



Commentaires formulés pour alimenter la rédaction de règlements du congé pour violence et la *Loi sur les normes d'emploi*

Quelle devrait être la durée du congé? Les congés devraient-ils être de durée variée en vue d'une utilisation continue ou intermittente?

Les expériences de violence sont très complexes et demandent de la souplesse afin d'y réagir efficacement. Pour contrer la violence, les salariés peuvent devoir composer avec des systèmes et mécanismes de soutien qui sont stricts et rigides, d'où l'importance d'un congé flexible pour les aider à s'y retrouver. Nous recommandons :

- qu'un congé soit offert à court et à long terme – le congé à court terme durerait 10 jours et celui à long terme, de 15 à 17 semaines par année civile;
- Que le congé à court terme puisse être pris de façon continue ou intermittente et que seule la période d'absence réelle du travail soit considérée pour le calcul du congé (p. ex. une demi-journée d'absence ne serait pas comptabilisée comme une journée entière);
- Que le congé à long terme puisse être utilisé de façon continue ou intermittente d'une semaine à l'autre.

Le congé devrait-il être payé ou non payé, ou une combinaison des deux?

Une forme d'exploitation ou de dépendance financière est présente dans de nombreuses situations de violence, et un congé non payé serait alors complètement inaccessible aux salariés. Même dans les situations où l'exploitation ou la dépendance financière à l'égard

d'un agresseur n'est pas un facteur, un congé non payé resterait probablement inaccessible pour bon nombre de salariés. Il est à noter que la plupart des victimes de violence familiale, de violence entre partenaires intimes et de violence sexuelle sont des femmes et que, au Nouveau-Brunswick, les femmes adultes représentent le plus gros groupe à occuper des emplois au salaire minimum, et sont plus portées que les hommes à travailler à temps partiel. L'insécurité financière – qu'elle fasse partie ou non du contexte de la violence – empêcherait plusieurs salariés de prendre un congé non payé. Nous recommandons :

- que les dix premiers jours de congé, à court ou à long terme, soient payés. Le salarié devrait avoir droit à la rémunération qui lui aurait normalement été versée au travail. Cela devrait s'appliquer tant aux salariés à temps partiel qu'à temps plein.
- que les employeurs ne puissent pas demander aux salariés d'utiliser d'autres formes de congé payé que le congé désigné ou de les obliger à le faire. Il est à noter qu'un salarié peut avoir droit à plusieurs congés pour un même événement ou une même situation.

Un employeur doit-il avoir le droit de demander une preuve ou une vérification de la demande de congé? Si oui, quelles seraient les preuves requises?

Les expériences de violence continuent de susciter un sentiment de honte et la stigmatisation. De

nombreuses personnes qui ont survécu à la violence hésitent à se manifester précisément parce qu'elles craignent de ne pas être crues, de voir leur expérience minimisée ou d'être blâmées pour ce qu'elles ont vécu. Pour assurer l'intégration efficace d'un tel congé dans les milieux de travail du Nouveau-Brunswick, cette réalité doit être prise en compte – particulièrement quant au moment ou à la nature de la vérification ou de la preuve de la violence que les employeurs peuvent demander avant d'accorder un congé. Si l'exigence d'une preuve est trop lourde, des salariés n'accéderont probablement pas au congé. Nous recommandons :

- que, pour les cinq premiers jours de congé payés, aucune preuve ou vérification ne soit exigée;
- que, lorsqu'une preuve est requise, diverses sources puissent fournir la vérification, y compris des travailleurs sociaux, des conseillers, des chefs religieux et des conseillers spirituels, des médecins et du personnel infirmier, du personnel enseignant et d'administrateurs scolaires, de différents fournisseurs de services communautaires (dont des personnes travaillant ou faisant du bénévolat pour des organismes sans être des travailleurs sociaux immatriculés), les autorités policières, etc. Des documents tels que des rapports auprès des autorités policières ou de la protection de l'enfance, une ordonnance de non-communication ou un engagement de ne pas troubler l'ordre public, ou une requête en vue d'obtenir une ordonnance d'intervention en vertu de la *Loi sur l'intervention en matière de violence entre partenaires intimes*, devraient aussi constituer une vérification adéquate.

La confidentialité des renseignements doit-elle être maintenue?

Il importe encore une fois de tenir compte du sentiment de honte et de la stigmatisation dont souffrent les personnes survivant à la violence. Pour demander ce congé, les salariés doivent avoir l'assurance que l'information divulguée relativement à la violence

restera confidentielle. De plus, la sécurité des salariés, ainsi que celle de leur famille, de colocataires, d'amis, etc., peut être menacée si l'information relative aux divulgations, aux services auxquels un accès est prévu ou aux intentions de déménager est communiquée. Nous recommandons :

- qu'il soit obligatoire de maintenir la confidentialité, sauf en cas d'obligation légale de signaler une situation (p. ex. si une personne mineure est victime de la violence commise).

Autres commentaires

Outre nos réponses aux questions posées dans la demande de commentaires, nous souhaitons faire part de quelques autres commentaires. Nous recommandons :

- que ce congé soit offert aux salariés dans l'éventualité où ils sont la victime de la violence familiale, de la violence entre partenaires intimes ou de la violence sexuelle OU que leur conjoint/ partenaire, un enfant, un parent âgé, une autre personne à charge ou quiconque sous leur garde ou habitant le même logement le soient;
- que, comme c'est le cas pour d'autres formes de congé au Nouveau-Brunswick, la période d'admissibilité à ce jour soit de 90 jours;
- que les fins pour lesquelles le congé peut être pris soient étendues et ne se limitent pas à l'accès à certains soins et services (soins médicaux, signalement aux autorités policières ou liaison avec celles-ci, conseils juridiques, counseling, programmes et activités d'organismes communautaires, etc.) ou pour un déménagement. Des salariés peuvent avoir besoin d'un congé pour simplement se remettre d'une situation et du traumatisme subi. Il peut aussi leur falloir du temps pour s'orienter dans les systèmes et demander du soutien et des services. Enfin, ils peuvent avoir besoin d'un congé pour accéder aux mesures de soutien et aux services offerts (ou se retrouver dans les systèmes et demander

du soutien et des services) qui pourraient ne pas viser explicitement les situations de violence, mais consister en la tenue d'une cérémonie traditionnelle, en un soutien à l'immigration et aux services d'établissement, en services de garderie, en soins aux aînés, etc.;

- qu'une formation soit offerte aux employeurs pour appuyer la mise en oeuvre de ce congé.