



**NEW BRUNSWICK
REGULATION 2020-29**

under the

**EMPLOYMENT STANDARDS ACT
(O.C. 2020-94)**

Filed April 28, 2020

Table of Contents

1	Citation
2	Definitions Act — Loi COVID-19 — COVID-19 emergency leave — congé d'urgence
3	COVID-19 emergency leave
4	Unpaid emergency leave
5	Deemed eligibility for granting emergency leave
6	Deemed granting of emergency leave
7	Notice to employer
8	Duration of emergency leave
9	Interruption or delay of annual vacation
10	Documents or other material confidential

**RÈGLEMENT DU
NOUVEAU-BRUNSWICK 2020-29**

pris en vertu de la

**LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI
(D.C. 2020-94)**

Déposé le 28 avril 2020

Table des matières

1	Titre
2	Définitions congé d'urgence — emergency leave COVID-19 — COVID-19 Loi — Act
3	Congé d'urgence lié à la COVID-19
4	Non-rémunération du congé d'urgence
5	Admissibilité réputée au congé d'urgence
6	Présomption de congé d'urgence accordé
7	Avis à donner à l'employeur
8	Durée du congé d'urgence
9	Interruption ou report du congé annuel
10	Confidentialité des documents ou autres choses

Under paragraphs 44.028(1)(d) and 85(b.11) of the *Employment Standards Act*, the Lieutenant-Governor in Council makes the following Regulation:

Citation

1 This Regulation may be cited as the *COVID-19 Emergency Leave Regulation – Employment Standards Act*.

Definitions

2 The following definitions apply in this Regulation.

“Act” means the *Employment Standards Act*. (*Loi*)

“COVID-19” means the notifiable disease COVID-19 listed in Part 1 of Schedule A of the *Reporting and Diseases Regulation – Public Health Act*. (*COVID-19*)

“emergency leave” means the leave of absence referred to in section 3. (*congé d’urgence*)

COVID-19 emergency leave

3 For the purposes of paragraph 44.028(1)(d) of the Act and subject to this Regulation, an employer, on application by an employee, shall grant an emergency leave to any of the following employees:

(a) an employee under individual medical investigation, supervision or treatment related to COVID-19;

(b) an employee acting in accordance with an order under section 33, 36 or 41 of the *Public Health Act* related to COVID-19;

(c) an employee who is in quarantine or isolation or is subject to a control measure, which may include self-isolation, and the quarantine, isolation or control measure was implemented as a result of information or directions related to COVID-19 issued or provided to the public, in whole or in part, or to one or more individuals, through any appropriate means of communication, by a medical officer of health appointed under the *Public Health Act*, a medical practitioner, a nurse practitioner, a nurse, Tele-Care, the Government of New Brunswick or Government of Canada or a department or agency of the Government of New Brunswick or Government of Canada or a council of a local government;

En vertu des alinéas 44.028(1)d) et 85b.11) de la *Loi sur les normes d'emploi*, le lieutenant-gouverneur en conseil prend le règlement suivant :

Titre

1 *Règlement sur le congé d’urgence lié à la COVID-19 – Loi sur les normes d’emploi*.

Définitions

2 Les définitions qui suivent s’appliquent au présent règlement.

« congé d’urgence » Le congé prévu à l’article 3. (*emergency leave*)

« COVID-19 » La maladie à déclaration obligatoire mentionnée à la partie I de l’annexe A du *Règlement sur certaines maladies et le protocole de signalement – Loi sur la santé publique*. (*COVID-19*)

« Loi » La *Loi sur les normes d’emploi*. (*Act*)

Congé d’urgence lié à la COVID-19

3 Aux fins d’application de l’alinéa 44.028(1)d) de la Loi et sous réserve du présent règlement, l’employeur est tenu d’accorder un congé d’urgence aux salariés ci-dessous qui lui en font la demande :

a) ceux qui font personnellement l’objet d’une enquête médicale, de soins médicaux ou de surveillance médicale liés à la COVID-19;

b) ceux qui agissent conformément à un ordre ou à une ordonnance prévu à l’article 33, 36 ou 41 de la *Loi sur la santé publique* en lien avec la COVID-19;

c) ceux qui sont en quarantaine ou en isolement ou qui font l’objet d’une mesure de lutte, notamment l’auto-isolement, lorsque la quarantaine, l’isolement ou la mesure de lutte a été mis en œuvre en raison de renseignements ou de directives liés à la COVID-19 qu’un médecin-hygiéniste nommé en vertu de la *Loi sur la santé publique*, un médecin, une infirmière praticienne, une infirmière, Télé-soins, le gouvernement du Nouveau-Brunswick ou du Canada ou l’un quelconque de ses ministères ou agences ou le conseil d’un gouvernement local a diffusés ou a donnés au public, en tout ou en partie, ou à un ou à plusieurs personnes, par tout moyen de communication approprié;

(d) an employee 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 COVID-19;

(e) an employee providing care or support to an individual with whom the employee shares a close family relationship because of a matter related to COVID-19 that concerns that individual, including school or early learning and childcare facility closures; and

(f) an employee who is directly affected by travel restrictions related to COVID-19 and, under the circumstances, cannot reasonably be expected to travel back to New-Brunswick.

d) ceux qui ont reçu une directive de leur employeur parce que ce dernier craint qu'ils n'exposent d'autres personnes à la COVID-19 dans leur lieu de travail;

e) ceux qui donnent des soins ou du soutien à une personne avec laquelle ils ont des liens familiaux étroits pour des raisons liées à la COVID-19 la concernant, notamment la fermeture d'une école ou d'une garderie éducative;

f) ceux qui sont directement touchés par des restrictions en matière de déplacement liées à la COVID-19 et dont, compte tenu des circonstances, on ne peut raisonnablement s'attendre qu'ils reviennent au Nouveau-Brunswick.

Unpaid emergency leave

4 An emergency leave is an unpaid leave.

Deemed eligibility for granting emergency leave

5 Each employee who is eligible to be granted an emergency leave shall be deemed to have been eligible for the emergency leave effective March 12, 2020.

Deemed granting of emergency leave

6 An employer who, on or after March 12, 2020, suspends, lays off, dismisses or otherwise terminates an employee eligible or deemed to be eligible to be granted an emergency leave shall be deemed to have granted the employee an emergency leave.

Notice to employer

7(1) An employee intending to take an emergency leave shall notify the employer in writing as soon as possible of the employee's intention to take the emergency leave, the anticipated commencement date of the emergency leave and the anticipated duration of the emergency leave.

7(2) When an emergency leave of an employee commences on or after March 12, 2020, but no later than the day before the day on which this Regulation comes into force, the employee shall notify the employer in writing as soon as possible of the anticipated duration of the emergency leave.

7(3) A notice provided to an employer under subsection (1) or (2) shall include, in writing, the purpose for

Non-rémunération du congé d'urgence

4 Le congé d'urgence est non rémunéré.

Admissibilité réputée au congé d'urgence

5 Tout salarié admissible au congé d'urgence est réputé y avoir été admissible à partir du 12 mars 2020.

Présomption de congé d'urgence accordé

6 L'employeur qui, le 12 mars 2020 ou après cette date, suspend ou met à pied un salarié 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.

Avis à donner à l'employeur

7(1) Le salarié 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 de son congé et de la durée prévue de celui-ci.

7(2) Le salarié dont le congé d'urgence débute le 12 mars 2020 ou après cette date mais au plus tard le jour précédant celui de l'entrée en vigueur du présent règlement avise son employeur, par écrit et dès que possible, de la durée prévue de son congé.

7(3) L'avis que donne un salarié à son employeur en application du paragraphe (1) ou (2) renferme par écrit le

which the emergency leave is taken, with reference to one or more of the purposes set out in section 3.

7(4) An employer shall not request from an employee any certificate or other proof by a medical practitioner, nurse practitioner, nurse or any other person that states that the employee is incapable of working due to COVID-19.

Duration of emergency leave

8(1) The duration of an emergency leave shall end on one of the following dates, whichever occurs first:

- (a) the date on which the employer and employee agree;
- (b) the date on which the purpose for taking the emergency leave referred to in the notice under section 7 no longer exists; or
- (c) the date on which this Regulation is repealed.

8(2) Despite the duration of the emergency leave referred to in a notice provided by an employee under section 7, the employer shall extend the emergency leave if the employee notifies the employer

- (a) that the purpose for taking the emergency leave referred to in the notice under section 7 still exists, or
- (b) that another purpose set out in section 3 now exists.

Interruption or delay of annual vacation

9 An employee may interrupt or delay an annual vacation for which he or she is qualified under section 24 of the Act in order to take an emergency leave.

Documents or other material confidential

10 All documentation or other material received in relation to an emergency leave taken by the employee is confidential and shall not be disclosed unless

- (a) the employee has consented in writing to the disclosure,
- (b) the disclosure is made to an officer, employee or agent of the employer who needs the record in the performance of his or her duties, or

ou les motifs du congé d'urgence énumérés à l'article 3 qui s'appliquent.

7(4) L'employeur ne peut exiger du salarié qu'il lui remette un certificat ou une autre preuve en provenance d'un médecin, d'une infirmière, d'une infirmière praticienne ou de toute autre personne attestant du fait qu'il est incapable de travailler en raison de la COVID-19.

Durée du congé d'urgence

8(1) Le congé d'urgence se termine à celle des dates ci-dessous qui se présente en premier :

- a) la date dont conviennent l'employeur et le salarié;
- b) la date à laquelle cesse d'exister les motifs énoncés dans l'avis que donne le salarié à son employeur en application de l'article 7;
- c) la date à laquelle le présent règlement est abrogé.

8(2) Malgré la durée prévue du congé d'urgence indiquée dans l'avis que donne le salarié à son employeur en application de l'article 7, ce dernier est tenu de prolonger le congé si le salarié l'informe :

- a) soit que les motifs énoncés dans l'avis existent toujours;
- b) soit qu'un autre motif énuméré à l'article 3 existe désormais.

Interruption ou report du congé annuel

9 Le salarié peut interrompre ou reporter tout congé annuel auquel il a droit en vertu de l'article 24 de la Loi afin de prendre un congé d'urgence.

Confidentialité des documents ou autres choses

10 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) le salarié y consent par écrit;
- b) la communication est faite à un administrateur, à un salarié ou à un mandataire de l'employeur qui a besoin du dossier dans l'exercice de ses fonctions;

(c) the disclosure is authorized or required by law.

c) la communication est autorisée ou exigée par la loi.

QUEEN'S PRINTER FOR NEW BRUNSWICK © IMPRIMEUR DE LA REINE POUR LE NOUVEAU-BRUNSWICK
All rights reserved/Tous droits réservés