

CODIFICATION OFFICIELLE DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL
L.C.Nun. ch. L-10

(Date de codification : 13 juin 2022)

L.R.T.N.-O. 1988, ch. L-1

MODIFIÉE PAR LES LOIS DES TERRITOIRES DU NORD-OUEST SUIVANTES :

L.R.T.N.-O. 1988, ch. 20 (Suppl.)

L.R.T.N.-O. 1988, ch. 88 (Suppl.)

En vigueur le 1^{er} avril 1991

L.R.T.N.-O. 1988, ch. 119 (Suppl.)

En vigueur le 15 juillet 1991 : TR-007-91

Nota : voir art. 6 et 7 des L.R.T.N.-O. 1988, ch. 119 (Suppl.) pour les dispositions transitoires.

L.T.N.-O. 1997, ch. 8

L.T.N.-O. 1998, ch. 17

L.T.N.-O. 1998, ch. 24

L.T.N.-O. 1998, ch. 32

En vigueur le 31 mars 1999

MODIFIÉE PAR LA LOI SUIVANTE, ÉDICTÉE EN VERTU DE L'ARTICLE 76.05 DE LA LOI SUR LE NUNAVUT :

L.T.N.-O. 1998, ch. 38

En vigueur le 1^{er} avril 1999

MODIFIÉE PAR LES LOIS DU NUNAVUT SUIVANTES :

L.Nun. 2001, ch. 9

En vigueur le 3 juin 2001

L.Nun. 2002, ch. 22

En vigueur le 3 mars 2003

L.Nun. 2003, ch. 17, art. 21

art. 21 en vigueur le 1^{er} janvier 2004

L.Nun. 2003, ch. 18

En vigueur le 4 janvier 2004; voir TR/2003-185 (Canada)

L.Nun. 2005, ch. 3, art. 7

art. 7 en vigueur le 22 mars 2005

L.Nun. 2007, ch. 8, art. 9

art. 9 en vigueur le 8 novembre 2007

L.Nun. 2008, ch. 6

En vigueur le 5 septembre 2008

L.Nun. 2010, ch. 24

En vigueur le 1^{er} janvier 2011

L.Nun. 2012, ch. 12

En vigueur le 8 juin 2012

L.Nun. 2012, ch. 16, art. 63

art. 63 en vigueur le 15 avril 2013 : TR-002-2013

L.Nun. 2013, ch. 20, art. 22

art. 22 en vigueur le 16 mai 2013

L.Nun. 2015, ch. 17

En vigueur le 1^{er} avril 2016

L.Nun. 2019, ch. 21, art. 2

art. 2 en vigueur le 7 novembre 2019

(Voir la page suivante pour la suite des modificatives du Nunavut)

MODIFIÉE PAR LES LOIS DU NUNAVUT SUIVANTES : (suite)

L.Nun. 2020, ch. 10

art. 1 à 4 et 7 en vigueur le 28 septembre 2020

art. 5 et 6 NEV

L.Nun. 2020, ch. 15, art. 142 (1), (2), (3), (43), (44) et 147(3)

art. 142(1), (2), (3), (43), (44) et 147(3) en vigueur le 1^{er} juillet 2021 : R-030-2021

L.Nun. 2022, ch. 7, art. 1

art. 1 en vigueur le 13 juin 2022

La présente codification est une codification officielle publiée sous l'autorité de l'imprimeur du territoire en vertu de la *Loi sur la législation*. Le paragraphe 66(2) de la *Loi sur la législation* prévoit qu'« En cas d'incompatibilité, le contenu de la version originale ou révisée d'un texte législatif et de ses modifications l'emporte sur le contenu de la codification du texte législatif. »

Les lois originales et révisées sont contenues dans les *Lois révisées des Territoires du Nord-Ouest (1988)* et dans les volumes annuels des Lois des Territoires du Nord-Ouest (dans le cas des lois adoptées avant le 1^{er} avril 1999) et des Lois du Nunavut (dans le cas des lois adoptées depuis le 1^{er} avril 1999).

On peut obtenir la copie d'une loi du Nunavut en communiquant avec l'imprimeur du territoire à l'adresse ci-dessous. Les volumes annuels des Lois du Nunavut et la présente codification sont aussi accessibles par Internet à l'adresse suivante : www.nunavutlegislation.ca/fr.

Les projets de loi certifiés ne figurant pas encore dans les volumes annuels des Lois du Nunavut peuvent être obtenus en s'adressant au bureau du greffier de l'Assemblée législative.

Imprimeur du territoire
Division des affaires législatives
Ministère de la Justice
Gouvernement du Nunavut
C.P. 1000, succursale 550
Iqaluit, NU X0A 0H0

Tél. : (867) 975-6305
Télec. : (867) 975-6189
Courriel : Territorial.Printer@gov.nu.ca

GLOSSAIRE DES EXPRESSIONS UTILISÉES DANS LES CODIFICATIONS

Divers

ann.	signifie « annexe ».
art.	signifie « article » ou « articles », « paragraphe » ou « paragraphes », « alinéa » ou « alinéas ».
ch.	signifie « chapitre ».
EEV	signifie « entrée en vigueur ».
NEV	signifie « non en vigueur ».
TR-005-98	signifie le texte enregistré sous TR-005-98 en 1998. (<i>Nota : Il s'agit d'un texte réglementaire des Territoires du Nord-Ouest s'il a été pris avant le 1^{er} avril 1999 et d'un texte réglementaire du Nunavut s'il a été pris le 1^{er} avril 1999 ou après cette date, mais avant le 1^{er} janvier 2000.</i>)
TR-013-2017	signifie le texte enregistré sous TR-013-2017 en 2017. (<i>Nota : Il s'agit d'un texte réglementaire du Nunavut pris depuis le 1^{er} janvier 2000.</i>)

Citation des lois

L.R.T.N.-O. 1988, ch. D-22	signifie le chapitre D-22 des <i>Lois révisées des Territoires du Nord-Ouest, 1988</i> .
L.R.T.N.-O. 1988, ch. 10 (Suppl.)	signifie le chapitre 10 du supplément des <i>Lois révisées des Territoires du Nord-Ouest, 1988</i> . (<i>Nota : Le supplément est composé de trois volumes.</i>)
L.T.N.-O. 1996, ch. 26	signifie le chapitre 26 du volume annuel des <i>Lois des Territoires du Nord-Ouest</i> de 1996.
L.Nun. 2011, ch. 15	signifie le chapitre 15 du volume annuel des <i>Lois du Nunavut</i> de 2011.

TABLE DES MATIÈRES**DÉFINITIONS**

Définitions	1	
-------------	---	--

APPLICATION

Application de la Loi	2	(1)
Directeurs		(2)
Certains employés		(3)
Litige quant à l'application de la Loi		(4)
Fonction publique		(5)
Sauvegarde des dispositions plus favorables	3	(1)
Travail dominical		(2)

**PARTIE I
DURÉE DU TRAVAIL**

Durée normale du travail	4	
Durée maximale	5	
Exceptions	6	(1)
Contenu du permis		(2)
Moyenne	7	(1)
Permis de dépasser les heures maximales par jour		(2)
Contenu du permis		(3)
Devoir de l'agent des normes du travail	8	
Travail d'urgence	9	
Jour du repos	10	
Majoration pour heures supplémentaires	11	(1)
Condition		(2)
Exception		(3)

**PARTIE II
SALAIRE MINIMUM**

Salaire minimum	12	(1)
Montants		(1.1)
Base de calcul autre que le temps		(2)
Obligation de l'employeur		(3)
Réexamen du salaire minimum	12.1	
Employés de moins de 17 ans	13	
Règlement	14	

PARTIE II.1 LICENCIEMENT

Définitions	14.01	
Périodes multiples d'emploi	14.02	
Licenciement	14.03	(1)
Préavis de licenciement		(2)
Congé annuel		(3)
Indemnité de licenciement		(4)
Exceptions	14.04	
Mises à pied temporaires	14.05	(1)
Présomption		(2)
Mise à pied permanente	14.06	
Préavis à l'agent des normes du travail	14.07	(1)
Expiration du délai		(2)
Modification des salaires	14.08	(2)
Interprétation		(2)
Poursuite du travail	14.09	
Présomption	14.10	

PARTIE III CONGÉS ANNUELS

Définitions	15	
Congés annuels payés	16	(1)
Rétroactivité		(2)
Congés annuels payés	17	
Assimilation à salaire	18	
Cessation d'emploi en cours d'année	19	
Cession de l'établissement	20	
Règlements	21	

PARTIE IV JOURS FÉRIÉS

Jour férié	22	
Substitution	23	
Calcul de la rémunération	24	(1)
Idem		(2)
Majoration pour travail effectué un jour de congé	25	(1)
Congé coïncidant avec un jour normalement chômé		(2)
Taux régulier double	26	
Indemnité de jour férié	27	
Pas d'indemnité de jour férié	28	
Présomption	29	

PARTIE V
CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

Certificat médical	30	
Droit au congé de maternité	31	(1)
Durée du congé		(2)
Prolongation du congé		(3)
Congé plus court		(4)
Congé sans avis	32	(1)
Congé post-natal		(2)
Application du paragraphe 31(4)		(3)
Obligation de prendre congé	33	(1)
Considérations		(2)
Continuation du congé		(3)
Droit au congé parental	34	(1)
Plus d'un enfant		(2)
Abrogé		(3)
Période au cours de laquelle le congé doit être pris		(4)
Période de congé lorsqu'il y a plus d'un enfant		(5)
Congé de maternité suivi d'un congé parental		(6)
Congé plus court		(7)
Congé sans avis	35	(1)
Congé sans avis		(2)
Application des paragraphes 34(4) à (7)		(3)
Durée maximale des congés cumulés	35.1	
Application	35.2	(1)
Droit à une prolongation du congé parental		(2)
Droit à un congé parental additionnel		(3)
Application des paragraphes 34(2) et (4) à (7)		(4)
Période au cours de laquelle le congé doit être pris		(5)
Réintégration	36	
Suspension de l'exploitation	37	
Interdiction concernant le congé de maternité	38	(1)
Interdiction concernant le congé parental		(2)
Charge de la preuve	39	

PARTIE V.1
CONGÉ DU SOIGNANT

Définitions	39.1	(1)
Droit au congé		(2)
Période de congé	39.2	(1)
Période plus courte		(2)
Fin de la période plus courte	39.3	
Durée minimale d'une période de congé	39.4	
Durée maximale du congé—plusieurs employés	39.5	

Copie du certificat	39.6
Interdiction	39.7
Entrée en vigueur	39.8

PARTIE V.2 CONGÉ POUR RÉSERVISTES

Définitions	39.9
Droit au congé	39.10 (1)
Préavis	(2)
Teneur du préavis	(3)
Nouvelle date de fin de congé	(4)
Exception dans les situations d'urgence	(5)
Preuve du service	39.11
Exemption pour contrainte excessive	39.12 (1)
Exemption accordée par l'agent des normes du travail	(2)
Interdiction	39.13

PARTIE V.3 CONGÉ EN RAISON D'URGENCE PUBLIQUE

Droit au congé en raison d'urgence publique	39.14
Interdiction	39.15
Règlements relatifs au congé en raison d'urgence publique	39.16 (1)
Limites relatives aux règlements	(2)

PARTIE V.4 CONGÉ EN RAISON DE VIOLENCE FAMILIALE

Définitions	39.17 NEV
Droit au congé en raison de violence familiale	39.18 (1) NEV
Droit au congé pour accompagner ou aider une personne	(2) NEV
Exception	(3) NEV
Durée du congé en raison de violence familiale non payé	39.19 (1) NEV
Durée du congé en raison de violence familiale payé	(2) NEV
Congé réputé être un jour complet	39.20 (1) NEV
Congé réputé être une semaine complète	(2) NEV
Rémunération lors du congé en raison de violence familiale	39.21 NEV
Avis à l'employeur	39.22 NEV
Confirmation du congé en raison de violence familiale	39.23 NEV
Interdiction	39.24 NEV

PARTIE VI
APPLICATION ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

AGENT DES NORMES DU TRAVAIL

Agent des normes du travail	40	(1)
Appel à la Commission		(2)

INSPECTIONS

Inspecteurs	41	(1)
Pouvoirs de l'inspecteur		(2)
Droit de pénétrer sur les lieux		(3)
Certificat d'autorisation		(4)
Obligation d'aider à l'inspecteur		(5)
Pouvoir de faire prêter serment	42	
Constatation de l'insuffisance des paiements	43	(1)
Consentement à la poursuite		(2)

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL

Commission des normes du travail	44	(1)
Composition		(2)
Nouveau mandat		(3)
Rémunération		(4)
Quorum		(5)
Séances		(6)
Appel	45	(1)
Fonctions de la Commission		(2)
Rapport annuel		(3)
Vérification		(4)

REGISTRES DE PAIE

Registres de paie	46	(1)
Exemption		(2)
Registre quotidien		(3)
Conservation des registres		(4)
Production des registres		(5)
Registre des heures de travail		(6)
Signification de l'avis		(7)
Obligation de l'employeur	47	(1)
Certificat comme preuve		(2)
Idem		(3)
Idem		(4)
Preuve de la nomination		(5)

Bulletin de paie	48	(1)
Renseignements détaillés		(2)
Exemption		(3)

PAIEMENT DU SALAIRE

Pouvoir d'exempter	49	
Période de paie	50	(1)
Paiement du salaire		(2)
Cessation d'emploi		(3)
Droit à la paie		(4)
Salariés mensuels		(5)
Mode de paiement		(6)
Cession des salaires	51	(1)
Définition de « conjoint »		(2)
Chèques impayés	52	
Recouvrement du salaire	53	(1)
Enquête par la Commission		(2)
Dépôt du certificat		(3)
Appel		(4)
Décision		(5)
Privilège et charge sur des biens	54	(1)
Idem		(2)
Exécution réciproque des certificats	55	(1)
Demande d'exécution de l'ordonnance, du jugement ou du certificat		(2)
Établissement du certificat par la Commission		(3)
Exécution du certificat		(4)
Paiement à la Commission	56	(1)
Libération		(2)
Paiement à la Commission seulement		(3)
Décision touchant l'aliénation	57	
Garantie	58	(1)
Affectation de la garantie		(2)
Défaut de fournir une garantie		(3)
Employé introuvable	59	(1)
Disposition du salaire		(2)
Libération		(3)
Disposition du salaire	60	(1)
Paiement au curateur public		(2)
Paiement à l'employé de l'employeur nommé		(3)
Poursuite contre des dirigeants d'une personne morale	61	
Responsabilité des dirigeants d'une personne morale	62	
Personnes morales	63	(1)
Appel		(2)
Effet de la déclaration	64	
Règlements	65	

IDENTITÉ DU PLAIGNANT

Identité du plaignant	66
-----------------------	----

ORDONNANCES

Ordonnances	67
-------------	----

RÉINTÉGRATION OU DÉDOMMAGEMENT

Interdictions	67.1	(1)
Pouvoirs de l'agent des normes du travail		(2)
Dépôt de l'ordre	67.2	(1)
Exécution		(2)

INFRACTIONS ET PEINES

Infractions	68	
Ordonnance de paiement	69	(1)
Ordonnance de réintégration		(2)
Refus d'exécution de l'ordonnance		(3)
Dossiers inexacts		(4)
Prescription	70	
Recours civils	71	

RÈGLEMENTS

Règlements	72
Règlements	72 NEV

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

DÉFINITIONS

Définitions

1. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

« agent des normes du travail » L'agent des normes du travail nommé en vertu du paragraphe 40(1). (*Labour Standards Officer*)

« Commission » La Commission des normes du travail créée en application du paragraphe 44(1). (*Board*)

« convention collective » Convention écrite entre un employeur ou une organisation patronale le représentant, d'une part, et un syndicat représentant des employés dans le cadre de négociations collectives ou en qualité de partie à une convention conclue avec l'employeur ou l'organisation patronale, d'autre part, et renfermant des dispositions relatives aux conditions d'emploi, notamment en matière de rémunération et de durée de travail. (*collective agreement*)

« durée normale du travail » La durée du travail fixée par l'article 4. (*standard hours of work*)

« employé » Quiconque est employé à exécuter un travail manuel, de bureau, technique, d'exécution ou administratif, spécialisé ou non. (*employee*)

« employeur » Personne employant un ou plusieurs employés. (*employer*)

« établissement » Toute entreprise de nature locale ou privée au Nunavut; y sont assimilées une succursale, une section ou toute autre division de cette entreprise. (*industrial establishment*)

« heures supplémentaires » Heures de travail fournies après la durée normale du travail. (*overtime*)

« inspecteur » Inspecteur nommé en vertu du paragraphe 41(1). (*inspector*)

« jour » Période de 24 heures consécutives. (*day*)

« jours fériés » Le 1^{er} janvier, le Vendredi saint, la fête du Canada, la fête du Nunavut, le premier lundi du mois d'août, la fête du Travail, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, qui a lieu le 30 septembre, le jour de l'Action de grâces, le jour du Souvenir, le jour de Noël, ainsi que le jour fixé par le gouverneur général pour la célébration de l'anniversaire de naissance de la souveraine régnante; s'entend également de tout jour de substitution fixé en conformité avec l'article 23 ou 25. (*general holiday*)

« salaire » S'entend notamment de toute forme de rémunération reçue pour un travail, à l'exclusion des pourboires et autres gratifications. (*wages*)

« semaine » Période de sept jours consécutifs. (*week*)

« syndicat » Organisation regroupant des employés en vue notamment de la réglementation des relations entre employeurs et employés. (*trade union*)

L.Nun. 2005, ch. 3, art. 7(2); L.Nun. 2019, ch. 21, art. 2; L.Nun. 2022, ch. 7, art. 1.

APPLICATION

Application de la Loi

2. (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, la présente loi s'applique :

- a) à l'emploi dans le cadre de l'exploitation d'un établissement;
- b) aux employés qui travaillent dans le cadre de l'exploitation d'un établissement;
- c) aux employeurs des employés mentionnés à l'alinéa b);
- d) aux travailleurs domestiques au sens réglementaire et dans la mesure prévue par règlement.

Directeurs

(2) La partie I ne s'applique pas aux employés qui exercent principalement des fonctions de direction.

Certains employés

(3) La présente loi ne s'applique pas aux employés qui sont :

- a) des trappeurs ou des personnes pratiquant la pêche commerciale;
- b) des membres des professions désignées par règlement comme des professions auxquelles la présente loi ne s'applique pas ainsi que les étudiants se préparant à ces professions.

Litige quant à l'application de la Loi

(4) L'agent des normes du travail règle les litiges concernant l'application de la présente loi à une personne ou à une catégorie de personnes.

Fonction publique

(5) La présente loi ne s'applique pas aux emplois dans la fonction publique.

L.Nun. 2020, ch. 15, art. 147(3).

Sauvegarde des dispositions plus favorables

3. (1) La présente loi l'emporte sur les règles de droit, usages, contrats ou arrangements incompatibles, qu'ils aient été adoptés le 1^{er} juillet 1968 ou à toute autre date. Cependant, elle n'a pas pour effet de porter atteinte aux droits ou avantages acquis par un employé sous leur régime, qui sont plus favorables que ceux que la présente loi lui accorde.

Travail dominical

(2) La présente loi n'a pas pour effet d'autoriser l'exercice d'une activité dominicale légalement interdite.

PARTIE I DURÉE DU TRAVAIL

Durée normale du travail

4. Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, la durée normale du travail est de huit heures par jour et de 40 heures par semaine.

Durée maximale

5. Un employeur peut faire ou laisser travailler l'employé plus que la durée normale du travail, pourvu que le nombre total d'heures de travail d'un employé ne dépasse pas 10 heures dans une journée et 60 heures dans une semaine.

Exceptions

6. (1) L'agent des normes du travail peut délivrer un permis écrit autorisant une catégorie d'employés d'un établissement à travailler durant un nombre d'heures supérieur au nombre maximal prévu à l'article 5 lorsque le travail dans cet établissement est de nature saisonnière ou intermittente, ou que des circonstances exceptionnelles le justifient.

Contenu du permis

(2) Le permis délivré en application du paragraphe (1) peut :

- a) soit préciser le nombre total d'heures supplémentaires qui dépassent la durée maximale prévue à l'article 5;
- b) soit préciser les heures supplémentaires qui peuvent être fournies dans une journée et dans une semaine pendant la durée du permis.

Moyenne

7. (1) En ce qui concerne les établissements dans lesquels la nature du travail nécessite une répartition irrégulière des heures de travail, l'agent des normes du travail peut délivrer un permis écrit autorisant le calcul de la durée normale et maximale du travail dans une journée ou une semaine selon une moyenne d'une ou plusieurs semaines.

Permis de dépasser les heures maximales par jour

(2) L'agent des normes du travail peut, à la demande d'un employeur et de ses employés, délivrer un permis écrit :

- a) réduisant le nombre des journées de travail dans une semaine et permettant plus d'heures de travail dans une journée que la durée normale du travail;
- b) précisant les conditions d'application du permis.

Contenu du permis

(3) Le permis délivré en application du présent article précise les heures de travail qui constituent des heures supplémentaires.

Devoir de l'agent des normes du travail

- 8.** En délivrant le permis visé à l'article 7, l'agent des normes du travail tient compte :
- a) de la nature de l'établissement;
 - b) des conditions d'emploi dans l'établissement;
 - c) du bien-être des employés de l'établissement.

Travail d'urgence

- 9.** La durée maximale prévue à l'article 5 peut être dépassée, mais seulement dans la mesure nécessaire pour ne pas compromettre le fonctionnement normal de l'établissement, dans l'un ou l'autre des cas suivants :
- a) accident mécanique ou humain;
 - b) travaux urgents et indispensables à effectuer sur l'équipement ou aux lieux de travail;
 - c) autres circonstances imprévues ou inévitables.

Jour du repos

- 10.** Sauf disposition contraire des règlements, l'horaire de travail est établi de manière à permettre à chaque employé d'avoir au moins un jour complet de repos par semaine, si possible le dimanche.

Majoration pour heures supplémentaires

- 11.** (1) Les heures supplémentaires effectuées par l'employé sur demande ou autorisation donnent lieu à une majoration de salaire minimale de 50 % de son taux normal.

Condition

- (2) Les paragraphes (1) et (3) s'appliquent sous réserve de la disposition relative aux heures supplémentaires contenue dans le permis délivré en application de l'article 7.

Exception

- (3) Lorsque des semaines comprennent un jour férié pour lequel l'employé a droit à un congé payé en vertu de la partie IV :
- a) aux fins du calcul des heures supplémentaires en application du paragraphe (1), la durée normale du travail est de huit heures dans une journée et de 32 heures pendant cette semaine;
 - b) le calcul des heures supplémentaires effectué en vertu du paragraphe (1) ne comprend pas les heures fournies par l'employé pendant le jour férié.

PARTIE II SALAIRE MINIMUM

Salaire minimum

- 12.** (1) Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, l'employeur paie à chaque employé le salaire minimum visé au paragraphe (1.1) ou l'équivalent de ce taux en fonction du temps travaillé.

Montants

(1.1) Le salaire minimum au Nunavut est de 13 \$ l'heure ou le taux fixé par règlement, selon ce qui est le plus élevé.

Base de calcul autre que le temps

(2) Lorsque la base de calcul du salaire de l'employé n'est pas le temps ou que cette base est une combinaison du temps et d'un autre facteur, la Commission peut, par ordonnance :

- a) fixer une base autre que le temps comme base du salaire minimum;
- b) fixer un salaire minimum qui, de l'avis de la Commission, équivaut au salaire minimum visé au paragraphe (1.1).

Obligation de l'employeur

(3) Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, l'employeur est tenu de verser à chaque employé rémunéré selon une base autre que le temps un salaire au moins égal à celui qui est fixé sous le régime du paragraphe (2).

L.R.T.N.-O. 1988, ch. 88 (Suppl.), art. 2; L.Nun. 2002, ch. 22, art. 2;

L.Nun. 2008, ch. 6, art. 1; L.Nun. 2010, ch. 24, art. 1; L.Nun. 2015, ch. 17, art. 2.

Réexamen du salaire minimum

12.1. Le ministre réexamine chaque année le salaire minimum et fait rapport des résultats de son réexamen à l'Assemblée législative. L.Nun. 2002, ch. 22, art. 2.1.

Employés de moins de 17 ans

13. L'employeur ne peut engager une personne de moins de 17 ans qu'aux activités et selon les modalités prévues par règlement.

Règlement

14. Le ministre peut prendre les règlements nécessaires à l'application de la présente partie, notamment en vue :

- a) d'obliger l'employeur à payer aux employés qui se présentent au travail à sa demande le nombre minimal d'heures fixé, même s'il ne les fait pas travailler ensuite;
- a.1) de fixer le salaire minimum devant être payé par l'employeur au Nunavut;
- b) de fixer le tarif maximal exigible pour les repas fournis à l'employé par l'employeur ou pour son compte, ou le montant maximal qui peut être prélevé à ce titre sur le salaire;
- c) de fixer le tarif maximal exigible pour le logement permanent ou temporaire fourni à l'employé par l'employeur ou pour son compte, que le local ainsi affecté soit indépendant ou non et que l'employeur en conserve ou non, dans l'ensemble, la possession ou la garde, ou le montant maximal qui peut être prélevé à ce titre sur le salaire;
- d) de régir la question des frais ou prélèvements relatifs à la fourniture des uniformes ou autres articles vestimentaires dont l'employeur

- peut exiger le port ou d'obliger celui-ci, dans des circonstances données, à les fournir, à les entretenir ou à les blanchir;
- e) de régir les frais ou prélèvements relatifs à la fourniture des outils ou du matériel dont l'usage est imposé à l'employé, ainsi que les frais d'entretien et de réparation afférents;
 - f) de préciser les cas et activités pour lesquels des personnes de moins de 17 ans ne peuvent pas être engagées dans un établissement;
 - f.1) **abrogé, L.Nun. 2002, ch. 22, art. 3;**
 - g) de soustraire, aux conditions et pour les périodes jugées appropriées, les employeurs à l'application de l'article 12 à l'égard des catégories d'employés recevant une formation en cours d'emploi, si les moyens mis en œuvre à cette fin par l'employeur sont de nature à assurer un programme de formation qui accroîtra les qualifications ou la compétence professionnelle des employés;
 - h) de fixer le salaire minimum pour les travailleurs domestiques ou d'établir des catégories de travailleurs domestiques.
- L.R.T.N.-O. 1988, ch. 88 (Suppl.), art. 3; L.Nun. 2002, ch. 22, art. 3; L.Nun. 2015, ch. 17, art. 3; L.Nun. 2020, ch. 15 art. 142(43).

PARTIE II.1 LICENCIEMENT

Définitions

14.01. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

« indemnité de licenciement » Somme que l'employeur verse à l'employé en conformité avec le paragraphe 14.03(4) ou l'article 14.06. (*termination pay*)

« mise à pied temporaire » Interruption du travail d'un employé décidée par l'employeur :

- a) soit pour une période maximale de 45 jours sans travail pendant une période de 60 jours consécutifs;
- b) soit pour une période supérieure à 45 jours sans travail, si l'employeur rappelle l'employé au travail dans un délai fixé par l'agent des normes du travail. (*temporary layoff*)

« préavis de licenciement » Préavis écrit de licenciement que l'employeur remet à l'employé en conformité avec le paragraphe 14.03(2). (*notice of termination*)
L.R.T.N.-O. 1988, ch. 20 (Suppl.), art. 2.

Périodes multiples d'emploi

14.02. Pour l'application de la présente partie, lorsqu'un employé a été au service du même employeur à plusieurs reprises, ces périodes d'emploi sont réputées n'en constituer qu'une seule, si elles sont séparées par une période d'au plus 90 jours.
L.R.T.N.-O. 1988, ch. 20 (Suppl.), art. 2.

Licenciement

14.03. (1) L'employeur ne peut licencier l'employé qui a été à son service pendant une période égale ou supérieure à 90 jours qu'à l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- a) il lui donne un préavis de licenciement;
- b) il lui verse une indemnité de licenciement.

Préavis de licenciement

(2) L'employeur qui désire licencier un employé en lui remettant un préavis de licenciement :

- a) lui remet un préavis écrit de licenciement d'au moins deux semaines, si l'employé a été à son service pendant une période de moins de trois ans, ce délai de préavis étant, sous réserve d'un maximum de huit semaines, augmenté d'une semaine par année de service;
- b) indique dans le préavis la date à laquelle celui-ci est donné et la date à laquelle le licenciement sera effectif.

Congé annuel

(3) Le délai de préavis exigé par le paragraphe (2) ne peut coïncider avec le congé annuel de l'employé en question.

Indemnité de licenciement

(4) L'employeur qui désire licencier un employé en lui remettant une indemnité de licenciement au lieu d'un préavis lui verse une somme égale au salaire et aux autres avantages auxquels l'employé aurait eu droit s'il avait travaillé pendant le nombre normal d'heures durant chacune des semaines servant, dans son cas, à déterminer le délai de préavis mentionné au paragraphe (2). L.R.T.N.-O. 1988, ch. 20 (Suppl.), art. 2.

Exceptions

14.04. L'article 14.03 ne s'applique pas à l'employé :

- a) qui est mis à pied temporairement;
- b) dont les activités, le travail, le métier ou la profession sont exemptés par règlement;
- c) dont le congédiement est justifié;
- d) qui est congédié parce qu'il a refusé l'offre de l'employeur de l'affecter à un autre travail constituant une solution de rechange raisonnable;
- e) qui a fait l'objet d'une mise à pied temporaire et ne se présente pas au travail sept jours après y avoir été appelé par écrit par l'employeur.

L.R.T.N.-O. 1988, ch. 20 (Suppl.), art. 2.

Mises à pied temporaires

14.05. (1) L'employeur qui désire procéder à des mises à pied temporaires :

- a) donne à l'employé visé un préavis écrit de mise à pied temporaire;
- b) indique dans le préavis la date prévue à laquelle il entend rappeler l'employé au travail.

Présomption

(2) La mise à pied temporaire qui n'est pas conforme au paragraphe (1) est assimilée au licenciement. L.R.T.N.-O. 1988, ch. 20 (Suppl.), art. 2.

Mise à pied permanente

14.06. Lorsqu'une mise à pied dure plus longtemps qu'une mise à pied temporaire :

- a) l'employé est réputé avoir été licencié le dernier jour de la mise à pied temporaire;
- b) l'employeur lui verse l'indemnité de licenciement calculée en conformité avec le paragraphe 14.03(4).
L.R.T.N.-O. 1988, ch. 20 (Suppl.), art. 2.

Préavis à l'agent des normes du travail

14.07. (1) Avant de procéder au licenciement simultané, ou échelonné sur au plus quatre semaines, de 25 employés ou plus, l'employeur, en plus du préavis qu'exige le paragraphe 14.03(2), donne à l'agent des normes du travail un préavis écrit d'au moins :

- a) quatre semaines, en cas de licenciement de moins de 50 employés;
- b) huit semaines, en cas de licenciement de plus de 49, mais de moins de 100 employés;
- c) douze semaines, en cas de licenciement de plus de 99, mais de moins de 300 employés;
- d) seize semaines, en cas de licenciement de 300 employés ou plus.

Expiration du délai

(2) Le licenciement pour lequel le paragraphe (1) exige un préavis ne peut avoir lieu avant l'expiration du délai de préavis. L.R.T.N.-O. 1988, ch. 20 (Suppl.), art. 2.

Modification des salaires

14.08. (1) Une fois donné le préavis de licenciement, l'employeur :

- a) ne peut réduire les salaires ou le taux des salaires ou modifier les conditions de travail d'un employé à qui il a remis le préavis;
- b) entre la date du préavis et celle du licenciement, verse à l'employé un salaire et des avantages au moins égaux à ceux que l'employé aurait reçus s'il avait travaillé un nombre normal d'heures pendant cette période, qu'il ait effectivement travaillé ou non.

Interprétation

(2) L'agent des normes du travail peut assimiler à un licenciement toute modification importante que, selon lui, l'employeur a apportée aux conditions de travail dans le but d'encourager un employé à démissionner.

L.R.T.N.-O. 1988, ch. 20 (Suppl.), art. 2.

Poursuite du travail

14.09. Le préavis de licenciement est nul si l'employé continue d'être au service de son employeur après la date y prévue pour son licenciement.

L.R.T.N.-O. 1988, ch. 20 (Suppl.), art. 2.

Présomption

14.10. L'indemnité de licenciement est assimilée en tout état de cause au salaire.
L.R.T.N.-O. 1988, ch. 20 (Suppl.), art. 2.

PARTIE III CONGÉS ANNUELS

Définitions

15. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

« année de service » Période d'emploi ininterrompu de 12 mois à compter de la date d'engagement ou du jour anniversaire de celui-ci par le même employeur. (*year of employment*)

« indemnité de congé annuel » Indemnité égale à 4 % du salaire gagné au cours de l'année de service donnant droit à un congé annuel de deux semaines ou 6 % du salaire gagné au cours de l'année de service donnant droit à un congé annuel de trois semaines. (*vacation pay*)

Congés annuels payés

16. (1) Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, tout employé a droit, par année de service accomplie :

- a) à deux semaines de congés annuels payés pour les cinq premières années de service;
- b) à trois semaines de congés annuels payés après cinq années de service, que cette période de service soit ininterrompue ou qu'il s'agisse d'années de service accumulées au cours des 10 dernières années.

Rétroactivité

(2) Pour l'application de la présente partie, les années de service complétées avant le 28 novembre 1976 sont incluses dans le calcul.

Congés annuels payés

17. Une fois que l'employé a, aux termes de la présente partie, acquis le droit à des congés annuels, l'employeur est tenu :

- a) de lui accorder ces congés dans les 10 mois qui suivent la fin de l'année de service qui y donne droit;
- b) de lui verser, au plus tard la veille de son congé ou à une date antérieure fixée par règlement, l'indemnité de congé annuel à laquelle il a droit.

Assimilation à salaire

18. L'indemnité de congé annuel est assimilée à un salaire.

Cessation d'emploi en cours d'année

19. Si, pour quelque raison que ce soit, la cessation d'emploi survient avant la fin de l'année de service, l'employeur verse sans délai à l'employé :

- a) toute indemnité de congé annuel due pour une année de service antérieure;
- b) 4 % du salaire gagné pendant la fraction d'année de service en cours pour laquelle il a droit à deux semaines de vacances, et 6 % du salaire gagné par celui-ci pendant la fraction d'année de service en cours pour laquelle il a droit à trois semaines de vacances.

Cession de l'établissement

20. Aux fins de l'application de la présente partie, l'employé qui travaille dans un établissement faisant l'objet d'une cession par un employeur à un autre, au moyen notamment d'une vente, d'un bail ou d'une fusion, et qui continue de travailler pour le second employeur est réputé avoir été au service continu d'un seul et même employeur.

Règlements

21. Le ministre peut prendre les règlements nécessaires à l'application de la présente partie, notamment en vue :

- a) de définir les circonstances et conditions dans lesquelles il peut y avoir renonciation aux droits de l'employé prévus par la présente partie ou report de leur jouissance;
- b) de préciser les avis à donner aux employés quant aux dates de leur congé annuel;
- c) de déterminer la date de versement de l'indemnité de congé annuel;
- d) de préciser les cas d'absence qui seront réputés ne pas avoir interrompu la continuité de l'emploi;
- e) d'établir le mode de détermination de la longueur du congé annuel et de calcul de l'indemnité de congé annuel correspondante dans le cas d'employés saisonniers ou temporaires ou dans d'autres cas appropriés;
- f) de prévoir l'attribution du congé annuel ou le versement de l'indemnité de congé annuel dans le cas d'une cessation temporaire d'emploi;
- g) de prévoir l'application de la présente partie aux cas d'absence forcée de l'employé, par suite de maladie ou pour toute autre cause.
L.Nun. 2020, ch. 15, art. 142(43).

PARTIE IV JOURS FÉRIÉS

Jour férié

22. Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, tout employeur donne à chacun de ses employés un congé payé lors de chacun des jours fériés tombant au cours de sa période d'emploi.

Substitution

23. Les jours fériés peuvent être remplacés; les jours de congé qui leur sont substitués ont dès lors valeur de jours fériés, dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) une catégorie d'employés est représentée par un syndicat et les parties à une convention collective avisent par écrit l'agent des normes du travail que tel congé spécifié dans celle-ci remplace tel jour férié prévu par la présente partie;
- b) les employés ne sont pas représentés par un syndicat ou la convention collective régissant une catégorie d'employés ne traite pas de la question des jours fériés et l'agent des normes du travail approuve la substitution, sur demande de l'employeur, après s'être assuré qu'une majorité des employés ou de la catégorie y consentent.

Calcul de la rémunération

24. (1) L'employé rémunéré à la journée ou à l'heure reçoit, pour tout jour férié où il ne travaille pas, au moins l'équivalent du salaire qu'il aurait gagné, selon son taux horaire ou quotidien, pour une journée normale de travail.

Idem

(2) L'employé rémunéré selon une base autre que celle mentionnée au paragraphe (1) reçoit, pour un jour férié où il ne travaille pas, au moins l'équivalent de son salaire journalier, calculé d'après la moyenne de son salaire journalier des quatre semaines de travail précédant immédiatement la semaine au cours de laquelle tombe le jour férié.

Majoration pour travail effectué un jour de congé

25. (1) L'employé qui est tenu de travailler un jour de congé payé :

- a) soit touche son salaire calculé en conformité avec l'article 24, majoré d'au moins 50 % pour les heures de travail fournies;
- b) soit reçoit un congé payé en conformité avec l'article 24 à une autre date convenable pour lui et son employeur avant la plus récente de la date de son prochain congé annuel ou de la cessation de son emploi, et aux fins de la présente loi, la journée qui y est substituée est réputée être le jour férié.

Congé coïncidant avec un jour normalement chômé

(2) Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour normalement chômé, l'employeur est tenu :

- a) soit de rémunérer l'employé en conformité avec l'article 24;
- b) soit de donner à l'employé un congé payé en conformité avec l'article 24 à une date convenable pour lui et son employeur au plus tard à la plus récente de la date de son congé annuel et de celle de la cessation de son emploi; pour l'application de la présente loi, la journée qui lui est substituée est réputée être le jour férié.

Taux régulier double

26. L'employé qui n'est pas tenu de travailler un jour férié ne peut être tenu de travailler un autre jour qui autrement serait pour lui un jour chômé dans la semaine au cours

de laquelle tombe le congé, à moins qu'il ne soit payé au moins le double de son salaire régulier pour les heures de travail fournies.

Indemnité de jour férié

27. L'indemnité accordée à un employé pour un jour férié où il ne travaille pas est assimilée à un salaire.

Pas d'indemnité de jour férié

28. Dans l'un ou l'autre des cas suivants, aucune indemnité n'est versée à un employé qui ne travaille pas un jour férié :

- a) l'employé n'a pas accumulé un total de 30 jours au service d'un employeur au cours des 12 mois précédents;
- b) l'employé ne s'est pas présenté au travail le jour férié en question après y avoir été appelé;
- c) sans le consentement de son employeur, l'employé ne s'est pas présenté au travail à sa dernière journée régulière de travail précédant ou suivant le jour férié;
- d) l'employé est en congé de maternité ou en congé parental.

L.R.T.N.-O. 1988, ch. 119 (Suppl.), art. 2.

Présomption

29. Pour l'application de la présente partie, une personne est réputée au service d'une autre lorsqu'elle est à sa disposition, même si elle ne travaille pas effectivement.

PARTIE V CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

Certificat médical

30. Pour l'application de la présente partie, un certificat médical doit être signé par un médecin qualifié ou, dans le cas d'une collectivité du Nunavut où il n'y a pas de médecin qualifié, par une infirmière autorisée ou un infirmier autorisé, une infirmière praticienne ou un infirmier praticien ou un titulaire de certificat temporaire visés par la *Loi sur la profession infirmière* (Territoires du Nord-Ouest).

L.R.T.N.-O. 1988, ch. 119 (Suppl.), art. 3; L.T.N.-O. 1998, ch. 38, ann. D, partie II, art. 4; L.Nun. 2003, ch. 17, art. 21.

Droit au congé de maternité

31. (1) Pour avoir droit au congé de maternité sans salaire, en conformité avec le paragraphe (2), l'employé doit remplir les conditions suivantes :

- a) avoir été au service de l'employeur pendant la période réglementaire;
- b) présenter à l'employeur une demande écrite en ce sens au moins quatre semaines avant la date de commencement du congé;
- c) à la demande de l'employeur, lui fournir un certificat médical attestant que l'employé est en état de grossesse et indiquant la date prévue pour l'accouchement.

Durée du congé

(2) Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, l'employé visé au paragraphe (1) a droit à un congé de maternité de 17 semaines commençant n'importe quand pendant la période de 17 semaines précédant immédiatement la date prévue pour l'accouchement.

Prolongation du congé

(3) Si l'accouchement se produit plus tard que prévu, l'employé a droit, s'il le demande, à une prolongation du congé de maternité, sans salaire, pour une période supplémentaire correspondant à la période écoulée entre la date prévue pour l'accouchement et la date de l'accouchement, jusqu'à concurrence de six semaines consécutives.

Congé plus court

(4) L'employé qui a demandé un congé de maternité peut, avec le consentement de l'employeur, écourter son congé. L.R.T.N.-O. 1988, ch. 119 (Suppl.), art. 3.

Congé sans avis

32. (1) L'employé qui ne demande pas le congé de maternité en conformité avec l'alinéa 31(1)b) mais qui a été au service de l'employeur pendant la période réglementaire a droit au congé de maternité prévu à l'article 31 dans le cas suivant :

- a) des raisons de santé attribuables à sa grossesse empêchent l'employé de donner le préavis requis;
- b) dans un délai de deux semaines après qu'il a cessé de travailler, l'employé fournit à son employeur un certificat médical dans lequel le médecin affirme que l'employé était incapable d'accomplir ses fonctions pour des raisons de santé attribuables à sa grossesse et dans lequel il indique également la date où il prévoit que l'accouchement aura lieu ou la date à laquelle l'accouchement a effectivement eu lieu.

Congé post-natal

(2) L'employé qui ne demande pas le congé de maternité en conformité avec l'alinéa 31(1)b) et auquel ne s'applique pas le paragraphe (1), mais qui a été au service de l'employeur pendant la période réglementaire a droit à un congé de maternité, sans salaire, pour une période de six semaines consécutives, s'il fournit à l'employeur un certificat médical indiquant qu'il a accouché à une date spécifiée.

Application du paragraphe 31(4)

(3) Le paragraphe 31(4) s'applique à l'employé visé au paragraphe (2). L.R.T.N.-O. 1988, ch. 119 (Suppl.), art. 3.

Obligation de prendre congé

33. (1) L'agent des normes du travail peut, à la demande d'un employeur, obliger un employé à commencer son congé de maternité, si l'agent estime que la grossesse de l'employé l'empêche d'exécuter convenablement ses fonctions.

Considérations

(2) L'agent des normes du travail prend en considération avant d'obliger un employé à commencer son congé de maternité en vertu du paragraphe (1) :

- a) la nature de l'établissement industriel;
- b) les conditions d'emploi à l'intérieur de l'établissement industriel;
- c) le bien-être des employés qui travaillent dans l'établissement industriel;
- d) tout renseignement médical concernant l'employé qui a été porté à la connaissance de l'agent des normes du travail par un médecin qualifié avec le consentement de l'employé.

Continuation du congé

(3) L'employé reste en congé de maternité jusqu'à ce que :

- a) l'agent des normes du travail soit convaincu qu'il est capable d'exécuter ses fonctions;
- b) la maternité soit terminée.

L.R.T.N.-O. 1988, ch. 119 (Suppl.), art. 3.

Droit au congé parental

34. (1) Pour avoir droit à un congé parental de 37 semaines consécutives, sans salaire, l'employé doit remplir les conditions suivantes :

- a) avoir été au service de l'employeur pendant la période réglementaire;
- b) présenter à l'employeur une demande écrite en ce sens au moins quatre semaines avant la date de commencement du congé;
- c) demeurer à la maison pour prendre soin de son nouveau-né ou d'un enfant qu'il a récemment adopté ou à l'égard duquel il a entrepris des procédures d'adoption.

Plus d'un enfant

(2) Lorsque l'employé a récemment adopté plus d'un enfant ou a entrepris des procédures d'adoption à l'égard de plus d'un enfant, les enfants sont réputés être un seul enfant pour l'application du présent article s'ils arrivent au domicile de l'employé au même moment ou presque au même moment.

(3) Abrogé, L.Nun. 2001, ch. 9, art. 2(2).

Période au cours de laquelle le congé doit être pris

(4) Le congé parental doit être pris au cours de la période commençant le jour de la naissance du nouveau-né ou le jour où l'enfant arrive au domicile de l'employé, selon le cas, et se terminant un an après ce jour.

Période de congé lorsqu'il y a plus d'un enfant

(5) Lorsqu'il envisage d'adopter plus d'un enfant et que les enfants arrivent à son domicile presque au même moment, l'employé a droit à un congé parental pour la période

commençant le jour où le premier enfant arrive et se terminant un an après le jour où le dernier enfant arrive.

Congé de maternité suivi d'un congé parental

(6) L'employé qui prend un congé parental en plus du congé de maternité doit prendre le congé parental dès la fin du congé de maternité ou le jour où l'enfant arrive à son domicile, à moins qu'une entente contraire n'intervienne entre celui-ci et son employeur.

Congé plus court

(7) L'employé qui est en congé parental peut, avec le consentement de l'employeur, écourter son congé. L.R.T.N.-O. 1988, ch. 119 (Suppl.), art. 3; L.Nun. 2001, ch. 9, art. 2.

Congé sans avis

35. (1) L'employé qui ne demande pas le congé parental en conformité avec l'alinéa 34(1)b) mais qui a droit par ailleurs à un congé parental a droit au congé parental prévu à l'article 34 dans le cas suivant :

- a) l'enfant que l'employé a adopté ou à l'égard duquel il a entrepris des procédures d'adoption arrive à son domicile plus tôt que prévu;
- b) l'employé demande le congé parental.

Congé sans avis

(2) L'employé qui ne demande pas le congé parental en conformité avec l'alinéa 34(1)b) et auquel ne s'applique pas le paragraphe (1) mais qui a droit par ailleurs au congé parental a droit au congé parental, sans salaire, pour une période de six semaines consécutives, s'il en fait la demande.

Application des paragraphes 34(4) à (7)

(3) Les paragraphes 34(4) à (7) s'appliquent à l'employé visé au paragraphe (2). L.R.T.N.-O. 1988, ch. 119 (Suppl.), art. 3.

Durée maximale des congés cumulés

35.1. Malgré les autres dispositions de la présente partie, la durée du congé résultant du cumul des congés de maternité et parental ne peut excéder 52 semaines. L.Nun. 2001, ch. 9, art. 3.

Application

35.2. (1) Le présent article s'applique à l'employé qui se trouve dans l'une des situations suivantes :

- a) à la date d'entrée en vigueur du présent article, l'employé est en congé de maternité ou en congé parental – ou son congé parental est échu – relativement à un enfant qui remplit les deux conditions suivantes :
 - (i) l'enfant a été, se trouve ou se trouvera sous les soins de l'employé,
 - (ii) l'enfant de l'employé est né ou à naître, ou a été placé chez l'employé en vue de son adoption, après le 31 décembre 2000;

- b) avant la date d'entrée en vigueur du présent article, l'employé a présenté à l'employeur une demande écrite de congé en conformité avec l'alinéa 31(1)b) ou 34(1)b) relativement à un enfant qui remplit les deux conditions suivantes :
- (i) l'enfant se trouvera sous les soins de l'employé,
 - (ii) l'enfant de l'employé est né ou à naître, ou a été ou sera placé chez l'employé en vue de son adoption, après le 31 décembre 2000.

Droit à une prolongation du congé parental

(2) L'employé a le droit de prolonger son congé parental jusqu'à un total de 37 semaines consécutives, s'il présente à l'employeur, au moins quatre semaines avant la date à laquelle le congé parental arriverait autrement à échéance, une demande écrite en ce sens.

Droit à un congé parental additionnel

(3) Si le congé parental d'un employé est échu à la date d'entrée en vigueur du présent article ou arrive à échéance moins de huit semaines suivant celle-ci, cet employé a droit à un congé parental d'une durée additionnelle maximale de 25 semaines consécutives s'il présente à l'employeur une demande écrite de prolongation de son congé parental dans les quatre semaines suivant la date d'entrée en vigueur du présent article et au moins quatre semaines avant la date à laquelle il prévoit prendre son congé parental additionnel, à moins qu'une entente contraire n'intervienne entre lui et l'employeur.

Application des paragraphes 34(2) et (4) à (7)

(4) Les paragraphes 34(2) et (4) à (7) s'appliquent à l'employé visé au présent article.

Période au cours de laquelle le congé doit être pris

(5) Il est entendu que le présent article ne permet pas à un employé de continuer un congé parental après l'écoulement d'un délai d'un an à compter, selon le cas, de la naissance de l'enfant ou de la date à laquelle celui-ci a été placé chez l'employé en vue de son adoption. L.Nun. 2001, ch. 9, art. 3.

Réintégration

36. L'employeur réintègre dans ses fonctions l'employé qui reprend son travail après un congé de maternité ou un congé parental accordé en vertu de la présente partie ou lui offre un travail comparable avec un salaire au moins égal à celui qu'il percevait au début de son congé sans perte d'ancienneté ni d'avantages accumulés jusqu'au début du congé. L'employé a droit à toutes les augmentations de salaire et d'avantages auxquelles il aurait eu droit s'il n'avait pas pris le congé. L.R.T.N.-O. 1988, ch. 119 (Suppl.), art. 3.

Suspension de l'exploitation

37. L'employeur qui suspend l'exploitation de son établissement pendant le congé de maternité ou le congé parental accordé en vertu de la présente partie et qui ne reprend pas l'exploitation à l'expiration du congé ne peut, à la reprise de l'exploitation, refuser de

réintégrer l'employé ou de se conformer de quelque autre façon à l'article 36 parce que l'employé a pris le congé. L.R.T.N.-O. 1988, ch. 119 (Suppl.), art. 3.

Interdiction concernant le congé de maternité

38. (1) L'employeur ne peut changer une condition de l'emploi de l'employé sans son consentement écrit ou mettre fin à son emploi, en raison de sa grossesse ou parce qu'il a demandé le congé de maternité auquel il a droit en vertu de la présente partie, parce qu'il est en train de le prendre ou qu'il l'a pris.

Interdiction concernant le congé parental

(2) L'employeur ne peut changer une condition de l'emploi de l'employé sans son consentement écrit ou mettre fin à son emploi, parce qu'il a demandé le congé parental auquel il a droit en vertu de la présente partie, parce qu'il est en train de le prendre ou qu'il l'a pris. L.R.T.N.-O. 1988, ch. 119 (Suppl.), art. 3.

Charge de la preuve

39. Il incombe à l'employeur de prouver qu'une violation de l'article 36, 37 ou 38 n'a pas pour origine la grossesse de l'employé, lorsque celui-ci est en état de grossesse, ou le fait qu'il a demandé le congé de maternité ou le congé parental, qu'il est en train de le prendre ou qu'il l'a pris dans la période de 12 mois précédant la violation. L.R.T.N.-O. 1988, ch. 119 (Suppl.), art. 3.

PARTIE V.1 CONGÉ DU SOIGNANT

Définitions

39.1. (1) Les définitions qui suivent, tirées du *Code canadien du travail*, s'appliquent uniquement aux fins de la présente partie.

« conjoint de fait » La personne qui vit avec la personne en cause dans une relation conjugale depuis au moins un an. (*common-law partner*)

« médecin qualifié » Personne autorisée à exercer la médecine en vertu des lois du territoire où des soins ou des traitements médicaux sont prodigués au membre de la famille en cause. Est visée par la présente définition la personne faisant partie d'une catégorie de spécialistes de la santé prévue par règlement pour l'application du paragraphe 23.1(3) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Canada). (*qualified medical practitioner*)

« membre de la famille » S'entend, relativement à l'employé en cause :

- a) de son époux ou conjoint de fait;
- b) de son enfant ou de l'enfant de son époux ou conjoint de fait;
- c) de son père ou de sa mère ou de l'époux ou du conjoint de fait de ceux-ci;
- d) de toute autre personne faisant partie d'une catégorie de personnes précisée par règlement pour l'application de la présente définition aux termes de la présente loi ou du *Code canadien du travail* ou de la

définition de « membre de la famille » au paragraphe 23.1(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Canada). (*family member*)

« semaine » Période commençant à zéro heure le dimanche et se terminant à 24 heures le samedi suivant. (*week*)

Droit au congé

(2) Sous réserve des articles 39.2 à 39.7, l'employé a droit à un congé d'au plus huit semaines pour offrir des soins ou du soutien à un membre de la famille dans le cas où un médecin qualifié délivre un certificat attestant que ce membre de la famille est gravement malade et que le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivant :

- a) soit le jour de la délivrance du certificat;
- b) soit, si le congé commence avant le jour de la délivrance du certificat, le jour du début du congé.

L.Nun. 2003, ch. 18, art. 2.

Période de congé

39.2. (1) Le droit au congé visé au paragraphe 39.1(2) ne peut être exercé qu'au cours de la période :

- a) qui commence :
 - (i) soit au début de la semaine au cours de laquelle le certificat est délivré,
 - (ii) soit, si le congé commence avant le jour de la délivrance du certificat, au début de la semaine au cours de laquelle commence le congé si le certificat est valide à partir de cette semaine;
- b) qui se termine à la fin de la semaine au cours de laquelle un des événements suivants se produit :
 - (i) le membre de la famille décède,
 - (ii) la période de 26 semaines qui suit le début de la semaine visée à l'alinéa a) prend fin.

Période plus courte

(2) Dans le cas où une période plus courte que celle visée au paragraphe 39.1(2) est prévue par règlement pour l'application du paragraphe 23.1(5) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Canada),

- a) le certificat visé au paragraphe 39.1(2) doit attester que le membre de la famille est gravement malade et que le risque de décès au cours de cette période est important;
- b) cette période plus courte s'applique dans le cadre du sous-alinéa (1)b)(ii).

L.Nun. 2003, ch. 18, art. 2.

Fin de la période plus courte

39.3. Dans le cas où une période plus courte visée au paragraphe 39.2(2) prend fin relativement à un membre de la famille, le nombre de semaines prévu par règlement pour l'application du paragraphe 12(4.3) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Canada) doit s'écouler avant qu'un employé puisse prendre un autre congé relativement à ce membre de la famille aux termes de la présente partie. L.Nun. 2003, ch. 18, art. 2.

Durée minimale d'une période de congé

39.4. Le droit au congé visé au présent article peut être exercé en périodes d'une durée minimale d'une semaine chacune. L.Nun. 2003, ch. 18, art. 2.

Durée maximale du congé – plusieurs employés

39.5. La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre aux termes du présent article plusieurs employés pour le même membre de la famille pendant la période visée à l'article 39.2 est de huit semaines. L.Nun. 2003, ch. 18, art. 2.

Copie du certificat

39.6. L'employé fournit à l'employeur, sur demande par écrit présentée à cet effet par celui-ci dans les 15 jours qui suivent le retour au travail, une copie du certificat prévu au paragraphe 39.1(2). L.Nun. 2003, ch. 18, art. 2.

Interdiction

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. L.Nun. 2003, ch. 18, art. 2, L.Nun. 2020, ch. 10, art. 2.

Entrée en vigueur

39.8. La présente partie entre en vigueur le jour où l'article 27 de la *Loi d'exécution du budget de 2003* (Canada) entre en vigueur. L.Nun. 2003, ch. 18, art. 2.

PARTIE V.2 CONGÉ POUR RÉSERVISTES

Définitions

39.9. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

« force de réserve » S'entend au sens du paragraphe 2(1) de la *Loi sur la défense nationale* (Canada), et vise notamment les membres des Rangers canadiens. (*reserve force*)

« service » Période de service au sein de la force de réserve, y compris :

- a) d'une part, toute participation aux activités militaires, notamment aux opérations, aux exercices, aux entraînements, aux opérations de recherche et de sauvetage et aux situations d'urgence;

- b) d'autre part, toute période de traitement, de rétablissement ou de réadaptation à la suite de troubles physiques ou mentaux découlant de toute participation aux activités militaires, notamment aux opérations, aux exercices, aux entraînements, aux opérations de recherche et de sauvetage et aux situations d'urgence. (*service*)

« situation d'urgence » Situation ou événement présent ou imminent qui compromet ou pourrait compromettre sérieusement la santé, la sécurité ou le bien-être de personnes, ou qui peut ou pourrait avoir pour effet d'endommager de façon importante des biens. (*emergency situation*) L.Nun. 2012, ch. 12, art. 2.

Droit au congé

39.10. (1) Sous réserve des articles 39.11 et 39.12, a droit au congé pour réservistes, non rémunéré, pendant la période nécessaire au service, l'employé qui, à la fois :

- a) est membre de la force de réserve;
- b) travaille pour le même employeur depuis au moins six mois consécutifs.

Préavis

(2) L'employé qui a l'intention de prendre le congé pour réservistes remet à son employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines de son intention de s'absenter pour la période de congé ou, si un tel préavis de quatre semaines ne peut raisonnablement être donné dans les circonstances, avise son employeur dès que raisonnablement possible.

Teneur du préavis

(3) Le préavis prévu au paragraphe (2) doit indiquer les dates prévues du début et de fin du congé.

Nouvelle date de fin de congé

(4) Advenant un changement de la date prévue de fin du congé, l'employé remet à l'employeur, dès que raisonnablement possible, un préavis de la nouvelle date de fin prévue.

Exception dans les situations d'urgence

(5) Pendant une situation d'urgence, un employé ne peut se voir refuser un congé sous le régime de la présente partie pour la seule raison qu'il ne travaille pas chez l'employeur depuis assez longtemps ou qu'il n'a pas fourni un préavis suffisant. L.Nun. 2012, ch. 12, art. 2.

Preuve du service

39.11. L'employeur peut exiger que l'employé qui demande un congé pour réservistes lui remette un certificat d'un représentant officiel de la force de réserve attestant qu'il est membre de la force de réserve et qu'il est appelé à servir. L.Nun. 2012, ch. 12, art. 2.

Exemption pour contrainte excessive

39.12. (1) Lorsque le fait d'accorder à l'employé le congé pour réservistes causerait une contrainte excessive à l'employeur, ce dernier peut demander à l'agent des normes du travail d'être exempté de l'exigence d'accorder le congé.

Exemption accordée par l'agent des normes du travail

(2) À la demande d'un employeur présentée en vertu du paragraphe (1), l'agent des normes du travail peut exempter l'employeur de l'exigence d'accorder le congé pour réservistes s'il détermine que le fait de l'accorder causerait une contrainte excessive à l'employeur. L.Nun. 2012, ch. 12, art. 2.

Interdiction

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. L.Nun. 2012, ch. 12, art. 2; L.Nun. 2020, ch. 10, art. 3.

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. L.Nun. 2020, ch. 10, art. 4.

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. L.Nun. 2020, ch. 10, art. 4.

Règlements relatifs au congé en raison d'urgence publique

39.16. (1) Sous réserve du paragraphe (2), le ministre 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).
- L.Nun. 2020, ch. 10, art. 4 et 7.

Nota : à une date fixée par décret de la commissaire en Conseil exécutif, ceci sera 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.

Voir L.Nun. 2020, ch. 10, art. 5.

PARTIE VI APPLICATION ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

AGENT DES NORMES DU TRAVAIL

Agent des normes du travail

40. (1) Le ministre nomme un agent des normes du travail pour l'application de la présente loi.

Appel à la Commission

(2) Il peut être interjeté appel à la Commission des décisions de l'agent des normes du travail. L.Nun. 2020, ch. 15, art. 142(1).

INSPECTIONS

Inspecteurs

41. (1) Le ministre peut nommer quiconque à titre d'inspecteur sous le régime de la présente loi.

Pouvoirs de l'inspecteur

(2) Pour l'application de la présente loi ou de ses règlements, l'inspecteur peut :

- a) examiner les livres, feuilles de paie et autres documents de l'employeur ayant trait au salaire, à la durée du travail ou aux conditions d'emploi de tout employé;
- b) reproduire ces documents en tout ou en partie;
- c) obliger l'employeur à fournir des renseignements complets et exacts, oralement ou par écrit et en la forme demandée, sur les salaires payés à tous ses employés ou à l'un d'entre eux, sur la durée de leur travail et sur leurs conditions d'emploi;
- d) obliger l'employé à lui communiquer les documents, ou leurs copies, ainsi que les autres renseignements oraux ou écrits dont il a la possession ou la garde et qui, de quelque façon, ont trait à son salaire, à la durée de son travail ou aux conditions de son emploi.

Droit de pénétrer sur les lieux

(3) L'inspecteur peut, à toute heure convenable, pénétrer dans tout lieu où est exploité un établissement afin d'y procéder à une visite dans le cadre du paragraphe (2) et, à cette fin, interroger tout employé hors de la présence de son employeur.

Certificat d'autorisation

(4) Le ministre remet à l'inspecteur un certificat attestant de son autorité, que celui-ci présente, sur demande, au responsable de l'établissement.

Obligation d'aider à l'inspecteur

(5) Le responsable de l'établissement et ceux qui y travaillent ou dont l'emploi est lié à l'établissement sont tenus de prêter à l'inspecteur toute l'assistance possible dans l'exercice des fonctions que la présente partie ou ses règlements lui confèrent.
L.Nun. 2020, ch. 15, art. 142(1).

Pouvoir de faire prêter serment

42. L'inspecteur peut, sous le régime du paragraphe 41(2), faire prêter serment et recevoir des affidavits et déclarations solennelles et en donner attestation.

Constatation de l'insuffisance des paiements

43. (1) S'il constate que l'employeur n'a pas versé à l'employé le salaire minimum, une indemnité pour heures supplémentaires ou une indemnité de congé annuel ou de jour férié auxquels il a droit en vertu de la présente loi, l'inspecteur peut déterminer la différence entre le montant effectivement versé à l'employé et celui auquel il a droit, et si l'employeur et lui s'entendent par écrit sur le montant de la différence, l'employeur, dans les cinq jours de l'entente, verse ce montant à l'agent des normes du travail, qui le remet sans délai à l'employé.

Consentement à la poursuite

(2) L'employeur qui a versé le montant visé au paragraphe (1) ne peut faire l'objet d'une poursuite pour défaut de paiement de l'intégralité du salaire auquel l'employé a droit aux termes de la présente loi qu'avec le consentement écrit du ministre.
L.Nun. 2020, ch. 15, art. 142(1).

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL

Commission des normes du travail

44. (1) Est créée la Commission des normes du travail.

Composition

(2) La Commission se compose de cinq membres, le président compris, nommés par le ministre pour un mandat maximal de cinq ans.

Nouveau mandat

(3) Les membres de la Commission peuvent recevoir un nouveau mandat.

Rémunération

(4) Les membres de la Commission reçoivent une indemnité journalière et leurs dépenses sont remboursées en conformité avec les règlements.

Quorum

(5) Le quorum est constitué par trois membres de la Commission.

Séances

(6) La Commission siège aux dates et heures et de la manière qu'elle juge les plus appropriées au bon accomplissement de son mandat. L.T.N.-O. 1998, ch. 24, art. 15(2);
L.Nun. 2020, ch. 15, art. 142(1).

Appel

45. (1) L'employeur ou l'employé lésé par une décision ou une ordonnance de l'agent des normes du travail peut en interjeter appel à la Commission. La décision de la Commission est définitive.

Fonctions de la Commission

(2) La Commission entend, en appel, les décisions ou ordonnances de l'agent des normes du travail et exerce les fonctions que lui confèrent la présente loi ou ses règlements.

Rapport annuel

(3) La Commission rédige un rapport annuel et le présente au ministre en conformité avec la partie IX de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Vérification

(4) Les comptes de la Commission doivent être vérifiés annuellement en conformité avec la partie IX de la *Loi sur la gestion des finances publiques* par un vérificateur nommé par le ministre. L.Nun. 2020, ch. 15, art. 142(1).

REGISTRES DE PAIE

Registres de paie

46. (1) L'employeur garde dans chaque lieu d'exploitation de son entreprise au Nunavut, relativement à chacun de ses employés ou en rapport avec ce lieu d'exploitation, un registre véridique et exact fournissant les détails suivants :

- a) les heures de travail quotidiennes;
- b) les salaires bruts et les salaires payés;
- c) les nom, âge et adresse du domicile;
- d) la date du commencement de l'emploi actuel et la date anniversaire;
- e) le taux de salaire ainsi que la date et le détail de chaque modification apportée au taux de salaire;
- f) les congés annuels accordés indiquant pour chacun :
 - (i) les dates du commencement et de la fin du congé,
 - (ii) les jours de travail compris dans la période de congé,
 - (iii) le montant de l'indemnité de congé;
- g) le montant versé à titre d'indemnité compensatrice de congé à la fin de l'emploi;
- h) le montant versé pour les jours fériés en application de la présente loi;
- i) le montant et la nature de chaque retenue prélevée sur le salaire;
- j) une copie de tout avis de cessation d'emploi;
- k) le montant versé à titre d'indemnité compensatrice d'avis de cessation d'emploi.

Exemption

(2) Par dérogation au paragraphe (1), l'employeur peut, avec le consentement de l'agent des normes du travail, garder la totalité ou une partie des registres mentionnés au paragraphe (1) au lieu principal d'exploitation de son entreprise au Nunavut ou à tout autre endroit désigné par l'agent des normes du travail.

Registre quotidien

(3) L'enregistrement des heures visées à l'alinéa (1)a) s'effectue quotidiennement.

Conservation des registres

(4) Chaque employeur conserve les données dont le paragraphe (1) exige l'enregistrement pendant au moins deux ans à partir de la date de leur inscription au registre.

Production des registres

(5) L'agent des normes du travail peut, par avis écrit, ordonner à un employeur ou à toute autre personne :

- a) de lui fournir les nom, adresse et âge de tous les employés, ainsi que les renseignements relatifs au salaire, aux heures, aux jours et aux conditions d'emploi;
- b) de produire des livres, registres, documents, pièces, feuilles de paie, contrats d'emploi et tout autre dossier dont l'avis prescrit l'inspection par un inspecteur nommé dans l'avis à la date et à l'endroit indiqués dans l'avis.

Registre des heures de travail

(6) L'agent des normes du travail peut, par avis écrit, ordonner à un employeur d'inscrire de la façon prescrite les heures de travail de chacun de ses employés en indiquant l'heure du commencement et de la fin du travail.

Signification de l'avis

(7) L'avis délivré en vertu du présent article peut être signifié de l'une des façons suivantes :

- a) à personne;
 - b) par envoi recommandé accompagné d'un accusé de réception; dans ce cas, sept jours après la mise à la poste est réputée la date de livraison à la personne qui doit recevoir la signification ou à quiconque la reçoit en son nom;
 - c) en le laissant à une personne qui a atteint l'âge de 19 ans ou qui paraît l'avoir atteint, à l'adresse indiquée sur l'avis.
- L.Nun. 2005, ch. 3, art. 7(2).

Obligation de l'employeur

47. (1) L'employeur qui reçoit signification d'un avis en vertu de l'article 46 fournit les renseignements dans le délai raisonnable indiqué dans l'avis.

Certificat comme preuve

(2) Un certificat de l'agent des normes du travail attestant qu'un avis a été envoyé par courrier recommandé à l'employeur auquel il est adressé, accompagné du certificat d'enregistrement du bureau de poste l'identifiant et d'une copie conforme de l'avis, est admissible en preuve et, sauf preuve contraire, fait foi de son contenu.

Idem

(3) Lorsqu'un avis a été signifié ou envoyé en vertu de l'article 46, un certificat de l'agent des normes du travail attestant que les renseignements n'ont pas été fournis est admissible en preuve et, sauf preuve contraire, fait foi de son contenu.

Idem

(4) Un certificat de l'agent des normes du travail attestant qu'un document qui lui est annexé est un document ou une copie conforme du document établi par l'agent ou pour son compte est admissible en preuve et a la même validité et le même effet que si la preuve en avait été faite de la façon ordinaire.

Preuve de la nomination

(5) Un certificat établi en vertu du présent article, signé ou présenté comme un certificat signé par l'agent des normes du travail, est admissible en preuve sans qu'il soit nécessaire de faire la preuve de la nomination de l'agent des normes du travail ou de l'authenticité de sa signature.

Bulletin de paie

48. (1) L'employeur est tenu, en versant le salaire à un employé, de lui fournir un bulletin de paie indiquant :

- a) la période de rémunération;
- b) le nombre d'heures rémunérées;
- c) le taux du salaire;
- d) un état détaillé des retenues effectuées sur le salaire;
- e) le montant net reçu par l'employé.

Renseignements détaillés

(2) Sur demande, l'employeur remet à un employé des renseignements détaillés sur le calcul du salaire et de tout boni, indemnité ou allocation de subsistance qui figurent dans le bulletin mentionné au paragraphe (1).

Exemption

(3) L'agent des normes du travail peut ordonner qu'un employeur soit exempté de tout ou partie des obligations énoncées au paragraphe (1).

PAIEMENT DU SALAIRE

Pouvoir d'exempter

49. L'agent des normes du travail peut exempter un employé ou un employeur, ou une catégorie d'employés ou d'employeurs, de l'application d'une disposition des articles 50 à 65.

Période de paie

50. (1) La période d'emploi pour le calcul du salaire ne peut dépasser un mois, à moins qu'une période plus longue ne soit approuvée par la Commission.

Paiement du salaire

(2) Dans les 10 jours suivant la fin de la période d'emploi pour le calcul du salaire d'un employé, l'employeur lui paie tout le salaire qu'il a gagné au cours de cette période.

Cessation d'emploi

(3) Dans les 10 jours suivant la cessation d'emploi, l'employeur verse à l'ancien employé tout le salaire qu'il a gagné.

Droit à la paie

(4) L'employé qui est absent au moment fixé pour le paiement du salaire ou qui, pour toute autre raison, n'est pas payé à ce moment-là, a droit au paiement de son salaire à tout moment par la suite pendant les heures normales de travail.

Salariés mensuels

(5) L'employé qui reçoit un traitement hebdomadaire, mensuel ou annuel reçoit, en cas de licenciement, une somme équivalant au taux horaire correspondant à son traitement pour chaque heure de travail fournie.

Mode de paiement

(6) L'employeur paie les salaires en monnaie légale canadienne, par chèque ou au moyen d'une lettre de change tirée sur une banque ou une caisse de crédit, ou en les déposant dans un compte bancaire désigné par l'employé.

Cession des salaires

51. (1) Par dérogation à toute disposition contraire de la présente loi, un employeur peut honorer une cession écrite de salaires faite par un employé dans les cas suivants :

- a) versements à une œuvre de bienfaisance ou autre organisation, à un régime de pension ou à une caisse de retraite, si les versements sont déductibles aux fins de l'impôt sur le revenu en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada);
- b) versements aux fins d'une couverture d'assurance par un assureur titulaire d'un permis délivré en vertu de la *Loi sur les assurances*;
- c) remboursement d'une dette;
- d) versements à un quelconque régime qui n'est pas visé par les alinéas a) à c), mais qui est dans l'intérêt de l'employé, selon l'agent des normes du travail, et qui est autorisé par l'agent.

L'employeur peut se conformer à la demande de l'employé de déposer son salaire dans une banque ou une caisse de crédit ou de le verser à son épouse ou à un autre membre de sa famille immédiate.

Définition de « conjoint »

(2) Au paragraphe (1), « conjoint » s'entend au sens de l'article 1 de la *Loi sur le droit de la famille*. L.T.N.-O. 1998, ch. 17, art. 18.

Chèques impayés

52. Commet une infraction l'employeur qui, en guise de paiement de salaire, émet un chèque ou une lettre de change qui n'est pas libellé en monnaie légale canadienne.

Recouvrement du salaire

53. (1) L'agent des normes du travail qui est informé du fait qu'un employeur n'a pas payé à un employé tout le salaire qu'il a gagné peut, s'il est convaincu que ce dernier n'entreprend aucune autre action en recouvrement du salaire impayé, établir un certificat faisant état du salaire dû et en envoyer une copie à l'employeur par courrier recommandé. Celui-ci dispose alors d'un délai de 30 jours à compter de la date de mise à la poste du certificat pour présenter des éléments de preuve et ses observations.

Enquête par la Commission

(2) Après l'enquête qu'elle juge appropriée, y compris la tenue d'audiences, et compte tenu des observations, le cas échéant, des personnes concernées, la Commission peut :

- a) confirmer le salaire dû mentionné dans le certificat;
- b) annuler le certificat et :
 - (i) soit en rédiger un autre dans lequel est indiqué le salaire dû,
 - (ii) soit ne prendre aucune autre mesure.

Dépôt du certificat

(3) La Commission peut, à tout moment, faire déposer le certificat confirmé ou rédigé visé au paragraphe (2) auprès du greffier de la Cour de justice du Nunavut. Après son dépôt, le certificat est exécutoire, au même titre qu'un jugement ou une ordonnance de la Cour de justice du Nunavut rendus en faveur de la Commission, pour le recouvrement d'une dette dont le montant correspond au salaire dû mentionné dans le certificat.

Appel

(4) Il peut être interjeté appel devant un juge de la Cour de justice du Nunavut d'une décision portant sur une question de droit soulevée devant la Commission en vertu du présent article. L'appel doit être interjeté dans les 30 jours suivant la date de la décision.

Décision

(5) La décision d'un juge de la Cour de justice du Nunavut en appel est définitive. L.Nun. 2005, ch. 3, art. 7(3).

Privilège et charge sur des biens

54. (1) Sous réserve de la *Loi sur l'exécution des ordonnances alimentaires familiales* et par dérogation à toute autre loi :

- a) le salaire impayé constitue un privilège, une charge et une créance garantie au bénéfice de la Commission, à compter de la date à laquelle le salaire a été gagné, sur tous les biens mobiliers et

immobiliers de l'employeur, y compris les dettes exigibles ou venant à échéance en vertu d'un contrat, d'un compte débiteur, d'une réclamation d'assurance, du produit d'une vente d'objets ou de toute autre source;

- b) le montant du privilège, de la charge et de la créance garantie mentionné à l'alinéa a) est payable et exécutoire en priorité sur tous les privilèges, jugements, charges ou autres réclamations ou droits, y compris ceux du gouvernement du Nunavut, à l'exception de ceux qui sont prévus au présent article, qu'ils aient été faits ou consentis avant ou après la date à laquelle le salaire a été gagné ou à laquelle un paiement au bénéfice d'un employé est devenu exigible, et a notamment priorité sur :
- (i) une cession, y compris une cession de comptes débiteurs, qu'elle soit absolue ou non et qu'elle soit définitive ou non,
 - (ii) une hypothèque mobilière,
 - (iii) une débeture grevant des biens mobiliers, qu'elle soit définitive ou non.

Idem

(2) Par dérogation au paragraphe (1), le privilège, la charge ou la créance garantie mentionnés au paragraphe (1) n'a pas priorité sur une hypothèque ou une débeture grevant un bien-fonds, qui a été enregistrée au bureau des titres de biens-fonds avant l'inscription à l'encontre de ce bien d'un certificat obtenu en vertu de l'article 53, à l'exception des sommes avancées en vertu de l'hypothèque ou de la débeture après le dépôt du certificat. L.Nun. 2005, ch. 3, art. 7(4); L.Nun. 2012, ch. 16, art. 63.

Exécution réciproque des certificats

55. (1) S'il est convaincu que des dispositions réciproques ont été ou seront prises par une province ou un territoire pour l'exécution de certificats délivrés en vertu de la présente loi, le ministre peut, par arrêté :

- a) déclarer la province ou le territoire, province ou territoire accordant la réciprocité;
- b) désigner l'autorité de cette province ou de ce territoire chargée de l'application du présent article.

Demande d'exécution de l'ordonnance, du jugement ou du certificat

(2) Lorsqu'une ordonnance, un jugement ou un certificat a été délivré, obtenu ou reçu par l'autorité désignée d'une province ou d'un territoire accordant la réciprocité, celle-ci peut demander à la Commission d'exécuter l'ordonnance, le jugement ou le certificat.

Établissement du certificat par la Commission

(3) Sur réception d'une copie de l'ordonnance, du jugement ou du certificat pour le paiement du salaire certifié conforme par le tribunal dans lequel l'ordonnance, le jugement ou le certificat est enregistré ou, s'il n'y a, dans la province ou le territoire accordant la réciprocité, aucune disposition prévoyant l'enregistrement dans un tribunal de

l'ordonnance, du jugement ou du certificat, par l'autorité désignée, la Commission établit un certificat indiquant le montant dû et le dépose au greffe de la Cour de justice du Nunavut, si elle est convaincue que le salaire est encore dû.

Exécution du certificat

(4) Un certificat déposé en application du paragraphe 55(3) est exécutoire au même titre qu'un jugement ou une ordonnance de la Cour de justice du Nunavut rendus en faveur de la Commission et est exécutoire par cette dernière pour le montant indiqué dans le certificat de la même manière et avec les mêmes priorités que celles prévues par la présente loi pour un salaire dû. L.T.N.-O. 1998, ch. 32, ann. B, art. 1; L.Nun. 2005, ch. 3, art. 7(3).

Paiement à la Commission

56. (1) La Commission peut exiger de toute personne qui est débitrice d'un employeur nommé dans un certificat établi en vertu de l'article 53, ou qui est sur le point de le devenir, qu'elle lui verse la totalité ou une partie des sommes qui seraient autrement payables à l'employeur, à valoir sur la dette de cet employeur au titre du salaire dû; pour l'application du présent article, le gouvernement du Nunavut et ses organismes sont assimilés à des personnes.

Libération

(2) Le reçu de la Commission pour les sommes payées en vertu du paragraphe (1) constitue une libération suffisante de l'obligation de l'employeur nommé dans le certificat jusqu'à concurrence du montant payé.

Paiement à la Commission seulement

(3) La personne visée au paragraphe (1) ne peut verser l'argent à quelqu'un d'autre que la Commission qu'avec le consentement écrit de celle-ci. L.Nun. 2005, ch. 3, art. 7(4).

Décision touchant l'aliénation

57. La Commission garde toutes les sommes reçues en exécution des demandes faites en vertu du paragraphe 56(1) jusqu'à ce que se réalise l'un des événements suivants :

- a) le délai d'appel est écoulé et aucun appel n'a été interjeté;
- b) une décision définitive est rendue concernant ces sommes.

Elle en dispose par la suite en conformité avec cette décision et l'article 60.

Garantie

58. (1) La Commission peut ordonner à un employeur de lui fournir un cautionnement ou toute autre garantie pour le paiement de tous les salaires pour la somme, en la forme et pendant un délai, ne dépassant pas deux ans, qu'elle juge satisfaisants, l'employeur étant tenu de s'y conformer.

Affectation de la garantie

(2) Lorsque l'employeur fournit un cautionnement ou une autre garantie en application du paragraphe (1), la Commission peut, en donnant un avis écrit à cet employeur, soit par courrier recommandé, soit par signification à personne, affecter la totalité ou une partie du produit du cautionnement ou de la garantie au paiement du salaire que, d'après la Commission, l'employeur doit à un employé.

Défaut de fournir une garantie

(3) Lorsque l'employeur omet de fournir le cautionnement ou la garantie prévus au paragraphe (1), un juge de la Cour de justice du Nunavut, sur requête de l'agent des normes du travail, peut empêcher l'employeur d'exploiter une industrie ou une entreprise jusqu'à ce qu'il fournisse le cautionnement ou la garantie et qu'il ait payé les dépens de la requête. L.Nun. 2005, ch. 3, art. 7(3).

Employé introuvable

59. (1) L'employeur qui ne peut trouver un employé à qui il doit payer un salaire le verse à la Commission.

Disposition du salaire

(2) Il est disposé du salaire payé en vertu du paragraphe (1) en conformité avec l'article 60.

Libération

(3) Le paiement effectué par un employeur en vertu du paragraphe (1) constitue, jusqu'à concurrence du paiement, une libération de l'employeur relativement au salaire dû.

Disposition du salaire

60. (1) Lorsqu'elle reçoit une somme d'argent à titre de salaire dû à un employé, la Commission la remet soit à celui-ci, soit à sa succession.

Paiement au curateur public

(2) Si la Commission est incapable de faire le paiement en conformité avec le paragraphe (1), elle verse la somme d'argent au curateur public nommé en vertu de la *Loi sur le curateur public*, qui le garde en fiducie pour la personne qui y a droit.

Paiement à l'employé de l'employeur nommé

(3) Si elle reçoit une somme d'argent en vertu de la présente loi pour un employé qui est désigné à titre d'un employeur dans un certificat délivré en vertu de l'article 53, la Commission peut verser la somme d'argent à l'employé nommé dans le certificat.

Poursuite contre des dirigeants d'une personne morale

61. En cas de perpétration par une personne morale d'une infraction prévue aux articles 50 à 65, ceux de ses administrateurs ou autres dirigeants et de ses mandataires qui, en connaissance de cause, l'ont ordonnée ou autorisée, ou qui y ont consenti ou participé, sont considérés comme des coauteurs de l'infraction, que la personne morale ait été poursuivie ou non. L.T.N.-O. 1997, ch. 8, art. 17(2).

Responsabilité des dirigeants d'une personne morale

62. Les administrateurs ou autres dirigeants d'une personne morale sont responsables des salaires impayés des employés de la personne morale ne dépassant pas l'équivalent de deux mois de salaire pour chaque employé qui n'a pas été payé; les dispositions de la présente loi qui concernent le recouvrement des salaires s'appliquent, compte tenu des

modifications de circonstance et dans la mesure où elles sont applicables, au recouvrement de ces salaires d'un administrateur et d'un autre dirigeant d'une personne morale qui ne paie pas les salaires de ses employés. L.T.N.-O. 1997, ch. 8, art. 17(3).

Personnes morales

63. (1) Pour l'application de la présente loi, l'agent des normes du travail, s'il estime que plusieurs personnes morales, particuliers, firmes, coopératives ou associations sont sous un même contrôle ou une même direction, peut déclarer qu'ils ne constituent qu'un seul et même employeur.

Appel

(2) Un employeur, un employé ou toute autre personne visée par une déclaration faite en vertu du paragraphe (1) peut interjeter appel auprès de la Commission.

Effet de la déclaration

64. Lorsque l'agent des normes du travail a fait une déclaration en vertu du paragraphe 63(1), les personnes morales, les particuliers, les firmes, les coopératives ou associations considérés comme un seul et même employeur sont solidairement responsables de toute infraction à la présente loi ou à ses règlements.

Règlements

65. Pour l'application de la présente partie, le ministre peut prendre les règlements et ordonnances qui sont complémentaires à la présente partie, qui ne lui sont pas incompatibles et qui sont jugés nécessaires. L.Nun. 2020, ch. 15, art. 142(3).

IDENTITÉ DU PLAIGNANT

Identité du plaignant

66. Malgré la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*, la Commission, l'agent des normes du travail et leur personnel doivent accéder à la demande du plaignant qui s'oppose à ce que son identité soit révélée, sauf lorsque cette divulgation est nécessaire dans le cadre de poursuites ou si la Commission ou l'agent des normes du travail l'estime dans l'intérêt public. L.Nun. 2007, ch. 8, art. 9.

ORDONNANCES

Ordonnances

67. Toute ordonnance rendue en vertu de la présente loi ou de ses règlements peut soit avoir une portée générale, soit s'appliquer à des cas particuliers ou à des catégories d'employés ou d'établissements.

RÉINTÉGRATION OU DÉDOMMAGEMENT

Interdictions

67.1. (1) Il est interdit à l'employeur et à toute autre personne :

- a) soit de licencier un employé ou de lui imposer des restrictions dans son travail;
 - b) soit de menacer de le faire;
 - c) soit d'agir de façon discriminatoire envers cette personne,
- parce que cet employé, pour lui-même ou pour le compte d'un autre employé :
- d) a présenté une plainte en vertu de la présente loi;
 - e) a témoigné ou peut témoigner lors d'une enquête ou dans toute procédure ou poursuite intentée en vertu de la présente loi;
 - f) fait une demande, pour lui-même ou pour le compte d'un autre employé, en vertu de la présente loi;
 - g) a fait ou s'apprête à faire une déclaration ou communication qu'il peut être tenu de faire en vertu de la présente loi.

Pouvoirs de l'agent des normes du travail

(2) S'il constate que l'employeur a contrevenu au paragraphe (1) ou à l'article 36, 37, 38, 39.7 ou 39.13, l'agent des normes du travail peut lui ordonner :

- a) de mettre fin à une activité donnée;
- a.1) dans le cas d'une contravention à l'article 36, 37, 38, 39.7 ou 39.13, de se conformer à la partie V, V.1 ou V.2, selon le cas;
- b) d'engager ou de réintégrer une personne et de lui verser le salaire et les avantages perdus en raison de la contravention;
- c) au lieu d'engager ou de réintégrer une personne, de lui verser, à titre de dédommagement, une somme égale au salaire et aux avantages auxquels celle-ci aurait eu droit si elle avait été engagée ou réintégrée, cette somme étant calculée pour la période fixée par l'agent.

L.R.T.N.-O. 1988, ch. 20 (Suppl.), art. 3;

L.R.T.N.-O. 1988, ch. 119 (Suppl.), art. 4;

L.Nun. 2005, ch. 3, art. 7(5); L.Nun. 2012, ch. 12, art. 3.

Dépôt de l'ordre

67.2. (1) L'ordre que donne l'agent des normes du travail en vertu de la présente loi peut être déposé auprès de la Cour de justice du Nunavut.

Exécution

(2) L'ordre déposé en vertu du paragraphe (1) est exécutoire au même titre qu'une ordonnance de la Cour de justice du Nunavut. L.R.T.N.-O. 1988, ch. 20 (Suppl.), art. 4; L.Nun. 2005, ch. 3, art. 7(3).

INFRACTIONS ET PEINES

Infractions

68. Commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de 10 000 \$ et un emprisonnement maximal d'un an, ou l'une de ces peines, quiconque :

- a) contrevient à la présente loi, aux règlements ou à une ordonnance rendue en application de la présente loi ou de ses règlements;
- b) renvoie ou menace de renvoyer une personne ou la désavantage de quelque autre façon par rapport à d'autres parce que celle-ci :
 - (i) soit a témoigné, ou est sur le point de le faire, dans une poursuite intentée sous le régime de la présente loi,
 - (ii) soit a fourni à la Commission, à l'agent des normes du travail ou à un inspecteur des renseignements sur le salaire, la durée du travail, les congés annuels ou les conditions de travail de l'employé ou sur ceux d'un autre employé de l'établissement.

Ordonnance de paiement

69. (1) Sur déclaration de culpabilité pour infraction à la présente loi à l'endroit d'un employé, le tribunal, en plus de toute autre peine, peut ordonner à l'employeur en cause de verser à l'employé les heures supplémentaires, l'indemnité de congé annuel ou de jour férié ou les autres salaires auxquels celui-ci a droit aux termes de la présente loi et dont le défaut de paiement a constitué l'infraction.

Ordonnance de réintégration

(2) Si l'infraction dont l'employeur a été déclaré coupable se rapporte au renvoi d'un employé, le tribunal peut, en plus de toute autre peine, lui ordonner :

- a) de verser à l'employé, pour la perte de son emploi, une indemnité équivalant au plus, à son avis, au salaire que celui-ci aurait gagné jusqu'à la date de la déclaration de culpabilité;
- b) de réintégrer en outre l'employé dans son emploi à la date qu'il estime, en l'occurrence, juste et indiquée, et au poste que ce dernier aurait occupé s'il n'avait pas été renvoyé.

Refus d'exécution de l'ordonnance

(3) L'employeur qui refuse ou néglige de se conformer à une ordonnance rendue aux termes du présent article commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de 50 \$ pour chacun des jours au cours desquels se continue l'infraction.

Dossiers inexacts

(4) Si, en déterminant le montant du salaire ou des heures supplémentaires dans le cadre de l'application du paragraphe (1), le tribunal constate que l'employeur n'a pas satisfait à l'obligation de tenir les registres exacts qu'imposent la présente loi ou ses règlements, l'employé en cause est irréfutablement présumé avoir travaillé pendant le maximum d'heures par semaine autorisé par la présente loi et avoir droit au plein salaire correspondant.

Prescription

70. Les poursuites visant une infraction à la présente loi se prescrivent par deux ans à compter de la pénétration de l'infraction en question.

Recours civils

71. La présente loi n'a pas pour effet de suspendre ou de modifier les recours civils que l'employé peut exercer contre son employeur pour des arriérés de salaire.

RÈGLEMENTS

Règlements

72. Le ministre peut prendre les règlements nécessaires à l'application de la présente loi, notamment en vue :

- a) de régir la production et l'inspection des registres que doivent tenir les employeurs;
- b) de régir les appels portant sur des décisions de l'agent des normes du travail;
- c) de fixer le mode de calcul et de détermination du salaire reçu par un employé, y compris l'équivalent en argent de la rémunération versée autrement qu'en espèces ainsi que le taux régulier du salaire des employés payés partiellement au temps;
- d) de fixer le nombre maximal d'heures qui peut s'écouler entre le commencement et la fin d'une journée de travail d'un employé;
- e) de fixer la période minimale que peut allouer l'employeur pour les repas et la période maximale durant laquelle il peut obliger ou autoriser un employé à travailler ou à être à sa disposition sans interruption pour le repas;
- e.1) d'exempter des activités, des travaux, des métiers ou des professions de l'application de l'alinéa 14.04b);
- f) de prévoir le versement, au gouvernement du Nunavut ou à quelqu'un d'autre, du salaire d'un employé, si ce dernier est introuvable ou en tout autre cas;
- f.1) prévoir le versement d'une indemnité journalière aux membres de la Commission et le remboursement de leurs dépenses;
- g) de désigner les professions auxquelles la présente loi ne s'applique pas;
- h) de définir qui est un travailleur domestique ou les catégories de travailleurs domestiques pour l'application de la présente loi;
- i) de préciser les catégories de travailleurs domestiques auxquelles la présente loi s'applique en tout ou en partie;
- j) de soustraire des catégories de travailleurs domestiques à l'application de l'ensemble ou d'une partie de la présente loi;
- k) de fixer la durée du travail pour les travailleurs domestiques ou des catégories de travailleurs domestiques;
- l) de fixer la rémunération des heures supplémentaires pour les travailleurs domestiques ou des catégories de travailleurs domestiques;
- m) d'imposer les conditions d'emploi des travailleurs domestiques ou des catégories de travailleurs domestiques;

- n) de fixer le temps qu'un employé doit avoir passé au service d'un employeur pour avoir droit au congé de maternité, au congé parental ou au congé pour réservistes;
- o) de prendre toute autre mesure d'ordre réglementaire prévue par la présente loi.
L.R.T.N.-O. 1988, ch. 20 (Suppl.), art. 4;
L.R.T.N.-O. 1988, ch. 119 (Suppl.), art. 5;
L.T.N.-O. 1998, ch. 24, art. 15(3); L.Nun. 2012, ch. 12, art. 4;
L.Nun. 2020, ch. 15, art. 142(1), (2), (44).

Nota : à une date fixée par décret de la commissaire en Conseil exécutif, 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;

Voir L.Nun. 2020, ch. 10, art. 6.