

Chapitre 10

LOI MODIFIANT LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

(Sanctionnée le 28 septembre 2020)

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.