



## Commentaires relatifs aux règlements proposés sur le congé pour violence et la *Loi sur les normes d'emploi*

Le Conseil est heureux de constater que les règlements proposés prévoient ce qui suit :

- Un congé accordé lorsque l'employé ou son enfant est victime de violence familiale, de violence entre partenaires intimes, ou de violence sexuelle.
- Un congé de courte et de longue durée dont les cinq premiers jours sont rémunérés (bien que le Conseil ait recommandé dix jours de congé rémunéré à l'origine, nous reconnaissons que le congé rémunéré de cinq jours constitue la norme la plus élevée au pays).
- Le congé peut être accordé sans présentation de preuve.
- Des exigences relatives à la confidentialité de la documentation ou autre matériel reçu concernant le congé de l'employé.
- Une période de référence de 90 jours, comme pour les autres congés en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.
- Un large éventail de motifs pour lesquels le congé peut être pris.

Nous avons inclus nos commentaires originaux sur le congé à la suite de la consultation du gouvernement présentée dans les pages suivantes, si vous désirez savoir pourquoi les dispositions susmentionnées sont essentielles afin de s'assurer que le congé est accessible aux victimes et contribue à leur sécurité et leur bien-être.

Le Conseil souhaite attirer votre attention sur les éléments suivants pour votre considération pendant que l'ébauche des règlements est finalisée :

### **Congé de longue durée intermittent par rapport à un congé continu.**

Comme rédigé actuellement, le congé de longue durée doit être pris de façon continue. Bien qu'il soit plus difficile pour les employeurs d'accorder un congé de longue durée intermittent, celui-ci pourrait mieux convenir aux employés qui l'utilisent pour leur sécurité et leur bien-être, ou celle de leur(s) enfant(s).

Les situations de violence familiale, de violence entre partenaires intimes, et de violence sexuelle peuvent être explosives et imprévisibles. Dans les cas de violence entre partenaires intimes perpétrée par un homme contre une femme, les femmes sont plus à risque de subir un acte de violence mortel *après* leur départ. Un employé peut croire que le problème a été réglé et que la violence est terminée, pour ensuite retourner au travail et réaliser que le cycle de violence recommence à nouveau, et même parfois avec plus de violence physique.

Considérez un scénario où une femme prend la totalité de son congé de courte durée, puis une partie de son congé de longue durée pour fuir une situation de violence entre partenaires intimes. Elle déménage au sein de sa communauté et retourne au travail après seulement quelques semaines de congé, car sa sécurité économique est essentielle à sa sécurité et son bien-être. L'homme violent trouve

sa nouvelle résidence et commence à la harceler, et elle doit se cacher et déménager de nouveau – mais elle a déjà pris son congé de courte durée et est revenue de son congé de longue durée. Bien qu'elle n'ait pas pris les 16 semaines de congé, ce congé ne peut être pris de façon intermittente, et par conséquent, elle n'y a pas accès une deuxième fois. Elle doit prendre congé encore une fois afin de prendre les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité, mais elle ne peut risquer de perdre son emploi.

**Étendre l'accessibilité au congé au-delà des cas où les employés ou leur(s) enfant(s) sont victimes de violence familiale, de violence entre partenaires intimes, ou de violence sexuelle.**

Si l'un des objectifs du congé consiste à s'assurer que les employés peuvent prendre congé afin de s'occuper d'une personne à charge vulnérable ayant été victime de violence, nous recommandons que le gouvernement étudie la possibilité que les employés puissent avoir droit au congé si, par exemple, un parent âgé ou un membre de la famille adulte handicapé dont ils prennent soin est victime de violence.

Pour aller un peu plus loin, on pourrait inclure les cas où la victime n'est pas nécessairement une personne à charge vulnérable de l'employé, mais un membre de la famille de l'employé, une personne qui habite le même foyer que l'employé, ou une personne ayant un lien familial étroit avec l'employé. Ce serait un modèle dans lequel le congé est envisagé non seulement comme une ressource pour les victimes et les parents des victimes de violence familiale, de violence entre partenaires intimes, ou de violence sexuelle, mais en tant qu'outil permettant aux communautés de se rallier derrière les victimes – et le gouvernement a reconnu que le soutien et l'intervention de la communauté sont nécessaires pour contrer la violence familiale, la violence entre partenaires intimes, et la violence sexuelle.

Dans un modèle où le congé est un outil permettant aux communautés d'intervenir de façons concrètes, il est essentiel de rédiger une définition élargie de « liens familiaux étroits ». Ainsi, les victimes de violence par des membres de la famille ou qui ont été éloignées de leur famille par leur agresseur peuvent recevoir le soutien d'autres personnes proches d'elles, mais non liées par le sang ou de façon légale. Cela peut être particulièrement important pour les immigrants, car ils subissent parfois la pression de leur famille de ne pas discuter de la violence (en raison des normes sociales ou de la crainte que la divulgation d'actes de violence ne perpétue les stéréotypes racistes et xénophobes sur leur culture) et ont besoin d'obtenir le soutien de gens proches d'eux, mais ne faisant pas partie de leur famille. Cela peut être également important pour les personnes LGBTQA2S+ séparées de leurs familles en raison de leur orientation sexuelle et/ou leur identité selon le genre, et qui doivent se tourner vers leur famille ou amis qu'ils ont choisis pour obtenir du soutien.

**À titre de référence : commentaires originaux fournis suite à la consultation du gouvernement**  
**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.