
Direction des normes d'emploi

Congé en cas de violence interpersonnelle

Les employés qui sont victimes de violence interpersonnelle peuvent avoir le droit de prendre un congé. Le congé en cas de violence interpersonnelle protège l'emploi des employés admissibles qui peuvent s'absenter du travail à des fins précises pour répondre aux besoins découlant de l'exposition à la violence interpersonnelle ou de l'expérience de celle-ci.

La violence interpersonnelle comprend la violence familiale, la violence à caractère sexuel et le harcèlement criminel.

Qu'est-ce que la violence familiale?

La *Loi sur la violence familiale et le harcèlement criminel* établit la définition de la violence familiale. En vertu de cette définition, les actes suivants constituent de la violence familiale :

- commettre à l'endroit d'une autre personne des actes ou des omissions volontaires ou malicieuses qui entraînent des dommages corporels ou matériels ou menacer de les commettre;
- commettre à l'endroit d'une autre personne des actes ou des omissions volontaires ou malicieuses qui entraînent des craintes fondées de dommages corporels ou matériels ou menacer de les commettre;
- se conduire à l'endroit d'une autre personne d'une manière qui constitue, en tout état de cause, de la violence psychologique ou émotive;
- tenir une autre personne en isolement forcé;
- se livrer à de la violence sexuelle à l'endroit d'une autre personne.

Quels types de situations correspondent à la définition de la violence familiale?

La *Loi sur la violence familiale et le harcèlement criminel* indique qu'une situation de violence familiale est une situation dans laquelle une personne commet un acte de violence à l'endroit d'une personne qui :

- vit ou a vécu avec elle dans une relation conjugale, maritale ou intime;
- a ou a eu une relation familiale avec elle dans le cadre de laquelle elles ont vécu ensemble;
- a ou a eu une relation familiale avec elle dans le cadre de laquelle elles n'ont pas vécu ensemble;
- a ou a eu des fréquentations avec elle, qu'elles aient ou non vécu ensemble;
- est l'autre parent biologique ou adoptif de l'enfant de la personne, indépendamment de leur état matrimonial ou du fait qu'elles aient ou non vécu ensemble.

Qu'est-ce que la violence à caractère sexuel?

La Loi sur la location à usage d'habitation établit la définition de la violence à caractère sexuel. Selon cette définition, la violence à caractère sexuel s'entend de tout acte sexuel ou de tout acte visant la sexualité, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle d'une personne qui est commis, que l'on menace de commettre ou qui est tenté à l'endroit d'une personne sans son consentement. L'acte peut être de nature physique ou psychologique et comprend:

- l'agression sexuelle;
- le harcèlement sexuel;
- l'outrage à la pudeur;
- le voyeurisme;
- l'exploitation sexuelle.

Qu'est-ce que le harcèlement criminel?

La Loi sur la violence familiale et le harcèlement criminel établit la définition du harcèlement criminel. Selon cette définition, il y a harcèlement criminel lorsqu'une personne se livre à plus d'une occasion à l'endroit d'une autre personne à des actes qui amènent cette autre personne à craindre pour sa sécurité.

La conduite dont il est question dans la définition comprend notamment le fait :

- de suivre une personne ou l'une de ses connaissances;
- de communiquer, directement ou indirectement, avec une personne ou l'une de ses connaissances;
- d'utiliser un moyen électronique, notamment Internet, pour harceler ou menacer une personne;
- d'assiéger ou de surveiller un endroit où habite, travaille, exerce son activité professionnelle ou se trouve une personne ou l'une de ses connaissances;
- de se comporter d'une manière menaçante à l'endroit d'une personne ou de l'une de ses connaissances.

Qui peut prendre un congé en cas de violence interpersonnelle?

Les employés victimes de violence interpersonnelle ou ayant des personnes à charge victimes de violence interpersonnelle auront le droit de prendre le congé après avoir travaillé pour le même employeur pendant au moins 90 jours.

À quelles fins le congé en cas de violence interpersonnelle peut-il être utilisé?

L'employé ne peut prendre un congé en cas de violence interpersonnelle que pour l'un ou plusieurs des motifs mentionnés ci-dessous dans la mesure où ils le concernent ou concernent une personne à sa charge :

- 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;
- obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes;
- obtenir du counseling psychologique ou d'autres consultations professionnelles;
- déménager de façon temporaire ou permanente;
- obtenir des services juridiques ou d'application de la loi, y compris se préparer en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles liées à la violence interpersonnelle ou en découlant, ou participer à de telles instances;
- tout autre motif prévu par règlement.

Qui est considéré comme une personne à charge de l'employé?

Une personne à charge de l'employé est:

- tout enfant de l'employé;
- tout enfant du conjoint ou conjoint de fait de l'employé;
- toute personne âgée de moins de 18 ans dont la charge et la surveillance sont assumées par l'employé;
- toute personne âgée d'au moins 18 ans dont la charge et la surveillance quotidiennes sont assumées par l'employé en raison d'une maladie ou d'un handicap ou pour toute autre raison.

Quand un enfant est-il considéré comme une victime de violence interpersonnelle?

L'enfant d'un employé sera réputé être victime de violence interpersonnelle s'il :

- est directement victime de violence interpersonnelle, ou
- est directement ou indirectement exposé à la violence interpersonnelle vécue par l'une des personnes suivantes :
 - ◆ un parent;
 - ◆ un enfant d'un parent;
 - ◆ un conjoint ou conjoint de fait de l'enfant;
 - ◆ un enfant de l'enfant, ou
 - ◆ toute autre personne qui vit avec l'enfant à titre de membre de sa famille.

Quelle est la durée du congé en cas de violence interpersonnelle?

Il y a deux volets au congé en cas de violence interpersonnelle : un volet permet aux employés de s'absenter au plus 10 jours pris de façon intermittente ou continue au cours d'une période de 52 semaines, selon leurs besoins; un autre volet permet aux employés de s'absenter au plus 17 semaines de façon continue au cours d'une période de 52 semaines. Les employés peuvent prendre les congés dans l'ordre qui leur convient.

Les employés qui prennent un congé en cas de violence interpersonnelle ont-ils droit à une rémunération?

Les employés ont le droit à ce qu'un maximum de cinq jours de congé en cas de violence interpersonnelle soient rémunérés par période de 52 semaines. C'est aux employés d'indiquer à leurs employeurs les jours pour lesquels ils souhaitent être payés. Le montant payé aux employés ne doit pas être inférieur au salaire qu'ils auraient normalement gagné s'ils avaient effectué leurs heures normales de travail.

Comment les employeurs calculent-ils le montant auquel a droit un employé en congé en cas de violence interpersonnelle?

Les employés doivent recevoir au minimum le salaire qu'ils auraient normalement gagné s'il avait effectué leurs heures normales de travail. Les employés dont les heures normales de travail ou le salaire varient ont le droit d'être rémunérés à 5 % de leur salaire total, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, pour la période de quatre semaines précédant le congé.

Les employeurs peuvent-ils accorder des congés supplémentaires (rémunérés ou non)?

Oui. Les employeurs peuvent accorder des avantages supérieurs à ceux prévus dans les dispositions législatives.

L'employeur peut-il utiliser des avantages sociaux supérieurs aux normes minimales pour payer un employé prenant un congé en cas de violence interpersonnelle?

Oui. Certains employeurs offrent des avantages qui ne sont pas obligatoires en vertu du Code des normes d'emploi, comme les congés de maladie payés. Ils peuvent les utiliser pour rémunérer les jours de congé en cas de violence familiale.

Les employés peuvent-ils prendre congé une partie de la journée seulement?

Si l'employé prend une partie de la journée comme congé en cas de violence interpersonnelle, l'employeur peut compter cette absence comme une journée complète de congé. L'employeur n'est pas obligé de faire des aménagements pour les employés qui ne prennent que des parties de journée de congé tant qu'il leur permet de prendre le congé auquel ils ont droit.

Quand les employés peuvent-ils prendre un congé en cas de violence interpersonnelle?

Lorsqu'ils prennent un congé rémunéré, les employés doivent fournir une preuve raisonnable de la nécessité du congé. L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé sans solde fournisse une preuve raisonnable de la nécessité du congé.

Quel est le délai requis pour le préavis de congé?

L'employé doit donner à l'employeur un préavis d'une durée suffisante et raisonnable compte tenu des circonstances.

Une preuve est-elle requise de la part de l'employé qui prend un congé en cas de violence interpersonnelle?

Les employés doivent fournir une preuve raisonnable de la nécessité du congé lorsqu'ils prennent un congé rémunéré. L'employeur peut aussi demander aux employés de fournir une preuve de la nécessité du congé lorsqu'ils prennent un congé sans solde.

Qu'est-ce qui est considéré comme une preuve raisonnable?

Le type de preuve raisonnable peut varier d'un cas à l'autre. Le but de la preuve est de confirmer que l'employé prend congé à des fins liées à une situation de violence familiale.

Qui décide du genre de congé que prend un employé?

L'employé est tenu d'indiquer à son employeur le type de congé qu'il veut prendre. L'employeur aura besoin de suffisamment de précisions pour déterminer que le congé répond aux exigences du type de congé demandé.

Lorsque l'employé fait une demande de congé, l'employeur doit lui demander s'il veut prendre un congé aux termes du *Code des normes d'emploi* ou s'il demande la permission de prendre un congé sans solde. L'employeur ne décide pas du moment où l'employé peut prendre un congé en vertu des dispositions législatives, mais il détermine les modalités pour d'autres types de congés.

Que se passe-t-il si les employés veulent mettre fin à leur congé plus tôt?

Les employés peuvent mettre fin à leur congé plus tôt ou avant la période de 27 semaines en donnant à leur employeur un préavis écrit au moins deux semaines avant la date à laquelle ils ont l'intention de retourner au travail. Les employeurs et les employés peuvent convenir d'une date différente pour retourner au travail.

Est-ce que les employés qui ont pris un congé peuvent être licenciés ou mis à pied?

Non. Les employeurs ne peuvent pas mettre à pied ou licencier des employés parce qu'ils ont pris ou demandé un congé.

Que se passe-t-il si l'employeur refuse que l'employé revienne au travail?

Lorsqu'il revient au travail, l'employé doit pouvoir occuper son ancien poste, ou un poste comparable, et recevoir un salaire et des avantages identiques ou supérieurs. Un employé qui n'est pas réintégré par son employeur peut déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi, mais seulement dans les six mois après la date à laquelle il aurait dû être réintégré.

Que se passe-t-il si le poste de l'employé n'est plus offert?

En général, l'employé doit retrouver le poste qu'il occupait avant de partir en congé. Toutefois, si le poste en question n'est plus offert, on doit lui offrir un poste similaire avec un salaire et des avantages identiques ou supérieurs.

Dans certaines circonstances, l'employeur peut ne pas avoir de postes vacants pour des raisons qui n'ont rien à voir avec le congé. Par exemple, l'employé en congé sans solde n'est pas nécessairement protégé contre la perte de son emploi si son employeur met fin à une part de ses activités et réduit sa main-d'œuvre en fonction de l'ancienneté.

L'employeur doit démontrer que le congé n'influence aucunement sa décision de mettre à pied l'employé ou de mettre fin à son emploi.

Qu'advient-il du régime de retraite et des autres avantages lorsqu'un employé est en congé?

Lorsqu'un employé prend un congé, on considère que l'emploi se poursuit. Lorsque les employés reviennent de leur congé, ils ont encore droit aux avantages dont ils bénéficiaient avant de prendre leur congé, et leurs années de

service incluent le temps pendant lequel ils étaient en congé.

Qu'arrive-t-il quand le congé prend fin?

Lorsqu'il revient au travail, l'employé doit pouvoir occuper son ancien poste, ou un poste comparable, et recevoir un salaire et des avantages identiques ou supérieurs. L'employeur ne peut pas faire preuve de discrimination envers l'employé ni tenter de le punir parce qu'il a pris ce congé.

Qu'est-ce qu'une période d'emploi?

Il s'agit du moment à partir duquel un employé commence à travailler pour un employeur jusqu'au jour où l'emploi prend fin.

La période d'emploi comprend aussi les périodes d'interruption temporaires de l'emploi (comme les mises à pied et les congés sans solde), les emplois saisonniers et tout autre arrêt de travail de moins de deux mois à la suite duquel un employé reprend le travail pour le même employeur. On reconnaît comme services continus les services des employés qui travaillent dans un secteur saisonnier et qui retournent travailler pour le même employeur chaque saison. Chaque période consécutive de reprise de travail ajoute une année de services à leur période totale d'emploi.

Mises à pied et périodes d'emploi

Il est important de savoir comment déterminer la période d'emploi d'un employé parce que l'indemnité tenant lieu de préavis est basée sur la durée de l'emploi.

Quand la mise à pied dépasse huit semaines sur une période de 16 semaines, elle devient un licenciement et il est nécessaire de verser une indemnité tenant lieu de préavis. L'emploi est présumé avoir pris fin sans préavis le premier jour de la mise à pied.

La date réelle de début de la mise à pied ne change pas parce qu'un état d'urgence est déclaré ou prend fin. Par exemple :

- Si un employé a été mis à pied le 18 février 2020 et que la mise à pied est devenue un licenciement, on estime que la période d'emploi a pris fin le 18 février 2020.
- Cependant, si un employé a été mis à pied le 8 juillet 2020 et que la mise à pied est devenue un licenciement, on estime que la période d'emploi a pris fin le 8 juillet 2020.

L'employeur doit-il préserver la confidentialité des renseignements liés au congé?

Oui. Sauf si la loi l'exige ou si l'employé a donné son consentement, l'employeur ne peut divulguer de renseignements concernant le congé à d'autres personnes que les membres du personnel de l'entreprise qui en ont

besoin dans l'exercice de leurs fonctions.

Existe-t-il des programmes visant à rémunérer les employés lorsqu'ils sont en congé?

Le gouvernement fédéral offre des programmes de soutien du revenu visant certains types de congés. Pour en savoir davantage, appelez Service Canada au numéro sans frais 1 800 O-Canada (1 800 622-6232).

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec la Direction des normes d'emploi :

Téléphone : 204 945-3352 ou, sans frais au Canada, 1 800 821-4307

Télécopieur : 204 948-3046

Site Web : www.gov.mb.ca/labour/standards/index.fr.html

Le présent document est un aperçu général et les renseignements qui s'y trouvent peuvent être modifiés. Pour obtenir des renseignements plus complets, veuillez consulter les lois en vigueur, notamment le *Code des normes d'emploi*, la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* et la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, ou communiquez avec la Direction des normes d'emploi.

Offerts dans de multiples formats sur demande.

le novembre 8, 2024

Fermer

manitoba.ca | 1-866-MANITOBA