

SECOND SESSION  
FIFTH LEGISLATIVE ASSEMBLY  
OF NUNAVUT

DEUXIÈME SESSION  
CINQUIÈME ASSEMBLÉE  
LÉGISLATIVE DU NUNAVUT

GOVERNMENT BILL

PROJET DE LOI DU GOUVERNEMENT

BILL 49

PROJET DE LOI N° 49

AN ACT TO AMEND  
THE LABOUR STANDARDS ACT

LOI MODIFIANT LA LOI SUR LES  
NORMES DU TRAVAIL

Summary

Résumé

This Bill amends the *Labour Standards Act* to provide for public emergency leave and family abuse leave.

Le présent projet de loi modifie la *Loi sur les normes du travail* afin de prévoir un congé en raison d'urgence publique et un congé en raison de violence familiale.

Date of Notice Date de l'avis	1st Reading 1 <sup>re</sup> lecture	2nd Reading 2 <sup>e</sup> lecture	Reported from Standing Committee Présentation du rapport du comité permanent	Reported from Committee of the Whole Présentation du rapport du comité plénier	3rd Reading 3 <sup>e</sup> lecture	Date of Assent Date de sanction

Commissioner of Nunavut  
Commissaire du Nunavut

## BILL 49

### AN ACT TO AMEND THE LABOUR STANDARDS ACT

The Commissioner of Nunavut, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly, enacts as follows:

**1. This Act amends the *Labour Standards Act*.**

**2. Section 39.7 is repealed and replaced by:**

39.7. An employer shall not dismiss, suspend, lay off, demote or discipline an employee due to the employee taking or intending to take a leave of absence in accordance with this Part, or take into consideration the employee taking or intending to take a leave of absence in accordance with this Part in any decision to promote or train an employee.

**3. Section 39.13 is repealed and replaced by:**

39.13. An employer shall not dismiss, suspend, lay off, demote or discipline an employee due to the employee taking or intending to take a leave of absence in accordance with this Part, or take into consideration the employee taking or intending to take a leave of absence in accordance with this Part in any decision to promote or train an employee.

**4. The following is added after section 39.13:**

#### PART V.3

#### PUBLIC EMERGENCY LEAVE

Entitlement to public emergency leave

39.14. Every employee is entitled to an unpaid leave of absence from employment under this Part in accordance with the regulations.

Prohibition

39.15. An employer shall not dismiss, suspend, lay off, demote or discipline an employee due to the employee taking or intending to take a leave of absence under this Part, or take into consideration an employee taking or intending to take a leave of absence under this Part in any decision to promote or train an employee.

Regulations for public emergency leave

39.16. (1) Subject to subsection (2), on the recommendation of the Minister, the Commissioner may make regulations

- (a) prescribing the eligibility requirements for a leave of absence under this Part;

- (b) prescribing the purposes for which a leave of absence under this Part may be taken;
- (c) prescribing the date on which the entitlement to a leave of absence under this Part commences or ends, or is deemed to commence or end, which may be before or after the date the regulation comes into force;
- (d) prescribing the duration of a leave of absence under this Part, whether for a fixed or indeterminate period of time;
- (e) respecting the extension of a leave of absence under this Part;
- (f) respecting the verification that an employer may require the employee to provide for a leave of absence under this Part, including the types of verification that are acceptable, what information the verification must contain and when the verification must be provided;
- (g) respecting the confidentiality, the disclosure or the sharing of the information or records that an employee is required to provide to an employer with respect to a leave of absence under this Part and the procedure to be followed in consideration of the information or records; and
- (h) generally respecting leaves of absence under this Part.

Restrictions on regulations

(2) Regulations made under subsection (1) may only be made with respect to the following:

- (a) states of emergency declared in all or part of Nunavut under subsection 11(1) of the *Emergency Measures Act*;
- (b) states of local emergency declared in all or part of a community under subsection 16(1) of the *Emergency Measures Act*;
- (c) states of public health emergency declared in all or part of Nunavut under subsection 40(1) of the *Public Health Act*;
- (d) public welfare emergencies, public order emergencies, international emergencies or war emergencies declared under the *Emergencies Act (Canada)*;
- (e) orders made under Part 8 of the *Public Health Act*;
- (f) orders made under section 58 of the *Quarantine Act (Canada)*.

**5. The following is added before Part VI:**

PART V.4

FAMILY ABUSE LEAVE

Definitions

39.17. In this Part, "care relationship", "family abuse" and "family relationship" have the same meanings as in section 2 of the *Family Abuse Intervention Act*.

#### Entitlement to family abuse leave

39.18. (1) An employee is entitled to family abuse leave in accordance with this Part and the regulations if the employee experiences family abuse and the leave of absence is taken for one or more of following purposes related to the family abuse:

- (a) to seek or obtain medical attention in respect of a physical or psychological injury or disability;
- (b) to seek or obtain services from a victim services organization;
- (c) to seek or obtain psychological or other professional counselling;
- (d) to seek or obtain Elder counselling;
- (e) to seek or obtain legal or law enforcement assistance, including preparing for or participating in a civil or criminal legal proceeding;
- (f) to relocate temporarily or permanently;
- (g) any other purpose prescribed by regulation.

#### Entitlement to family abuse leave to accompany or assist a person

(2) If a person in a family relationship with the employee, or a person in a care relationship with the employee, experiences family abuse, the employee is entitled to family abuse leave in accordance with this Part and the regulations when it is necessary to assist or accompany the person for one or more of the purposes listed in subsection (1) related to the family abuse.

#### Exception

(3) Subsections (1) and (2) do not apply if the family abuse is committed by the employee.

#### Length of unpaid family abuse leave

39.19 (1) If an employee has completed one month of continuous employment with the same employer, the employee is entitled to take, in each calendar year, both

- (a) up to 5 days of unpaid family abuse leave; and
- (b) up to 15 weeks of unpaid family abuse leave.

#### Length of paid family abuse leave

(2) If an employee has completed 3 months of continuous employment with the same employer, the employee is entitled to take up to 5 days of paid family abuse leave in each calendar year in addition to the employee's entitlements under subsection (1).

#### Leave deemed to be taken in entire days

39.20. (1) If an employee takes any part of a day as family abuse leave, the employer may deem the employee to have taken one full day of family abuse leave on that day for the purposes of section 39.19.

#### Leave deemed to be taken in entire weeks

(2) If an employee takes any part of a week as family abuse leave, the employer may deem the employee to have taken one full week of family abuse leave for the purposes of paragraph 39.19(1)(b).

Family abuse leave pay

39.21. If an employee takes a paid full or partial day of family abuse leave under subsection 39.19(2), the employer shall pay the employee in accordance with the regulations.

Notice to employer

39.22. An employee who wishes to take family abuse leave shall give the employer notice as soon as is reasonable and practicable in the circumstances.

Verification of family abuse leave

39.23. An employer may require an employee to provide the employer with reasonable verification with respect to the family abuse leave as provided for in the regulations.

Prohibition

39.24. An employer shall not dismiss, suspend, lay off, demote or discipline an employee due to the employee taking or intending to take family abuse leave in accordance with this Part, or take into consideration the employee taking or intending to take family abuse leave in accordance with this Part in any decision to promote or train an employee.

**6. Section 72 is amended by deleting "and" at the end of paragraph (n) and adding the following after paragraph (n):**

- (n.1) providing for the application of a leave of absence where an employee has been suspended, laid off, dismissed or terminated;
- (n.2) respecting whether a leave of absence can be interrupted or deferred;
- (n.3) prescribing the purposes for which family abuse leave may be taken;
- (n.4) respecting the verification that an employer may require the employee to provide for family abuse leave, including the types of verification that are acceptable, what information the verification must contain and when the verification must be provided;
- (n.5) respecting the confidentiality, the disclosure or the sharing of the information or records that an employee is required to provide to an employer with respect to family abuse leave and the procedure to be followed in consideration of the information or records;
- (n.6) respecting the wages to be paid to an employee taking paid family abuse leave; and

**Coordinating amendments**

**7. On the coming into force of subsection 142(44) of the *Legislation Act*, introduced as Bill 37 in the Second Session of the Fifth Legislative Assembly, or if it is in force, on the coming into force of section 4 of this Act, subsection 39.16(1) of the**

**Act is amended by replacing "on the recommendation of the Minister, the Commissioner" with "the Minister".**

**Coming into force**

**8. (1) Sections 1 to 4 and section 7 come into force on Assent.**

**(2) Sections 5 and 6 come into force on a day to be fixed by order of the Commissioner.**

## PROJET DE LOI N° 49

### LOI MODIFIANT LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

La commissaire du Nunavut, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative, édicte :

**1. La présente loi modifie la *Loi sur les normes du travail*.**

**2. L'article 39.7 est abrogé et remplacé par l'article suivant :**

39.7. L'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied ni rétrograder un employé, ni prendre des mesures disciplinaires contre lui, parce qu'il a pris ou a l'intention de prendre un congé en conformité avec la présente partie, ni prendre en considération le fait que l'employé a pris ou a l'intention de prendre congé en conformité avec la présente partie dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation d'un employé.

**3. L'article 39.13 est abrogé et remplacé par l'article suivant :**

39.13. L'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied ni rétrograder un employé, ni prendre des mesures disciplinaires contre lui, parce qu'il a pris ou a l'intention de prendre un congé en conformité avec la présente partie, ni prendre en considération le fait que l'employé a pris ou a l'intention de prendre congé en conformité avec la présente partie dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation d'un employé.

**4. Les articles suivants sont ajoutés après l'article 39.13 :**

#### PARTIE V.3

#### CONGÉ EN RAISON D'URGENCE PUBLIQUE

Droit au congé en raison d'urgence publique

39.14. Tout employé a droit à un congé non payé aux termes de la présente partie en conformité avec les règlements.

Interdiction

39.15. L'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied ni rétrograder un employé, ni prendre des mesures disciplinaires contre lui, parce qu'il a pris ou a l'intention de prendre un congé aux termes de la présente partie, ni prendre en considération le fait que l'employé a pris ou a l'intention de prendre congé aux termes de la présente partie dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation d'un employé.

## Règlements relatifs au congé en raison d'urgence publique

39.16. (1) Sous réserve du paragraphe (2), sur recommandation du ministre, le commissaire peut, par règlement :

- a) préciser les critères d'admissibilité au congé aux termes de la présente partie;
- b) préciser les motifs pour lesquels un congé aux termes de la présente partie peut être pris;
- c) préciser la date à laquelle commence ou prend fin, ou est réputé avoir commencé ou pris fin, le droit à un congé aux termes de la présente partie, celle-ci pouvant être avant ou après la date de l'entrée en vigueur du règlement;
- d) préciser la durée d'un congé aux termes de la présente partie, celle-ci pouvant être pour une période fixe ou indéterminée;
- e) régir toute prolongation d'un congé aux termes de la présente partie;
- f) régir la confirmation que l'employeur peut exiger de l'employé pour un congé aux termes de la présente partie, notamment les types de confirmation qui sont acceptables, les renseignements que la confirmation doit contenir et les délais relativement à la fourniture de celle-ci;
- g) régir l'assurance de la confidentialité, la communication et le partage de renseignements ou de dossiers que l'employé est tenu de fournir à l'employeur concernant un congé aux termes de la présente partie ainsi que la procédure à suivre lors du traitement de ces renseignements ou de ces dossiers;
- h) régir généralement les congés aux termes de la présente partie.

## Limites relatives aux règlements

(2) Les règlements pris en vertu du paragraphe (1) ne peuvent être pris qu'à l'égard de ce qui suit :

- a) l'état d'urgence dans l'ensemble ou une partie du Nunavut proclamé aux termes du paragraphe 11(1) de la *Loi sur les mesures d'urgence*;
- b) l'état d'urgence locale dans l'ensemble ou un secteur d'une collectivité proclamé aux termes du paragraphe 16(1) de la *Loi sur les mesures d'urgence*;
- c) l'état d'urgence sanitaire publique dans l'ensemble ou une partie du Nunavut déclaré aux termes du paragraphe 40(1) de la *Loi sur la santé publique*;
- d) le sinistre, l'état d'urgence, l'état de crise internationale ou l'état de guerre déclaré aux termes de la *Loi sur les mesures d'urgence* (Canada);
- e) l'ordre donné ou l'ordonnance rendue aux termes de la partie 8 de la *Loi sur la santé publique*;
- f) le décret pris aux termes de l'article 58 de la *Loi sur la mise en quarantaine* (Canada).



## 5. Ce qui suit est ajouté avant la partie VI :

### PARTIE V.4

#### CONGÉ EN RAISON DE VIOLENCE FAMILIALE

##### Définitions

39.17. Dans la présente partie, « relation de soins », « violence familiale » et « relation familiale » s'entendent au sens de la *Loi sur l'intervention en matière de violence familiale*.

##### Droit au congé en raison de violence familiale

39.18. (1) L'employé a droit au congé en raison de violence familiale conformément à la présente partie et aux règlements s'il subit de la violence familiale et si le congé vise l'une ou l'autre des fins liées à la violence familiale suivantes :

- a) obtenir ou chercher à obtenir des soins médicaux à l'égard d'une blessure ou d'une incapacité physique, ou encore d'un dommage ou d'une déficience psychologique;
- b) obtenir ou chercher à obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes;
- c) obtenir ou chercher à obtenir des services de counseling psychologique ou des services professionnels de counseling d'autre nature;
- d) obtenir ou chercher à obtenir des services de counseling avec un aîné;
- e) obtenir ou chercher à obtenir des services juridiques ou le soutien d'organismes chargés de l'application de la loi, notamment se préparer en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles ou participer à de telles instances;
- f) déménager de façon temporaire ou permanente;
- g) toute autre fin prévue par règlement.

##### Droit au congé pour accompagner ou aider une personne

(2) Si une personne dans une relation familiale avec l'employé, ou une personne dans une relation de soins avec l'employé, subit de la violence familiale, l'employé a droit à un congé en raison de violence familiale conformément à la présente partie et aux règlements lorsqu'il est nécessaire d'aider ou d'accompagner la personne à une ou plusieurs des fins liées à la violence familiale énumérées au paragraphe (1).

##### Exception

(3) Les paragraphes (1) et (2) ne s'appliquent pas si la violence familiale est commise par l'employé.

#### Durée du congé en raison de violence familiale non payé

39.19 (1) L'employé qui a complété un mois d'emploi ininterrompu avec le même employeur a le droit de prendre, par année civile :

- a) d'une part, jusqu'à 5 jours de congé en raison de violence familiale non payé;
- b) d'autre part, jusqu'à 15 semaines de congé en raison de violence familiale non payé.

#### Durée du congé en raison de violence familiale payé

(2) L'employé qui a complété 3 mois d'emploi ininterrompu avec le même employeur a le droit de prendre jusqu'à 5 jours de congé en raison de violence familiale payé par année civile en plus de ses droits en vertu du paragraphe (1).

#### Congé réputé être un jour complet

39.20. (1) Si l'employé prend moins d'un jour de congé en raison de violence familiale, l'employeur peut considérer qu'il a pris un jour de congé complet ce jour-là pour l'application de l'article 39.19.

#### Congé réputé être une semaine complète

(2) Si l'employé prend moins d'une semaine de congé en raison de violence familiale, l'employeur peut considérer qu'il a pris une semaine de congé complète pour l'application de l'alinéa 39.19(1)b).

#### Rémunération lors du congé en raison de violence familiale

39.21. L'employeur paye en conformité avec les règlements l'employé qui prend un jour ou une partie d'un jour de congé en raison de violence familiale payé aux termes du paragraphe 39.19(2).

#### Avis à l'employeur

39.22. L'employé qui désire prendre congé en raison de violence familiale en avise l'employeur dès que les circonstances le permettent.

#### Confirmation du congé en raison de violence familiale

39.23. L'employeur peut exiger de l'employé une confirmation raisonnable, prévue par règlement, à l'égard du congé en raison de violence familiale.

#### Interdiction

39.24. L'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied ni rétrograder un employé, ni prendre des mesures disciplinaires contre lui, parce qu'il a pris ou a l'intention de prendre un congé en raison de violence familiale aux termes de la présente partie, ni prendre en considération le fait que l'employé a pris ou a l'intention de prendre congé en raison de violence familiale aux termes de la présente partie dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation d'un employé.

**6. L'article 72 est modifié par ajout des alinéas suivants après l'alinéa n) :**

- n.1) régir l'application d'un congé lorsqu'un employé a été suspendu, mis à pied, congédié ou licencié;
- n.2) prévoir si un congé peut être interrompu ou reporté;
- n.3) prévoir les fins que peut viser le congé pour violence familiale;
- n.4) régir la confirmation que l'employeur peut exiger de l'employé à l'égard du congé pour violence familiale, notamment les types de confirmation qui sont acceptables, les renseignements que la confirmation doit contenir et les délais relativement à la fourniture de celle-ci;
- n.5) régir l'assurance de la confidentialité, la communication et le partage de renseignements ou de dossiers que l'employé est tenu de fournir à l'employeur concernant le congé pour violence familiale ainsi que la procédure à suivre lors du traitement de ces renseignements ou de ces dossiers;
- n.6) régir le salaire devant être payé à un employé qui prend un congé en raison de violence familiale;

**Dispositions de coordination**

**7. Au moment de l'entrée en vigueur du paragraphe 142(44) de la *Loi sur la législation*, déposé comme projet de loi n° 37 à la deuxième session de la cinquième assemblée législative, ou s'il est en vigueur, au moment de l'entrée en vigueur de l'article 4 de la présente loi, le paragraphe 39.16(1) de la Loi est modifié par remplacement de « sur recommandation du ministre, le commissaire » par « le ministre ».**

**Entrée en vigueur**

**8. (1) Les articles 1 à 4 et l'article 7 entrent en vigueur à la date de la sanction.**

**(2) Les articles 5 et 6 entrent en vigueur à la date fixée par décret du commissaire.**