

Analyse

# Congés pour les victimes de violence conjugale et familiale

Par :

Marc Dean

conseiller à la recherche au SPGQ

Février 2022



# Table des matières

INTRODUCTION.....	3
ÉTAT DES LIEUX : GOUVERNEMENT FÉDÉRAL, PROVINCES ET TERRITOIRES .....	4
Gouvernement du Québec : congé pour les victimes de violence conjugale ou à caractère sexuel.....	4
Gouvernement fédéral : congé en vertu des normes fédérales du travail.....	5
Fonction publique fédérale.....	5
Gouvernement de l’Ontario : congé en cas de violence familiale ou sexuelle .....	6
Gouvernement de la Colombie-Britannique : congé en cas de violence familiale ou sexuelle .....	7
Gouvernement de l’Alberta : congé pour violence domestique .....	8
Gouvernement de la Saskatchewan : congé pour violence inter-personnelle .....	9
Gouvernement du Manitoba : congé en cas de violence domestique .....	10
Gouvernement du Nouveau-Brunswick : congé pour les personnes qui vivent de la violence familiale, de la violence entre partenaires intimes ou de la violence sexuelle .....	11
Gouvernement de l’Île du Prince-Édouard : congé en cas de violence familiale, conjugale ou sexuelle .	12
Gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador : congé pour violence familiale.....	12
Gouvernement du Nunavut : congé en raison de violence familiale .....	13
Gouvernement du Yukon : congé pour violence conjugale et sexuelle.....	15
Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest : congé en cas de violence familiale .....	15
EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES SYNDICALES ET PATRONALES .....	17
Clause de convention collective concernant la violence familiale au gouvernement fédéral .....	17
Alliance de la fonction publique du Canada .....	17



---

Programme d'intervenantes auprès des femmes UNIFOR.....	18
<b>MEILLEURES PRATIQUES EN MATIÈRE DE VIOLENCE DOMESTIQUE SELON ONU FEMMES .....</b>	<b>19</b>
<b>EXEMPLES DE PAYS AYANT DE MEILLEURES PRATIQUES .....</b>	<b>20</b>
La Nouvelle-Zélande .....	20
L'Espagne .....	20
<b>TABLEAU RÉCAPITULATIF DES CONGÉS POUR VIOLENCE CONJUGALE ET FAMILIALE AU CANADA GOUVERNEMENTS FÉDÉRAL, PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX.....</b>	<b>22</b>
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>24</b>

## Introduction

Dans le cadre des 12 jours d'action contre les violences faites aux femmes, le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), appuyé par plusieurs partenaires, a publié une lettre intitulée « Violence conjugale : mieux soutenir les victimes au travail », le 25 novembre 2022. En plus de la présidente du SPGQ, cette lettre était signée par des personnes provenant des milieux syndicaux, politiques, féministes, communautaires, médiatiques et culturels. À cette occasion, **dix jours de congé rémunérés pour les victimes de violence conjugale ont été revendiqués**. On réclamait du gouvernement qu'il modifie la *Loi des normes du travail* en conséquence. (source : <https://spgq.qc.ca/2021/11/violence-conjugale-soutenir-victimes-travail/>)

La publication de cette lettre a engendré une quinzaine d'entrevues médias pour la présidente. Des rencontres politiques ont eu lieu et jusqu'à ce jour, trois députées se sont engagées à porter le dossier auprès de l'Assemblée nationale. Il s'agit de M<sup>me</sup> Manon Massé, députée de Sainte-Marie-Saint-Jacques, M<sup>me</sup> Méganne Perry-Melançon députée de Gaspé et de M<sup>me</sup> Isabelle Melançon, députée de Verdun. Une pétition est en préparation et sera lancée le 24 février 2022. Mme Massé en sera marraine. L'idée est que ce dossier soit porté de façon transpartisane.

Un plan d'action et de communication est aussi en cours de réalisation.

Une action nationale aurait lieu le 2 juin 2022 à Québec pour présenter la pétition.

Cette action du SPGQ et de ses partenaires est née du constat de l'augmentation fulgurante des féminicides au cours de la pandémie de COVID-19. Elle appelle le gouvernement du Québec à agir en permettant aux victimes de compter sur des mesures solides de protection de l'emploi et de congés payés plus généreux en cas de violence conjugale et familiale. Les 10 jours de congé payés revendiqués pour le Québec correspondent en fait à ce que les employés des ministères et organismes fédéraux ont obtenu dans leurs conventions collectives.

Le présent document dresse un état des lieux des différents congés octroyés et des mesures qui ont été prises par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux du Canada pour les victimes de violence conjugale et familiale. Il souligne quelques bonnes pratiques syndicales et patronales en la matière au Canada. Il énumère les quelques critères de meilleures pratiques répertoriés par ONU Femmes. Il donne des exemples de pays qui vont plus loin que le Canada dans la protection des victimes de violence conjugale et familiale. Enfin, il présente un tableau récapitulatif de la situation des congés au Canada en la matière.

Vous constaterez à sa lecture que le Québec fait piètre figure et protège très peu les victimes de violence conjugale et familiale dans son droit du travail lorsqu'on le compare aux gouvernements fédéraux, provinciaux et territoriaux. En fait, il n'y a que l'Alberta qui est moins généreuse que le Québec. Il est grand temps pour le gouvernement du Québec de remédier à cela.



## État des lieux : gouvernement fédéral, provinces et territoires

### Gouvernement du Québec : congé pour les victimes de violence conjugale ou à caractère sexuel

- Les travailleuses et travailleurs qui doivent s'absenter du travail à la suite de violence conjugale ou à caractère sexuel ont le droit à une absence sans salaire d'une durée maximale de 26 semaines sur une période de 12 mois. Pendant leur absence, leur lien d'emploi est protégé.
- Après 3 mois de service continu chez son employeur, la travailleuse ou le travailleur pourrait avoir droit à 2 jours d'absence payés sauf si ces journées ont été utilisées au cours de l'année pour les motifs suivants :
  - pour remplir des obligations familiales liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou sa conjointe, ou à titre de proche aidant
  - en cas de maladie
  - à la suite d'un accident, de violence conjugale ou à caractère sexuel ou d'un acte criminel.
- La travailleuse ou le travailleur qui s'absente du travail à la suite de violence conjugale ou à caractère sexuel doit aviser son employeur le plus tôt possible et lui mentionner la raison de son absence. En certaines circonstances, l'employeur peut demander un document justifiant son absence.
- Le poste habituel de la travailleuse ou du travailleur et les avantages qui s'y rapportent sont protégés pendant la durée de son absence à la suite de violence conjugale ou à caractère sexuel.
- Lors de son retour au travail, l'employeur doit réintégrer la travailleuse ou le travailleur dans son poste habituel et lui donner le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Source :

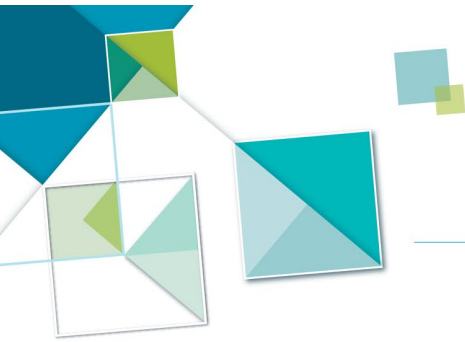
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/conges/situations-particulieres/victimes-violence-conjugale-caractere-sexuel#:~:text=%C3%A0%20caract%C3%A8re%20sexuel-,Cong%C3%A9%20pour%20les%20victimes%20de%20violence%20conjugale%20ou%20%C3%A0%20caract%C3%A8re,une%20p%C3%A9riode%20de%2012%20mois.>

## Gouvernement fédéral : congé en vertu des normes fédérales du travail

- En tant qu'employé, vous avez droit à un maximum de 10 jours de congé par année civile si vous êtes :
  - victime de violence familiale; ou
  - le parent d'un enfant victime de violence familiale.
- Ce congé vous permet de prendre jusqu'à 10 jours de congé pour participer à certaines activités comme :
  - obtenir des soins médicaux pour vous même ou pour votre enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité physique ou psychologique;
  - consulter un organisme offrant des services aux victimes de violence familiale;
  - obtenir des services de conseil psychologique ou d'autres services professionnels;
  - déménager de façon temporaire ou permanente;
  - obtenir des services d'aide juridique ou d'application de la loi ou vous préparer en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles ou y participer; ou
  - prendre toute mesure prescrite par règlement.
- Si vous comptez 3 mois d'emploi continu auprès du même employeur, les 5 premiers jours de congé sont payés. Si votre salaire varie d'un jour à l'autre ou si vous n'êtes pas rémunéré selon un taux horaire, vous avez droit à la moyenne de votre rémunération quotidienne, à l'exclusion des heures supplémentaires, pour les 20 jours travaillés immédiatement avant le premier jour de congé.
- Vous pouvez prendre ce congé pendant plus d'une période, mais votre employeur peut exiger que chaque période soit d'au moins un jour.
- Pour prendre ce congé, vous devez informer dès que possible votre employeur par écrit de la durée du congé. Si la durée du congé change, vous devez en aviser votre employeur par écrit. L'employeur peut demander, dans les 15 jours suivant votre retour au travail, de lui fournir des documents justificatifs concernant les motifs du congé. Vous devez présenter les documents justificatifs s'il est possible de les obtenir et de les fournir.
- Vous n'êtes pas admissible à ce congé si vous êtes accusé d'une infraction liée à l'acte de violence familiale. De plus, vous n'y êtes pas admissible si les circonstances permettent de croire qu'il se peut que vous ayez commis l'acte de violence.

## Fonction publique fédérale

- En 2019, le Conseil du Trésor et plusieurs syndicats ont convenu d'aller un peu plus loin et d'accorder dix (10) jours de congé payé aux employés victimes de violence familiale au sein de l'administration publique centrale et des organismes distincts. Il s'agit là d'une recommandation d'un groupe de travail conjoint créé en 2017, à la suite de la négociation



d'un protocole d'entente, pour étudier les pratiques en milieu de travail susceptibles d'aider les employés touchés par la violence familiale.

Sources :

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/harcelement-violence/violence-familiale-milieu-travail-ministeres-organismes-distincts.html>

<https://www.canada.ca/fr/services/emplois/milieu-travail/normes-travail-federales/conges.html>

## Gouvernement de l'Ontario : congé en cas de violence familiale ou sexuelle

- Un congé en cas de violence familiale ou sexuelle est un congé non payé avec protection de l'emploi. Il prévoit jusqu'à 10 jours et 15 semaines de congé par année civile à des fins précises lorsqu'un employé ou son enfant subit de la violence familiale ou sexuelle, ou la menace d'une telle violence. Les cinq premiers jours du congé pris dans une année civile sont payés et les autres jours qui restent ne le sont pas.
- Un employé qui travaille pour son employeur depuis au moins 13 semaines sans interruption a droit à un congé en cas de violence familiale ou sexuelle si l'employé ou son enfant subit de la violence familiale ou sexuelle, ou la menace d'une telle violence, et que le congé est pris pour l'un des buts suivants :
  - Obtenir des soins médicaux pour lui-même ou pour un de ses enfants en raison d'une blessure ou d'une incapacité de nature physique ou psychologique, causée par la violence familiale ou sexuelle.
  - Accéder aux services d'un organisme offrant des services aux victimes pour lui-même ou pour l'un de ses enfants.
  - Obtenir du counseling psychologique ou d'autres consultations professionnelles pour lui-même ou pour l'un de ses enfants.
  - Déménager de façon temporaire ou permanente.
  - Obtenir des services juridiques ou d'application de la loi, y compris remplir un rapport de police ou se préparer à un procès en cour familiale, civile ou criminelle, ou y participer, en rapport avec la violence familiale ou sexuelle ou en résultant.
- L'employé n'a pas droit à un tel congé s'il est responsable de la violence familiale ou sexuelle.

Source :

<https://www.ontario.ca/fr/document/votre-guide-de-la-loi-sur-les-normes-demploi-0/conge-en-cas-de-violence-familiale-ou-sexuelle>



## Gouvernement de la Colombie-Britannique : congé en cas de violence familiale ou sexuelle

- Tous les employés ont droit à un maximum de 5 jours de congés payés et 5 jours de congés supplémentaires non payés pour obtenir des soins médicaux, des conseils ou d'autres services sociaux ou psychologiques, ou des conseils juridiques, ou pour chercher un nouveau logement si eux-mêmes ou une personne éligible ont subi de la violence domestique.
- Si nécessaire, un employé peut prendre jusqu'à 15 semaines supplémentaires de congé sans solde. Les employés peuvent prendre des heures intermittentes, des journées partielles ou complètes. Le congé n'a pas à être pris en une seule fois.
- Le droit à un congé en cas de violence familiale est offert à tous les employés admissibles, quelle que soit la durée de leur emploi. Le congé est un droit statutaire, et non quelque chose qui peut ou non être accordé à la discrétion de l'employeur.
- Les employés doivent demander un congé à leur employeur et suivre les processus normaux de demande de congé. Un préavis n'est pas requis.
- Si l'employeur demande des informations pour justifier le congé, l'employé doit les fournir dès que possible.
- Un employeur ne peut licencier un employé ou modifier une condition d'emploi sans le consentement écrit de l'employé à la suite de la prise d'un congé pour violence domestique.
- En cas de contravention à la Loi, le gouvernement peut ordonner une sanction pécuniaire ou réparation.
- Lorsqu'il existe une convention collective, les différends concernant l'application, l'interprétation ou le fonctionnement de la Loi doivent être réglés par la procédure de règlement des griefs, et non par les dispositions d'application de la Loi.

Source :

<https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/forms-resources/igm/esa-part-6-section-52-5>



## Gouvernement de l'Alberta : congé pour violence domestique

- Les employés sont éligibles au congé pour violence domestique s'ils ont travaillé au moins 90 jours pour le même employeur.
- Les employés éligibles peuvent s'absenter du travail sans risquer de perdre leur emploi.
- Les employeurs doivent accorder un congé en cas de violence domestique aux employés éligibles et leur redonner le même emploi ou un emploi équivalent lorsque l'employé retourne au travail.
- Les employeurs ne sont pas tenus de verser des salaires ou des avantages pendant le congé, sauf indication contraire dans un contrat de travail ou une convention collective.
- Les employés en congé pour cause de violence familiale sont considérés comme étant employés de façon continue aux fins du calcul des années de service.
- Les employés sont admissibles à un congé en cas de violence familiale si un acte de violence familiale survient pour :
  - l'employé
  - l'enfant à charge du salarié
  - un majeur protégé vivant avec le salarié.
- Un employé peut prendre un congé en cas de violence familiale aux fins suivantes :
  - permettre au salarié, à l'enfant à charge du salarié ou à un adulte protégé de se faire soigner en cas de blessure physique ou psychologique causée par la violence domestique
  - pour obtenir des services d'un organisme d'aide aux victimes
  - pour permettre à l'employé, à l'enfant à charge de l'employé ou à un adulte protégé d'obtenir des conseils psychologiques ou autres conseils professionnels
  - déménager (temporairement ou définitivement)
  - pour demander une assistance juridique ou d'application de la loi, y compris le temps consacré aux procédures judiciaires.
- Les employés éligibles au congé en cas de violence domestique peuvent prendre jusqu'à 10 jours non rémunérés pour le congé chaque année civile. Les jours de congé non utilisés par un salarié ne peuvent être reportés sur une nouvelle année civile.
- Un employé doit aviser son employeur dès qu'il est raisonnable de le faire avant de prendre un congé.
- Un employeur ne peut pas mettre fin à l'emploi ou licencier un employé pour avoir demandé ou pendant un congé en cas de violence domestique. Les jours de congé non utilisés par un employé ne doivent pas être payés par l'employeur en cas de cessation d'emploi.

- Le Code des normes d'emploi énonce les règles relatives au congé en cas de violence familiale. La législation accorde aux salariés éligibles une période de congé sans solde à l'issue de laquelle ils doivent être réintégrés dans leur même emploi ou dans un emploi équivalent.

Source : <https://www.alberta.ca/domestic-violence-leave.aspx>

## Gouvernement de la Saskatchewan : congé pour violence interpersonnelle

- Le congé pour violence interpersonnelle est un congé durant lequel l'emploi est protégé pendant une période maximale de 10 jours pour les survivants de violence interpersonnelle ou de toute forme de violence sexuelle afin de leur permettre d'obtenir du soutien ou d'intégrer un autre domicile. Le congé comprend cinq jours rémunérés par l'employeur et cinq jours non rémunérés.
- Est admissible tout employé victime de violence interpersonnelle ou de violence sexuelle, ainsi que tout employé dont l'enfant ou une personne pour qui il agit à titre de fournisseur de soins est victime de telles violences.
- Selon ses besoins, l'employé bénéficiera de congés pour :
  - obtenir des soins médicaux;
  - obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes;
  - obtenir des services de conseil psychologique ou autres services professionnels;
  - déménager de façon temporaire ou permanente;
  - obtenir des services juridiques ou l'aide d'organismes chargés de l'application de la loi et assister aux comparutions devant un tribunal.
- L'employé doit être au service de l'employeur depuis au moins 13 semaines.
- Si ce dernier en fait la demande, l'employé devra fournir une preuve des services qu'il reçoit. Cette preuve peut être la confirmation écrite :
  - d'un travailleur social;
  - d'un membre du College of Psychologists;
  - d'un médecin praticien;
  - d'un membre en règle de la Saskatchewan Registered Nurses Association ou de la Registered Psychiatric Nurses Association of Saskatchewan;
  - d'un membre de la Gendarmerie royale du Canada ou autre service de police;
  - d'une autre personne, approuvée par l'employeur, représentant un organisme qui fournit un refuge d'urgence, de transition ou un service de soutien aux victimes de violence interpersonnelle.



- Les employeurs doivent s'assurer que les renseignements personnels de l'employé relatifs à ce congé restent confidentiels.

Source :

<https://www.saskatchewan.ca/bonjour/working-jobs-and-pensions/employment-standards/vacations-holidays-leaves-and-absences/leaves-family-medical--and-service/interpersonal-violence-leave>

## Gouvernement du Manitoba : congé en cas de violence domestique

- Si vous êtes un travailleur et que vous êtes victime de violence conjugale ou de harcèlement, vous avez le droit de prendre un congé (y compris jusqu'à cinq jours avec solde) afin d'obtenir de l'aide.
- Le congé pour cause de violence domestique peut être utilisé à une ou plusieurs des fins suivantes :
  - Demander des soins médicaux pour le travailleur ou ses enfants en cas de violence domestique;
  - Pour obtenir des services d'un organisme de services aux victimes (p. ex. refuge pour victimes d'abus);
  - Pour obtenir des conseils psychologiques ou autres conseils professionnels;
  - Pour déménager (temporairement ou définitivement);
  - Pour obtenir l'aide des forces de l'ordre ou pour demander une assistance juridique (y compris la préparation ou la participation à des procédures civiles ou pénales connexes).
- Vous pouvez prendre jusqu'à 10 jours de congé d'emploi en une seule fois ou selon vos besoins. Si vous avez besoin de plus de temps, vous pouvez prendre un congé supplémentaire pouvant aller jusqu'à 17 semaines en une période continue.
- Un travailleur doit avoir été employé par le même employeur pendant au moins 90 jours pour être admissible et doit donner à l'employeur un préavis raisonnable et pratique dans les circonstances.
- Vous avez le droit d'être payé jusqu'à cinq (5) jours de congé pour cause de violence domestique; tout autre congé pris ne sera pas payé.
- Il est de la responsabilité du travailleur d'informer l'employeur des jours (jusqu'à un maximum de cinq) qui doivent être payés. Lorsqu'il prend un congé payé, le travailleur doit fournir une preuve de la nécessité du congé. Les employeurs peuvent également exiger une vérification lorsqu'un congé sans solde est pris.

- Les employeurs sont tenus de maintenir la confidentialité en ce qui concerne toutes les questions liées à l'accès au congé en cas de violence familiale.

Sources : <https://mfl.ca/leave>  
[https://www.gov.mb.ca/labour/standards/doc\\_domestic\\_violence\\_leave\\_factsheet.fr.html](https://www.gov.mb.ca/labour/standards/doc_domestic_violence_leave_factsheet.fr.html)

## Gouvernement du Nouveau-Brunswick : congé pour les personnes qui vivent de la violence familiale, de la violence entre partenaires intimes ou de la violence sexuelle

- La *Loi sur les normes d'emploi* prévoit un maximum de 10 jours de congé qui pourraient être utilisés de façon intermittente ou continue, et un congé d'une durée maximale de 16 semaines qui pourrait être utilisé au cours d'une seule période continue, dont les cinq premiers jours seraient payés.
- Ces mesures permettent aux victimes de se protéger, de consulter un médecin, d'obtenir des services de soutien, de déménager temporairement ou définitivement et d'obtenir des services juridiques ou des services d'application de la loi.
- La *Loi sur l'intervention en matière de violence entre partenaires intimes* a été promulguée le 1<sup>er</sup> mai 2018. En vertu de la loi, les victimes de violence entre partenaires intimes peuvent demander une ordonnance d'intervention d'urgence pour obtenir des recours à court terme en fonction de leur situation. La loi est destinée à être utilisée parallèlement aux procédures civiles et criminelles. Elle offre aux victimes d'autres recours, en plus de ceux prévus dans le *Code criminel* et les lois civiles existantes, comme la *Loi sur les services à la famille* et la *Loi sur les biens matrimoniaux*.
- La partie la plus longue du congé pour violence domestique peut aller jusqu'à 16 semaines consécutives.
- La partie la plus courte du congé est de dix jours, qui peuvent être pris à des moments différents ou en une seule fois.
- Jusqu'à trois jours de congé pour violence domestique, par année civile, doivent être payés par l'employeur. Pour les trois jours payés, chaque jour doit être payé au salaire régulier de l'employé pour toutes les heures que l'employé aurait travaillées ce jour-là si le congé n'avait pas été pris.

Source : <https://novascotia.ca/lae/employmentrights/leaves.asp#domestic-violence>



## Gouvernement de l'Île du Prince-Édouard : congé en cas de violence familiale, conjugale ou sexuelle

- Un employé qui a travaillé de façon continue pendant au moins trois mois a droit à trois jours de congé payés et jusqu'à sept jours supplémentaires de congé sans solde en cas de violence familiale, de violence conjugale ou de violence sexuelle.
- Le congé doit être pris dans une période de 12 mois d'une année civile.
- À la discrétion de l'employé, le congé peut être pris de façon intermittente ou continue.
- L'employé peut utiliser le congé à une ou plusieurs des fins suivantes :
  - demander des soins médicaux pour une victime en ce qui concerne une blessure ou un handicap physique ou psychologique causé par la violence familiale
  - pour obtenir des services d'un organisme d'aide aux victimes
  - pour obtenir des conseils psychologiques ou autres conseils professionnels
  - déménager temporairement ou définitivement
  - pour demander une assistance juridique ou policière, y compris la préparation ou la participation à toute procédure judiciaire civile ou pénale liée à ou résultant de la violence domestique, de la violence conjugale ou de la violence sexuelle
  - se conformer aux interventions de protection de l'enfance et participer à la planification des cas de protection de l'enfance ou à des activités connexes
  - pour toute autre fin liée ou résultant de la violence domestique, de la violence conjugale ou de la violence sexuelle, qui nécessite la présence de l'employé pendant sa journée de travail régulière.
- L'employé doit informer son employeur de son intention d'utiliser le congé. Le salarié doit informer son employeur de la date de début du congé et de la durée de son absence.
- Un employeur peut demander une preuve écrite concernant le besoin de congé de l'employé. L'employé doit coopérer à l'obtention de la preuve écrite.

Sources :

<https://www.princeedwardisland.ca/fr/information/croissance-economique-tourisme-et-culture/domestic-violence-intimate-partner-or-sexual>

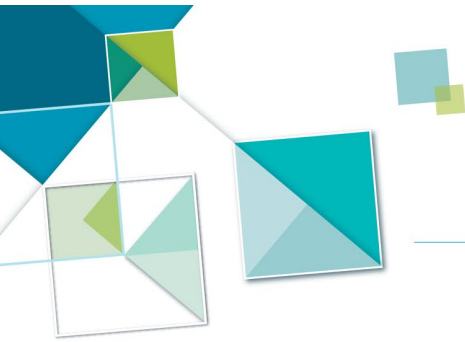
[https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/publications/guide\\_to\\_employment\\_standards\\_french\\_october\\_2019.pdf](https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/publications/guide_to_employment_standards_french_october_2019.pdf)

## Gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador : congé pour violence familiale

- Un employé peut utiliser 3 jours de congés payés et 7 jours de congés sans solde par an pour la violence familiale.
- Un salarié qui est à l'emploi du même employeur depuis 30 jours et dont l'employé ou une personne dont l'employé est un parent ou un soignant a été directement ou indirectement victime de violence familiale a droit au congé.
- Un employé peut utiliser le congé en cas de violence familiale pour lui-même ou pour une personne pour qui l'employé est un parent ou un soignant pour demander ou recevoir :
  - des soins médicaux, des conseils ou d'autres services d'un professionnel de la santé pour un préjudice physique, psychologique ou émotionnel ou une blessure ou un handicap qui résulte de la violence familiale
  - des services fournis par une maison de transition, un service de police, le gouvernement du Canada, le gouvernement d'une province ou d'une municipalité ou tout organisme qui fournit des services aux personnes qui ont subi directement ou indirectement de la violence familiale ou qui ont été témoins de violence familiale
  - des services d'assistance juridique, y compris concernant la participation à une procédure judiciaire relative à de la violence familiale
  - pour changer de lieu de résidence.
- Un employé qui a l'intention de prendre un congé en cas de violence familiale doit en aviser par écrit son employeur. L'avis doit indiquer la durée demandée et être donné à l'employeur dans les meilleurs délais, avant le début du congé, à moins qu'il n'y ait une raison pour laquelle le préavis ne peut être donné.
- Un employé peut être tenu de fournir à l'employeur une vérification raisonnable de la nécessité du congé.
- Les employeurs ne peuvent pas licencier un employé pour avoir pris ou demandé un congé pour violence familiale.
- Un employeur ou une personne employée par un employeur est tenu de garder confidentielles toutes les informations dont il a connaissance dans le cadre de l'administration de la violence familiale.
- Un employeur peut divulguer des informations relatives au congé pour violence familiale avec le consentement de l'employé. Les informations peuvent également être divulguées lorsque la *Loi sur les normes du travail* ou d'autres lois l'exigent.

### Gouvernement du Nunavut : congé en raison de violence familiale

- L'employé qui a complété un mois d'emploi ininterrompu avec le même employeur a le droit de prendre, par année civile, jusqu'à 5 jours de congé en raison de violence familiale non payés; jusqu'à 15 semaines de congé en raison de violence familiale non payé.



- 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 payé en raison de violence familiale par année civile.
- 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 suivantes liées à la violence familiale :
  - 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;
  - obtenir ou chercher à obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes;
  - obtenir ou chercher à obtenir des services de *counseling* psychologique ou des services professionnels de *counseling* d'autre nature;
  - obtenir ou chercher à obtenir des services de *counseling* avec un aîné;
  - 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;
  - déménager de façon temporaire ou permanente;
  - toute autre fin prévue par règlement.
- 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.
- Le congé ne s'applique pas si la violence familiale est commise par l'employé.
- L'employé qui désire prendre congé en raison de violence familiale en avise l'employeur dès que les circonstances le permettent.
- L'employeur peut exiger de l'employé une confirmation raisonnable, prévue par règlement, à l'égard du congé en raison de violence familiale.
- 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 pas plus que de bloquer l'avancement ou l'accès à la formation.

Source :

[https://www.assembly.nu.ca/sites/default/files/Bill%2049\\_AATA%20Labour%20Standards%20Act\\_E\\_F\\_FINAL.pdf](https://www.assembly.nu.ca/sites/default/files/Bill%2049_AATA%20Labour%20Standards%20Act_E_F_FINAL.pdf)



## Gouvernement du Yukon : congé pour violence conjugale et sexuelle

- Le congé en cas de violence domestique et sexuelle peut être pris en une fois, sous forme de journées individuelles ou par groupes de journées. Le congé prévoit :
  - 5 jours de congés payés; et
  - 5 jours de congé sans solde.
- Si nécessaire, une période plus longue pouvant aller jusqu'à 15 semaines non rémunérées peut être prise. Ce congé peut être pris de manière non consécutive ou non en une seule fois avec l'accord de l'employeur.
- Le salarié a droit au congé après 90 jours à l'emploi d'un employeur.
- Aucune preuve n'est requise pour prendre ce congé. Un employeur peut exiger qu'un formulaire de préavis soit utilisé pour demander le congé.
- La Loi permet aux employés d'avoir accès à des congés payés et non payés dans ces situations s'ils sont :
  - victimes de violence domestique ou sexualisée ciblée sur la victime en raison de sa sexualité ou de son sexe;
  - une personne qui subit de la violence en soutenant un enfant, un membre de la famille, un partenaire intime;
  - un ami proche victime de violence domestique ou sexuelle; et
  - victime de violence domestique, qui comprend la violence d'un membre de la famille ou d'un partenaire intime.

Source : <https://yukon.ca/en/find-out-about-domestic-and-sexualized-violence-leave>

## Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest : congé en cas de violence familiale

- Congé de dix jours, dont cinq sont payés et cinq ne le sont pas. Un congé supplémentaire pouvant aller jusqu'à 15 semaines sur une période de 52 semaines est également disponible sur présentation d'un préavis écrit.
- Ce congé pourrait être pris pour diverses raisons :
  - assister à des consultations avec un médecin, un conseiller ou un avocat;
  - pour une comparution en cour;
  - pour obtenir des services d'aide aux victimes;
  - pour déménager afin d'échapper à la violence.



- Un employé qui travaille depuis au moins un mois complet a droit au congé en cas de violence familiale. Pour être admissible au congé payé, l'employé doit avoir travaillé pendant au moins trois mois consécutifs. Un employé n'a pas droit au congé s'il a commis un acte de violence.
- Un congé en cas de violence familiale d'urgence peut être pris pour obtenir du soutien ou se mettre en sécurité dans une situation de violence familiale. Ce congé ne nécessite pas la remise d'un préavis à l'employeur. Il peut être pris en tout temps et il n'est pas nécessaire de prendre les cinq jours de congé consécutivement. Les cinq premiers jours sont payés; les cinq suivants ne le sont pas.
- L'employé a droit au salaire qu'il aurait touché s'il n'avait pas pris le congé. Si les heures de travail régulières de l'employé varient d'une journée à l'autre, il a droit à un salaire correspondant à une journée moyenne de travail.
- L'employé doit fournir à son employeur une « confirmation raisonnable » pour recevoir le paiement du congé payé :
  - document d'un tribunal;
  - billet d'un médecin;
  - lettre d'un conseiller, d'un travailleur social, d'un avocat ou d'un organisme de services d'aide aux victimes;
  - tout autre document qui indique que le congé est ou était nécessaire.

Source :

[https://www.ece.gov.nt.ca/sites/ece/files/resources/normes\\_demploi\\_-\\_conge\\_en\\_cas\\_de\\_violence\\_familiale.pdf](https://www.ece.gov.nt.ca/sites/ece/files/resources/normes_demploi_-_conge_en_cas_de_violence_familiale.pdf)

## Exemples de bonnes pratiques syndicales et patronales

### Clause de convention collective concernant la violence familiale au gouvernement fédéral

#### Alliance de la fonction publique du Canada

Article 54 : congé pour cause de violence familiale

##### 54.01 Congé pour cause de violence familiale

Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) employé(e) ou l'enfant d'un(e) employé(e) subit de la part d'un membre de la famille ou d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime.

a. Les parties reconnaissent que les employé(e)s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.

b. Sur demande, l'employé(e) qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui subit de la violence familiale se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé(e), concernant ce genre de violence :

i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;

ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;

iii. d'obtenir des services de *counselling*;

iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ou

v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.

c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.

d. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé(e) indiquant que les critères du présent article sont satisfaits est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.

e. Nonobstant les alinéas 54.01(b) et 54.01(c), l'employé(e) n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé(e) fait l'objet d'une inculpation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé(e) ait commis cet acte.

Source : [http://syndicatafpc.ca/sites/psac/files/pa\\_-\\_convention\\_-\\_fr.pdf](http://syndicatafpc.ca/sites/psac/files/pa_-_convention_-_fr.pdf)



## Programme d'intervenantes auprès des femmes UNIFOR

- Une intervenante auprès des femmes est spécialement formée comme représentante en milieu de travail pour venir en aide aux femmes préoccupées par certains aspects, notamment le harcèlement en milieu de travail, la violence conjugale et les abus à leur égard.
- L'intervenante auprès des femmes n'est pas une conseillère; elle offre plutôt un appui aux femmes pour obtenir de l'aide des ressources communautaires et en milieu de travail.
- Le programme d'intervenantes auprès des femmes est un excellent exemple d'une initiative conjointe employeur-syndicat couronnée de succès afin de créer un milieu de travail empreint de respect, sécuritaire et sain.
- Le plus important consiste à aider les femmes à faire face aux situations de harcèlement, de violence ou d'abus à leur endroit, dans le milieu de travail ou dans leur vie personnelle. Les femmes sont cinq fois plus susceptibles de parler à une personne qu'elles connaissent lorsqu'elles ont besoin d'aide. L'intervenante auprès des femmes facilite l'accès des femmes aux services offerts par l'employeur ou les communautés et les appuie tout au long du processus.
- Quels sont les avantages pour l'employeur? Si une intervenante auprès des femmes arrive à garder au travail une seule femme victime de violence, l'employeur en bénéficie. Les stratégies de prévention précoce minimisent les effets de la violence chez les femmes en leur offrant des moyens de trouver l'aide dont elles ont besoin. Lorsqu'une intervenante prête assistance à une femme en lui apportant réconfort et ressources, elle l'aide à demeurer au travail.
- L'intervenante auprès des femmes doit recevoir une formation approfondie afin de reconnaître les signes précurseurs, diriger les victimes correctement et travailler de concert avec l'employeur sur la conception d'un plan de sécurité au travail, si nécessaire. C'est une formation qui dure une semaine et elle est payée par l'employeur.

Source :

[https://www.unifor.org/sites/default/files/legacy/documents/document/unifor-wa-broch-fr\\_final\\_web.pdf](https://www.unifor.org/sites/default/files/legacy/documents/document/unifor-wa-broch-fr_final_web.pdf)

## **Meilleures pratiques en matière de violence domestique selon ONU Femmes**

Les bonnes pratiques contenues dans la législation sur l'impact de la violence domestique sur le travail comprennent les dispositions suivantes :

- Reconnaître que la violence domestique est un problème lié au monde du travail et que les travailleurs ont droit à un soutien et à une protection dans le cadre de l'emploi;
- Interdiction de la discrimination ou des représailles à l'encontre des salariés en raison de leur statut de victime de violence domestique;
- Fourniture de congés payés ou non payés en cas de violence domestique;
- Établissement de la sécurité de l'emploi, notamment à la suite de congés payés ou non payés;
- Prestation de services de soutien aux victimes sur le lieu de travail;
- Établissement d'obligations pour les employeurs de prendre des mesures pour assurer la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail et lors de leur retour au travail après une période de congé.

Source :

<https://www.endvawnow.org/en/articles/1946-legislation-and-policies-on-domestic-violence-and-its-effects-on-the-world-of-work.html>



## Exemples de pays ayant de meilleures pratiques

### La Nouvelle-Zélande

- Les personnes employées touchées par la violence familiale ont le droit de :
  - prendre jusqu'à 10 jours de congé payé en cas de violence familiale (les employeurs peuvent accorder plus que les 10 jours requis par la loi).
  - demander des modalités de travail flexibles à court terme. Cela peut durer jusqu'à 2 mois.
  - ne pas être maltraitées en milieu de travail parce qu'elles pourraient avoir été victimes de violence familiale. C'est de la discrimination.
- Les personnes employées qui ont été touchées par la violence familiale peuvent prendre un congé payé en cas de violence familiale si :
  - elles ont actuellement six mois d'emploi continu auprès du même employeur, ou
  - elles ont travaillé pour l'employeur pendant six mois pendant :
    - une moyenne de 10 heures par semaine, et
    - au moins une heure par semaine ou 40 heures par mois.
- Si une personne employée prend un congé en cas de violence familiale ou demande des modalités de travail flexibles à court terme, son employeur peut demander une preuve.
- Les personnes employées peuvent s'adresser à Employment New Zealand ou à la Commission des droits de l'homme s'ils ont des problèmes pour obtenir leurs droits en matière de violence familiale.
- Les employeurs devraient avoir des politiques qui rendent le milieu de travail favorable aux personnes employées touchées par la violence familiale. Des sanctions sont prévues pour les employeurs qui enfreignent la législation du travail en matière de violence familiale.

Source : <https://www.govt.nz/browse/work/domestic-violence-leave/>

### L'Espagne

- Les travailleurs et travailleuses qui sont considérés comme victimes de violences sexistes ont le droit, pour donner effet à leur protection ou à leur droit à une assistance sociale globale, à la réduction du temps de travail et aux autres droits prévus par le statut des travailleurs.

- La travailleuse ou le travailleur victime de violence sexiste qui est contrainte de quitter son emploi dans la localité où elle fournissait ses services, pour rendre effective sa protection ou son droit à une assistance sociale globale, aura le droit préférentiel d'occuper un autre emploi, du même groupe professionnel ou un poste équivalent, que l'entreprise a vacant dans tout autre de ses lieux de travail. Dans de tels cas, l'entreprise sera tenue d'informer la travailleuse ou le travailleur des postes vacants existant à ce moment-là ou de ceux qui pourraient survenir à l'avenir. Le transfert ou le changement de lieu de travail aura une durée initiale d'un an, pendant laquelle l'entreprise aura l'obligation de réserver l'emploi précédemment occupé par la travailleuse ou le travailleur. À la fin de cette période, elle/il peut choisir entre reprendre son emploi précédent ou continuer dans le nouveau. Dans ce dernier cas, l'obligation de réservation susmentionnée deviendra caduque.
- Lorsque la travailleuse ou le travailleur victime de violence sexiste doit quitter son emploi et en occuper un autre du même groupe professionnel dans une autre province où l'entreprise a un poste vacant, elle/il peut demander l'avance de paiements supplémentaires pouvant aller jusqu'à trois mensualités afin de faciliter le transfert.
- Lorsque le transfert de centre implique un changement d'adresse, la victime peut demander un congé payé de 5 jours pour ce changement d'adresse.
- Lorsque la victime de violence sexiste doit effectuer les procédures nécessaires découlant de sa condition consistant à se rendre devant les tribunaux, les postes de police et les services d'assistance à la fois les siens et ceux de ses enfants, elle aura droit à un congé payé pendant la durée nécessaire pouvant aller jusqu'à un total de 2 jours.
- Le contrat de travail peut être suspendu par décision de la travailleuse ou du travailleur qui est contrainte de quitter son emploi du fait d'être victime de violences sexistes (congé sans solde). La période de suspension a une durée initiale qui ne peut excéder six mois, à moins qu'il ne ressorte de la procédure de protection juridictionnelle que l'effectivité du droit à la protection de la victime exige la poursuite de la suspension. Dans ce cas, un juge peut prolonger la suspension pour des périodes de trois mois, avec un maximum de dix-huit mois.
- Le contrat de travail peut être résilié sans préavis par décision de la travailleuse ou du travailleur qui est contrainte de quitter définitivement son emploi du fait d'avoir été victime de violences sexistes.
- Les absences ou le manque de ponctualité au travail causés par la situation physique ou psychologique découlant de la violence sexiste seront considérés comme justifiés, lorsque cela sera déterminé par les services sociaux de soins ou de santé, selon le cas, sans préjudice du fait que ces absences sont communiquées par le travailleur à l'entreprise dès que possible.

## Tableau récapitulatif des congés pour violence conjugale et familiale au Canada Gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux

Gouvernements	Congés pour violence conjugale et familiale
Fédéral	<ul style="list-style-type: none"> <li>10 jours de congé par année civile, dont 5 rémunérés, si 3 mois d'emploi continu auprès du même employeur.</li> </ul>
Fonction publique fédérale	<ul style="list-style-type: none"> <li>10 jours de congé payés au sein de l'administration publique centrale et des organismes distincts.</li> <li>Des clauses intégrées aux conventions collectives viennent baliser ce droit</li> </ul>
Québec	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 jours de congé payés après 3 mois de service continu</li> <li>Une absence sans salaire d'une durée maximale de 26 semaines sur une période de 12 mois.</li> </ul>
Ontario	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jusqu'à 10 jours et 15 semaines sans solde par année civile (5 jours payés et 5 sans solde).</li> <li>Au moins 13 semaines de travail sans interruption pour y avoir droit.</li> </ul>
Colombie-Britannique	<ul style="list-style-type: none"> <li>5 jours de congé payés et 5 jours non payés. Si nécessaire, jusqu'à 15 semaines supplémentaires en sans solde.</li> <li>Offert à tous les employés admissibles, quelle que soit la durée de leur emploi.</li> </ul>
Alberta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Éligibles au congé s'ils ont travaillé au moins 90 jours pour le même employeur.</li> <li>Jusqu'à 10 jours non rémunérés chaque année civile.</li> </ul>
Saskatchewan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le congé comprend 5 jours rémunérés par l'employeur et 5 jours non rémunérés.</li> <li>L'employé doit être au service de l'employeur depuis au moins 13 semaines.</li> </ul>
Manitoba	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un travailleur employé par le même employeur pendant au moins 90 jours a droit à 10 jours de congé, dont 5 avec solde.</li> <li>Congé supplémentaire sans solde pouvant aller jusqu'à 17 semaines en une période continue.</li> </ul>
Nouveau-Brunswick	<ul style="list-style-type: none"> <li>10 jours de congé, dont les 5 premiers jours payés.</li> <li>Congé sans solde d'une durée maximale de 16 semaines, utilisé au cours d'une seule période continue.</li> </ul>
Nouvelle-Écosse	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si 3 mois d'emploi continu, 10 jours de congé intermittents ou consécutifs par année civile, dont jusqu'à 3 payés par l'employeur.</li> <li>Jusqu'à 16 semaines continues par année civile sans solde.</li> </ul>
Île du Prince-Édouard	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un employé qui a travaillé de façon continue pendant au moins 3 mois a droit à 3 jours de congé payé et jusqu'à 7 jours supplémentaires de congé sans solde par année civile.</li> </ul>
Terre-Neuve et Labrador	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un salarié qui est à l'emploi du même employeur depuis 30 jours peut utiliser 3 jours de congés payés et 7 jours de congés sans solde par an.</li> </ul>
Nunavut	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'employé avec un mois d'emploi ininterrompu avec le même employeur a le droit de prendre, par année civile, jusqu'à 5 jours de congé non payé et jusqu'à 15 semaines de congé non payé.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'employé avec 3 mois d'emploi ininterrompu avec le même employeur a le droit à 5 jours de congé payé par année civile.</li> </ul>
Yukon	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 jours de congés payés et 5 jours de congé sans solde. Si nécessaire, jusqu'à 15 semaines non rémunérées</li> <li>• Le salarié a droit au congé après 90 jours à l'emploi d'un employeur.</li> </ul>
Territoires du Nord-Ouest	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Congé de 10 jours, dont 5 payés. Congé sans solde supplémentaire jusqu'à 15 semaines.</li> <li>• Un employé qui travaille depuis au moins un mois complet a droit au congé. Pour être admissible au congé payé, l'employé doit avoir travaillé pendant au moins trois mois consécutifs.</li> </ul>



## Conclusion

Ce comparatif démontre bien que le Québec accuse du retard en matière de protection des victimes de violence conjugale au travail. Actuellement, au pays, seule l'Alberta se montre moins généreuse que le Québec. La vague de féminicides des derniers mois montre bien à quel point il est urgent d'agir pour protéger les personnes victimes de violence conjugale. Le SPGQ réclame des mesures structurantes afin de protéger l'ensemble des travailleuses et des travailleurs. Parmi celles-ci, le SPGQ revendique dix jours de congé rémunérés pour les victimes de violence conjugale.

Est-ce que le Québec pourrait aller plus loin que les 10 jours de congés payés? Pourquoi pas!

- On pourrait parler d'une définition plus large de violence (conjugale, familiale, sexuelle, physique, psychologique) et des personnes admissibles (victimes directes, enfants de la victime, parent âgé, proche aidant de la victime, etc.).
- Il serait également possible d'aborder la question d'une bonification des congés avec ou sans solde. Les congés payés ou sans solde pourraient être prolongés s'ils sont justifiés par un professionnel thérapeute comme un médecin ou un psychologue.
- La durée en emploi pour le même employeur pour être admissible pourrait être réduite comme au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest : 30 jours pour être admissible aux congés sans solde et 90 jours pour être admissible aux congés payés.

Enfin, il serait judicieux pour les syndicats du secteur public d'en faire un enjeu de la table centrale des prochaines négociations avec le gouvernement, en attendant les modifications à la *Loi sur les normes du travail*.





Syndicat  
de professionnelles  
et professionnels  
du gouvernement du Québec

**SPGQ**



[spgq.qc.ca](http://spgq.qc.ca)