



Operating your business in Quebec during COVID-19

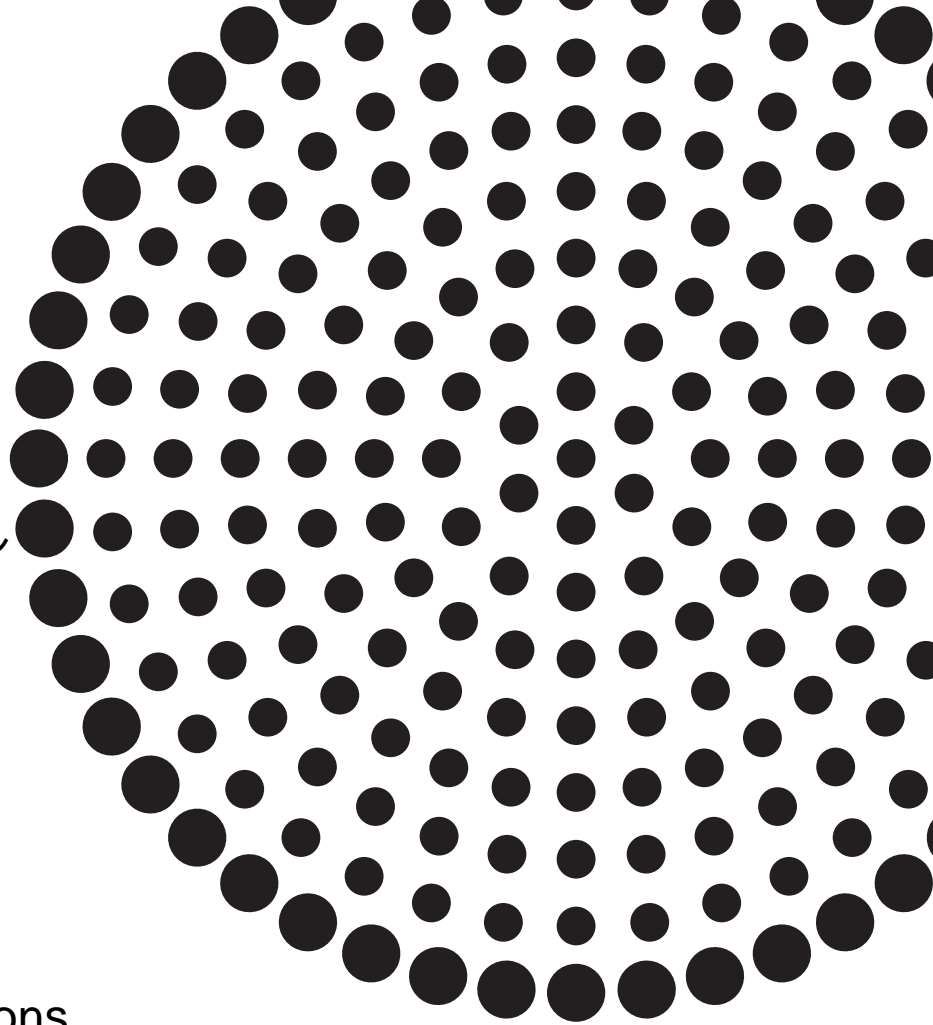
ケベック州におけるコロナ禍事業活動上の留意点

Presented by Kevin Vincelette and Stefania Fratianni



Agenda アジェンダ

- Planning the Return to Work
復職プラン
- Covid-19 Guidelines in the Workplace
職場における新型コロナウイルス感染症ガイドライン
- Work-From-Home Agreements and Policies
在宅勤務の契約とポリシー
- Human Rights and Privacy Concerns of Employees
従業員の人権とプライバシーに関する懸念
- Employer Liabilities
雇用者責任
- Federal and Provincial Travel Restrictions
連邦および州による渡航制限



Planning the Return to Work 復職プラン

- Non-unionized Context
 - Pay attention to: lay-offs of more than 6 months
 - Exception: *force majeure*
 - Selection criteria
 - Establish objective, reasonable and uniform criteria
 - Avoid arbitrary criteria, pay attention to regular practices
 - Seniority
 - Permanent lay-offs
 - Careful about the notion of constructive dismissal
 - Salary cuts and reduced hours
 - Refusal to return to work by the employee
- 労働組合に属さない場合
 - 6か月以上に及ぶ一時解雇については要注意
 - 例外: フォースマジュール(不可抗力)
 - 選定基準
 - 客観的かつ合理的な統基準の確立
 - 任意基準を避け、通常に注意を払う
 - 年功序列
 - 永久解雇
 - みなし解雇に注意
 - 給与削減と時短労働
 - 従業員の復職拒否

Planning the Return to Work 復職プラン

- Unionized Context
 - The collective agreement may provide:
 - Rights to be recalled to work
 - Procedures when recalling employees
 - Criteria for recalling employees
 - Other restrictions such as sub-contracting
 - To which sector of the company do these rules apply to?
 - Department
 - Establishment
 - Unit
 - Refusal to return to work by the employee
- 労働組合に属する場合
 - 労働協約により提供されること:
 - 職場へ呼び戻される権利
 - 従業員呼び戻し時の手続き
 - 従業員呼び戻しの基準
 - 下請け契約の場合などその他の制限
 - これらのルールは会社のどのセクターに適用されるのか？
 - 部署
 - 事業所
 - 部門
 - 従業員の復職拒否

Exercise of the Right of Refusal 復職拒否事例

- Notion of « danger »:
 - Only if the worker has reasonable grounds to believe that the performance of his work exposes him to a danger to his health, safety or physical well-being or exposes another person to such danger
 - Distinction between risk and danger
 - Danger = imminent risk and almost certain
 - Resignation?
- 「危険」の概念:
 - 仕事を遂行させることにより従業員の健康や安全、身体が危険に晒される、または他の人をそのような危険に晒すと信じるに足る合理的根拠がある場合のみ
 - リスクと危険の区別
 - 危険 = 差し迫ったリスクであることがほぼ確実な状態
 - 辞任？

Refusing to work – Steps to be followed

復職拒否 – 従うべきステップ

1. The employee must advise his employer;
 2. The situation and corrections to be made must be analyzed by the employer along with a representative;
 3. There may be an intervention by an inspector, especially if the employee persists with their refusal to work;
 - In the context of Covid-19: intervention of Public Safety
 4. The employee may contest before the CNESST;
 5. Recourse before the TAT.
1. 従業員は雇用主へ相談しなくてはならない
 2. その状況及び変更点について、代理人と共に雇用主が検討しなければいけない
 3. 従業員が頑なに就業拒否する場合は特に、検査官が介入するかもしれない
 - 新型コロナウイルスの文脈における公衆安全局の介入
 4. 従業員は労働基準・均等・衛生・安全委員会(CNESST)に異議申し立てすることができる
 5. 行政労働裁判所(TAT)へ申し立てる前に頼る

CNESST: Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

TAT: Tribunal administratif du travail

Covid-19 Guidelines in the Workplace

職場における新型コロナウイルス感染症のガイドライン

- Employees in the office:
 - Respect of governmental directives
 - Social distancing measures
- Good practices (i.e. guidelines from the CNESST)
 - Safety measures (employees and workplace)
 - Clear and communicated policies
 - Aggravating conditions for certain employees (ex: elderly employees)
- Employee reluctance:
 - Management rights
 - Reminder of legal obligations
 - Communicate
 - Evolutionary situation: be proactive
- 出社する従業員に対して:
 - 政府の指示に従う
 - ソーシャルディスタンス順守
- 良き慣行
(CNESSTによるガイドラインなど)
 - 安全対策(従業員と職場)
 - 明確かつ通達されているポリシー
 - 特定の従業員の悪化条件(高齢従業員など)
- 出社を躊躇う従業員に対して:
 - 管理する権
 - 法的義務を思い出させる
 - コミュニケーションを図る
 - 進展状況:率先して

Work-From-Home (Teleworking) Policies

在宅勤務(テレワーク)ポリシー

- Elements to be included in teleworking policies:
 - A) Material being provided by the employer
 - B) Health and safety reminder
 - C) Roles and responsibilities of the teleworker
 - a. Development and maintenance costs
Responsibility for all costs related to the layout and maintenance of the telecommuting site, including:
 - i. Workstation furniture;
 - ii. Additional heating and electricity costs;
 - iii. Construction costs for a room dedicated to telework at home;
 - iv. Additional costs;
 - v. Increase in the cost of home insurance.
- 在宅勤務ポリシーに含まれる要素
 - A) 雇用主より提供される資料
 - B) 健康と安全に関するリマインダー
 - C) 在宅勤務者の役割と責任
 - a. 構築及び維持費用
以下を含む在宅勤務サイトのレイアウトと保守に関連するすべての費用に対する責任:
 - i. ワークステーション家具
 - ii. 追加の暖房代、電気代
 - iii. 在宅勤務専用の部屋の建設費
 - iv. 追加費用
 - v. 住宅保険の費用の増加分

Work-From-Home (Teleworking) Policies

在宅勤務(テレワーク)ポリシー

Contd.

C) Roles and responsibilities of the teleworker

b. Availability and performance

- a. Devotion of all time, energy and skills to work duties during regular hours.
- b. Tasks performed at the telecommuting site must not be inferior and deliverables must be at least equivalent to what they were at the company's establishment.
- c. Performance assessment and monitoring meetings are tools for setting expectations and evaluating productivity.

c. Confidentiality and Non-Disclosure

C) 在宅勤務者の役割と責任 続

b. 稼働及びパフォーマンス

- a. 職責を果たすべく、通常勤務時間帯のすべての時間、エネルギー、スキルを献身すること
- b. 在宅勤務中に行う業務は出勤中の業務と比べ劣ってはならず、成果物は会社施設内で行った場合のそれと少なくとも同等でなければいけない
- c. パフォーマンス評価およびモニタリング会議は、従業員へ何を期待するのか設定し、生産性を評価するためのツールである

c. 守秘義務と非開示

Individual Work-From-Home (Teleworking) Agreement

在宅勤務(テレワーク)の個人契約

- It contains, mainly, the following information:
 - Employee identification;
 - Terms of agreement;
 - Telecommuting location;
 - Supervisor contact information;
 - Remote management modes;
 - Terms related to mandatory attendance at the company's establishment;
 - Materials provided and return arrangements, if any;
 - Training.
 - Modification and termination of the Agreement
- 主に以下の情報を含む:
 - 従業員の個人識別
 - 契約条件
 - リモートワークをしている場所
 - 監督責任者の連絡先情報
 - リモート管理モード
 - 事業所への出社義務に関する条件
 - (もしあれば)提供されている資料やその返却方法
 - トレーニング
 - 契約変更および終了

Human Rights and Privacy Concerns of Employees

従業員の人権とプライバシーに関する懸念

- Surveillance of employees engaging in work-from-home (telework)
 - Harassment
- Health status validation
 - Possible breach of privacy
 - Balance between rights and freedoms
 - Concept of personal information
 - Employee consent
 - Tools
 - Questionnaires
 - Temperature measurement
 - Issues: asymptomatic employees
 - Testing
- 在宅勤務(テレワーク)に従事する従業員の監視
 - 嫌がらせ
- 健康状態の検証
 - プライバシー侵害の可能性
 - 権利と自由のバランス
 - 個人情報の考え方
 - 従業員の合意
 - ツール
 - アンケート
 - 体温測定
 - 問題点: 無症状の従業員
 - 検査

Employer Liabilities 雇用主の責任

- Employers (represented by managers/supervisors) are responsible for the occupational health and safety of their employees. As such, the employer has an obligation to investigate and report confirmed cases of COVID-19 in order to prevent the recurrence of exposure.
- Legislation and policy provide that employers are required to provide their employees with a healthy and safe work environment. In the context of COVID-19, employers must remain informed of orders, directions and guidance issued by the Public Health Agency of Canada, Health Canada and from their own organizations. They also have an obligation to inform their employees of these orders, directions and guidance.
- (マネジャーや監督責任者に代理される)雇用主は、従業員の労働安全衛生に対する責任を負う。従って、雇用主は新型コロナウイルス感染が確認された場合、感染拡大を防ぐために、その調査および報告する義務がある。
- 法律と政策により、雇用主は従業員に健康で安全な労働環境を提供することが義務付けられている。新型コロナウイルス感染症に関連し、雇用者はカナダ公衆衛生局、カナダ保健省、および自らの組織が発行した命令、指示、およびガイダンスを周知している必要がある。また、これらの命令、指示、ガイダンスを従業員に通知する義務もある。

Employer Liabilities

雇用主の責任

- Refusal to work and complaints before the CNESST.
- The Public Health Act gives the Government of Québec the power to declare a public health emergency at the provincial level and to take certain measures to protect the health of the population. The Order was therefore adopted in accordance with this Act, which includes penalties ranging from \$1,000 to \$6,000 on persons who refuse to obey a ministerial order issued following the declaration of a public health emergency.
- CNESST前の就業拒否及び苦情
- 公衆衛生法は、ケベック州政府が州レベルの公衆衛生緊急事態を宣言し、住民の健康を保護するための特定の措置を講じる権限を与えている。公衆衛生緊急事態宣言後に発効された省令に服従することを拒否した人に対し1,000ドルから6,000ドルの罰金を科すことなどを含む公衆衛生法に従い、この指令は採択された。

Employer Liabilities

雇用主の責任

- It should also be noted that fines imposed on repeat offenders are automatically doubled.
- It is also worth considering, however, that in addition to the penal consequences, the impact on the reputation of the disobeying company may be considerable; public judgment of an offending company's conduct during the crisis can cause much greater long-term harm than the monetary fines provided for in the Act.
- 再犯者に課される罰金は自動的に2倍になる点に注意。
- ただし、罰則の結果に加えて、違反した企業の評判への影響が顕著なものとなる可能性がある点も、考慮に値する。危機下において違反行為を行った企業であるという判断を大衆になされることは、同法に規定されている罰金よりも企業にとってはるかに大きな長期的な害をもたらす可能性がある。

Federal and Provincial Travel Restrictions – Travellers entering Canada 連邦・ケベック州の渡航規制— カナダ入国者

- There are currently border restrictions for discretionary (optional) travel to Canada.
- Discretionary travel includes, but is not limited to, tourism, recreation and entertainment.
- If a traveler's entry is permitted, they'll be subject to mandatory quarantine for 14 days.
- 現在、カナダへの任意(随意)の渡航には、国境規制がかけられている。
- 任意渡航には、観光、レクリエーション、娯楽が含まれるが、これらに限定するものではない。
- 渡航者の入国が許可された場合、渡航者は14日間の隔離検疫の義務づけ対象となります。

Federal and Provincial Travel Restrictions – Travellers entering Canada 連邦・ケベック州の渡航規制— カナダ入国者

- There are no exemptions to border restrictions for compassionate reasons, such as visiting a critically ill loved one or attending a funeral.
- You may however be considered for an exemption to border restrictions at Canada's ports of entry if:
 - You do not have symptoms of Covid-19;
 - Your reason for travel is:
 - Included in the conditions outlined in the emergency orders or
 - On the Chief Public Health Officer's list of essential services.
- 危篤状態にある愛する人を訪問する、葬式に出席するなど、思いやりのある理由であっても、国境規制の免除はない。
- ただし、以下の場合、カナダ通関港において国境規制の免除を受けることができるかもしれない。
 - 新型コロナウイルス感染症の症状がない場合
 - 渡航理由が
 - 緊急指令で概説されている条件に含まれている場合 または
 - 最高保健責任者によるエッセンシャルサービスのリストに含まれている場合

Compliance and Enforcement 法令順守とその施行

- The Contraventions Act has been changed to give police (including the RCMP, provincial and local police) more power to enforce the Quarantine Act. They can now issue tickets to people who don't comply with the act or the emergency orders. Fines range from \$275 to \$1,000.
- 警察(RCMP、州および地方警察を含む)が検疫法を施行できるよう、違反行為法はこれら警察官に対しより多くの権限を与えるように変更された。警察の指示や緊急指令に応じない人々に対し、チケットを発行することができる。罰金の範囲は275ドルから1,000ドル。

RCMP: Royal Canadian Mounted Police、王立カナダ騎馬警察

Compliance and Enforcement 法令順守とその施行

- Violating any instructions provided to you when you entered Canada or failing to provide accurate information is an offence under the Quarantine Act and could lead to up to:
 - 6 months in prison and/or
 - \$750,000 in fines
- If you choose to break your mandatory quarantine or isolation, resulting in the death or serious bodily harm to another person, you could face:
 - A fine up to \$1,000,000 or
 - Imprisonment of up to 3 years or
 - Both
- カナダ入国時に提示された指示に違反したり、正確な情報提供しなかったりすることは、検疫法に基づく違法行為であり、以下の原因となる可能性がある。
 - 6か月間の収監
 - 750,000ドルの罰金
- 隔離検疫や自己隔離の義務を放棄することを選択し、その結果死亡または他人に深刻な身体的危害を及ぼした場合、次のことに直面する可能性がある。
 - 最大1,000,000ドルの罰金
 - 3年以下の懲役
 - その両方

Travellers Within Canada カナダ国内の移動について

- Permitted; however, all airline passengers in Canada were subject to a health check prior to boarding. You won't be able to board if you:
 - show any symptoms of COVID-19
 - are subject to a provincial or local public health order
 - have been refused boarding in the past 14 days due to a medical reason related to COVID-19
- 許可されている
ただし、カナダのすべての航空旅客は、搭乗前に健康診断の対象となる。次の場合は搭乗できない。
 - 新型コロナウイルス感染症の症状を示している
 - 州または地方の公衆衛生命令の対象となっている
 - 新型コロナウイルス感染症に関連する医学的理由により、過去14日間に搭乗拒否されたことがある

Travellers Departing Canada カナダ出国について

- Permitted; however, Canadian citizens and permanent residents are advised to avoid all non-essential travel outside of Canada until further notice to limit the spread of COVID-19.
- 許可されている
ただし、新型コロナウイルス感染症の蔓延を制限するためのさらなる通知があるまで、カナダ国民および永住者は、カナダ国外へのすべてのエッセンシャルでない渡航を避けることが推奨されている。

Questions?

質疑応答

BCF, Business Law
1100 René-Lévesque Blvd W
25th Floor
Montreal, Quebec H3B 5C9

BCF, Business Law
2828 Laurier Blvd
12th Floor
Quebec, Quebec G1V 0B9