

CHAPTER 12

CHAPITRE 12

**An Act to Amend the
Employment Standards Act**

**Loi modifiant la
Loi sur les normes d'emploi**

Assented to April 17, 2020

Sanctionnée le 17 avril 2020

Her Majesty, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of New Brunswick, enacts as follows:

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick, édicte :

1 *Section 28 of the Employment Standards Act, chapter E-7.2 of the Acts of New Brunswick, 1982, is amended*

1 *L'article 28 de la Loi sur les normes d'emploi, chapitre E-7.2 des Lois du Nouveau-Brunswick de 1982, est modifié*

(a) by repealing the portion preceding paragraph (a) and substituting the following:

a) par l'abrogation du passage qui précède l'alinéa a) et son remplacement par ce qui suit :

28 Despite anything in this Act, an employer shall not suspend, lay off, penalize, dismiss or otherwise terminate the employment of an employee or impose disciplinary measures or discriminate against an employee if the reason for the suspension, layoff, penalty, dismissal, termination of employment, disciplinary measures or discrimination is related in any way to

28 Par dérogation à toute disposition de la présente loi, aucun employeur ne peut suspendre, mettre à pied ou pénaliser un salarié, le licencier ou autrement cesser son emploi, lui infliger des mesures disciplinaires ou agir discriminatoirement à son égard, si le motif de cette action se rattache de quelque façon que ce soit

(b) by repealing the portion following paragraph (c) and substituting the following:

b) par l'abrogation du passage qui suit l'alinéa c) et son remplacement par ce qui suit :

or if the suspension, layoff, penalty, dismissal, including termination of employment, disciplinary measures or discrimination constitutes in any way an attempt by the employer to evade any responsibility imposed on the employer under this Act or any other Provincial or federal Act or regulation or to prevent or inhibit an employee from taking advantage of any right or benefit granted to the employee under this Act.

ou si la suspension, la mise à pied, la pénalisation, la cessation d'emploi, notamment par licenciement, la mesure disciplinaire ou la discrimination constitue une tentative de l'employeur de se soustraire à une obligation que lui impose la présente loi ou toute autre loi provinciale ou fédérale ou tout règlement ou d'empêcher ou de dissuader le salarié de bénéficier de tout droit ou avantage que lui reconnaît la présente loi.

2 The Act is amended by adding after section 44.027 the following:

EMERGENCY LEAVE

Emergency leave

44.028(1) If it is necessary in the opinion of the Lieutenant-Governor in Council, an employer shall grant an employee a leave of absence in any of the following circumstances:

- (a) when the Minister of Public Safety declares a state of emergency under the *Emergency Measures Act* in respect to all or any area of the Province;
- (b) when the Governor in Council declares a public welfare emergency, a public order emergency, an international emergency or a war emergency under the *Emergencies Act* (Canada);
- (c) when the Governor in Council makes an order under section 58 of the *Quarantine Act* (Canada);
- (d) in any circumstance relating to
 - (i) a notifiable disease prescribed by regulation under the *Public Health Act* or declared to be a notifiable disease in an order of the Minister of Health or the chief medical officer of health, as the case may be,
 - (ii) a notifiable event prescribed by regulation under the *Public Health Act*, or
 - (iii) any other threat to public health.

44.028(2) A leave of absence referred to in this section shall be granted in accordance with the regulations.

3 Section 44.04 of the Act is amended

(a) in subsection (1) by repealing the portion preceding paragraph (a) and substituting the following:

44.04(1) An employer shall not suspend, lay off, dismiss or otherwise terminate the employment of an employee who has been granted a leave of absence under this Act

2 La Loi est modifiée par l'adjonction de ce qui suit après l'article 44.027 :

CONGÉ EN CAS D'URGENCE

Congé en cas d'urgence

44.028(1) Lorsque le lieutenant-gouverneur en conseil détermine que cela s'avère nécessaire, l'employeur est tenu d'accorder au salarié un congé dans les cas suivants :

- a) le ministre de la Sécurité publique proclame l'état d'urgence dans tout ou partie de la province en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence*;
- b) le gouverneur en conseil fait une déclaration de sinistre, d'état d'urgence, d'état de crise internationale ou d'état de guerre en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence* (Canada);
- c) le gouverneur en conseil prend un décret en vertu de l'article 58 de la *Loi sur la mise en quarantaine* (Canada);
- d) on constate la présence de circonstances relatives :
 - (i) à une maladie à déclaration obligatoire prescrite par règlement en vertu de la *Loi sur la santé publique* ou décrétée telle par ordre du ministre de la Santé ou du médecin-hygiéniste en chef en vertu de cette loi,
 - (ii) à un événement à déclaration obligatoire prescrit par règlement en vertu de la *Loi sur la santé publique*,
 - (iii) à toute autre menace à la santé publique.

44.028(2) Le congé visé au présent article est accordé conformément aux règlements.

3 L'article 44.04 de la Loi est modifié

a) au paragraphe (1), par l'abrogation du passage qui précède l'alinéa a) et son remplacement par ce qui suit :

44.04(1) S'agissant du salarié à qui un congé a été accordé en vertu de la présente loi, l'employeur ne peut ni le suspendre ou le mettre à pied ni le licencier ou autrement cesser son emploi

(b) by repealing subsection (3) and substituting the following:

44.04(3) Despite subsection (2), if an employee would have been suspended, laid off, dismissed or otherwise had his or her employment terminated had the employee not been granted a leave of absence under this Act, the seniority of the employee

(a) ceases to accrue as of the date the dismissal, including termination of employment, would have occurred had the employee not been granted the leave of absence, and

(b) does not accrue during the period of the suspension or layoff that would have occurred had the employee not been granted the leave of absence.

4 Section 85 of the Act is amended by adding after paragraph (b.1) the following:

(b.11) respecting a leave of absence under paragraph 44.028(1)(a), (b), (c) or (d), including

(i) the eligibility requirements for the leave of absence;

(ii) the purposes for which the leave of absence may be taken;

(iii) whether the leave of absence or any part of the leave of absence may be taken as paid or unpaid leave, or any combination thereof, and, if the leave of absence or any part of the leave of absence is paid leave, the rate of pay the employee is to be paid by the employer during the leave;

(iv) the determination of different categories of leaves of absences and remuneration for any category of employee in any industry, business, trade or occupation;

(v) the deeming of a suspension, layoff, dismissal or termination of employment as a leave of absence under paragraph 44.028(1)(a), (b), (c) or (d);

(vi) the date on which the leave of absence commences or is deemed to commence, which date may be before the date on which the regulation comes into force;

b) par l'abrogation du paragraphe (3) et son remplacement par ce qui suit :

44.04(3) Par dérogation au paragraphe (2), si un salarié aurait été suspendu ou mis à pied ou son emploi cessé, notamment par licenciement, si le congé ne lui avait pas été accordé en vertu de la présente loi, son ancienneté :

a) cesse de s'accumuler à la date à laquelle la cessation d'emploi, notamment par licenciement, se serait produit si le congé n'avait pas été accordé au salarié;

b) ne s'accumule pas au cours de la période durant laquelle il aurait été suspendu ou mis à pied si le congé ne lui avait pas été accordé.

4 L'article 85 de la Loi est modifié par l'adjonction de ce qui suit après l'alinéa b.1) :

b.11) régir les congés prévus aux alinéas 44.028(1) a), b), c) et d), y compris :

(i) les critères d'admissibilité au congé,

(ii) les motifs pour lesquels le congé peut être pris,

(iii) la rémunération ou la non-rémunération de tout ou partie du congé ou une combinaison des deux, et s'agissant d'un congé rémunéré, le taux de rémunération que doit payer l'employeur au salarié durant ce congé ou cette partie de congé,

(iv) l'établissement de différentes catégories de congés ou de rémunérations pour différentes catégories de salariés selon l'industrie, l'activité commerciale, le métier ou la profession,

(v) le fait de faire réputer toute suspension, toute mise à pied ou toute cessation d'emploi, notamment un licenciement, comme étant un congé visé à l'alinéa 44.028(1)a), b), c) ou d),

(vi) la date à laquelle commence ou est réputé avoir commencé le congé, celle-ci pouvant être antérieure à celle de l'entrée en vigueur du règlement,

(vii) the duration of the leave of absence, whether for a fixed or indeterminate period of time;

(viii) the extension of a leave of absence;

(ix) the right of the employee to interrupt or defer a leave of absence granted under this Act in order to take a leave of absence under paragraph 44.028(1)(a), (b), (c) or (d);

(x) the verification that an employee is required to provide to an employer, if any, including the types of documentation that are acceptable, what information the documentation must contain and when the documentation must be provided;

(xi) the confidentiality, the disclosure or the sharing of the documentation or other material that an employee is required to provide to an employer with respect to the leave of absence and the procedure to be followed in consideration of the documentation or other material; and

(xii) determining any other leave entitlements not referred to in subparagraph (i) to (xi);

(vii) la durée du congé, celle-ci pouvant être pour une période fixe ou indéterminée,

(viii) toute prolongation du congé,

(ix) le droit du salarié d'interrompre ou de reporter un autre congé accordé en vertu de la présente loi afin de prendre celui prévu à l'alinéa 44.028(1)a), b) c) ou d),

(x) la preuve que le salarié est tenu de fournir à l'employeur, le cas échéant, y compris les genres de documents admissibles, les renseignements qu'ils doivent renfermer et les délais de leur fourniture,

(xi) l'assurance de la confidentialité, la communication et le partage des documents ou autres choses que le salarié est tenu de fournir à l'employeur concernant le congé ainsi que la procédure à suivre lors du traitement de ces documents ou autres choses,

(xii) l'établissement de tout autre droit relatif au congé non établi aux sous-alinéas (i) à (xi);