

Questions received from registrants at Webinar:

“Operating Your Business in Quebec during COVID-19”

ウェビナー「ケベック州におけるコロナ禍事業活動上の留意点」

質疑応答

1. Q. It was presented that "Obligation to investigate and report when an employee's COVID-19 infection is confirmed" and "Obligation to provide employees with a healthy and safe working environment" are parts of employers' responsibility. Does the current Quebec government have any mechanism to check the performance of obligations unannounced?

雇用主の責任として「従業員のコロナ感染が確認された場合の調査・報告義務」「従業員に健康で安全な労働環境を提供する義務」があるとのことだが、義務遂行を抜き打ちチェックする機能などは現行ケベック政府側にあるのか？

- A. Unlike the mechanisms that the government uses to verify compliance with self-isolating and quarantine post travel, the government does not have a specific mechanism to verify this obligation from the employer. However, it is nonetheless important to note that the CNESST conducts random investigations and an employer can always become subject to an investigation. Moreover, an employee can undoubtedly file a complaint or report a situation.

政府が渡航者の入国後の自己隔離及び検疫の遵守を確認するメカニズムがあるのとは異なり、雇用主としての義務を全うしているか否かを政府として確認する特定のしくみは存在しません。ただし、CNESST（基準・公正・労働安全衛生委員会）はランダムな調査を実施しており、雇用主は常に調査の対象となる可能性があることに注意する必要があります。さらに、雇用主が義務を全うしていない場合は、従業員は申し立てを提出したり、状況を報告したりすることができます。

2. Q. Is neglecting "employer responsibility" presented today subject to fines for violating public health law? Is there any other way to be known of default than whistleblowers?

本日の講演で示された雇用主責任を怠ることは、公衆衛生法違反として罰金対象となるのか？内部告発以外に義務不履行が知られる方法はあるのか？

- A. Yes, it is subject to fines under the Quarantine Act or the Public Health Act, depending on the infraction committed. As stated in the previous question, apart from whistleblowers, the CNESST may conduct a random investigation to verify compliance. The police are also authorized to issue tickets under the Contraventions Act which is much less common.

はい、犯した違反に応じて、検疫法または公衆衛生法に基づく罰金の対象となります。前の質問への回答で述べた通り、内部告発者は別として、CNESST（基準・公正・労働安全衛生委員会）はランダムな調査を行い、コンプライアンスの検証する場合があります。さらに警察は、あまり一般的ではないのですが、違法行為に対しても、チケットを発行することが許可されています。

3. Q. I am planning to visit my family in Japan, but I cannot stay there for 14 days or more. Will I be able to take a return flight back to Canada within 14 days of my arrival in Japan? (Can I get on my return flight to Canada after staying in Japan for 7 days?)

日本の実家への一時帰国を検討している。時間的に14日間日本に滞在することができないのだが、自己隔離期間中にカナダに戻る（例えば日本に一週間だけ滞在して復路便に搭乗する）ことはできるのか？

- A. We cannot really advise on whether or not someone can stay in Japan for 7 days or have to complete a mandatory 14 days quarantine before leaving Japan, as this question relates to Japan's own quarantine policy. It would be best that the question be directed to the immigration & customs office in Japan. That being said, from a Canadian perspective, regardless of the length of the trip taken to Japan, the mandatory self-isolation rules apply upon return. In other words, a 14-day self-isolation must take place.

この質問は日本国の検疫規制に関連しているため、日本に7日間だけ滞在することが可能なのか、日本を出国の前に14日間の必須検疫を完了する必要があるかどうかについて、アドバイスすることはできません。この質問は日本の入国管理局や税関にするのが最適でしょう。カナダ側からの視点で申し上げますと、日本での滞在日数（が14日未満でも14日以上でも）関係なく、必須の自己隔離規則が帰国時に適用されます。つまり、日本からカナダに入国した場合には、カナダ到着後14日間の自己隔離を行う必要があります。

4. Q. Is it mandatory to create workplace safety guidelines? If so, is it obligatory to submit to the health authorities?

職場の安全ガイドラインは必ず作成しないといけませんか？もしそうなら、保健当局に提出義務はありますか。

- A. It is not mandatory, but highly recommended to avoid any employer liabilities. By creating such guidelines and abiding by them, the employer can demonstrate that the appropriate measures were taken to ensure the health and safety of its employees. Once the guidelines have been drafted, they do not need to be submitted to health authorities.

義務ではありませんが、雇用主としての責任を回避するために強くお勧めします。安全ガイドラインのようなものを作成し、それを遵守することにより、雇用主は従業員の健康と安全を確保するために適切な措置を講じていることが証明できます。ガイドラインを作成しても、それを保健当局に提出する必要はありません。

5. **Q.** If I have a chronic illness that can be mistaken for a COVID-19 symptom such as asthma, should I bring a document certifying that I am negative in COVID-19 (or asthma medical certificate) when traveling within Canada or internationally?

喘息等コロナの症状と誤解され兼ねない持病がある場合、カナダ国内移動時や国際移動時にコロナ陰性である旨（もしくは喘息の診断書）を証明する書類を持参すべきか？

- A.** Medical certificates are not obligatory anywhere; however, they may facilitate entry to countries when travelling, given that several countries are extremely reluctant to allow entry to anyone displaying symptoms.

診断書所持はどこにおいても義務ではありません。ただし、何らかの症状を示す人の入国を許可することに非常に消極的な国がいくつかあるので、診断書を携行していることで渡航先での入国が容易になる場合はあるでしょう。

6. **Q.** If a business is started, or reopened in Quebec, do you have to prove to the CNESST that you meet the guidelines? (Can you start or operate without proving?)

ケベック州で事業を立ち上げたり、再開したりする際、CNESST（基準・公正・労働安全衛生委員会）ガイドライン等を満たしている旨を証明する必要はあるのか？（証明しなくても営業開始できるのか？）

- A.** No, this is not a requirement.

証明する必要はありません。

7. **Q.** In case the cross-provincial travel becomes necessary to alternate the shift (such as 7-day On and 7-day Off), are there any restrictions or public health obligations from the provincial government or federal government to do so at this time? Specifically, we are considering travelling between ON and QC by air.

事業の都合でシフト、たとえば7日 On—7日 Offなどのローテーションで州間をまたぐ移動が必要となったとき、現時点で州政府や連邦からの制約、公衆衛生上の義務などが課せられるのか。具体的に ON—QC 間、航空機移動が考えられています。

- A.** No, travelling between Ontario and Quebec is permitted. The only restrictions are with the airlines who vigorously undertake measures to ensure the health and safety of their passengers. In other words, they will take measures to verify symptoms or any risks associated to the pandemic. Please also note that some provinces (such as the maritimes provinces) have travel restrictions, and as such care should be taken when planning a trip outside of Quebec.

いいえ、ON-QC 間の渡航は許可されています。唯一の制限は、乗客の健康と安全を確保するために積極的に対策を講じている航空会社によるものです。つまり、航空会社としてパンデミックに関連した症状やリスクを検証するための対策が講じられています。また、州によって渡航の制限が設けられている場合があります(例：カナダ太平洋州)、ケベック州外への旅行には確認が必要となります。

- 8. Q** Is there any obligation for employers to add clause(s) regarding telecommuting to the existing employment agreement?

既存の雇用契約に対して、テレワークに関する事項を追記する義務がありますか？

- A.** There is no obligation. In fact, it is highly recommended to create a telecommuting policy and/or individual agreement as opposed to modifying the existing employment agreement. As such, the policy and/or individual telecommuting agreement will supplement the original employment agreement and set out terms and conditions.

義務はありません。むしろ、既存の雇用契約を変更するよりも、在宅勤務ポリシーや個人契約を作成することを強くお勧めします。在宅勤務ポリシーや個々の在宅勤務契約を作成することにより、元の雇用契約が補足され、契約条件が規定されます。