



Congé pour cause de violence familiale

Présenté par :



le ministère du Travail,
des Compétences et de
l'Immigration



Nova Scotia
Advisory Council on
The Status of Women

le Conseil consultatif sur
la condition féminine de la N.-É.

Introduction



La violence familiale se produit entre deux personnes dans une relation où l'une exerce un pouvoir sur l'autre, causant de la peur ainsi que des préjudices physiques et/ou psychologiques. Il peut s'agir d'un acte isolé ou d'une série de gestes qui forment un cycle de violence.

La violence familiale se produit à la maison, dans les familles et dans les relations intimes. Il s'agit d'un comportement dommageable qui ne devrait pas se produire. Elle affecte tout le monde et a des effets dévastateurs sur les personnes, les familles, les milieux de travail et les collectivités. Dans certains cas, elle peut entraîner la mort.

La violence familiale peut se produire dans toute relation, mais le plus souvent, les femmes sont les victimes et les hommes sont les agresseurs. Les jeunes peuvent subir des préjudices en étant exposés à la violence dans des relations adultes ou en étant les victimes directes de la violence.

La violence familiale est aussi fréquemment appelée violence dans les relations ou dans les fréquentations, violence entre partenaires intimes ou encore violence fondée sur le genre. Elle peut se produire aussi bien dans les relations hétérosexuelles que dans les relations homosexuelles. Elle peut aussi toucher les personnes transgenres et intersexes.

Faits sur la violence familiale

- Les femmes sont trois fois plus à risque de subir de la violence d'un partenaire intime, treize fois plus à risque d'être victimes d'infractions sexuelles et cinq fois plus à risque de vivre dans la pauvreté si elles quittent leur partenaire violent.
- Le taux d'agression subie est trois fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes, et les femmes subissent plus de blessures. Année après année, les femmes sont davantage victimes d'homicide commis par un partenaire intime que les hommes en Nouvelle-Écosse et au Canada.



La lutte contre la violence familiale est une responsabilité partagée. La création d'un congé pour cause de violence familiale en vertu du code des normes du travail (Labour Standards Code) de la Nouvelle-Écosse fait partie du plan d'action contre la violence familiale (Standing Together to Prevent Domestic Violence) de la Nouvelle-Écosse visant à prévenir et à combattre la violence familiale.

Protection de l'emploi pour les victimes de violence familiale

Une personne salariée qui occupe son poste depuis au moins trois mois a droit à un congé en vertu du code si elle-même ou son enfant (âgé de moins de 18 ans) subit de la violence familiale.

Le congé est accessible aux personnes qui travaillent en Nouvelle-Écosse pour un employeur sous réglementation provinciale, y compris les personnes syndiquées dont les conditions d'emploi sont décrites dans une convention collective.

Dans le cadre du congé pour cause de violence familiale, le code définit la violence familiale comme un mauvais traitement physique, sexuel, émotionnel ou psychologique. Il peut s'agir de coercition, de traque, de harcèlement ou de contrôle financier ou encore de la menace de tels actes.

Relations visées par la loi

La maltraitance subie peut être le fait du partenaire intime de la victime, de son ex-partenaire intime, de son enfant, d'une personne âgée de moins de 18 ans qui vit avec elle ou d'un adulte qui vit avec elle et à qui elle est liée par le sang, le mariage, l'adoption ou une relation de famille d'accueil.

L'enfant de la personne salariée peut subir de la maltraitance de la part du partenaire intime de l'enfant, de l'ex-partenaire intime de l'enfant ou d'une personne qui vit avec l'enfant.



Pourquoi la violence familiale est-elle une question importante dans le milieu de travail?

Puisque les problèmes à la maison ont souvent des répercussions au travail, la violence familiale peut entraîner :

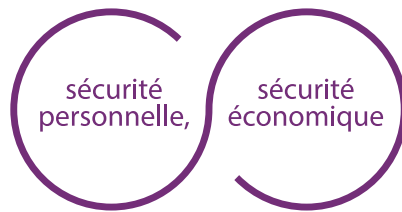
- une hausse de l'absentéisme;
- une baisse de la productivité;
- une hausse des coûts relatifs au remplacement, au recrutement et à la formation;
- une hausse des dépenses de l'entreprise pour les soins de santé;
- une baisse du moral du personnel;
- des relations tendues entre collègues;
- un risque de préjudice pour les employés, les collègues et/ou les clients si un agresseur violent se présente dans le lieu de travail;
- des coûts associés à la responsabilité civile si une personne présente dans le lieu de travail subit un préjudice.

Les employeurs ont un rôle important à jouer pour assurer la sécurité de leurs effectifs. Le congé pour cause de violence familiale est bénéfique pour les employés et pour les employeurs de diverses manières. Par exemple :

- il soutient la victime en protégeant son emploi pendant qu'elle va chercher de l'aide;
- il réduit les coûts pour l'employeur et pour les systèmes sociaux, comme le système judiciaire, le système de santé et les organismes de protection de l'enfance;
- il augmente la productivité au travail;
- il réduit le roulement du personnel;
- il contribue à créer un lieu de travail plus sain.



Pourquoi offrir un congé avec protection de l'emploi?



La sécurité des gens de la Nouvelle-Écosse est une priorité. Les femmes vivant dans une relation de maltraitance doivent souvent choisir entre rester dans la relation ou se retrouver en situation de pauvreté – un choix difficile à faire.

La prévention de la violence familiale passe par l'indépendance et la sécurité économiques. Le congé pour cause de violence familiale donne aux victimes le temps dont elles ont besoin pour s'absenter du travail en sachant que leur emploi est assuré jusqu'à leur retour. L'insécurité économique peut accroître les risques et faire en sorte qu'il est difficile pour les femmes de reconstruire leur vie. Les femmes occupent souvent un emploi à temps partiel ou à faible revenu; le risque de perdre leur revenu est donc un facteur important pour elles et leur famille.

Comment un congé pour cause de violence familiale peut-il aider une personne à briser le cycle de la violence?

La violence familiale compromet la vie à la maison, le travail, la santé, les enfants et la scolarité. Le code donne aux personnes salariées le droit de s'absenter du travail pour :

- obtenir des soins médicaux pour elles-mêmes ou pour leurs enfants;
- obtenir les services d'un organisme de services aux victimes pour elles-mêmes ou pour leurs enfants;
- obtenir du counseling psychologique ou d'autres services de consultation professionnels pour elles-mêmes ou pour leurs enfants (y compris des services adaptés à la réalité culturelle);
- déménager de façon temporaire ou permanente;
- obtenir une aide juridique ou policière (p. ex., pour comparaître en cour si des accusations ont été portées).

Les victimes peuvent avoir besoin d'un congé pour l'une ou plusieurs de ces raisons.

Quelle peut être la durée du congé?

La loi reconnaît que certaines personnes peuvent avoir besoin d'un long congé pour gérer leur situation de violence familiale, tandis que d'autres peuvent trouver qu'un jour ou deux à l'occasion est un soutien suffisant et que d'autres encore peuvent avoir besoin d'une combinaison d'une longue période et de congés intermittents.

Une personne salariée a droit chaque année civile à un congé pour cause de violence familiale :

- d'un maximum de dix jours, qui peuvent être pris de façon consécutive ou intermittente;
- d'un maximum de 16 semaines, qui doivent être prises en une seule période sans interruption.

Par exemple, une personne pourrait avoir besoin d'une demi-journée de congé pour obtenir du counseling (ce qui compterait dans les dix jours de congé intermittents), puis elle pourrait avoir accès à un congé de cinq semaines consécutives pour déménager et inscrire

CALENDRIER			MOIS : _____			
LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

ses enfants dans une nouvelle école. Après son retour au travail, cette personne pourrait avoir besoin de quelques jours de congé supplémentaires pour s'occuper de problèmes relatifs à l'application de la loi. Une personne salariée peut prendre à la fois les dix jours intermittents et jusqu'à 16 semaines consécutives par année civile.

Une personne qui ne prend pas toute la période de 16 semaines en une seule fois ne peut pas prendre le reste des 16 semaines dans la même année civile. C'est donc dire que la période de 16 semaines ne peut pas être fractionnée à l'intérieur d'une même année civile. Toutefois, la personne salariée peut avoir droit à dix autres jours de congé intermittents et à un autre congé d'un maximum de 16 semaines consécutives au cours de l'année civile suivante.

Les congés pour cause de violence familiale sont-ils payés?

L'employeur doit payer jusqu'à trois jours de congé par année civile (sur les dix jours et 16 semaines). La personne salariée peut déterminer quels jours de congé seront payés, mais si elle ne les précise pas, l'employeur paiera les trois premiers jours de congé (ou parties de jours de congé).

La personne salariée ne doit pas recevoir moins que le salaire qu'elle aurait reçu pour toutes les heures travaillées le jour où elle prend un congé. Par exemple, si une employée à temps partiel prend congé un jour où elle était censée travailler quatre heures, elle doit recevoir son salaire normal pour quatre heures.

Si une employée prend une heure de congé pour aller à un rendez-vous et travaille cinq heures ce jour-là, elle doit être payée pour six heures au total. L'employeur pourrait faire en sorte que rien ne semble différent sur le relevé de paye pour la période de paye visée afin que l'employée semble recevoir son salaire normal au cas où son agresseur surveillerait sa paye.

Une personne salariée peut demander que les jours de congé payés auxquels elle a droit soient gardés pour certains jours. Disons qu'une employée a



un rendez-vous qui doit lui prendre deux heures. Elle choisit de travailler le reste de la journée et demande de prendre l'un des dix jours de congé intermittents pour aller à son rendez-vous. Si elle souhaite conserver ses trois jours payés au cas où elle en aurait besoin plus tard dans l'année, elle peut demander par écrit à son employeur de ne pas payer le temps pris pour le rendez-vous. Plus tard, la personne pourrait avoir besoin de quatre jours de congé pour déménager; elle peut alors utiliser ses trois jours payés et prendre un jour de congé non payé.

Quelles sont les obligations de l'employeur en vertu du code?

L'employeur doit permettre à une personne salariée de prendre congé pour les raisons mentionnées précédemment. Il doit également protéger les renseignements confidentiels de la personne.

Toutefois, l'employeur peut divulguer de tels renseignements dans certaines circonstances exceptionnelles. En voici quelques exemples :

- L'employeur peut devoir divulguer des renseignements confidentiels lorsqu'un membre de son personnel, comme le gestionnaire, en a besoin pour s'acquitter de ses tâches. Cela peut se produire, par exemple, lorsque l'employeur doit élaborer un plan de sécurité pour une employée, une équipe ou un lieu de travail.



- L'employeur peut être tenu par la loi de divulguer certains renseignements. Par exemple, s'il apprend qu'un enfant est maltraité, il doit le signaler, conformément à la loi sur les services à l'enfance et à la famille (Children and Family Services Act). De même, s'il est assigné à comparaître devant un tribunal dans une affaire connexe, il doit fournir les renseignements exigés par le tribunal.
- L'employeur peut transmettre des renseignements confidentiels lorsque la personne salariée concernée consent à ce que les renseignements soient divulgués aux fins précises pour lesquelles ils sont divulgués.

Quels renseignements l'employeur a-t-il le droit d'obtenir?

La violence familiale est un sujet très délicat tant pour les employés que pour les employeurs. Les employés peuvent avoir des préoccupations quant aux renseignements qu'ils doivent fournir à leur employeur. Les employeurs peuvent se demander ce qu'ils peuvent dire à leur personnel.

La loi permet à un employeur de demander des renseignements pour vérifier l'admissibilité à un congé pour cause de violence familiale. La personne salariée peut choisir de fournir des détails sur sa situation à son employeur, mais ce dernier peut seulement lui demander de remplir le formulaire [Notification to Employer - Domestic Violence Leave form](#) (en anglais seulement) produit par la Division des normes du travail de la Nouvelle-Écosse pour confirmer son admissibilité au congé. Cela dit, l'employeur peut choisir de ne pas demander ce formulaire.



Quelles sont les obligations des employés en vertu du code par rapport au congé pour cause de violence familiale?

La personne salariée doit aviser son employeur par écrit le plus tôt possible de son intention de prendre un congé pour cause de violence familiale et des dates prévues du début et de la fin de ce congé. Si elle doit s'absenter immédiatement, elle doit en aviser l'employeur dès que possible. Dans la mesure du possible, les employés doivent faire des efforts raisonnables pour prendre leurs rendez-vous en dehors des heures de travail. À la demande de l'employeur, la personne salariée doit remplir le formulaire [Notification to Employer - Domestic Violence Leave form](#) pour démontrer la nécessité de prendre un congé pour cause de violence familiale.

La personne salariée peut mettre fin à son congé plus tôt que prévu en donnant un avis à l'employeur le plus tôt possible. Pour mettre fin au congé prolongé, la personne doit en aviser l'employeur par écrit au moins 14 jours à l'avance si cela est possible.



Que se passe-t-il si...

- **Que se passe-t-il si on a besoin de quelques heures de congé seulement pour un rendez-vous?** Il n'est pas nécessaire de prendre une journée entière de congé. Une personne peut travailler une partie de la journée et prendre quelques heures de congé au besoin. Toutefois, un employé doit savoir que toute partie d'une journée prise en congé compte comme l'un des dix jours de congé intermittents. La personne salariée doit également préciser à son employeur si elle souhaite que cette journée soit payée ou non (si les trois jours payés ne sont pas déjà épuisés).



- **Que se passe-t-il si on a besoin d'un congé pour comparaître en cour pour une affaire de violence familiale qui remonte à deux ans?** Ou si une personne a quitté une situation de violence familiale, mais que, quelques années plus tard, elle en ressent les effets et a besoin d'un soutien psychologique? Il est permis de prendre un congé dans l'une ou l'autre de ces situations. Il n'y a pas de limite de temps pour l'accès à un congé pour cause de violence familiale.



- **Que se passe-t-il si on a également droit à d'autres congés pertinents?** Une victime de violence familiale pourrait avoir accès à différents congés à un moment donné. Par exemple, en vertu du code des normes du travail, une personne peut avoir droit à un congé pour rendez-vous médicaux et à un congé pour cause de violence familiale. Si ses rendez-vous médicaux (pour elle-même ou pour son enfant) ont trait à la violence familiale, elle peut demander l'un ou l'autre de ces congés, ou les deux.

Comment l'employeur peut-il préparer le milieu de travail à soutenir les victimes de violence familiale?

- Créer une politique sur les congés ou réviser la politique existante
- Donner une formation aux cadres et au personnel des ressources humaines sur les incidences de la violence familiale et sur la manière de traiter avec bienveillance les personnes qui prennent un congé pour cause de violence familiale
- Considérer les questions de protection de la vie privée et de confidentialité



- Créer une procédure pour gérer la durée des congés pour violence familiale pris par les employés
- Créer un répertoire des ressources locales et des services communautaires qu'on peut distribuer aux employés
- Élaborer des plans de sécurité et prévoir des issues secondaires au besoin
- S'il y a lieu, travailler avec le syndicat ou le comité mixte de santé et de sécurité au travail pour soutenir le personnel

Avez-vous des questions sur le congé pour cause de violence familiale ou sur le formulaire [Notification to Employer - Domestic Violence Leave form](#)?

Appelez la Division des normes du travail au **1-888-315-0110** - les appels sont traités en toute confidentialité. Vous pouvez aussi nous joindre par courriel à l'adresse LabourStandards@novascotia.ca.

Ressources pour les victimes de violence familiale

Si vous subissez ou avez subi de la violence familiale, sachez que vous n'êtes pas seule. Si vous êtes en danger immédiat, composez le **911**.

Pour obtenir de l'aide ou des renseignements sur la maltraitance, appelez le service de téléassistance sans frais 24 heures au **1-855-225-0220**.

Pour vous informer sur les ressources communautaires en Nouvelle-Écosse, y compris les lignes d'aide pour hommes, pour femmes et pour tous les genres, appelez le **211**.

Vous pouvez également consulter le document [Changer pour le mieux](#), une ressource pour les femmes victimes de maltraitance. Il existe en Nouvelle-Écosse de nombreuses ressources pour les personnes victimes de violence. Par exemple :

- 10 maisons de transition, aussi appelées refuges pour femmes;
- deux centres de guérison de la famille mi'kmaw - un dans la Première Nation We'koqma'q et un à Millbrook;
- la maison de deuxième étape Alice House;
- neuf centres pour femmes;
- le YWCA d'Halifax;
- des programmes de traitement pour les hommes;
- le refuge pour femmes musulmanes à Halifax, Nisa Homes;
- les services aux victimes de la GRC, de la police régionale d'Halifax, du ministère de la Justice de la Nouvelle-Écosse et du Réseau d'assistance juridique des Mi'kmaq (Mi'kmaw Legal Support Network);
- la Société néo-écossaise d'information juridique (Legal Information Society of Nova Scotia).

