

CHAPTER 3

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

Assented to March 26, 2014

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

1 *The Employment Standards Act, chapter E-7.2 of the Acts of New Brunswick, 1982, is amended by adding after section 38.8 the following:*

FOREIGN WORKERS

Registry of employers of foreign workers

38.9(1) The following definitions apply in this section and in section 38.91.

“foreign worker” means a person who is not a Canadian citizen or permanent resident of Canada, and who is working in or seeking employment in the Province. (*travailleur étranger*)

“immigration consultant” means a person who, for a fee or compensation, provides immigration services. (*consultant en immigration*)

“immigration services” means services to assist a foreign worker to immigrate to the Province, including,

- (a) researching and advising on immigration opportunities, laws or processes,
- (b) preparing, filing and presenting applications and documents related to immigration,

CHAPITRE 3

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

Sanctionnée le 26 mars 2014

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

1 *La Loi sur les normes d’emploi, chapitre E-7.2 des lois du Nouveau-Brunswick de 1982, est modifiée par l’adjonction de ce qui suit après l’article 38.8 :*

TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

Registre des employeurs de travailleurs étrangers

38.9(1) Les définitions qui suivent s’appliquent au présent article et à l’article 38.91.

« consultant en immigration » Personne qui fournit des services en immigration contre rémunération. (*immigration consultant*)

« services en immigration » Services destinés à aider les travailleurs étrangers à immigrer dans la province, notamment :

- a) la recherche et les conseils concernant les possibilités d’immigration, les lois sur l’immigration ou les processus d’immigration;
- b) la préparation, le dépôt et la présentation de demandes et de documents relatifs à l’immigration;

- (c) assisting in the preparation, filing and presentation of applications and documents related to immigration,
- (d) representing a foreign worker before immigration authorities, and
- (e) providing or procuring settlement services. (*services en immigration*)

38.9(2) An employer who recruits or engages the services of another person to recruit foreign workers for employment with the employer shall register with the Director in accordance with this section.

38.9(3) Subsection (2) does not apply to the Crown in right of the Province, any Crown corporation or Crown agency.

38.9(4) An employer shall register by providing to the Director the following information:

- (a) with respect to the employer,
 - (i) the legal name,
 - (ii) the principal business activity according to the North American Industry Classification System (NAICS) maintained for Canada by Statistics Canada as amended from time to time,
 - (iii) the place in which the employer is registered, whether in the Province or outside the Province,
 - (iv) the address, mailing address, phone number, email address and website,
 - (v) the name of a primary contact person,
 - (vi) the name of an alternate contact person, and
 - (vii) the preferred official language of correspondence;

- c) l'aide à la préparation, au dépôt et à la présentation de demandes et de documents relatifs à l'immigration;
- d) la représentation des travailleurs étrangers auprès des autorités de l'immigration;
- e) la fourniture ou l'obtention de services d'établissement. (*immigration services*)

« travailleur étranger » Personne qui est ni citoyen canadien ni résident permanent du Canada et qui travaille ou qui est à la recherche d'un emploi dans la province. (*foreign worker*)

38.9(2) L'employeur qui recrute des travailleurs étrangers ou qui retient les services d'une autre personne pour les recruter en vue d'un emploi chez lui est tenu de s'inscrire auprès du Directeur conformément au présent article.

38.9(3) Le paragraphe (2) ne s'applique ni à la Couronne du chef de la province, ni aux sociétés de la Couronne, ni aux agences de la Couronne.

38.9(4) L'employeur s'inscrit en fournissant au Directeur les renseignements suivants :

- a) à son égard :
 - (i) sa dénomination sociale,
 - (ii) son activité commerciale principale selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) maintenu pour le Canada par Statistique Canada, ensemble ses modifications,
 - (iii) son lieu d'enregistrement, qu'il soit dans la province ou ailleurs,
 - (iv) ses adresse postale, adresse de voirie, numéro de téléphone, adresse de courriel et site Internet,
 - (v) le nom de la personne de contact principale,
 - (vi) le nom de la deuxième personne de contact,
 - (vii) la langue officielle de son choix pour la correspondance;

(b) with respect to the position for which a foreign worker is employed or is to be employed,

- (i) the type of occupation, according to the National Occupational Classification (NOC) published by Statistics Canada as revised from time to time,
- (ii) the location, identified by municipality, rural community or local service district,
- (iii) whether an employee in the position is subject to a collective agreement,
- (iv) the educational requirements,
- (v) the language requirements,
- (vi) the wage rate,
- (vii) the vacation leave and sick leave provided,
- (viii) any benefits not referred to in subparagraph (vi) or (vii),
- (ix) the hours of work per day and per week,
- (x) the duration of the contract or the period of employment;

(c) with respect to the employment of foreign workers,

- (i) the program under which foreign workers are employed or are to be employed,
- (ii) whether the employer engages the services of another person to recruit foreign workers,
- (iii) whether the employer provides training to foreign workers,
- (iv) the number of foreign workers employed or to be employed,
- (v) if known, the country of origin of the foreign workers employed or to be employed,

b) à l'égard du poste dans lequel un travailleur étranger est employé ou le sera :

- (i) le type de profession selon la Classification nationale des professions (CNP) publiée par Statistique Canada, ensemble ses modifications,
- (ii) son emplacement, décrit selon la municipalité, la communauté rurale ou le district de services locaux,
- (iii) si l'employé en poste est assujéti à une convention collective,
- (iv) les exigences éducatives,
- (v) les exigences linguistiques,
- (vi) le taux de salaire,
- (vii) les congés annuels et les congés de maladie offerts,
- (viii) tout avantage qui n'est pas mentionné au sous-alinéa (vi) ou (vii),
- (ix) les heures de travail quotidiennes et hebdomadaires,
- (x) la durée du contrat ou la période d'emploi;

c) à l'égard de l'emploi de travailleurs étrangers :

- (i) le programme sous le régime duquel les travailleurs étrangers sont employés ou le seront,
- (ii) s'il retient les services d'une autre personne pour recruter les travailleurs étrangers,
- (iii) s'il fournit de la formation aux travailleurs étrangers,
- (iv) le nombre de travailleurs étrangers employés ou qui le seront,
- (v) s'il est connu, le pays d'origine des travailleurs étrangers employés ou qui le seront,

(vi) whether the foreign workers employed or to be employed are already in Canada or in the Province,

(vii) whether the employer pays a foreign worker's costs of transportation

(A) from their country of origin or elsewhere in Canada to the Province, and

(B) to their country of origin or elsewhere in Canada from the Province,

(viii) whether the employer has employed foreign workers in previous years and, if yes,

(A) the number of years the employer has employed foreign workers, and

(B) the number of foreign workers employed in previous years, if the number of foreign workers employed or to be employed is different from the number employed in previous years,

(ix) whether the employer has attempted to employ Canadian citizens or permanent residents of Canada for the positions filled by foreign workers,

(x) whether the employer has employed any foreign worker who has previously been employed by the employer and, if yes, the total length of the foreign worker's employment with the employer,

(xi) whether the employer provides accommodations to foreign workers employed or to be employed, and, if yes,

(A) the amount the employer charges the foreign workers for board and lodging,

(B) whether the accommodations are shared or private, and

(C) whether the accommodations are located at the worksite or off the worksite.

38.9(5) A registration is valid for one calendar year from the date the employer provides the information in subsection (4) and the employer shall provide an update of the information provided each year on or before the anniversary date of the registration.

(vi) si les travailleurs étrangers employés ou qui le seront sont déjà au Canada ou dans la province,

(vii) s'il acquitte les frais de transport des travailleurs étrangers :

(A) à partir de leur pays d'origine ou d'ailleurs au Canada jusque dans la province,

(B) à partir de la province jusqu'à leur pays d'origine ou ailleurs au Canada,

(viii) s'il a employé des travailleurs étrangers dans les années précédentes et, le cas échéant :

(A) le nombre d'années depuis qu'il en emploie,

(B) le nombre employé dans les années précédentes, si ce nombre diffère du nombre employé ou qui le sera dans l'année en cours,

(ix) s'il a tenté d'employer des citoyens canadiens ou des résidents permanents du Canada dans les postes en question,

(x) s'il emploie un travailleur étranger qu'il a déjà employé et, le cas échéant, la durée totale de son emploi chez lui,

(xi) s'il fournit des logements aux travailleurs étrangers employés ou qui le seront et, le cas échéant :

(A) le montant qu'il perçoit d'eux pour le logement et la pension,

(B) si les logements sont partagés ou privés,

(C) si les logements sont situés sur le lieu de travail ou ailleurs.

38.9(5) L'inscription est valide pour une année civile à partir de la date de la communication des renseignements énumérés au paragraphe (4) par l'employeur, lequel en fournit une mise à jour annuelle au plus tard à la date anniversaire de l'inscription.

38.9(6) For the purposes of administering and enforcing the provisions of this Act with respect to foreign workers or of administering and enforcing provisions of similar legislation of another jurisdiction with respect to foreign workers, the Minister may disclose the information collected under subsection (4) to the following persons:

- (a) another Minister of the Crown in right of the Province or his or her servant;
- (b) an agent of the Government of Canada or his or her servant;
- (c) an employee of an agency of the Province;
- (d) a government of another province or territory of Canada or of another country or state or territory of that country; or
- (e) a law enforcement agency.

38.9(7) In addition to the purposes prescribed under subsection (6) the Minister may use the information collected under subsection (4) for the following purposes:

- (a) for providing employment development programs;
- (b) for making labour market supply and demand projections; and
- (c) for identifying employers who have foreign worker employees who could be candidates for permanent residency in the Province.

38.9(8) In addition to the purposes prescribed under subsection (6) the Minister may disclose the information collected under subsection (4) to the Workplace Health, Safety and Compensation Commission for the purpose of enforcing provisions of the *Occupational Health and Safety Act* with respect to foreign workers.

38.9(9) If subsection (6), (7) or (8) is inconsistent with or in conflict with a provision of the *Right to Information and Protection of Privacy Act*, subsection (6), (7) or (8), as the case may be, prevails.

38.9(6) Aux fins d'application et d'exécution des dispositions de la présente loi relatives aux travailleurs étrangers ou des dispositions d'une loi semblable d'une autre compétence législative, le Ministre peut divulguer aux personnes ci-dessous les renseignements recueillis en application du paragraphe (4) :

- a) un autre ministre de la Couronne du chef de la province ou l'un de ses employés;
- b) un mandataire du gouvernement du Canada ou l'un de ses employés;
- c) tout employé d'un organisme de la province;
- d) le gouvernement ou bien d'une autre province ou d'un territoire du Canada ou d'un pays étranger, ou bien d'un État ou d'un territoire de ce pays;
- e) un organisme d'application de la loi.

38.9(7) Outre les fins prescrites au paragraphe (6), le Ministre peut se servir des renseignements recueillis en application du paragraphe (4) pour :

- a) la fourniture de programmes de développement de l'emploi;
- b) l'élaboration de projections de l'offre et de la demande sur le marché du travail;
- c) l'identification des employeurs qui emploient des travailleurs étrangers qui pourraient être candidats à la résidence permanente dans la province.

38.9(8) Outre les fins prescrites au paragraphe (6), le Ministre peut divulguer les renseignements recueillis en application du paragraphe (4) à la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail aux fins d'exécution des dispositions de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* relatives aux travailleurs étrangers.

38.9(9) Les paragraphes (6), (7) et (8) l'emportent sur toute disposition incompatible de la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée*.

Prohibitions on employers of foreign workers

38.91(1) No employer shall require a foreign worker to use an immigration consultant as a condition of employment with the employer.

38.91(2) No employer shall, directly or indirectly, recover from a foreign worker any cost incurred by the employer in recruiting the foreign worker that is not allowed under the program under which the employer has recruited the foreign worker.

38.91(3) No employer shall reduce the rate of wages, reduce or eliminate any other benefit, or change the terms and conditions of employment of a foreign worker that the employer undertook to provide to the foreign worker when the employer recruited the foreign worker for employment.

38.91(4) No employer and no person who recruits foreign workers for employment on behalf of an employer shall misrepresent employment opportunities, including misrepresentations with respect to the position to be filled by a foreign worker, the duties of the position, the length of employment, the rate of wages, benefits and other terms and conditions of employment.

38.91(5) No employer and no person who recruits foreign workers for employment on behalf of an employer shall supply or cause to be supplied false or misleading information to a foreign worker about employer and employee rights and responsibilities.

38.91(6) No employer and no person who recruits foreign workers for employment on behalf of an employer shall take possession of or retain property that the foreign worker is entitled to possess, including the foreign worker's passport or work permit.

38.91(7) No employer that provides accommodations to a foreign worker shall refuse to allow the foreign worker to vacate the employer-provided accommodations for other accommodations.

38.91(8) No employer and no person who recruits foreign workers for employment on behalf of an employer shall threaten a foreign worker with deportation or another action for which there is no lawful cause.

Interdictions – employeurs de travailleurs étrangers

38.91(1) Il est interdit à l'employeur d'exiger d'un travailleur étranger qu'il retienne les services d'un consultant en immigration comme condition d'emploi.

38.91(2) Il est interdit à l'employeur, même indirectement, de recouvrer auprès d'un travailleur étranger les frais qu'il a engagés en le recrutant qui sont inadmissibles sous le régime du programme au titre duquel il l'a recruté.

38.91(3) Il est interdit à l'employeur de réduire le taux de salaire, de réduire ou d'éliminer tout autre avantage ou de modifier les modalités ou les conditions de travail qu'il s'est engagé à respecter à l'égard du travailleur étranger au moment de son recrutement.

38.91(4) Il est interdit à l'employeur et à la personne qui, pour le compte de celui-ci, recrute des travailleurs étrangers en vue d'un emploi de formuler des assertions inexactes concernant des possibilités d'emploi, notamment le poste qu'occupera le travailleur étranger, les fonctions du poste, la durée de l'emploi, le taux de salaire, les avantages ou toutes autres modalités ou conditions de travail.

38.91(5) Il est interdit à l'employeur et à la personne qui, pour le compte de celui-ci, recrute des travailleurs étrangers en vue d'un emploi de fournir ou de faire fournir des renseignements faux ou trompeurs au travailleur étranger à l'égard des droits et des responsabilités des employeurs et des employés.

38.91(6) Il est interdit à l'employeur et à la personne qui, pour le compte de celui-ci, recrute des travailleurs étrangers en vue d'un emploi de prendre possession des biens à la possession desquels le travailleur étranger a droit, notamment son passeport ou son permis de travail.

38.91(7) Il est interdit à l'employeur qui fournit un logement au travailleur étranger de lui interdire de le quitter pour un autre logement.

38.91(8) Il est interdit à l'employeur et à la personne qui, pour le compte de celui-ci, recrute des travailleurs étrangers en vue d'un emploi de menacer le travailleur étranger de déportation ou de quelque autre mesure sans aucun motif légitime.

2 The Act is amended by adding after section 44.024 the following:

CRITICAL ILLNESS LEAVE

Critical illness leave

44.025(1) The following definitions apply in this section.

“critically ill child” means a person who is under 18 years of age on the day on which the qualified medical practitioner certifies that the person’s baseline state of health has significantly changed and whose life is at risk as a result of an illness or injury. (*enfant gravement malade*)

“parent” means a person who, in law, is the parent of, has the custody of or is the guardian of a child or a person with whom a child is placed for the purposes of adoption. (*parent*)

“qualified medical practitioner” means a person who is entitled to practise medicine under the laws of a jurisdiction in which care or treatment of a critically ill child is provided. (*médecin qualifié*)

“week” means the period between midnight on Saturday and midnight on the immediately following Saturday. (*semaine*)

44.025(2) Subject to subsections (3) to (7), on the request of an employee who is the parent of a critically ill child, an employer shall grant the employee a leave of absence without pay of up to 37 weeks to provide care or support to that child if a qualified medical practitioner has issued a certificate that

- (a) states that the child is a critically ill child and requires the care or support of one or more of his or her parents, and
- (b) sets out the period during which the child requires that care or support.

44.025(3) The leave of absence may only be taken during the period

- (a) that starts with the first day of the week in which either of the following occurs:
 - (i) the day on which the first certificate in respect of the child that meets the requirements of subsection (2) is issued; or

2 La Loi est modifiée par l’adjonction de ce qui suit après l’article 44.024 :

CONGÉ DE GRAVE MALADIE

Congé de grave maladie

44.025(1) Les définitions qui suivent s’appliquent au présent article.

« enfant gravement malade » Personne qui a moins de 18 ans le jour où le médecin qualifié atteste qu’un changement important est survenu dans son état de santé habituel et que sa vie se trouve en danger du fait d’une maladie ou d’une blessure. (*critically ill child*)

« médecin qualifié » Personne autorisée à exercer la médecine en vertu des lois d’un territoire où des soins ou des traitements médicaux sont prodigués à un enfant gravement malade. (*qualified medical practitioner*)

« parent » Personne qui, en droit, est le père ou la mère d’un enfant, en a la garde légale, en est le tuteur ou chez qui il est placé en vue de l’adoption. (*parent*)

« semaine » S’entend de la période comprise entre minuit le samedi et minuit le samedi suivant. (*week*)

44.025(2) Sous réserve des paragraphes (3) à (7), à la demande d’un salarié qui est le parent d’un enfant gravement malade, l’employeur est tenu de lui accorder un congé non rémunéré d’une durée maximale de trente-sept semaines pour qu’il lui fournisse des soins ou du soutien, si un médecin qualifié délivre un certificat qui :

- a) d’une part, atteste que l’enfant est gravement malade et qu’il a besoin des soins ou du soutien d’un ou de plus d’un de ses parents;
- b) d’autre part, fixe la période pendant laquelle il a besoin de ces soins ou de ce soutien.

44.025(3) Le congé ne peut être pris qu’au cours de la période qui :

- a) commence le premier jour de la semaine durant laquelle surviennent :
 - (i) la date de délivrance du premier certificat relatif à l’enfant qui satisfait aux conditions du paragraphe (2),

(ii) if the leave is commenced before the certificate is issued, the date from which the qualified medical practitioner certifies that the child is a critically ill child; and

(b) that ends with the last day of the week in which either of the following first occurs:

(i) the child dies; or

(ii) the expiration of 37 weeks following the first day of the week referred to in paragraph (a).

44.025(4) If both parents of a critically ill child are employees of the same employer, the aggregate amount of leave that may be taken under subsection (2) for the care or support of the same critically ill child shall not exceed 37 weeks and may

(a) be taken wholly by one of the employees, or

(b) be shared by the employees.

44.025(5) An employee intending to take a leave of absence under subsection (2) shall advise the employer in writing as soon as possible of the employee's intention to take the leave, the anticipated commencement date of the leave, the anticipated duration of the leave and shall provide the employer with the certificate referred to in subsection (2).

44.025(6) If circumstances beyond the control of the employee require a change in the duration of the leave of absence, the employee shall advise the employer in writing of the change as soon as possible.

44.025(7) An employer is not required to extend an employee's leave of absence beyond the date that would result in the employee's total period of leave of absence exceeding 37 weeks from the commencement date of that leave.

44.025(8) When an employee reports for work on the expiration of the period of leave granted under subsection (2), 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.

(ii) si le congé commence avant la date de délivrance du certificat, la date à partir de laquelle le médecin qualifié atteste que l'enfant est gravement malade;

b) se termine le dernier jour de la semaine durant laquelle se produit l'un ou l'autres des éventualités suivantes :

(i) l'enfant décède,

(ii) la période de trente-sept semaines qui suit le premier jour de la semaine visée à l'alinéa a) prend fin.

44.025(4) Si les deux parents d'un enfant gravement malade sont les salariés du même employeur, la durée maximale totale du congé pouvant être pris en vertu du paragraphe (2) pour le soin ou le soutien de cet enfant est de trente-sept semaines et peut :

a) être pris dans son ensemble par l'un des salariés;

b) être partagé entre les salariés.

44.025(5) Le salarié qui entend prendre un congé en vertu du paragraphe (2) est tenu d'aviser par écrit l'employeur dès que possible de son intention, de la date prévue du début du congé ainsi que de la durée prévue du congé et de lui fournir le certificat mentionné au paragraphe (2).

44.025(6) Si des circonstances indépendantes de sa volonté l'obligent à modifier la durée de son congé, le salarié est tenu d'en aviser l'employeur par écrit dès que possible.

44.025(7) L'employeur n'est pas tenu de prolonger la durée du congé du salarié au delà d'une durée totale de trente-sept semaines à compter de la date du début du congé.

44.025(8) Lorsque le salarié se présente au travail à l'expiration du congé accordé en application du paragraphe (2), l'employeur est tenu de lui permettre de reprendre son travail dans le poste qu'il occupait tout juste avant de prendre son congé ou dans un poste équivalent, sans diminution de rémunération ni perte des avantages accumulés jusqu'au début de son congé.

DEATH OR DISAPPEARANCE LEAVE

Death or disappearance leave

44.026(1) The following definitions apply in this section.

“child” means a person who is under 18 years of age. (*enfant*)

“crime” means an offence under the *Criminal Code* (Canada). (*crime*)

“parent” means a person who, in law, is the parent of, has the custody of or is the guardian of a child or a person with whom a child is placed for the purposes of adoption. (*parent*)

“week” means the period between midnight on Saturday and midnight on the immediately following Saturday. (*semaine*)

44.026(2) Subject to subsections (5) and (6), on the request of an employee who is the parent of a child who has died and it is probable, considering the circumstances, that the child died as a result of a crime, an employer shall grant the employee a leave of absence without pay of up to 37 weeks.

44.026(3) Subject to subsections (5) and (6), on the request of an employee who is the parent of a child who has disappeared and it is probable, considering the circumstances, that the child disappeared as a result of a crime, an employer shall grant the employee a leave of absence without pay of up to 37 weeks.

44.026(4) If both parents are employees of the same employer, each is entitled to the leave of absence under this section.

44.026(5) An employee is not entitled to a leave of absence under this section if the employee is charged with the crime.

44.026(6) Subject to subsections (7) to (9), a leave of absence under this section may only be taken during the period

- (a) that starts with the day on which the death or disappearance, as the case may be, is discovered, and
- (b) that ends 37 weeks after the day on which the death or the disappearance, as the case may be, is discovered.

CONGÉ DE DÉCÈS OU DE DISPARITION

Congé de décès ou de disparition

44.026(1) Les définitions qui suivent s’appliquent au présent article.

« crime » S’entend de toute infraction prévue au *Code criminel* (Canada). (*crime*)

« enfant » Personne âgée de moins de 18 ans. (*child*)

« parent » Personne qui, en droit, est le père ou la mère d’un enfant, en a la garde légale, en est le tuteur ou chez qui il est placé en vue de l’adoption. (*parent*)

« semaine » S’entend de la période comprise entre minuit le samedi et minuit le samedi suivant. (*week*)

44.026(2) Sous réserve des paragraphes (5) et (6), sur demande du salarié qui est le parent d’un enfant décédé dans des circonstances qui permettent de tenir pour probable qu’il résulte de la perpétration d’un crime, l’employeur est tenu de lui accorder un congé non rémunéré d’une durée maximale de trente-sept semaines.

44.026(3) Sous réserve des paragraphes (5) et (6), sur demande du salarié qui est le parent d’un enfant disparu dans des circonstances qui permettent de tenir pour probable qu’il résulte de la perpétration d’un crime, l’employeur est tenu de lui accorder un congé non rémunéré d’une durée maximale de trente-sept semaines.

44.026(4) Les deux parents qui sont salariés du même employeur ont chacun droit au congé prévu au présent article.

44.026(5) Le salarié qui est accusé du crime n’a pas droit au congé prévu au présent article.

44.026(6) Sous réserve des paragraphes (7) à (9) le congé prévu au présent article ne peut être pris qu’au cours de la période qui :

- a) commence à la date de la découverte du décès ou de la disparition, selon le cas;
- b) se termine trente-sept semaines après la date de la découverte du décès ou de la disparition, selon le cas.

44.026(7) If a child who has disappeared is found alive during the 37-week period, the leave of absence ends 14 days after the day on which the child is found.

44.026(8) If a child who has disappeared is found dead during the 37-week period, and it is probable, considering the circumstances, that the child died as a result of a crime, the leave of absence ends 37 weeks after the day on which the child is found.

44.026(9) A leave of absence under this section ends 14 days after the day that, considering the circumstances, it is no longer probable that the child disappeared or died, as the case may be, as a result of a crime, unless the employer and employee agree to an earlier date to return to work.

44.026(10) An employee intending to take a leave of absence under this section shall advise the employer in writing as soon as possible of the employee's intention to take the leave, the anticipated commencement date of the leave and the anticipated duration of the leave.

44.026(11) An employer may require an employee to provide documentation that is reasonable in the circumstances in support of the employee's entitlement to a leave of absence under this section.

44.026(12) If circumstances beyond the control of the employee require a change in the duration of the leave of absence, the employee shall advise the employer in writing of the change as soon as possible.

44.026(13) Subject to subsection (8), an employer is not required to extend an employee's leave of absence beyond the date that would result in the employee's total period of leave of absence exceeding 37 weeks from the commencement date of that leave.

44.026(14) When an employee reports for work on the expiration of the period of leave of absence granted under this section, 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.

44.026(7) Si l'enfant disparu est retrouvé vivant durant la période de trente-sept semaines, le congé prend fin quatorze jours après la date à laquelle il est retrouvé.

44.026(8) Si l'enfant disparu est retrouvé mort durant la période de trente-sept semaines et que les circonstances du décès permettent de tenir pour probable qu'il résulte de la perpétration d'un crime, le congé se termine trente-sept semaines après le date à laquelle il est retrouvé.

44.026(9) Le congé prévu au présent article se termine quatorze jours après la date à laquelle les circonstances ne permettent plus de tenir pour probable que le décès ou la disparition de l'enfant, selon le cas, résulte de la perpétration d'un crime, sauf si l'employeur et le salarié s'entendent sur une date antérieure de retour au travail.

44.026(10) Le salarié qui entend prendre un congé en vertu du présent article est tenu d'aviser par écrit l'employeur dès que possible de son intention, de la date prévue du début du congé ainsi que de la durée prévue du congé.

44.026(11) L'employeur peut demander au salarié de lui fournir toute la documentation jugée raisonnable dans les circonstances justifiant de son droit de prendre congé en vertu du présent article.

44.026(12) Si des circonstances indépendantes de sa volonté l'obligent à modifier la durée de son congé, le salarié est tenu d'en aviser l'employeur par écrit dès que possible.

44.026(13) Sous réserve du paragraphe (8), l'employeur n'est pas tenu de prolonger la durée du congé du salarié au delà d'une durée totale de trente-sept semaines à compter de la date du début du congé.

44.026(14) Lorsque le salarié se présente au travail à l'expiration du congé accordé en application du présent article, l'employeur est tenu de lui permettre de reprendre son travail dans le poste qu'il occupait tout juste avant de prendre son congé ou dans un poste équivalent, sans diminution de rémunération ni perte des avantages accumulés jusqu'au début de son congé.

3 *Section 1 of this Act comes into force on a day to be fixed by proclamation.*

3 *L'article 1 de la présente loi entre en vigueur à la date fixée par proclamation.*

QUEEN'S PRINTER FOR NEW BRUNSWICK © IMPRIMEUR DE LA REINE POUR LE NOUVEAU-BRUNSWICK

All rights reserved/Tous droits réservés