

EMPLOYMENT STANDARDS ACT

**COVID-19 EMERGENCY
LEAVE REGULATIONS**

R-032-2021

In force July 1, 2021

AMENDED BY

R-008-2022

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

**RÈGLEMENT SUR LE CONGÉ EN RAISON
D'UNE SITUATION D'URGENCE LIÉE
À LA COVID-19**

R-032-2021

En vigueur le 1^{er} juillet 2021

MODIFIÉ PAR

R-008-2022

This consolidation is not an official statement of the law. It is an office consolidation prepared by Legislation Division, Department of Justice, for convenience of reference only. The authoritative text of regulations can be ascertained from the *Revised Regulations of the Northwest Territories, 1990* and the monthly publication of Part II of the *Northwest Territories Gazette*.

This consolidation and other GNWT legislation can be accessed online at

<https://www.justice.gov.nt.ca/en/browse/laws-and-legislation/>

La présente codification administrative ne constitue pas le texte officiel de la loi; elle n'est établie qu'à titre documentaire par les Affaires législatives du ministère de la Justice. Seuls les règlements contenus dans les *Règlements révisés des Territoires du Nord-Ouest (1990)* et dans les parutions mensuelles de la Partie II de la *Gazette des Territoires du Nord-Ouest* ont force de loi.

La présente codification administrative et les autres lois et règlements du G.T.N.-O. sont disponibles en ligne à l'adresse suivante :

<https://www.justice.gov.nt.ca/en/browse/laws-and-legislation/>

EMPLOYMENT STANDARDS ACT

COVID-19 EMERGENCY LEAVE REGULATIONS

The Commissioner, on the recommendation of the Minister, under section 30.3 of the *Employment Standards Act* and every enabling power, makes the *COVID-19 Emergency Leave Regulations*.

1. For the purposes of paragraph (f) of the definition "emergency" in subsection 30.3(1) of the Act, the COVID-19 pandemic is a prescribed circumstance.
2. In these regulations, "essential travel" means
 - (a) medical travel authorized under the Department of Health and Social Services Ministerial Policy *Medical Travel-Eligibility Criteria*;
 - (b) travel as a non-medical escort to a family member travelling in accordance with paragraph (a), as set out in the Department of Health and Social Services Ministerial Policy *Medical Travel-Escort Criteria*;
 - (c) travel relating to the death of a family member of the employee;
 - (d) travel relating to a critically ill adult or critically ill child who is a family member of the employee;
 - (e) travel necessitated by a written legal obligation, including travel required by a child custody arrangement and travel required by court orders; or
 - (f) travel required by the employee in the performance of their duties as an employee.
3. (1) During the COVID-19 pandemic, an employee
 - (a) is entitled to emergency leave under subsection 30.3(4) of the Act during any period when the employee is unable to perform the duties of their employment

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

RÈGLEMENT SUR LE CONGÉ EN RAISON D'UNE SITUATION D'URGENCE LIÉE À LA COVID-19

La commissaire, sur la recommandation du ministre, en vertu de l'article 30.3 de la *Loi sur les normes d'emploi* et de tout pouvoir habilitant, prend le *Règlement sur le congé en raison d'une situation d'urgence liée à la COVID-19*.

1. Pour l'application de l'alinéa f) de la définition de «situation d'urgence» au paragraphe 30.3(1) de la loi, la pandémie de la COVID-19 constitue une circonstance prévue par règlement.
2. Pour l'application du présent règlement, «déplacement essentiel» s'entend de l'un ou l'autre des déplacements suivants :
 - a) le déplacement pour raisons médicales autorisé en vertu de la politique ministérielle *Déplacements pour raisons médicales – Critères d'admissibilité* du ministère de la Santé et des Services sociaux;
 - b) le déplacement d'un accompagnateur non médical pour un membre de sa famille se déplaçant conformément à l'alinéa a), lequel déplacement est prévu dans la politique ministérielle *Déplacements pour raisons médicales – Critères relatifs aux accompagnateurs* du ministère de la Santé et des Services sociaux;
 - c) le déplacement en raison du décès d'un membre de la famille de l'employé;
 - d) le déplacement en raison d'un adulte gravement malade ou d'un enfant gravement malade et qui est un membre de la famille de l'employé;
 - e) le déplacement imposé par une obligation légale consignée par écrit, notamment le déplacement nécessaire dans le cadre d'une entente de garde d'enfants et d'une ordonnance de la cour;
 - f) le déplacement nécessaire de l'employé dans l'exercice de ses fonctions.
3. (1) Au cours de la pandémie de la COVID-19, un employé :
 - a) d'une part, a droit au congé en raison d'une situation d'urgence au titre du paragraphe 30.3(4) de la loi pendant toute

because of a reason set out in subsection (2); and

- (b) is deemed to be entitled to and to have taken emergency leave under subsection 30.3(4) of the Act during any period between March 18, 2020 and the coming into force of these regulations, if the employee was unable to perform the duties of their employment because of a reason set out in subsection (2).

(2) For the purposes of this section and paragraph 30.3(4)(a) of the Act, the following reasons are prescribed:

- (a) the employee is under individual medical investigation, supervision or treatment related to the COVID-19 pandemic;
- (b) the employee is attending a clinic or appointment offered by a health officer, a health care professional, NWT HealthNet, the Government of the Northwest Territories or the Government of Canada to receive a COVID-19 vaccination;
- (c) the employee is in isolation or quarantine, or is subject to a control measure, including self-isolation, if the isolation, quarantine or control measure was implemented as a result of directions or recommendations related to the COVID-19 pandemic provided to the employee or the public by a health officer, a health care professional, NWT HealthNet, the Government of the Northwest Territories or the Government of Canada;
- (d) the employee is under a direction given by the employer in response to a concern of the employer that the employee may expose other persons in the workplace to COVID-19;
- (e) the employee is providing care or child care to a family member in accordance with subsection 30.3(2) of the Act because of a situation related to the COVID-19 pandemic, including a school or day care closure;
- (f) the employee is directly affected by travel restrictions related to the COVID-19 pandemic that were implemented after the employee commenced travel and in the circumstances cannot reasonably be

période pendant laquelle il est incapable d'exercer ses fonctions pour une raison prévue au paragraphe (2);

- b) d'autre part, est réputé avoir droit au congé en raison d'une situation d'urgence et de l'avoir pris au titre du paragraphe 30.3(4) de la loi pendant toute période comprise entre le 18 mars 2020 et la date d'entrée en vigueur du présent règlement, s'il était incapable d'exercer ses fonctions pour une raison prévue au paragraphe (2).

(2) Pour l'application du présent article et de l'alinéa 30.3(4)a) de la loi, les raisons réglementaires suivantes sont établies :

- a) l'employé fait l'objet d'une enquête, d'une surveillance ou d'un traitement de nature médicale lié à la pandémie de la COVID-19;
- b) l'employé se trouve à une clinique ou a un rendez-vous donné par un agent de la santé, un professionnel de la santé, SantéNet TNO, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest ou le gouvernement du Canada afin de recevoir un vaccin contre la COVID-19;
- c) l'employé est en isolement ou en quarantaine, ou est assujéti à une mesure de contrôle, notamment l'auto-isolement, si l'isolement, la quarantaine ou la mesure de contrôle a été mis en place à la suite de directives ou de recommandations liées à la pandémie de la COVID-19 fournies à l'employé ou au public par un agent de soins de santé, un professionnel de la santé, SantéNet TNO, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest ou le gouvernement du Canada;
- d) l'employé est assujéti à une directive que lui a donnée son employeur en raison de son inquiétude quant au risque que l'employé expose d'autres personnes à la COVID-19 dans son lieu de travail;
- e) l'employé fournit à un membre de la famille des soins ou des soins aux enfants conformément au paragraphe 30.3(2) de la loi en raison d'une situation liée à la pandémie de la COVID-19, notamment la fermeture d'une école ou d'une garderie;
- f) l'employé est directement touché par des restrictions concernant les déplacements liées à la pandémie de la COVID-19 qui

- expected to travel to their workplace;
- (g) the employee is required to self-isolate in accordance with an order of the Chief Public Health Officer under section 25 of the *Public Health Act* as a result of essential travel;
- (h) the employee is required to quarantine in accordance with an order of the Governor in Council under section 58 of the *Quarantine Act* (Canada) as a result of essential travel.

(3) For the purposes of this section and paragraph 30.3(12)(a) of the Act, the following reason is prescribed:

- (a) the employee has an underlying condition, is undergoing treatment, or has contracted another sickness that, in the opinion of a health care professional, person in authority, government, or public health authority, puts the employee at a greater risk of contracting or getting severely ill from COVID-19.

4. Notwithstanding anything in section 30.3 of the Act or these regulations, an employee is not entitled to emergency leave if the employee

- (a) is required to self-isolate in accordance with an order of the Chief Public Health Officer under section 25 of the *Public Health Act* as a result of travel other than essential travel;
- (b) is required to quarantine in accordance with an order of the Governor in Council under section 58 of the *Quarantine Act* (Canada) as a result of travel other than essential travel; or
- (c) is unable to perform the duties of their employment because of their failure to comply with an employer's COVID-19 vaccination policy if
 - (i) the employer has made the COVID-19 vaccination policy readily available to the employee,
 - (ii) the employee has been given a reasonable period of time in which to comply with the COVID-19

ont été mises en place après qu'il a commencé à se déplacer et il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce qu'il se rende à son lieu de travail;

- g) l'employé est tenu de s'auto-isoler conformément à un ordre donné par l'administrateur en chef de la santé publique en vertu de l'article 25 de la *Loi sur la santé publique* du fait d'un déplacement essentiel;
- h) l'employé est tenu de se mettre en quarantaine conformément à un décret pris par le gouverneur en conseil en vertu de l'article 58 de la *Loi sur la mise en quarantaine* (Canada) du fait d'un déplacement essentiel.

(3) Pour l'application du présent article et de l'alinéa 30.3(12)a) de la loi, les raisons réglementaires suivantes sont établies :

- a) l'employé a une condition médicale sous-jacente, suit un traitement ou a contracté une autre maladie qui, selon l'opinion d'un professionnel de la santé, d'un responsable, d'un gouvernement ou d'une autorité en matière de santé publique, l'expose à un plus grand risque de contracter la COVID-19 ou d'en tomber gravement malade.

4. Malgré les dispositions de l'article 30.3 de la loi ou du présent règlement, l'employé n'a pas droit au congé en raison d'une situation d'urgence s'il, selon le cas :

- a) est tenu de s'auto-isoler conformément à un ordre donné par l'administrateur en chef de la santé publique en vertu de l'article 25 de la *Loi sur la santé publique* du fait d'un déplacement autre qu'un déplacement essentiel;
- b) est tenu de se mettre en quarantaine conformément à un décret pris par le gouverneur en conseil en vertu de l'article 58 de la *Loi sur la mise en quarantaine* (Canada) du fait d'un déplacement autre qu'un déplacement essentiel;
- c) est incapable d'exercer les fonctions de son emploi en raison de son défaut de se conformer à une politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur si les conditions suivantes sont réunies :
 - (i) l'employeur a rendu facilement accessible à l'employé la politique de

vaccination policy, and
(iii) the COVID-19 vaccination policy is reasonable.
R-008-2022,s.2.

5. An employee who does not perform the duties of their employment because of a reason set out in subsection 3(2) during any period between March 18, 2020 and the coming into force of these regulations, is deemed to have been entitled to and to have taken emergency leave under subsection 30.3(4) of the Act during that period.

6. (1) Subject to subsection (4), all provisions of the Act that apply to emergency leave are deemed to apply, with any necessary modifications, in respect of emergency leave deemed under these regulations to have been taken.

(2) For the purposes of emergency leave deemed under these regulations to have been taken, subsection 61(2) of the Act shall be read as follows:

(2) A complaint may be made at any time within six months after July 1, 2021.

(3) For the purposes of emergency leave deemed under these regulations to have been taken, section 68 of the Act shall be read as follows:

68. An order for reinstatement of an employee may not be made more than one year after July 1, 2021.

(4) An employee who is deemed to have taken emergency leave under these regulations is exempt from the requirements of subsection 30.3(7) of the Act.

7. These regulations come into force on July 1, 2021.

vaccination contre la COVID-19,
(ii) l'employé a disposé d'un délai raisonnable pour se conformer à la politique de vaccination contre la COVID-19,
(iii) la politique de vaccination contre la COVID-19 est raisonnable.
R-008-2022, art. 2.

5. Pendant toute période comprise entre le 18 mars 2020 et la date d'entrée en vigueur du présent règlement, l'employé qui n'exerce pas ses fonctions pour une raison prévue au paragraphe 3(2) est réputé avoir eu droit au congé en raison d'une situation d'urgence et l'avoir pris en vertu du paragraphe 30.3(4) de la loi pendant cette période.

6. (1) Sous réserve du paragraphe (4), toutes les dispositions de la loi qui s'appliquent au congé en raison d'une situation d'urgence sont réputées s'appliquer, avec les adaptations nécessaires, au congé en raison d'une situation d'urgence réputé avoir été pris en vertu du présent règlement.

(2) Pour l'application du congé en raison d'une situation d'urgence réputé avoir été pris en vertu du présent règlement, le paragraphe 61(2) de la loi est réputé avoir le libellé suivant :

(2) La plainte peut être déposée à tout moment dans les six mois suivant le 1^{er} juillet 2021.

(3) Pour l'application du congé en raison d'une situation d'urgence réputé avoir été pris en vertu du présent règlement, l'article 68 de la loi est réputé avoir le libellé suivant :

68. Aucune ordonnance visant la réintégration d'un employé ne peut être rendue plus d'un an après le 1^{er} juillet 2021.

(4) L'employé qui est réputé avoir pris le congé en raison d'une situation d'urgence en vertu du présent règlement est soustrait aux exigences prévues au paragraphe 30.3(7) de la loi.

7. Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021.

© 2022 Territorial Printer
Yellowknife, N.W.T.

© 2022 l'imprimeur territorial
Yellowknife (T. N.-O.)
