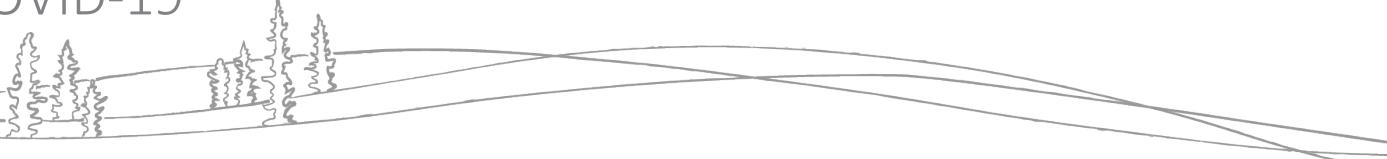




Normes d'emploi

Mises à jour récentes de la Loi dans le contexte de la COVID-19



Les modifications apportées à la *Loi sur les normes d'emploi* (la Loi) et au *Règlement* offrent une protection supplémentaire aux travailleurs des TNO et une plus grande souplesse aux employeurs pendant la pandémie de COVID-19 et les futures situations d'urgence. Ces modifications sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2021.

Congé d'urgence

Les employés peuvent prendre des congés d'urgence non payés lorsqu'ils sont incapables de travailler en raison d'une urgence.

Le terme « urgence » comprend les situations suivantes :

- une déclaration d'état d'urgence pour l'ensemble du territoire en vertu de l'article 14 de la *Loi sur la gestion des urgences* ou une déclaration d'état d'urgence par une autorité locale en vertu de l'article 18 de la Loi;
- une déclaration d'état d'urgence sanitaire publique en vertu de l'article 32 de la *Loi sur la santé publique des TNO*;
- une directive ou un arrêté d'un administrateur de la santé publique, de l'administrateur en chef de la santé publique ou d'un administrateur en chef adjoint de la santé publique pris en vertu de la *Loi sur la santé publique*;
- une urgence déclarée en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence* (Canada);

- un arrêté d'un agent de quarantaine pris en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* (Canada);
- une situation prévue dans le *Règlement*.

Urgence touchant un membre de la famille

Si l'urgence touche un membre de la famille d'un employé, ce dernier a droit à un congé d'urgence lorsque :

- la situation fait en sorte que le membre de la famille de l'employé a besoin de soins, de services de garde ou d'aide quelconque;
- l'employé est la personne la plus apte, vu les circonstances, à fournir au membre de la famille les soins, les services de garde ou l'aide nécessaires;
- le fait de fournir au membre de la famille les soins, les services de garde d'enfants ou l'aide nécessaires empêche l'employé de s'acquitter des fonctions de son emploi.

Pandémie

S'il y a urgence en raison d'une pandémie liée à une maladie à déclaration obligatoire, l'employé peut avoir accès au congé lorsqu'il est incapable de travailler pour les raisons suivantes :

- il fait l'objet d'une enquête médicale, d'une surveillance ou d'un traitement lié à la maladie à déclaration obligatoire;
- il doit s'isoler ou se mettre en quarantaine en raison de la maladie à déclaration obligatoire

- sur indication d'un agent de santé, d'un professionnel de la santé ou d'un organisme gouvernemental;
- l'employeur lui a ordonné de ne pas travailler de peur que l'employé n'expose d'autres personnes à la maladie à déclaration obligatoire sur le lieu de travail;
- il doit fournir des soins à un membre de sa famille ou à une personne à charge qui est atteint(e) de la maladie à déclaration obligatoire;
- il est directement touché par les restrictions de voyage liées à l'urgence, selon les circonstances.

Admissibilité

Le congé d'urgence n'exige pas qu'un employé ait travaillé pour un employeur pendant une période déterminée pour être admissible au congé.

Les employés qui demandent un congé d'urgence ne sont pas tenus de présenter un billet médical. Toutefois, un employeur peut demander une preuve raisonnable du droit de l'employé à ce congé. Ce qui est jugé raisonnable varie selon les circonstances.

La période de congé prend fin lorsque l'employé n'est plus incapable de travailler en raison de l'urgence ou lorsque l'urgence prend fin.

Congé d'urgence en raison de la COVID-19

Un employé a droit à un congé d'urgence non payé lié à la COVID-19 lorsqu'il est incapable de travailler pour les raisons suivantes :

- il fait l'objet d'une enquête ou d'une surveillance médicale individuelle ou bien d'un traitement lié à la COVID-19;
- il se rend à une clinique ou à un rendez-vous pour recevoir le vaccin contre la COVID-19;
- il doit s'isoler ou se mettre en quarantaine sur indication d'un agent de santé, d'un professionnel de la santé ou d'un organisme gouvernemental;
- l'employeur lui a ordonné de ne pas travailler de peur que l'employé n'expose d'autres personnes à la COVID-19 sur le lieu de travail;
- il doit fournir des soins à un membre de sa famille ou à une personne à charge qui est

- atteint(e) de la COVID-19, notamment en raison de la fermeture d'une école ou d'une garderie;
- il est directement touché par les restrictions de voyage liées à la COVID-19 qui ont été mises en place après que l'employé eut entamé son voyage et, dans ces circonstances, on ne peut raisonnablement s'attendre à ce que l'employé se rende sur son lieu de travail;
- il doit s'auto-isoler par suite d'un voyage essentiel.

Voyages essentiels

Par voyage essentiel, on entend :

- un voyage pour raisons médicales ou un voyage en tant qu'accompagnant non médical d'un membre de la famille;
- un voyage lié au décès d'un membre de la famille de l'employé;
- un voyage lié à la maladie grave d'un membre de la famille de l'employé;
- un voyage rendu nécessaire par une obligation légale écrite, y compris un voyage requis en vertu d'une entente concernant la garde d'un enfant et un voyage requis en vertu d'une ordonnance du tribunal;
- un voyage requis par l'employé dans l'exercice de ses fonctions en tant qu'employé.

Un employé n'a pas droit à un congé d'urgence pour respecter les exigences d'auto-isolement découlant d'un voyage non essentiel.

Congé rétroactif

Le droit au congé d'urgence en raison de la COVID-19 est rétroactif au 18 mars 2020, date à laquelle l'urgence de santé publique à l'échelle du territoire a été décrétée en vertu de la *Loi sur la santé publique* des TNO.

Les employés qui ont été licenciés parce qu'ils étaient incapables de travailler à cause de la COVID-19 peuvent avoir des motifs de déposer une plainte auprès du Bureau des normes d'emploi. **Les plaintes pour les licenciements qui ont eu lieu entre le 18 mars 2020 et le 30 juin 2021 en raison de la COVID-19 doivent être reçues par le Bureau des normes d'emploi d'ici le 2 janvier 2022.**

Si vous avez une plainte à formuler, veuillez communiquer avec le Bureau des normes d'emploi pour en discuter.

Exception concernant le préavis de licenciement collectif

Lorsqu'un événement ou une circonstance imprévisible et indépendante de la volonté de l'employeur l'empêche de respecter la période de préavis pertinente, l'agent des normes d'emploi peut lever, par ordonnance, la période de préavis de licenciement collectif.

L'employeur serait toujours tenu de fournir un préavis de licenciement collectif à l'agent des normes d'emploi et à tout syndicat concerné, dès que possible. L'exception proposée n'aurait d'incidence sur le délai de préavis requis que lorsqu'un événement imprévisible empêche l'employeur de respecter les délais de préavis prévus par la Loi.

Les employés conservent leur droit à un préavis de licenciement individuel ou à une indemnité le cas échéant (indemnité de cessation d'emploi).

Application

L'exception ne s'applique qu'aux situations indépendantes de la volonté de l'employeur, telles que la destruction ou la panne majeure d'une machine ou d'une pièce d'équipement, les conditions climatiques ou économiques, ou les situations d'urgence, notamment pour la santé publique.

Pour que l'exception s'applique :

- L'employeur doit avoir fait preuve de diligence raisonnable pour prévoir et éviter la cause du licenciement;
- La cause du licenciement doit empêcher l'employeur de respecter les délais de préavis prévus par la Loi.

Fonctionnement

Dès réception d'un délai de préavis de licenciement collectif insuffisant de la part d'un employeur, l'agent des normes d'emploi déterminerait si l'exception s'applique à la situation en vérifiant que :

- les circonstances qui empêchaient l'employeur de donner le préavis étaient vraiment indépendantes de sa volonté;
- l'employeur a fait preuve de diligence raisonnable pour prévoir et éviter la cause du licenciement;

- la cause du licenciement a empêché l'employeur de respecter les délais de préavis prévus par la Loi.

S'il est déterminé que l'exception s'applique à la situation, l'agent des normes d'emploi renonce, par ordonnance, au délai de préavis de licenciement collectif prévu par la Loi.

Toute décision ou ordonnance de l'agent des normes d'emploi de renoncer aux délais de préavis de licenciement collectif prévus par la Loi sera signifiée à l'employeur et à tout syndicat concerné.

L'agent des normes d'emploi est tenu d'afficher un avis de sa décision sur la page Web des normes d'emploi.

L'employeur est tenu d'afficher une copie du préavis sur le lieu de travail, si possible, ou de fournir des copies du préavis aux employés concernés, s'il n'est pas possible d'afficher un préavis sur le lieu de travail.

Autres changements

Le règlement a été modifié pour préciser que si un employé est mis à pied temporairement, la période de mise à pied temporaire n'affecte pas la continuité de son emploi.

Un employé mis à pied temporairement peut demander à l'agent des normes d'emploi d'ordonner la renonciation à son droit à des vacances annuelles, ce qui obligera l'employeur à verser à l'employé une indemnité de vacances pour la partie des vacances annuelles à laquelle ce dernier a renoncé.

Coordonnées

Éducation, Culture et Formation

Bureau des normes d'emploi

Tél. : 867-767-9351, option 3

Sans frais : 1-888-700-5707

Courriel : Employment_Standards@gov.nt.ca

www.ece.gov.nt.ca/employmentstandards