

JUN 0 1 1988

1st Session, 51st Legislature,
New Brunswick,
37 Elizabeth II, 1988

FACULTY OF
LAW LIBRARY
UNIVERSITY OF
NEW BRUNSWICK

1^{re} session 51^e Législature,
Nouveau-Brunswick,
37 Elizabeth II, 1988

64

BILL

PROJET DE LOI

AN ACT TO AMEND THE
EMPLOYMENT STANDARDS ACT

LOI MODIFIANT LA LOI SUR LES
NORMES D'EMPLOI

HON. MICHAEL MCKEE

L'HON. MICHAEL MCKEE

EXPLANATORY NOTES

Section 1

(a) The definition of "employer" is clarified. The existing definition reads as follows:

"employer" means a person, firm, corporation, agent, manager, representative, contractor or subcontractor having control or direction of or being responsible, directly or indirectly, for the employment of one or more persons, but does not include a person having control or direction of or being responsible, directly or indirectly, for the employment of persons in or about his private home;

(b) With the amendment the definition of pay is expanded to include public holiday pay and pay in lieu of public holidays. The existing definition reads as follows:

"pay" means wages, vacation pay and pay in lieu of vacation paid or due to an employee, benefits, initiation fees and union dues checked off by the employer, but does not include deductions from wages that may lawfully be made by an employer;

(c) With the amendment public holiday pay and pay in lieu of public holidays are not included by definition in wages. The existing definition reads as follows:

"wages" includes salary, commissions and compensation in any form for work or services measured by time, piece or otherwise, but does not include vacation pay, pay in lieu of vacation, gratuities or honoraria.

Section 2

The amendment improves the weekly rest period benefit for part-time employees. Under the existing *Employment Standards Act* a part-time employee must usually work more than five hours in any one day to be entitled to a weekly rest period. With the amendment an employee to be entitled to this benefit must usually work more than three hours in any one day.

Section 3

(a) With the amendment an employee who works on a public holiday, except an employee in the hospitality industry or any continuous operation, is ensured premium compensation for having worked on the holiday regardless of whether or not the employee is entitled to the holiday with pay.

NOTES EXPLICATIVES

Article 1

a) La définition «employeur» est précisée. La définition actuelle se lit comme suit:

«employeur» désigne une personne, firme, corporation, un représentant, directeur, agent, entrepreneur ou sous-traitant qui, directement ou indirectement, contrôle ou dirige l'emploi d'une ou de plusieurs personnes, ou en est responsable, mais ne s'entend pas d'une personne ayant directement ou indirectement le contrôle, la direction ou la responsabilité de l'emploi de personnes travaillant dans sa maison privée ou autour de celle-ci;

b) En raison de la modification la définition «rémunération» est élargie pour inclure les jours fériés payés et l'indemnité compensatrice de jours fériés. La définition actuelle se lit comme suit:

«rémunération» désigne le salaire, les congés payés annuels ainsi que l'indemnité compensatrice de congés payés versés ou dus à un salarié, les avantages, les droits d'adhésion et les cotisations syndicales précomptées par l'employeur, mais ne comprend pas les déductions que ce dernier peut légalement opérer sur le salaire;

c) En raison de la modification le jour férié payé et l'indemnité compensatrice des jours fériés sont ajoutés comme étant exclus de ce que comprend le «salaire» selon la définition. La définition actuelle se lit comme suit:

«salaire» comprend le traitement, les commissions ou la rétribution, sous quelque forme que ce soit, versés pour des travaux ou services rémunérés au temps, à la pièce ou selon tout autre mode, à l'exclusion des congés payés annuels, de l'indemnité compensatrice des congés payés et des gratifications ou autres indemnités similaires;

Article 2

Modification améliorant les prestations de la période de repos hebdomadaire des employés à temps partiel. En vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* actuellement en vigueur un salarié à temps partiel doit habituellement travailler plus de cinq heures par jour pour avoir droit à une période de repos hebdomadaire. En raison de la modification, le salarié doit, afin d'avoir droit à cette prestation, travailler habituellement plus de trois heures par jour.

Article 3

a) En raison de la modification, un salarié qui travaille un jour férié, sauf un salarié de l'entreprise hôtelière ou d'un travail ininterrompu, est assuré d'une indemnité compensatrice pour avoir travaillé un jour férié sans égard à la question de savoir si le salarié a droit ou non à un jour férié payé.

(b) Under the existing *Employment Standards Act* an employee to be entitled to a paid public holiday must have worked on at least fifteen of the thirty calendar days immediately preceding the holiday. With the amendment this eligibility requirement has been eliminated.

Section 4

The amendment is consequential on the amendments made to the definitions of “pay” and “wages” in section 1 of this amending Act.

Section 5

(a) With the amendment an employee in receipt of vacation and holiday benefits under a collective agreement or contract of employment which together equal or exceed the combined vacation and public holiday benefits provided by the *Employment Standards Act* will not be entitled to a vacation or public holiday with pay under the Act.

(b) Under the existing *Employment Standards Act* a payment of three per cent of gross pay is equivalent to the public holiday benefits prescribed under the Act. With the amendment a payment of three per cent of wages is equivalent to the public holiday benefits prescribed under the Act.

(c) With the amendment an employee who works on a public holiday is ensured premium compensation for time worked on the holiday in accordance with subsection 19(1) of the *Employment Standards Act* notwithstanding subsection 22(1) of the Act.

Section 6

(a) Under the existing *Employment Standards Act* an employee must work on at least nineteen days of a calendar month to be entitled to a vacation day credit for that month. With the amendment this eligibility requirement has been eliminated.

(b) The amendment is consequential on the amendment made in section 18 of this amending Act. The existing provision reads as follows:

24(3) For purposes of this section an employee shall be deemed to have worked on a day of vacation for which he was paid.

(c) Under the existing *Employment Standards Act* an employee must work in excess of twenty-four hours per week to be entitled to vacation. With the amendment this eligibility requirement has been eliminated.

b) En vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* actuellement en vigueur, un salarié, pour avoir droit à un jour férié payé doit avoir travaillé au moins quinze jours pendant la période de trente jours civils qui précède immédiatement le jour férié. La modification permettra de supprimer cette exigence d'admissibilité.

Article 4

La modification est correlative aux modifications faites aux définitions «rémunération» et «salaire» à l'article 1 de la présente loi modificative.

Article 5

a) En raison de la modification un salarié qui reçoit des prestations compensatoires des congés annuels et des jours fériés en vertu d'une convention collective ou d'un contrat d'emploi qui ensemble égalent ou dépassent les prestations compensatoires combinées des congés annuels et des jours fériés prévues à la *Loi sur les normes d'emploi* n'aura pas droit à un congé annuel ou à un jour férié payé en vertu de la Loi.

b) En vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* actuellement en vigueur, un versement égal à trois pour cent de la rémunération brute équivaut à la prestation compensatoire des jours fériés que prescrit la Loi. En vertu de cette modification, un versement égal à trois pour cent du salaire équivaut à la prestation compensatoire des jours fériés que prescrit la Loi.

c) En raison de la modification un salarié qui travaille un jour férié doit être payé pour le temps où il a travaillé le jour férié au moins une fois et demie le salaire normal du salarié conformément au paragraphe 19(1) de la *Loi sur les normes d'emploi* nonobstant le paragraphe 22(1) de la Loi.

Article 6

a) En vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* actuellement en vigueur, un salarié doit travailler au moins dix-neuf jours par mois civil pour avoir droit à un crédit d'un jour de congé annuel pour ce mois. En raison de la modification cette exigence d'admissibilité est supprimée.

b) Modification correlative à la modification faite à l'article 18 de la présente loi modificative. La disposition actuelle se lit comme suit:

24(3) Pour l'application du présent article, le salarié est réputé avoir travaillé le jour de congé annuel pour lequel il a été rémunéré.

c) En vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* actuellement en vigueur, un salarié doit travailler plus de vingt-quatre heures par semaine pour avoir droit à un congé annuel. Cette exigence d'admissibilité est supprimée en raison de cette modification.

Section 7

Under the existing *Employment Standards Act* vacation pay is based on “earnings” which by definition includes wages and the cash value of board or lodging provided by the employer. With this amendment vacation pay will be based on wages only.

Section 8

(a) The amendment is consequential on the amendment made in section 7 of this amending Act. The existing provision reads as follows:

26(1) Where an employee's employment with an employer ceases before the end of the vacation pay year the employer, not later than at the same time as the employee's final pay is given, shall pay the employee an amount equal to four per cent of the employee's earnings for the vacation pay year.

(b) The requirement to pay an employee who does not qualify for a vacation and whose employment does not cease before the end of the vacation pay year an amount equal to four per cent of the employee's wages for the vacation year is no longer necessary due to the elimination of the eligibility requirements for vacation under section 6 of this amending Act.

Section 9

The amendment provides protection from unjust dismissal and related unfair employer action to employees who give information or evidence against an employer regarding an alleged violation by the employer of a Provincial or Federal Act or regulation.

Section 10

The amendment is consequential on the amendment made in section 11 of this amending Act. The existing provision reads as follows:

30(1) Except where cause for dismissal exists, and subject to subsection (3) and to section 31, an employer shall not terminate or lay off an employee without having given at least

(a) two weeks notice in writing, where the employee has been employed by the employer for a continuous period of employment of six months or more but less than five years; and

(b) four weeks notice in writing, where the employee has been employed by the employer for a continuous period of employment of five years or more.

Article 7

En vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* actuellement en vigueur, la rémunération d'un congé annuel est basée sur les «gains» qui par définition comprennent les salaires et la valeur en espèces de la table et du logement fournis par l'employeur. En raison de cette modification, la rémunération d'un congé annuel sera basée sur le salaire seulement.

Article 8

a) Modification corrélative à la modification faite à l'article 7 de la présente loi modificative. La disposition actuelle se lit comme suit:

26(1) Lorsqu'un salarié cesse son emploi chez son employeur avant la fin de l'année de référence, ce dernier doit verser au salarié, au plus tard au moment où celui-ci reçoit sa dernière rémunération, un montant équivalant à quatre pour cent de ses gains pour l'année de référence.

b) L'exigence de verser à un salarié, qui ne remplit pas les conditions requises pour un congé annuel et dont l'emploi ne cesse pas avant la fin de l'année de référence, une somme égale à quatre pour cent du salaire du salarié pour l'année de référence n'est plus nécessaire en raison de la suppression des exigences d'admissibilité pour le congé annuel en vertu de l'article 6 de la présente loi modificative.

Article 9

Modification protégeant les salariés qui donnent des renseignements ou des éléments de preuve contre un employeur relativement à une allégation d'infraction par l'employeur d'une loi fédérale ou provinciale ou d'un règlement, contre un licenciement abusif et autres actions injustifiées similaires de l'employeur.

Article 10

Modification corrélative à la modification faite à l'article 11 de la présente loi modificative. La disposition actuelle se lit comme suit:

30(1) Hors le cas où il existe un motif valable de licenciement et sous réserve du paragraphe (3) et de l'article 31, un employeur ne peut cesser l'emploi d'un salarié ou le mettre à pied sans lui avoir donné un avis écrit *minimal*

a) de deux semaines, s'il a travaillé pour l'employeur pendant une période d'emploi continu de six mois ou plus mais moins de cinq ans; et

b) de quatre semaines, s'il a travaillé pour l'employeur pendant une période d'emploi continu d'au moins cinq ans.

Section 11

The amendment expands the notice requirement in instances of group termination or layoff. Under the existing *Employment Standards Act* where employees are covered by a collective agreement notice of at least four weeks must be given to the Minister and the employees' bargaining agent by an employer intending to terminate or lay off in a four week period more than twenty-five employees if such employees represent at least twenty-five per cent of the employer's employees in a four week period. With the amendment an employer must, in relation to both employees covered by a collective agreement and those not covered by a collective agreement, give at least six weeks notice to the Minister, the employees affected by the termination or layoff and, where the employees are covered by a collective agreement, to the employees' bargaining agent, if the employer intends to terminate or lay off in a four week period more than ten employees if such employees represent at least twenty-five per cent of the employer's employees in a four week period.

Section 12

The amendment is consequential on the amendments made to the definitions of "pay" and "wages" in section 1 of this amending Act.

Section 13

Under the existing *Employment Standards Act* an employer must when paying an employee include all wages earned up to and including a day that is not more than five working days before the time fixed for payment. With the amendment the employer must when paying an employee include all wages earned up to and including a day that is not more than seven calendar days before the time fixed for payment.

Section 14

The amendment is consequential on the amendments made to the definitions of "pay" and "wages" in section 1 of this amending Act.

Section 15

With the amendment a statutory lien may be constituted against the real and personal property of an employer in insolvent circumstances with respect to pay due and owing any employee or employees of the employer. The lien is payable in priority over every claim, lien, privilege or encumbrance of any person including the Crown, a Crown corporation and a Crown agency.

Article 11

Modification élargissant l'exigence de l'avis dans les instances de cessation d'emploi ou de mise à pied de groupe. En raison de la *Loi sur les normes d'emploi* actuellement en vigueur, lorsque les salariés sont couverts par une convention collective, un avis d'au moins quatre semaines doit être donné au Ministre et à l'agent négociateur des salariés par l'employeur qui se propose de cesser l'emploi ou de mettre à pied dans une période de quatre semaines plus de vingt-cinq salariés si ceux-ci représentent au moins vingt-cinq pour cent des salariés de l'employeur dans une période de quatre semaines. En raison de la modification, un employeur doit, en ce qui concerne les salariés couverts par une convention collective et ceux qui ne sont pas couverts par une convention collective donner un avis d'au moins six semaines au Ministre, aux salariés affectés par la cessation d'emploi ou la mise à pied et, lorsque les salariés sont couverts par une convention collective à l'agent négociateur des salariés, lorsqu'un employeur se propose de cesser l'emploi ou de mettre à pied dans une période de quatre semaines plus de dix salariés si ces salariés représentent au moins vingt-cinq pour cent des salariés de l'employeur dans une période de quatre semaines.

Article 12

Modification corrélatrice aux modifications faites aux définitions «rémunération» et «salaire» à l'article 1 de la présente loi modificative.

Article 13

En vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* actuellement en vigueur, un employeur doit, lorsqu'il paie un salarié, lui verser la totalité du salaire qu'il a gagné jusqu'au cinquième jour ouvrable inclus qui précède la date fixée pour le paiement. En raison de la modification, l'employeur doit, lorsqu'il paie un salarié, lui verser la totalité du salaire qu'il a gagné jusqu'au septième jour civil qui précède la date fixée pour le paiement.

Article 14

Modification corrélatrice aux modifications faites aux définitions «rémunération» et «salaire» à l'article 1 de la présente loi modificative.

Article 15

En raison de la modification un privilège statutaire peut être constitué sur les biens réels et les biens personnels d'un employeur insolvable relativement à la rémunération due à un salarié ou à des salariés de l'employeur. Le privilège est payable en priorité sur chaque réclamation, privilège, droit de rétention ou charge de toute personne y compris la Couronne, une corporation de la Couronne et un organisme de la Couronne.

Section 16

- (a) The English and French versions are made consistent.
- (b) With the amendment in the event of the death or serious illness of the mother of a newborn child the father of the newborn child will be entitled to a leave of absence without pay of seventeen weeks less any period of leave actually used by the mother of the newborn child pursuant to the existing *Employment Standards Act* or such shorter period as the employee requests.

Section 17

Under the existing *Employment Standards Act* an employee who has been granted a leave for maternity purposes and who reports for work upon the expiration of the leave is entitled to resume work in the position the employee held immediately prior to the leave or an equivalent position. With this amendment this protection is broadened to include the father of a newborn child granted a leave in the event of the death or serious illness of the mother of the newborn child and to either parent who has been granted adoption leave or parental leave.

Section 18

With the amendment various leave of absence provisions will be added to the existing *Employment Standards Act*. An employee will be entitled in certain circumstances to an adoption leave without pay of up to seventeen weeks; to a parental leave without pay of up to seven consecutive calendar days; and to a bereavement leave without pay of up to three consecutive calendar days on the death of certain relatives and up to one day on the death of certain other relatives.

With the amendment an employer is prohibited from dismissing, suspending or laying off an employee who has been granted a leave of absence during the leave of absence or for reasons arising from the leave alone. With the amendment an employee who has been granted a leave of absence will continue to accrue seniority during the leave. Seniority accrual will however be interrupted in circumstances where the employee would have been terminated, suspended or laid off had the employee not been granted a leave of absence.

With the amendment an employee shall be deemed to have worked on a day of vacation and a public holiday for which the employee was paid.

Section 19

The amendment is consequential on the amendments made to the definitions of "pay" and "wages" in section 1 of this amending Act.

Section 20

The amendment is consequential on the amendments made to the definitions of "pay" and "wages" in section 1 of this amending Act.

Article 16

- a) Harmonisation des versions anglaise et française.
- b) En raison de la modification au cas de décès ou de maladie grave de la mère d'un nouveau-né le père du nouveau-né aura droit à un congé sans solde de dix-sept semaines moins toute période du congé réellement utilisée par la mère du nouveau-né conformément à l'actuelle *Loi sur les normes d'emploi* ou à la période plus courte demandée par le salarié.

Article 17

En vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* en vigueur actuellement un salarié à qui a été accordé un congé de maternité et qui reprend son travail à la fin du congé a droit de reprendre le travail dans le poste que le salarié détenait immédiatement avant le congé ou un poste équivalent. En raison de cette modification, la protection est étendue au père d'un nouveau-né qui a obtenu un congé au cas de décès ou de maladie grave de la mère du nouveau-né et à l'un ou l'autre parent qui a obtenu un congé d'adoption ou un congé de parent.

Article 18

En raison de la modification diverses dispositions relatives aux congés seront ajoutées à la *Loi sur les normes d'emploi* actuellement en vigueur. Un salarié aura droit en certains cas à un congé pour adoption sans solde d'une durée maximale de dix-sept semaines; à un congé de parent sans solde d'une durée maximale de sept jours civils consécutifs; et à un congé de décès sans solde d'une durée maximale de trois jours civils consécutifs lors du décès de certains parents et d'une durée maximale d'un jour au décès de certains autres parents.

En raison de la modification il est interdit à un employeur de licencier, de suspendre ou de mettre à pied un salarié qui a obtenu un congé, au cours du congé ou pour des raisons découlant uniquement du congé. En raison de la modification un salarié à qui un congé a été accordé continuera d'accumuler l'ancienneté pendant le congé. L'accumulation de l'ancienneté sera cependant interrompue dans les cas où le salarié aurait été licencié, suspendu ou mis à pied si le congé n'avait pas été accordé au salarié.

En raison de la modification un salarié sera réputé avoir travaillé un jour de congé annuel et un jour férié pour lesquels le salarié était payé.

Article 19

Modification corrélatrice aux modifications faites aux définitions «rémunération» et «salaire» de l'article 1 de la présente loi modificative.

Article 20

Modification corrélatrice aux modifications faites aux définitions «rémunération» et «salaire» à l'article 1 de la présente loi modificative.

Section 21

The amendment is consequential on the amendments made to the definitions of "pay" and "wages" in section 1 of this amending Act.

Section 22

Commencement provision.

Article 21

Modification corrélatrice aux modifications faites aux définitions «rémunération» et «salaire» à l'article 1 de la présente loi modificative.

Article 22

Entrée en vigueur.

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

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

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

(a) in the definition "employer" by striking out "one or more persons" and substituting "one or more persons and includes employer as defined in the Public Service Labour Relations Act";

(b) in the definition "pay" by adding "public holiday pay, pay in lieu of public holidays," after "means wages,";

(c) in the definition "wages" by adding "public holiday pay, pay in lieu of public holidays," after "but does not include".

2 Paragraph 17(1)(b) of the Act is repealed and the following is substituted:

(b) an employee who is not usually employed for more than three hours in any one day;

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

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

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

a) à la définition «employeur» par la suppression des mots «d'une ou de plusieurs personnes» et leur remplacement par les mots «d'une ou de plusieurs personnes y compris l'employeur selon la définition contenue à la Loi relative aux relations de travail dans les services publics»;

b) à la définition «rémunération» par l'adjonction des mots «les jours fériés payés, l'indemnité compensatrice des jours fériés payés,» après les mots «désigne le salaire.»;

c) à la définition «salaire» par l'adjonction des mots «des jours fériés payés, de l'indemnité compensatrice des jours fériés payés,» après les mots «à l'exclusion».

2 L'alinéa 17(1)(b) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit:

b) à un salarié qui n'est habituellement pas employé plus de trois heures par jour.

3 Subsection 18(1) of the Act is amended

(a) in the portion preceding paragraph (a) by striking out “and sections 19 to 23 do” and substituting “does”;

(b) by repealing paragraph (b).

4 Subsection 19(1) of the English version of the Act is amended by striking out “rate of pay” and substituting “rate of wages”.

5 Section 22 of the Act is amended

(a) by repealing subsection (1) and substituting the following:

22(1) An employee is not entitled to a vacation with pay or a public holiday with pay under this Act if under a collective agreement or contract of employment the employee receives vacation and holiday benefits which together equal or exceed the combined vacation and public holiday benefits provided under this Act.

(b) in subsection (2) by striking out “gross pay” and substituting “wages”;

(c) by adding after subsection (2) the following:

22(3) Notwithstanding subsection (1), an employer shall pay to an employee who works on a public holiday for time worked not less than one and one-half times the employee’s regular rate of wages in accordance with subsection 19(1).

6 Section 24 of the Act is amended

(a) by repealing subsection (1) and substituting the following:

3 Le paragraphe 18(1) de la Loi est modifié

a) au passage qui précède l’alinéa a) par la suppression des mots «et les articles 19 à 23 ne s’appliquent pas» et leur remplacement par les mots «ne s’applique pas»;

b) par l’abrogation de l’alinéa b).

4 Le paragraphe 19(1) de la version anglaise de la Loi est modifié par la suppression des mots «rate of pay» et leur remplacement par les mots «rate of wages».

5 L’article 22 de la Loi est modifié

a) par l’abrogation du paragraphe (1) et son remplacement par ce qui suit:

22(1) Un salarié n’a pas droit à un congé annuel payé ou à un jour férié payé en vertu de la présente loi si en vertu d’une convention collective ou d’un contrat d’emploi le salarié reçoit des prestations compensatoires des congés annuels et des jours fériés qui ensemble égalent ou dépassent l’ensemble des prestations compensatoires des congés annuels et des jours fériés prévues en vertu de la présente loi.

b) au paragraphe (2) par la suppression des mots «de la rémunération brute» et leur remplacement par les mots «du salaire»;

c) par l’adjonction après le paragraphe (2) de ce qui suit:

22(3) Nonobstant le paragraphe (1), un employeur doit verser à un salarié qui travaille un jour férié pour le temps où il a travaillé au moins une fois et demie le salaire normal du salarié conformément au paragraphe 19(1).

6 L’article 24 de la Loi est modifié

a) par l’abrogation du paragraphe (1) et son remplacement par ce qui suit:

24(1) An employer, not later than four months after the vacation pay year ends, shall give to an employee a vacation that as a minimum is equal to two regular work weeks or one day for each calendar month during the vacation pay year in which the employee worked, whichever is less.

(b) by repealing subsection (3);

(c) by repealing subsection (4).

7 Section 25 of the Act is amended

(a) in paragraph (1)(b) by striking out “earnings” and substituting “wages”;

(b) by repealing subsection (2).

8 Section 26 of the Act is amended

(a) in subsection (1) by striking out “earnings” and substituting “wages”;

(b) by repealing subsection (2).

9 Section 28 of the Act is amended

(a) in paragraph (a) by striking out “or” at the end of the paragraph;

(b) in paragraph (b) by adding “or” at the end of the paragraph;

(c) by adding after paragraph (b) the following:

(c) the giving of information or evidence by the employee against the employer with respect to the alleged violation of any Provincial or federal Act or regulation by the employer while carrying on the employer’s business;

24(1) Un employeur doit, au plus tard quatre mois après la fin de l’année de référence, donner au salarié un congé annuel équivalant à deux semaines normales de travail au moins ou à une journée au moins par mois civil au cours de l’année de référence où le salarié a travaillé, selon ce qui est le moindre.

b) par l’abrogation du paragraphe (3);

c) par l’abrogation du paragraphe (4).

7 L’article 25 de la Loi est modifié

a) à l’alinéa (1)b) par la suppression des mots «des gains» et leur remplacement par les mots «du salaire»;

b) par l’abrogation du paragraphe (2).

8 L’article 26 de la Loi est modifié

a) au paragraphe (1) par la suppression des mots «ses gains» et leur remplacement par les mots «son salaire»;

b) par l’abrogation du paragraphe (2).

9 L’article 28 de la Loi est modifié

a) à l’alinéa a) par la suppression du mot «ou» à la fin de l’alinéa;

b) à l’alinéa b) de la version française par la suppression de la virgule et son remplacement par «; ou» à la fin de l’alinéa;

c) par l’adjonction après l’alinéa b) de ce qui suit:

c) à la communication de renseignements ou d’éléments de preuve par le salarié contre l’employeur relativement à la violation alléguée d’une loi provinciale ou fédérale ou d’un règlement par l’employeur dans l’exercice de ses activités à titre d’employeur;

(d) in the portion following paragraph (c) by adding “or any other Provincial or federal Act or regulation” after “upon him under this Act”.

10 *Subsection 30(1) of the Act is amended by striking out “section 31” and substituting “sections 31 and 32”.*

11 *Section 32 of the Act is amended*

(a) by repealing subsection (1) and substituting the following:

32(1) No employer shall terminate or lay off in a four week period more than ten employees if they represent at least twenty-five per cent of the employees of the employer in a four week period without first having given to the Minister, the employees affected by the termination or layoff and, where the employees are covered by a collective agreement, to the employees’ bargaining agent, at least six weeks notice of the termination or layoff.

(b) by adding after subsection (1) the following:

32(1.1) Where the length of notice of termination or layoff which is required by a collective agreement exceeds the length of notice required by subsection (1), the employer shall give to the Minister, the employees affected by the termination or layoff and the employees’ bargaining agent, the notice required by the collective agreement.

(c) in subsection (2) by striking out “subsection (1)” and substituting “subsection (1) or subsection (1.1)”.

12 *Section 34 of the Act is amended*

(a) in subsection (1) by striking out “wages” and substituting “pay”;

d) au passage qui suit l’alinéa c) par l’adjonction des mots «ou toute autre loi provinciale ou fédérale ou tout règlement» après les mots «de se soustraire à une obligation que la présente loi».

10 *Le paragraphe 30(1) de la Loi est modifié par la suppression des mots «de l’article 31» et leur remplacement par les mots «des articles 31 et 32».*

11 *L’article 32 de la Loi est modifié*

a) par l’abrogation du paragraphe (1) et son remplacement par ce qui suit:

32(1) Un employeur ne peut cesser l’emploi ou mettre à pied plus de dix salariés s’ils représentent au moins vingt-cinq pour cent des salariés de l’employeur, sur une période de quatre semaines, sans donner au préalable au Ministre, aux salariés affectés par la cessation d’emploi ou la mise à pied et, lorsque les salariés sont couverts par une convention collective, à l’agent négociateur des salariés, un avis d’au moins six semaines de la cessation d’emploi ou de la mise à pied.

b) par l’adjonction après le paragraphe (1) de ce qui suit:

32(1.1) Lorsque la durée de l’avis de cessation d’emploi ou de mise à pied qui est requis par une convention collective dépasse la durée de l’avis requis par le paragraphe (1), l’employeur doit donner au Ministre, aux salariés affectés par la cessation d’emploi ou la mise à pied et à l’agent négociateur des salariés, l’avis requis par la convention collective.

c) au paragraphe (2) par la suppression de «paragraphe (1)» et son remplacement par «paragraphe (1) ou paragraphe (1.1)».

12 *L’article 34 de la Loi est modifié*

a) au paragraphe (1) par la suppression des mots «au salaire qu’il aurait gagné» et leur remplacement par les mots «à la rémunération qu’il aurait gagnée».

(b) in subsection (2) by striking out “wages” and substituting “pay”.

13 *Subsection 35(2) of the Act is amended by striking out “five working days” and substituting “seven calendar days”.*

14 *Subsection 36(2) of the Act is amended in the portion preceding paragraph (a) by striking out “wages” and substituting “pay”.*

15 *The Act is amended by adding after section 38 the following:*

38.1(1) The Director, having knowledge or reason to believe that an employer is insolvent or is on the eve of insolvency, may, if satisfied that pay due and owing an employee of the employer remains and is likely to remain unpaid, issue a certificate in the form prescribed by regulation stating the amount of money that appears to the Director to be due and owing by the employer to the employee to the extent of

(a) all pay due and owing the employee for the two weeks immediately preceding the issuance of the certificate,

(b) seventy-five per cent of the pay due and owing the employee for the third and fourth weeks immediately preceding the issuance of the certificate,

(c) fifty per cent of the pay due and owing the employee for the fifth and sixth weeks immediately preceding the issuance of the certificate, and

(d) twenty-five per cent of the pay due and owing the employee for the seventh and eighth weeks immediately preceding the issuance of the certificate.

b) au paragraphe (2) par la suppression des mots «le salaire qu’il aurait gagné» et leur remplacement par les mots «la rémunération qu’il aurait gagnée».

13 *Le paragraphe 35(2) de la Loi est modifié par la suppression des mots «cinquième jour ouvrable» et leur remplacement par les mots «septième jour civil».*

14 *Le paragraphe 36(2) de la Loi est modifié au passage qui précède l’alinéa a) par la suppression du mot «salaires» et son remplacement par le mot «rémunérations».*

15 *La Loi est modifiée par l’adjonction après l’article 38 de ce qui suit:*

38.1(1) Le Directeur qui sait ou a des raisons de croire qu’un employeur est insolvable ou qu’il est sur le point d’être insolvable peut, s’il est convaincu que la rémunération due à un salarié de l’employeur demeure impayée et le demeurera vraisemblablement, délivrer un certificat au moyen d’une formule prescrite par règlement établissant la somme d’argent due ou qui semble au Directeur être due par l’employeur au salarié ou jusqu’à concurrence de

a) toute la rémunération due au salarié pour les deux semaines précédant immédiatement la délivrance du certificat,

b) soixante-quinze pour cent de la rémunération due au salarié pour les troisième et quatrième semaines précédant immédiatement la délivrance du certificat,

c) cinquante pour cent de la rémunération due au salarié pour les cinquième et sixième semaines précédant immédiatement la délivrance du certificat, et

d) vingt-cinq pour cent de la rémunération due au salarié pour les septième et huitième semaines précédant immédiatement la délivrance du certificat.

38.1(2) A certificate referred to in subsection (1) may be issued in relation to more than one employee and more than one certificate may be issued in relation to the same employer.

38.1(3) A certificate referred to in subsection (1) is, in the absence of evidence to the contrary, proof that the amount of money stated in the certificate was due and owing by the employer to the employee in respect of whom the certificate was issued when the certificate was issued.

38.1(4) The Director may cause a certificate referred to in subsection (1) to be filed with the registrar of deeds for the county or counties in which the employer named in the certificate carries on business or owns property.

38.1(5) The registrar of deeds shall file the certificate describing it as an “Employees’ Lien” and shall index the certificate in a book to be kept by the registrar and entitled “Employees’ Lien Index”.

38.1(6) A certificate referred to in subsection (1) when filed with the registrar of deeds constitutes a lien in favour of the employee in respect of whom the certificate was issued for the amount of money stated in the certificate or as amended by an amending certificate referred to in subsection 38.5(1) against all the real and personal property of the employer situate in the county or counties in which the certificate is filed.

38.1(7) Notwithstanding any other Act including, but not limited to, the *Mechanics’ Lien Act*, the *Real Property Tax Act*, the *Real Property Transfer Tax Act*, the *Revenue Administration Act*, the *Wage-Earners Protection Act*, the *Warehouseman’s Lien Act*, the *Woodsmen’s Lien Act* and the *Workers’ Compensation Act* a lien referred to in subsection (6) has, subject to subsection (8), priority over every claim, lien, privilege or encumbrance of any person including any claim, lien, privilege or

38.1(2) Un certificat visé au paragraphe (1) peut être délivré relativement à plus d’un salarié et plus d’un certificat peut être délivré relativement au même employeur.

38.1(3) Un certificat visé au paragraphe (1) constitue, en l’absence de preuve contraire, la preuve à l’effet que la somme établie au certificat était due par l’employeur au salarié à l’égard duquel le certificat a été délivré au moment où le certificat a été délivré.

38.1(4) Le Directeur peut faire déposer un certificat visé au paragraphe (1) auprès du conservateur des titres de propriété du comté ou des comtés dans lesquels l’employeur mentionné au certificat fait affaires ou est propriétaire de biens.

38.1(5) Le conservateur des titres de propriété doit déposer le certificat en le désignant «privilege de salarié» et doit répertorier le certificat dans un livre qui doit être conservé par le conservateur des titres de propriété au «Répertoire des privilèges de salarié».

38.1(6) Un certificat visé au paragraphe (1), lorsqu’il est déposé auprès du conservateur des titres de propriété, constitue un privilège en faveur du salarié relativement auquel le certificat a été délivré pour la somme d’argent mentionnée au certificat ou telle que modifiée au moyen d’un certificat modificatif visé au paragraphe 38.5(1) sur tous les biens réels et les biens personnels de l’employeur qui se trouvent dans le comté ou les comtés dans lesquels le certificat est déposé.

38.1(7) Nonobstant toute autre loi y compris, mais sans restriction, la *Loi sur le privilège des constructeurs et des fournisseurs de matériaux*, la *Loi sur l’impôt foncier*, la *Loi de la taxe sur le transfert des biens réels*, la *Loi sur l’administration du revenu*, la *Loi sur la protection des salariés*, la *Loi sur le droit de rétention de l’entreposeur*, la *Loi sur le droit de rétention des hûcherons* et la *Loi sur les accidents du travail*, un privilège visé au paragraphe (6) a, sous réserve du paragraphe (8), prio-

encumbrance of the Crown in right of the Province, a Crown corporation or a Crown agency.

38.1(8) Where more than one lien referred to in subsection (6) has been constituted with respect to the same employer the liens rank on an equal footing.

38.1(9) Pay due and owing under a lien referred to in subsection (6) shall be paid to the Director on behalf of the employee in respect of whom the lien was constituted.

38.2(1) The Director may obtain from the registrar of deeds a certified copy of a certificate filed under subsection 38.1(4) and may cause the certified copy to be filed in The Court of Queen's Bench of New Brunswick, and the certified copy shall be entered and recorded in the Court, and when so entered and recorded becomes a judgment of the Court and may be enforced by the Director as a judgment obtained in the Court against the employer named in the certified copy for a debt of the amount of money stated in the certified copy.

38.2(2) Where a certified copy of a certificate has been filed in accordance with subsection (1), any person may challenge the certified copy in interpleader proceedings or on application to set aside any execution thereunder as provided for by the rules of The Court of Queen's Bench of New Brunswick and The Court of Appeal of New Brunswick.

38.3 Any mortgagee, judgment creditor or other person having any claim, lien, privilege or encumbrance upon or against any real or personal property to which is attached a lien under subsection 38.1(6)

rité sur chaque réclamation, droit de rétention, privilège ou charge de toute personne y compris une réclamation, un droit de rétention, un privilège ou une charge de la Couronne du chef de la province, d'une corporation de la Couronne ou d'un organisme de la Couronne.

38.1(8) Lorsque plus d'un privilège visé au paragraphe (6) a été constitué à l'égard du même employeur les privilèges prennent rang sur un pied d'égalité.

38.1(9) La somme d'argent due en vertu d'un privilège visé au paragraphe (6) doit être versée au Directeur au nom du salarié relativement auquel le privilège a été constitué.

38.2(1) Le Directeur peut obtenir du conservateur des titres de propriété une copie certifiée conforme d'un certificat déposé en vertu du paragraphe 38.1(4) et peut faire déposer la copie certifiée conforme à la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick, et la copie certifiée conforme doit être inscrite et enregistrée à la Cour, et lorsqu'elle est ainsi inscrite et enregistrée elle devient un jugement de la Cour et elle peut être exécutée par le Directeur comme un jugement obtenu dans la Cour contre l'employeur mentionné à la copie certifiée conforme pour une dette pour la somme d'argent mentionnée à la copie certifiée conforme.

38.2(2) Lorsqu'une copie certifiée conforme d'un certificat a été déposée conformément au paragraphe (1), toute personne peut contester la copie certifiée conforme par voie d'entreplaiderie ou par voie de demande en annulation de toute exécution en vertu de ce certificat suivant les modalités prévues par les règles de la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick et de la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick.

38.3 Tout créancier hypothécaire, ou sur jugement ou tout autre titulaire d'une réclamation, d'un privilège, d'un droit de rétention ou d'une charge sur un bien réel ou un bien personnel grevé d'un privilège en vertu du paragraphe 38.1(6)

(a) may pay to the Director the amount of the lien,

(b) may add the amount to the person's mortgage, judgment or other security, and

(c) has the same rights and remedies for the amount as are contained in the person's security.

38.4(1) A lien referred to in subsection 38.1(6) ceases to be valid after the expiration of five years from the date of the filing of the certificate under subsection 38.1(4) unless before the expiration of that period the Director causes a renewal statement in the form prescribed by regulation to be filed with the registrar of deeds for the county or counties in which the certificate is filed.

38.4(2) The registrar of deeds shall file the renewal statement and shall index it in the Employees' Lien Index.

38.4(3) A lien renewed in accordance with subsection (1) shall not be further renewed and ceases to be valid after the expiration of five years from the date of the filing of the renewal statement.

38.5(1) Where the Director is satisfied that the amount of money stated in a certificate referred to in subsection 38.1(1) was incorrectly stated, the Director shall cause an amending certificate in the form prescribed by regulation to be filed with the registrar of deeds for the county or counties in which the certificate is filed.

38.5(2) The amending certificate shall be filed by the registrar of deeds and shall be indexed in the Employees' Lien Index and a notation of the amending certificate shall be made opposite the entry of the certificate or the renewal statement to which the amending certificate refers.

a) peut verser au Directeur le montant du privilège,

b) peut ajouter cette somme au montant de l'hypothèque, du jugement ou autre sûreté de ce titulaire, et

c) possède, à l'égard de cette somme, les mêmes droits et recours que ceux que comporte sa sûreté.

38.4(1) Un privilège visé au paragraphe 38.1(6) cesse d'être valide à l'expiration de cinq ans à compter de la date du dépôt du certificat en vertu du paragraphe 38.1(4) sauf si avant l'expiration de ce délai le Directeur fait déposer une déclaration de renouvellement au moyen de la formule prescrite par règlement auprès du conservateur des titres de propriété pour le comté ou les comtés dans lesquels le certificat est déposé.

38.4(2) Le conservateur des titres de propriété doit déposer la déclaration de renouvellement et la répertorier au Répertoire des privilèges de salarié.

38.4(3) Un privilège renouvelé conformément au paragraphe (1) ne peut être renouvelé de nouveau et cesse d'être valide à l'expiration de cinq ans à compter de la date de dépôt de la déclaration de renouvellement.

38.5(1) Lorsque le Directeur est convaincu que la somme d'argent établie au certificat visé au paragraphe 38.1(1) a été établie de façon inexacte, le Directeur doit faire déposer un certificat modificatif au moyen de la formule prescrite par règlement auprès du conservateur des titres de propriété pour le comté ou les comtés dans lesquels le certificat est déposé.

38.5(2) Le certificat modificatif doit être déposé par le conservateur des titres de propriété et doit être répertorié au Répertoire des privilèges de salarié et une mention du certificat modificatif doit être faite vis-à-vis de l'inscription du certificat ou de la déclaration de renouvellement auquel le certificat modificatif renvoie.

38.5(3) Section 38.2 applies *mutatis mutandis* in relation to an amending certificate filed under subsection (1).

38.6(1) Where the amount of money stated in a certificate referred to in subsection 38.1(1) or as amended by an amending certificate referred to in subsection 38.5(1) has been paid to the Director, the Director shall cause the lien to be discharged by filing with the registrar of deeds a certificate of discharge in the form prescribed by regulation.

38.6(2) Where an amount of money less than the amount of money stated in a certificate referred to in subsection 38.1(1) or as amended by an amending certificate referred to in subsection 38.5(1) has been paid to the Director, the Director shall

(a) cause a certificate of partial discharge in the form prescribed by regulation to be filed with the registrar of deeds, and

(b) where the certificate was issued in relation to more than one employee, distribute pro rata to the employees in respect of whom the lien was constituted the amount of money paid.

38.6(3) The certificate of discharge or partial discharge, as the case may be, shall be filed by the registrar of deeds and shall be indexed in the Employees' Lien Index and a notation of the certificate of discharge or partial discharge shall be made by the registrar opposite the entry of the certificate, the amending certificate or the renewal statement to which the certificate of discharge or partial discharge refers.

38.7 Nothing contained in sections 38.1 to 38.6 shall be construed so as to entitle an employee to receive payment for more than the total amount of pay due and owing the employee by the employer.

38.8 Notwithstanding the provisions of the *Registry Act*, any document referred to in sections 38.1 to 38.6 shall be filed by the registrar of deeds in the

38.5(3) L'article 38.2 s'applique *mutatis mutandis* relativement à un certificat modificatif déposé en vertu du paragraphe (1).

38.6(1) Lorsque la somme d'argent établie au certificat visé au paragraphe 38.1(1) ou telle que modifiée au moyen d'un certificat modificatif visé au paragraphe 38.5(1) a été versée au Directeur, le Directeur doit faire libérer le privilège en déposant auprès du conservateur des titres de propriété un certificat de libération au moyen de la formule prescrite par règlement.

38.6(2) Lorsqu'une somme d'argent moindre que la somme d'argent établie au certificat visé au paragraphe 38.1(1) ou telle que modifiée au moyen d'un certificat modificatif visé au paragraphe 38.5(1) a été versée au Directeur, le Directeur doit

a) faire déposer auprès du conservateur des titres de propriété un certificat de libération partielle au moyen de la formule prescrite par règlement, et

b) lorsque le certificat a été délivré relativement à plus d'un salarié, répartir au pro rata aux salariés relativement auxquels le privilège a été constitué la somme d'argent versée.

38.6(3) Le certificat de libération ou de libération partielle, selon le cas, doit être déposé auprès du conservateur des titres de propriété et doit être répertorié au Répertoire des privilèges de salarié et une mention du certificat de libération ou de libération partielle doit être faite par le conservateur des titres de propriété vis-à-vis de l'inscription du certificat, du certificat modificatif ou de la déclaration de renouvellement à laquelle le certificat de libération ou de libération partielle renvoie.

38.7 Rien de ce qui est contenu aux articles 38.1 à 38.6 ne peut être interprété de manière à donner à un salarié le droit de recevoir un paiement s'élevant à plus que le montant total de la rémunération due au salarié par l'employeur.

38.8 Nonobstant les dispositions de la *Loi sur l'enregistrement*, tout document visé aux articles 38.1 à 38.6 doit être déposé par le conservateur des

manner provided in sections 38.1 to 38.6 and when so filed has the same effect as if registered under the *Registry Act*.

16 Section 43 of the Act is amended

(a) in subsection (4) of the French version by striking out “son congé” and substituting “un congé”;

(b) by adding after subsection (4) the following:

43(5) Subject to subsections (6) and (7), in the event of the death of the mother of a newborn child, or upon receipt by the employer of a certificate of a medical practitioner stating that the mother of a newborn child, by reason of serious illness, is unable to attend to the needs of the newborn child, the employer shall upon the request of an employee who is the father of the newborn child grant the employee a leave of absence without pay of seventeen weeks less any period of leave actually used by the mother of the newborn child pursuant to this section or such shorter period as the employee requests.

43(6) An employee intending to take a leave of absence under subsection (5) shall, in the absence of an emergency, give two weeks notice to the employer of the commencement date of the leave.

43(7) A leave of absence granted under subsection (5) shall end no later than eighteen weeks following the date of actual delivery.

17 Subsection 44(1) of the Act is repealed and the following is substituted:

44(1) Where an employee reports for work upon the expiration of the period of leave granted under section 43, the employer shall permit the employee to resume work in the position the employee held immediately before the commencement of the leave or an equivalent position with no decrease in pay and with no loss of benefits accrued up to the commencement of the leave.

titres de propriété de la manière prévue aux articles 38.1 à 38.6 et lorsqu’il est ainsi déposé il a le même effet que s’il était enregistré en vertu de la *Loi sur l’enregistrement*.

16 L’article 43 de la Loi est modifié

a) au paragraphe (4) de la version française par la suppression des mots «son congé» et leur remplacement par les mots «un congé»;

b) par l’adjonction après le paragraphe (4) de ce qui suit:

43(5) Sous réserve des paragraphes (6) et (7), au cas de décès de la mère d’un nouveau-né, ou sur réception par l’employeur d’un certificat d’un médecin établissant que la mère d’un nouveau-né, pour des motifs de maladie grave, est inapte à s’occuper des besoins du nouveau-né, l’employeur doit, sur demande d’un salarié qui est le père du nouveau-né, accorder au salarié un congé sans solde de dix-sept semaines moins la durée du congé réellement utilisée par la mère du nouveau-né conformément au présent article ou d’une durée plus courte demandée par le salarié.

43(6) Un salarié qui se propose de prendre un congé en vertu du paragraphe (5) doit, en l’absence d’une urgence, donner un avis de deux semaines à l’employeur de la date de début du congé.

43(7) Un congé accordé en vertu du paragraphe (5) doit prendre fin au plus tard dix-huit semaines suivant la date effective de l’accouchement.

17 Le paragraphe 44(1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit:

44(1) Lorsqu’un salarié se présente au travail à l’expiration du congé accordé en vertu de l’article 43, l’employeur doit lui permettre de reprendre son travail dans le poste qu’il occupait juste avant de prendre son congé ou dans un poste équivalent, sans diminution de rémunération ni perte d’avantages accumulés jusqu’au début de son congé.

18 *The Act is amended by adding after section 44 the following headings and sections:*

ADOPTION

44.01(1) In this section

“child” means

(a) a person under the age of six, or

(b) a person under the age of nineteen who requires special attention by reason of a physical or mental disability.

44.01(2) Subject to subsections (3) and (4), an employer shall upon the request of an employee who is adopting a child grant the employee a leave of absence without pay of seventeen weeks or such shorter period as the employee requests.

44.01(3) A leave of absence granted under subsection (2) shall commence not earlier than the day on which the child comes into the employee’s care and custody and end not later than eighteen weeks following the day on which the child comes into the employee’s care and custody.

44.01(4) An employee intending to take a leave of absence under this section shall

(a) on being approved in accordance with the *Family Services Act* as a prospective adopting parent or, in the case of a private adoption, four months before, or in the event of an emergency as soon as possible before, the anticipated day on which the child will come into the employee’s care and custody, give notice to the employer of the employee’s intention to take leave, and

(b) in the absence of an emergency, notify the employer of the commencement date of the leave on being made aware that a child has become available for adoption by the employee.

44.01(5) Subsection 44(1) applies with the necessary modifications with respect to a leave of absence granted under this section.

18 *La Loi est modifiée par l’adjonction après l’article 44 des rubriques et des articles qui suivent:*

ADOPTION

44.01(1) Au présent article

«enfant» désigne

a) une personne de moins de six ans, ou

b) une personne de moins de dix-neuf ans qui requiert une attention spéciale en raison d’une incapacité physique ou mentale.

44.01(2) Sous réserve des paragraphes (3) et (4), un employeur doit, sur demande d’un salarié qui adopte un enfant, accorder au salarié un congé sans solde de dix-sept semaines ou le congé plus court que le salarié demande.

44.01(3) Un congé accordé en vertu du paragraphe (2) doit commencer au plus tôt à la date à laquelle l’enfant est pris à la charge et sous la garde du salarié et se terminer au plus tard à l’expiration de dix-huit semaines suivant la date à laquelle l’enfant est pris à la charge et sous la garde du salarié.

44.01(4) Un salarié qui se propose de prendre un congé en vertu du présent article doit

a) lorsqu’il est accepté conformément à la *Loi sur les services à la famille* comme parent adoptant possible ou, au cas d’une adoption privée, quatre mois auparavant, ou dans une situation d’urgence aussitôt que possible avant la date anticipée à laquelle l’enfant sera pris à la charge et sous la garde du salarié, donner avis à l’employeur de l’intention du salarié de prendre congé, et

b) en l’absence d’une urgence, aviser l’employeur de la date de début du congé lorsqu’il est mis au courant qu’un enfant est devenu disponible pour adoption par le salarié.

44.01(5) Le paragraphe 44(1) s’applique avec les modifications nécessaires relativement à un congé accordé en vertu du présent article.

44.01(6) If both adopting parents are employees only one of the adopting parents is entitled to a leave of absence under this section.

PARENTHOOD

44.02(1) Subject to subsections (2) and (3), an employer shall, upon the request of an employee who is the natural parent of a newborn or unborn child who is or will be in the employee's care and custody, grant the employee a leave of absence without pay of seven consecutive calendar days or such shorter period as the employee requests.

44.02(2) A leave of absence granted under subsection (1) shall commence not earlier than eleven weeks before the specified date of delivery and end not later than eighteen weeks following the day of actual delivery.

44.02(3) An employee intending to take a leave of absence under this section shall

(a) provide the employer with a certificate of a medical practitioner specifying the date upon which delivery will, in the medical practitioner's opinion, occur, and

(b) in the absence of an emergency, give two weeks notice to the employer of the commencement date of the leave.

44.02(4) In subsections 44.02(5), (6) and (7)

“child” means

(a) a person under the age of six, or

(b) a person under the age of nineteen who requires special attention by reason of a physical or mental disability.

44.02(5) Subject to subsections (6) and (7), an employer shall upon the request of an employee who is adopting a child grant the employee a leave of absence without pay of seven consecutive calendar days or such shorter period as the employee requests.

44.01(6) Si les deux parents adoptants sont des salariés, un seul parent adoptant a droit à un congé en vertu du présent article.

PARENT

44.02(1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), un employeur doit, sur demande d'un salarié qui est le parent naturel d'un nouveau-né ou d'un enfant qui n'est pas encore né qui est ou sera à la charge et sous la garde du salarié, accorder au salarié un congé sans solde de sept jours civils consécutifs ou le congé plus court que le salarié demande.

44.02(2) Un congé accordé en vertu du paragraphe (1) doit commencer au plus tôt onze semaines avant la date prévue pour l'accouchement et se terminer au plus tard à l'expiration de dix-huit semaines suivant la date effective de l'accouchement.

44.02(3) Un salarié qui se propose de prendre un congé en vertu du présent article doit

a) fournir à l'employeur un certificat d'un médecin indiquant la date à laquelle, de l'avis du médecin, l'accouchement surviendra, et

b) en l'absence d'une urgence, donner deux semaines d'avis à l'employeur de la date de début du congé.

44.02(4) Aux paragraphes 44.02(5), (6), et (7)

«enfant» désigne

a) une personne de moins de six ans, ou

b) une personne de moins de dix-neuf ans qui requiert une attention spéciale en raison d'une incapacité physique ou mentale.

44.02(5) Sous réserve des paragraphes (6) et (7), un employeur doit sur demande d'un salarié qui adopte un enfant, accorder au salarié un congé sans solde de sept jours civils consécutifs ou le congé plus court que le salarié demande.

44.02(6) A leave of absence granted under subsection (5) shall commence not earlier than the day on which the child comes into the employee's care and custody and end not later than eighteen weeks following the day on which the child comes into the employee's care and custody.

44.02(7) An employee intending to take a leave of absence under this section shall, in the absence of an emergency, notify the employer of the commencement date of the leave on being made aware that a child has become available for adoption by the employee.

44.02(8) Subsection 44(1) applies with the necessary modifications with respect to a leave of absence granted under this section.

BEREAVEMENT

44.03(1) In this section

“brother-in-law” means the husband of one's sister or the brother of one's husband or wife;

“funeral” includes a memorial service;

“sister-in-law” means the wife of one's brother or the sister of one's husband or wife.

44.03(2) An employer shall grant to an employee a leave of absence without pay of up to three consecutive calendar days on the death of the employee's wife, husband, child, adopted child, father, or mother to be taken during the period of bereavement and to commence not later than the day of the funeral.

44.03(3) An employer shall grant to an employee a leave of absence without pay of up to one calendar day on the death of the employee's brother, sister, brother-in-law, sister-in-law, father-in-law, or mother-in-law to be taken the day of the funeral.

44.03(4) An employee intending to take a leave of absence under this section shall advise the employer of the employee's intention to take the leave, the

44.02(6) Un congé accordé en vertu du paragraphe (5) doit commencer au plus tôt à la date à laquelle l'enfant est pris à la charge et sous la garde du salarié et prendre fin au plus tard dix-huit semaines suivant la date à laquelle l'enfant est pris à la charge et sous la garde du salarié.

44.02(7) Un salarié qui se propose de prendre un congé en vertu du présent article doit, en l'absence d'une urgence, aviser l'employeur de la date de début du congé lorsqu'il est mis au courant qu'un enfant est devenu disponible pour adoption par le salarié.

44.02(8) Le paragraphe 44(1) s'applique avec les modifications nécessaires à l'égard d'un congé accordé en vertu du présent article.

CONGÉ DE DÉCÈS

44.03(1) Dans le présent article

«beau-frère» désigne l'époux d'une soeur ou le frère d'un époux ou d'une épouse;

«belle-soeur» désigne l'épouse d'un frère ou la soeur de l'époux ou de l'épouse;

«funérailles» s'entend également d'un service commémoratif.

44.03(2) Un employeur doit accorder à un salarié un congé sans solde d'une durée maximale de trois jours civils consécutifs lors du décès de l'épouse, de l'époux, de l'enfant, de l'enfant adopté, du père ou de la mère du salarié qui est pris au cours de la période de deuil et qui commence au plus tard le jour des funérailles.

44.03(3) Un employeur doit accorder à un salarié un congé sans solde d'une durée maximale d'un jour civil lors du décès du frère, de la soeur, du beau-frère, de la belle-soeur, du beau-père ou de la belle-mère du salarié qui est pris le jour des funérailles.

44.03(4) Un salarié qui se propose de prendre un congé en vertu du présent article doit aviser l'employeur de l'intention du salarié de prendre le

anticipated commencement date of the leave and, subject to subsections (2) and (3), the anticipated duration of the leave.

LEAVES GENERALLY

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

- (a)* during the leave of absence, or
- (b)* for reasons arising from the leave alone.

44.04(2) An employee who has been granted a leave of absence under this Act

- (a)* retains seniority accrued up to the commencement of the leave, and
- (b)* continues to accrue seniority during the leave at the same rate of accrual that would have occurred had the employee worked during the leave.

44.04(3) Notwithstanding subsection (2), if an employee would have been dismissed, suspended or laid off 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 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 lay off that would have occurred had the employee not been granted the leave of absence.

44.04(4) Subsections (1), (2) and (3) apply with the necessary modifications in relation to

- (a)* an employee who has been granted a leave of absence with or without pay under a collective agreement or a contract of employment similar

congé, de la date prévue de début de ce congé et, sous réserve des paragraphes (2) et (3), de la durée anticipée du congé.

CONGÉS EN GÉNÉRAL

44.04(1) Un employeur ne peut licencier, suspendre ou mettre à pied un salarié à qui a été accordé un congé en vertu de la présente loi

- a)* pendant la durée du congé, ou
- b)* pour des raisons découlant uniquement du congé.

44.04(2) Un salarié à qui a été accordé un congé en vertu de la présente loi

- a)* conserve l'ancienneté accumulée jusqu'au début du congé, et
- b)* continue à accumuler l'ancienneté pendant la durée du congé au même taux d'accumulation qu'il aurait eu si le salarié avait travaillé pendant le congé.

44.04(3) Nonobstant le paragraphe (2) si un salarié aurait été licencié, suspendu ou mis à pied si le congé n'avait pas été accordé au salarié en vertu de la présente loi, l'ancienneté du salarié

- a)* cesse de s'accumuler à la date à laquelle le licenciement serait survenu si le congé n'avait pas été accordé au salarié, et
- b)* ne s'accumule pas au cours de la période pendant laquelle la suspension ou la mise à pied serait survenue si le congé n'avait pas été accordé au salarié.

44.04(4) Les paragraphes (1), (2) et (3) s'appliquent avec les modifications nécessaires relativement à

- a)* un salarié à qui un congé avec ou sans solde a été accordé en vertu d'une convention collective ou d'un contrat d'emploi semblable à un

to a leave of absence to which an employee is entitled under this Act, and

(b) an employee who is absent from work, with or without pay, on a day of vacation or a public holiday to which the employee is entitled under this Act, a collective agreement or a contract of employment.

44.05 An employee shall be deemed to have worked on a day of vacation and a public holiday for which the employee was paid.

19 *Subsection 60(1) of the Act is amended by adding after paragraph (j) the following:*

(j.1) any public holiday pay due or paid to the employee;

20 *Paragraph 65(1)(c) of the Act is amended by adding after subparagraph (ii) the following:*

(ii.1) public holiday pay or pay in lieu of public holidays owing to an employee;

21 *Subsection 77(1) of the Act is amended*

(a) in paragraph (b) of the English version by striking out “or” at the end of the paragraph;

(b) by adding after paragraph (b) the following:

(b.1) public holiday pay or pay in lieu of public holidays, or

22 *This Act or any provision of it comes into force on a day or days to be fixed by proclamation.*

congé auquel un salarié a droit en vertu de la présente loi, et

b) un salarié qui est absent du travail avec ou sans solde, lors d'un jour de congé annuel ou d'un jour férié auquel le salarié a droit en vertu de la présente loi ou d'une convention collective ou d'un contrat d'emploi.

44.05 Un salarié est réputé avoir travaillé lors d'un congé annuel et d'un jour férié pour lesquels le salarié a été rémunéré.

19 *Le paragraphe 60(1) de la Loi est modifié par l'adjonction après l'alinéa j) de ce qui suit:*

j.1) les indemnités de jours fériés qui lui sont dues ou lui ont été versées;

20 *L'alinéa 65(1)c) de la Loi est modifié par l'adjonction après le sous-alinéa (ii) de ce qui suit:*

(ii.1) à la rémunération des jours fériés ou à l'indemnité compensatrice des jours fériés due à un salarié;

21 *Le paragraphe 77(1) de la Loi est modifié*

a) à l'alinéa b) de la version anglaise par la suppression du mot «or» à la fin de l'alinéa;

b) par l'adjonction après l'alinéa b) de ce qui suit:

b.1) des jours fériés payés ou l'indemnité compensatrice des jours fériés payés, ou

22 *La présente loi ou l'une quelconque de ses dispositions entre en vigueur à la date ou aux dates fixées par proclamation.*