations où un employé est touché par des restrictions de voyage (par exemple, quand il n'y a pas de vols commerciaux internationaux disponibles), mais l'employé a d'autres options pour retourner au Nouveau-Brunswick. Cette condition sera remplie s'il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce que l'employé utilise d'autres options.

Ce qui est raisonnable dépendra des circonstances. Par exemple, un employé était en vacances au Mexique lorsque le Canada a interdit tous les vols en provenance du Mexique pendant deux semaines. L'employé pouvait louer une voiture ou prendre une série d'autobus et de trains pour retourner au Nouveau-Brunswick, mais ce ne serait pas une attente raisonnable dans les circonstances.

*Cette disposition s'applique uniquement lorsque l'employé est **directement** touché par les restrictions de voyage. En d'autres termes, il ne s'applique que lorsque le retour **de l'employé** au Nouveau-Brunswick est affecté.*

*Cette disposition s'applique uniquement lorsque l'employé est pris par des restrictions de **voyage à l'extérieur** du Nouveau-Brunswick.*

6. Lorsqu'un employé demande ou a demandé un congé d'urgence, est-il tenu d'en aviser l'employeur?

L'employé qui entend prendre un congé d'urgence avise son employeur, par écrit et dès que possible, de son intention, de la date prévue du début du congé d'urgence ainsi que la durée de celui-ci.

L'employé dont le congé d'urgence a été pris entre le 12 mars 2020 et le 22 avril 2020, avise son employeur, par écrit et dès que possible, de la durée prévue de son congé.

L'avis écrit doit inclure les le ou motifs du congé d'urgence énumérés dans la question 5 ci-dessus.

7. Un employeur peut-il exiger un certificat ou une preuve de condition médicale de l'employé?

Non, un employeur ne peut exiger à un employé qu'il lui remette un certificat ou une autre preuve d'un médecin, d'une infirmière praticienne, d'une infirmière ou de toute autre personne attestant du fait qu'il est incapable de travailler en raison de la COVID-19.

8. Comment l'employeur doit-il traiter les documents ou autres documents obtenus de l'employé?

Tous les documents ou autres choses que reçoit l'employeur relativement au congé d'urgence 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 à un mandataire de l'employeur qui a besoin du dossier dans l'exercice de ses fonctions, ou
 - la communication est autorisée ou exigée par la loi.

9. Quelle est la durée du congé d'urgence?

La durée d'un congé d'urgence prend fin à l'une des dates suivantes, selon la première éventualité:

- la date à laquelle l'employeur et l'employé sont d'accord;
- la date à laquelle le ou les motifs pour lesquelles le congé d'urgence a été accordé et qui est mentionné dans un avis écrit n'existe plus; et
- la date à laquelle le présent règlement est abrogé.

Malgré la durée prévue du congé d'urgence mentionnée dans un avis fourni par un employé, l'employeur est tenu de prolonger le congé si l'employé l'informe :

- a) soit que le ou les motifs pour lesquels le congé d'urgence a été accordé et qui est mentionné dans un avis existent toujours, ou
- b) soit qu'un autre motif énuméré existe désormais.

10. Pour les employés qui ont été ou sont actuellement en congé en raison de la COVID-19, quelle est la date d'admissibilité?

Bien que la *Loi sur les normes d'emploi* et ses règlements aient été modifiés à une date ultérieure, pour les employés admissibles à un congé d'urgence, ils seront réputés avoir été admissibles le 12 mars 2020 ou après.

11. Si un employeur a pris des mesures concernant l'emploi d'un employé le 12 mars 2020 ou après, que devrait-il savoir?

L'employeur qui, le 12 mars 2020 ou après cette date, suspend ou met à pied un employé admissible ou réputé admissible au congé d'urgence ou le licencie ou autrement cesse son emploi est réputé lui avoir accordé un congé d'urgence.

12. Quand un employé n'est-il pas admissible au congé d'urgence de la COVID-19?

Un employé n'est pas admissible au congé d'urgence de la COVID-19 s'il ne remplit pas un ou plusieurs des motifs énoncés ci-dessus. Comme lorsque l'employé;

- n'est pas affecté individuellement par la maladie à déclaration obligatoire
- n'agit pas selon la santé publique
- n'est pas mis en quarantaine ou isolé ou ne dispose pas de mesures de contrôle similaires
- n'est pas dirigé par l'employeur
- ne fournit pas de soins et de soutien à une personne avec laquelle il a des liens familiaux étroits
- n'est pas affecté par la fermeture d'une garderie ou d'une école

Par exemple, un employé qui a perdu son travail car son employeur n'est pas permis d'opérer pendant l'état d'urgence et qui n'est pas autrement affecté par COVID-19, et ne remplit pas les conditions d'éligibilité.

13. Lorsqu'un employé n'est pas admissible au congé d'urgence COVID-19 et qu'un employeur met à pied un employé pour des raisons liées à la COVID-19, est-il tenu de lui donner un avis?

Un employeur peut ne pas être tenu de donner un avis à un employé qu'il met à pied pour des raisons liées à COVID-19 parce que cette maladie à déclaration obligatoire peut être le résultat d'une raison imprévue, en tant que telle, relèverai de l'exemption de l'obligation de préavis. Cependant, il incombera à l'employeur de prouver qu'une réduction du travail existe et qu'elle est liée à l'épidémie de COVID-19. Pour toutes autres questions veuillez vous adressées à la Direction des normes d'emploi.

14. L'employé a-t-il des options concernant les vacances annuelles affectées par la COVID-19?

Oui, un employé peut interrompre ou reporter tout congé annuel auquel il a droit afin de prendre un congé d'urgence.

15. Que se passe-t-il pendant un congé COVID-19 approuvé ou tout autre congé approuvé en vertu de la Loi?

Un employé qui a été accordé un congé en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* est réputé avoir été continuellement employé par le même employeur pendant le congé. De plus, l'employé conserve l'ancienneté accumulée jusqu'au début du congé et continue d'accumuler de l'ancienneté pendant le congé au même taux d'accumulation qui aurait été obtenu s'il avait travaillé pendant le congé.

Les employeurs et les employés peuvent conclure une entente qui comprend plus d'avantages que ceux prévus dans la *Loi sur les normes d'emploi*. Les ententes stipulant des bénéfices supérieurs aux normes minimales seront respectées.

Les présents renseignements ne sont donnés qu'à titre indicatif. Pour des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la *Loi sur les normes d'emploi*, ses règlements d'application et leurs modifications.