



**NEW BRUNSWICK
REGULATION 2018-81**

under the

**EMPLOYMENT STANDARDS ACT
(O.C. 2018-299)**

Filed August 22, 2018

Table of Contents

1	Citation
2	Definition of “Act”
3	Domestic violence, intimate partner violence or sexual violence leave
4	Purposes for which leave may be taken
5	How leave of absence to be paid
6	Documentation required
7	Documents or other material confidential
8	Commencement

**RÈGLEMENT DU
NOUVEAU-BRUNSWICK 2018-81**

pris en vertu de la

**LOI SUR LES NORMES D’EMPLOI
(D.C. 2018-299)**

Déposé le 22 août 2018

Table des matières

1	Titre
2	Définition de « Loi »
3	Congé en cas de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle
4	Motifs du congé
5	Mode de rémunération du congé
6	Documents à fournir à l’employeur
7	Confidentialité des documents ou autres choses
8	Entrée en vigueur

Under section 85 of the *Employment Standards Act*, the Lieutenant-Governor in Council makes the following Regulation:

Citation

1 This Regulation may be cited as the *Domestic Violence, Intimate Partner Violence or Sexual Violence Leave Regulation – Employment Standards Act*.

Definition of “Act”

2 In this Regulation, “Act” means the *Employment Standards Act*.

Domestic violence, intimate partner violence or sexual violence leave

3(1) Subject to this Regulation, on the request of an employee, an employer shall grant the employee a leave of absence for domestic violence leave, intimate partner violence leave or sexual violence leave under section 44.027 of the Act if the employee has been in the employ of the employer for more than 90 days.

3(2) The total of the leaves of absences referred to in subsection (1) an employee is entitled to take, in each calendar year, shall not exceed the following:

- (a) up to 10 days, which the employee may take intermittently or in one continuous period, and
- (b) up to 16 weeks in one continuous period.

Purposes for which leave may be taken

4 An employee shall be granted a domestic violence leave, an intimate partner violence leave or a sexual violence leave under section 44.027 of the Act if the employee or a child of the employee is a victim of domestic violence, intimate partner violence or sexual violence, and the leave of absence is taken for any of the following purposes:

- (a) to seek medical attention for the employee or the child of the employee for a physical or psychological injury or disability caused by the domestic violence, intimate partner violence or sexual violence;
- (b) to obtain victim services for the employee or the child of the employee from a qualified person or organization;

En vertu de l'article 85 de la *Loi sur les normes d'emploi*, le lieutenant-gouverneur en conseil prend le règlement suivant :

Titre

1 *Règlement sur les congés en cas de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle – Loi sur les normes d'emploi*.

Définition de « Loi »

2 Dans le présent règlement, « Loi » s'entend de la *Loi sur les normes d'emploi*.

Congé en cas de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle

3(1) Sous réserve du présent règlement, l'employeur est tenu d'accorder au salarié qui lui en fait la demande le congé en cas de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle prévu à l'article 44.027 de la Loi, à la condition que celui-ci travaille pour lui depuis plus de quatre-vingt-dix jours.

3(2) La durée des congés visés au paragraphe (1), auxquels a droit le salarié à chaque année civile ne peut excéder le total des congés suivants :

- a) un congé maximal de dix jours, qu'il peut prendre de façon intermittente ou continue;
- b) un congé maximal de seize semaines, qu'il peut prendre de façon continue.

Motifs du congé

4 L'employeur accorde le congé en cas de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle prévu à l'article 44.027 de la Loi au salarié qui a été victime de ce type de violence ou dont l'enfant l'a été, pour l'un quelconque des motifs suivants :

- a) obtenir des soins médicaux pour lui-même ou pour son enfant à l'égard soit de lésions corporelles ou d'une incapacité physique, soit de blessures ou d'une déficience psychologiques, causées par ce type de violence;
- b) obtenir pour lui-même ou pour son enfant les services d'une personne ou d'un organisme qualifié offrant des services aux victimes;

- (c) to obtain psychological or other counselling from a qualified person for the employee or the child of the employee;
- (d) to relocate temporarily or permanently;
- (e) to seek legal or law enforcement assistance, including preparing for or participating in any civil or criminal legal proceeding related to or resulting from the domestic violence, intimate partner violence or sexual violence; and
- (f) for any other purpose related to or resulting from the domestic violence, intimate partner violence or sexual violence.

How leave of absence to be paid

5(1) If an employee is granted a leave of absence under section 44.027 of the Act, the employee is entitled to take the first five days as paid leave and the balance of the employee's entitlement under subsection 3(2) as unpaid leave.

5(2) The rate of pay an employee is to be paid for paid leave referred to in subsection (1) shall be an amount equal to the wages the employee would have earned if the employee had worked the regular hours of work for the applicable period.

5(3) If the wages of an employee vary from day to day, the rate of pay an employee is to be paid for paid leave referred to in subsection (1) shall be at least equivalent to the employee's average daily earnings exclusive of overtime for the days on which the employee worked during the 30 calendar days immediately preceding the applicable period.

Documentation required

6 When the employee advises the employer under subsection 44.027(2) of the Act of the employee's intention to take a leave of absence, the employee shall provide the employer in writing with the purposes for which the leave is to be taken, with reference to one or more of the specific purposes set out in section 4.

Documents or other material confidential

7 All documentation or other material received in relation to an employee's leave of absence under section 44.027 of the Act is confidential and shall not be disclosed unless

- c) obtenir pour lui-même ou pour son enfant une consultation psychologique ou autre forme d'intervention d'une personne qualifiée;
- d) déménager temporairement ou en permanence;
- e) obtenir des services juridiques ou d'application de la loi, y compris ou bien se préparer en vue d'une instance judiciaire civile ou criminelle liée à ce type de violence ou en résultant, ou bien y participer;
- f) tout autre motif lié à ce type de violence ou en résultant.

Mode de rémunération du congé

5(1) Si un congé lui est accordé en vertu de l'article 44.027 de la Loi, le salarié a le droit de prendre les cinq premiers jours de ce congé comme jours de congé rémunéré, le reste des jours auxquels il a droit en vertu du paragraphe 3(2) devant être pris comme jours de congé non rémunéré.

5(2) Le taux de rémunération que l'employeur paye au salarié à l'égard des jours de congé rémunéré au titre du paragraphe (1) est égal à celui qui lui aurait été payé s'il avait travaillé ses heures normales durant la période visée.

5(3) Si le salaire du salarié varie quotidiennement, le taux de rémunération que l'employeur lui paye à l'égard d'un jour de congé rémunéré au titre du paragraphe (1) ne peut être inférieur à son salaire quotidien moyen pour la période de trente jours civils précédant immédiatement le congé, à l'exclusion de ses heures supplémentaires.

Documents à fournir à l'employeur

6 Lorsqu'il donne à son employeur, en application du paragraphe 44.027(2) de la Loi, préavis de son intention de prendre un congé, le salarié fournit par écrit à ce dernier les motifs du congé en faisant expressément renvoi à l'un ou plusieurs de ceux énoncés à l'article 4.

Confidentialité des documents ou autres choses

7 Tous les documents ou autres choses que reçoit l'employeur relativement au congé prévu à l'article 44.027 de la Loi sont confidentiels et ne peuvent être communiqués à quiconque, sauf dans les cas suivants :

- (a) the employee has consented in writing to the disclosure,
- (b) the disclosure is made to an officer, employee or agent of the employer who needs the record in the performance of their duties, or
- (c) the disclosure is authorized or required by law.

Commencement

8 *This Regulation comes into force on September 1, 2018.*

N.B. This Regulation is consolidated to September 1, 2018.

- a) le salarié y consent par écrit;
- b) la communication est faite à un administrateur, à un salarié ou à un mandataire de l'employeur, lequel a besoin du dossier dans l'exercice de ses fonctions;
- c) la communication est autorisée ou exigée par la loi.

Entrée en vigueur

8 *Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} septembre 2018.*

N.B. Le présent règlement est refondu au 1^{er} septembre 2018.

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

All rights reserved/Tous droits réservés