

---

## Direction des normes d emploi

### Congé en cas de violence familiale

À partir du 1<sup>er</sup> juin 2016, les employés qui sont victimes de violence familiale peuvent avoir droit à un congé en cas de violence familiale. Ce congé permet de protéger l'emploi des personnes admissibles s'absentant du travail pour des motifs précis afin de régler une situation de violence familiale chez elles.

#### 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 malicieux 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 malicieux 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.

## **Qui peut prendre un congé en cas de violence familiale?**

Les employés victimes de violence familiale qui ont travaillé pour le même employeur depuis au moins 90 jours ont droit à ce congé.

## **À quelles fins ce congé peut-il être utilisé?**

Les employés peuvent utiliser le congé en cas de violence familiale aux fins suivantes :

- obtenir des soins médicaux pour eux-mêmes ou un de leurs enfants mineurs à l'égard d'une blessure ou d'une incapacité physique, ou encore d'un dommage ou d'une déficience psychologique, causés par la violence familiale;
- obtenir l'aide d'un organisme offrant des services aux victimes;
- obtenir du counseling psychologique ou d'autres consultations professionnelles;
- déménager de façon temporaire ou permanente dans un lieu sûr;
- obtenir des services juridiques ou d'application de la loi, y compris participer à des instances judiciaires ou civiles liées à la violence familiale.

## **Quelle est la durée du congé en cas de violence familiale?**

Il y a deux volets à ce congé : 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 familiale 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 familiale 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 familiale?**

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 familiale?**

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 familiale, 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 familiale?**

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 familiale?**

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 17 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. L'employeur ne peut pas faire preuve de discrimination envers l'employé ni tenter de le punir parce qu'il a pris ce congé.

## **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.

## **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](http://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 4, 2019

Ferner

manitoba.ca | 1-866-MANITOBA