

Unfair Employer Action

An employer shall not dismiss, suspend, lay off, penalize, discipline, or discriminate against an employee if the reason is related to:

- a) the request of an employee for a leave of absence provided for under the Act;
- b) an employee making a complaint or giving information against the employer with respect to the Act; or
- c) an employee giving information or evidence against the employer with respect to the alleged violation of any provincial or federal act or regulation

or if the dismissal, suspension, layoff, penalty, discipline or discrimination is an attempt by the employer to evade any responsibility imposed upon him/her under the Act or any other provincial or federal act or regulation.

No person shall ask, require or direct that an employee or prospective employee take a lie detector test.

Results of a lie detector test taken in any other jurisdiction shall not be disclosed to an employer in New Brunswick.

Wage protection is a benefit under the *Employment Standards Act*. Any irregularities in pay or pay periods should be brought to the attention of the Employment Standards Branch by the employee concerned in a timely fashion.

Mesures abusives de l'employeur

Aucun employeur ne peut licencier, suspendre, mettre à pied ou pénaliser un salarié ou lui infliger d'autres mesures disciplinaires ou agir discriminatoirement à son égard si le motif de cette action se rattache :

- a) à la demande par un salarié d'un congé auquel la présente loi lui donne droit; ou
- b) au dépôt d'une plainte ou à la communication de renseignements ou d'éléments de preuve par le salarié contre l'employeur relativement à toute affaire visée par la présente loi,
- c) à de l'information fournie par un salarié relativement à des preuves contre l'employeur en ce qui a trait à la violation alléguée d'une loi ou d'un règlement provincial ou fédéral

ou si le licenciement, la suspension, la mise à pied, la mesure disciplinaire ou la discrimination constitue une tentative de l'employeur de se soustraire à une obligation que la présente loi, ou toute autre loi ou règlement provincial ou fédéral lui impose.

Nul ne peut demander, exiger ou ordonner qu'un salarié ou un salarié éventuel soit soumis à un test de détecteur de mensonge.

Nul ne doit révéler à un employeur au Nouveau-Brunswick les résultats d'un test de détecteur de mensonge subi dans une autre juridiction.

La protection des salaires est un avantage en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*. Toute irrégularité de rémunération ou de période de rémunération devrait être signalée par le salarié touché dans un délai convenable à la Direction des normes d'emploi.

INFORMATION

TOLL FREE 1 888 452-2687

**Fredericton / Outside New Brunswick
(506) 453-2725**

INFORMATION

SANS FRAIS 1 888 487-2824

**Fredericton / Extérieur du Nouveau-Brunswick
(506) 453-2725**

<http://www.gnb.ca/ted-fde/es-ne.htm>

Employment Standards

Changes to the *Workers' Compensation Act* provide a worker with the **right to resume work** with his/her employer after the worker has suffered a personal injury by accident for which he/she is entitled to compensation under the *Workers' Compensation Act* and after the Workers' Compensation Board has indicated the worker is able to resume work.

This right is enforced under the *Employment Standards Act* and persons who have been denied this right should contact a New Brunswick Department of Post-Secondary Education and Training office.

Employers and employees may enter into an agreement for greater benefits than provided for in the *Employment Standards Act*. Such agreements shall be respected and enforced.

This is a guide only. For interpretation and application purposes, refer to the *Employment Standards Act*, its regulations and amendments.

Normes d'emploi

À la suite des modifications à la *Loi sur les accidents du travail*, un travailleur a **le droit de reprendre le travail** chez son employeur après avoir souffert une lésion corporelle par accident pour laquelle il avait droit à une indemnité en vertu de la dite loi et après que la Commission des accidents du travail ait indiqué qu'il est capable de reprendre le travail.

Ce droit est prévu en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*. Les personnes qui se sont vu refuser ce droit devraient communiquer avec un bureau du Ministère de l'Éducation postsecondaire et de la Formation du Nouveau-Brunswick.

Les contrats particuliers stipulant des bénéfices supérieurs aux normes minimales seront respectés.

Les présents renseignements ne sont donnés qu'à titre indicatif. Pour des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la *Loi sur les normes d'emploi*, ses règlements d'application et leurs modifications.