



Congé pour cause de violence familiale

PRÉSENTÉ PAR



le ministère du Travail,
des Compétences et de
l'Immigration



Office de
la condition féminine
de la Nouvelle-Écosse

Office de la condition
féminine de la
Nouvelle-Écosse

Version: Avril 2025

Introduction

La violence familiale se produit entre des personnes dans une relation où l'une exerce un pouvoir sur l'autre, causant de la peur ainsi que des préjudices physiques ou psychologiques. Il peut s'agir d'un acte isolé ou d'une série de gestes qui forment un cycle de violence. La violence familiale peut se produire dans une relation intime, mais également entre des personnes qui ne sont plus dans une relation ou qui ont eu un seul rendez-vous.

La violence familiale peut se produire à la maison, dans les familles et dans les relations intimes. Il s'agit d'un comportement dommageable qui ne devrait pas se produire. Elle affecte tout le monde et a des effets dévastateurs sur les personnes, les familles, les milieux de travail et les collectivités. Dans certains cas, elle peut entraîner la mort.

La violence familiale peut se produire dans toute relation, mais le plus souvent, les femmes sont les victimes et les hommes sont les agresseurs. Les jeunes peuvent subir des préjudices en étant exposés à la violence dans des relations adultes ou en étant les victimes directes de la violence.

La violence familiale est aussi appelée violence entre partenaires intimes. Il s'agit d'une forme de violence fondée sur le genre. La violence familiale peut se produire dans toutes sortes de relations et peut toucher les personnes de tous les genres et de toutes les orientations sexuelles.



Faits sur la violence familiale

- Les femmes sont trois fois plus à risque de subir de la violence d'un partenaire intime, treize fois plus à risque d'être victimes d'une agression sexuelle et cinq fois plus à risque de vivre dans la pauvreté si elles quittent leur partenaire violent.
- Le taux d'agression subie est trois fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes, et les femmes subissent plus de blessures. Année après année, les femmes sont trois fois plus souvent victimes d'homicide commis par un partenaire intime que les hommes en Nouvelle-Écosse et au Canada.

Nous avons tous un rôle à jouer pour mettre fin à la violence familiale. Il s'agit d'une responsabilité partagée et exige une réaction de la société dans son ensemble. Un congé pour cause de violence familiale a été créé en vertu du code des normes du travail (Labour Standards Code) de la Nouvelle-Écosse, dans le cadre du plan d'action contre la violence familiale (Standing Together to Prevent Domestic Violence) de la Nouvelle-Écosse visant à prévenir et à combattre la violence familiale.

Protection de l'emploi pour les victimes de violence familiale

Une personne employée qui occupe son poste depuis au moins trois mois a droit à un congé en vertu du Code si elle-même ou son enfant (âgé de moins de 18 ans) subit de la violence familiale.

Le congé est accessible aux personnes qui travaillent en Nouvelle-Écosse pour un employeur sous réglementation provinciale*, y compris les personnes syndiquées dont les conditions d'emploi sont décrites dans une convention collective.

Dans le cadre du congé pour cause de violence familiale, le Code définit la violence familiale comme un mauvais traitement physique, sexuel, émotionnel ou psychologique. Il peut s'agir de différents gestes ou de menace de gestes tels que :

- Contrôle coercitif : un modèle de comportement qui fait qu'une personne se sent en danger physique, qui cause un déclin dans sa santé mentale ou qui lui cause tellement de détresse que ses activités quotidiennes en sont affectées négativement;
- Traque furtive : le fait de suivre une personne, d'avoir des contacts répétés, de surveiller le domicile ou le bureau d'une personne;
- Harcèlement : tout geste selon lequel une personne est maltraitée, menacée, intimidée ou agressée;
- Contrôle financier : empêcher une personne de contrôler son propre argent ou de prendre ses propres décisions;

Relations visées par la loi

Ce congé peut être utilisé par les personnes employées qui sont victimes de violence entre partenaires intimes ou de toute autre forme de violence familiale. La maltraitance peut être causée par le partenaire intime de la victime, son ex-partenaire intime, son enfant, une personne âgée de moins de 18 ans qui vit avec elle ou un adulte qui vit avec elle et à qui elle est liée par le sang, le mariage, l'adoption ou une relation de famille d'accueil.

L'enfant de la personne employée peut subir de la maltraitance de la part du partenaire intime de l'enfant, de l'ex-partenaire intime de l'enfant ou d'une personne qui vit avec l'enfant.

*Les employeurs sous réglementation provinciale sont des employeurs qui ne sont pas réglementés par le gouvernement fédéral. Les employeurs réglementés par le gouvernement fédéral, par exemple les banques, le gouvernement du Canada, les Forces armées et les services de transport interprovinciaux, sont réglementés par Travail Canada. La plupart des autres employeurs sont réglementés par le gouvernement provincial. Communiquez avec la Division des normes du travail pour en savoir plus..



Pourquoi la violence familiale est-elle une question importante dans le milieu de travail?

Puisque les problèmes à la maison ont souvent des répercussions au travail, la violence familiale peut entraîner :

- une hausse de l'absentéisme;
- une baisse de la productivité;
- une hausse des coûts relatifs au remplacement, au recrutement et à la formation;
- une hausse des dépenses de l'entreprise pour les soins de santé;
- une baisse du moral du personnel;
- des relations tendues entre collègues;
- un risque de préjudice pour les personnes employées, les collègues et les clients si un agresseur violent se présente dans le lieu de travail;
- des coûts associés à la responsabilité civile si une personne présente dans le lieu de travail subit un préjudice.

Les employeurs ont un rôle important à jouer pour assurer la sécurité de leurs effectifs. Le congé pour cause de violence familiale est bénéfique pour les personnes employées et pour les employeurs de diverses manières. Par exemple :

- il soutient la victime en protégeant son emploi pendant qu'elle va chercher de l'aide;
- il réduit les coûts pour l'employeur et pour les systèmes sociaux, comme le système judiciaire, le système de santé et les organismes de bien-être de l'enfance et de la famille;
- il augmente la productivité au travail;
- il réduit le roulement du personnel;
- Il contribue à créer un lieu de travail plus sain.



Pourquoi offrir un congé avec protection de l'emploi?



La sécurité des gens de la Nouvelle-Écosse est une priorité. Les femmes qui sont victimes de violence familiale doivent souvent faire un choix difficile, soit demeurer dans une situation dangereuse ou quitter la situation et faire l'expérience de la dure réalité de la pauvreté et d'autres défis, y compris le risque de danger supplémentaire.

Economic independence and security are necessary for the prevention of domestic violence. L'indépendance et la sécurité économiques sont essentielles à la prévention de la violence familiale. Le congé pour cause de violence familiale donne aux victimes le temps dont elles ont besoin pour s'absenter du travail en sachant que leur emploi est assuré jusqu'à leur retour. L'insécurité économique peut accroître les risques et faire en sorte qu'il est difficile pour les femmes de reconstruire leur vie.

Les femmes sont plus susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel ou à faible revenu; le risque de perdre leur revenu est donc un facteur important pour elles et leur famille.

Comment un congé pour cause de violence familiale peut-il aider une personne à briser le cycle de la violence?

La violence familiale compromet la vie à la maison, le travail, la santé, les enfants et la scolarité. Le Code donne aux personnes employées le droit de s'absenter du travail pour :

- obtenir des soins médicaux pour elles-mêmes ou pour leurs enfants;
- obtenir des services de différents organismes tels que les services aux victimes, les refuges pour femmes victimes de violence, les programmes de bien-être de l'enfance et de la famille ou d'autres ressources pertinentes, pour elles-mêmes ou pour leurs enfants;
- obtenir du counseling psychologique ou d'autres services de consultation professionnels pour elles-mêmes ou pour leurs enfants, y compris des services adaptés à la réalité culturelle;
- déménager de façon temporaire ou permanente;
- obtenir une aide juridique ou policière (p. ex., pour comparaître en cour si des accusations ont été portées).

Les victimes peuvent avoir besoin d'un congé pour l'une ou plusieurs de ces raisons.

Quelle peut être la durée du congé?

La loi reconnaît que certaines personnes peuvent avoir besoin d'un long congé pour gérer leur situation de violence familiale, tandis que d'autres peuvent trouver qu'un jour ou deux à l'occasion est un soutien suffisant et que d'autres encore peuvent avoir besoin d'une combinaison d'une longue période et de congés intermittents.

Une personne employée a droit chaque année civile à un congé pour cause de violence familiale :

- d'un maximum de dix jours, qui peuvent être pris de façon consécutive ou intermittente;
- d'un maximum de 16 semaines, qui doivent être prises en une seule période sans interruption.

Par exemple, une personne pourrait avoir besoin d'une demi-journée de congé pour obtenir du counseling (ce qui compterait dans les dix jours de congé intermittents), puis elle pourrait avoir accès à un congé de cinq semaines consécutives pour déménager et inscrire ses enfants dans une nouvelle école. Après son retour au travail, cette personne pourrait avoir besoin de quelques jours de congé supplémentaires pour s'occuper de problèmes relatifs à l'application de la loi. Une personne employée peut prendre à la fois les dix jours intermittents et jusqu'à 16 semaines consécutives par année civile.

DAY PLANNER			MONTH: _____		
MONDAY	TUESDAY	WEDNESDAY	THURSDAY	FRIDAY	SAT. SUN.
1	2	3	4	5	6
					7
8	9	10	11	12	13
					14
15	16	17	18	19	20
					21
22	23	24	25	26	27
					28
29	30	31			

Une personne qui ne prend pas toute la période de 16 semaines en une seule fois ne peut pas prendre le reste des 16 semaines dans la même année civile. C'est donc dire que la période de 16 semaines ne peut pas être fractionnée à l'intérieur d'une même année civile. Toutefois, la personne employée peut avoir droit à dix autres jours de congé intermittents et à un autre congé d'un maximum de 16 semaines consécutives au cours de l'année civile suivante.

Les congés pour cause de violence familiale sont-ils payés?

L'employeur doit payer jusqu'à trois jours de congé par année civile (sur les dix jours et 16 semaines). **Le nombre de jours de congé pour cause de violence familiale augmente à cinq jours de congé payé le 1er avril 2025.**

La personne employée peut déterminer quels jours de congé devraient être considérés comme les jours de congé payé et peut demander que les jours de congé payé soient pris à des jours particuliers. Disons qu'une personne employée a un rendez-vous qui doit lui prendre deux heures. Elle choisit de travailler le reste de la journée et demande de prendre l'un des dix jours de congé intermittents pour aller à son rendez-vous. Si elle souhaite conserver ses cinq jours de congé payé au cas où elle en aurait besoin plus tard dans l'année, elle peut demander par écrit à son employeur de ne pas payer le temps pris pour le rendez-vous. Plus tard, la personne pourrait avoir besoin de six jours de congé pour déménager; elle peut alors utiliser ses cinq jours de congé payé et prendre un jour de congé non payé.

Il est important que la personne employée ait le choix de déterminer quels jours devraient être les jours de congé payé, car il est possible que son agresseur ait accès à ses renseignements financiers. Un écart dans le montant de la paie pourrait augmenter le risque de violence pour la personne employée. Les personnes employées doivent être au courant que si elle ne précise quels jours de congé doivent être rémunérés, l'employeur paiera les cinq premiers jours de congé (ou parties de jours de congé).

La personne employée ne doit pas recevoir moins que le salaire qu'elle aurait reçu pour toutes les heures travaillées le jour où elle prend un congé. Par exemple, si une personne employée à temps partiel prend congé un jour où elle était censée travailler quatre heures, elle doit recevoir son salaire normal pour quatre heures. Si une personne employée prend une heure de congé pour aller à un rendez-vous lié à un congé pour cause de violence familiale et travaille cinq heures ce jour-là, elle doit être payée pour six heures au total. On encourage l'employeur à faire en sorte que rien ne semble différent sur le relevé de paie pour la période visée afin que la personne employée semble recevoir son salaire normal au cas où son agresseur surveillerait sa paie.



Quelles sont les obligations de l'employeur en vertu du Code?

L'employeur doit permettre à une personne employée de prendre congé pour les raisons mentionnées précédemment. Il doit également protéger les renseignements confidentiels de la personne.

Toutefois, l'employeur peut divulguer de tels renseignements dans certaines circonstances exceptionnelles. En voici quelques exemples :

- L'employeur peut devoir divulguer des renseignements confidentiels lorsqu'un membre de son personnel, comme le gestionnaire, en a besoin pour s'acquitter de ses tâches. Cela peut se produire, par exemple, lorsque l'employeur doit élaborer un plan de sécurité pour une personne employée, une équipe ou un lieu de travail.
- L'employeur peut être tenu par la loi de divulguer certains renseignements. Par exemple, s'il apprend qu'un enfant est maltraité, il doit le signaler, conformément à la loi sur les services à l'enfance et à la famille (Children and Family Services Act). De même, s'il est assigné à comparaître devant un tribunal dans une affaire connexe, il doit fournir les renseignements exigés par le tribunal.
- L'employeur peut transmettre des renseignements confidentiels lorsque la personne employée concernée consent à ce que les renseignements soient divulgués aux fins précises pour lesquelles ils sont divulgués.



Quels renseignements l'employeur a-t-il le droit d'obtenir?

La violence familiale est un sujet très délicat tant pour les personnes employées que pour les employeurs. Les personnes employées peuvent avoir des préoccupations quant aux renseignements qu'ils doivent fournir à leur employeur. Les employeurs peuvent se demander ce qu'ils peuvent dire à leur personnel.

La loi permet à l'employeur de demander à la personne employée de fournir un formulaire créé par la Division des normes du travail pour confirmer que la personne employée a droit au congé pour cause de violence familiale. La personne employée peut choisir de fournir des détails sur sa situation à son employeur, mais ce dernier peut seulement lui demander de remplir le formulaire [Notification to Employer – Domestic Violence Leave](#) (en anglais seulement) produit par la Division des normes du travail de la Nouvelle-Écosse pour confirmer son admissibilité au congé.

Pour les employeurs :

L'employeur peut choisir de ne pas demander ce formulaire. Il est important de reconnaître que le fait d'exiger certains documents, par exemple une note d'un médecin, pourrait augmenter le risque pour la victime. L'agresseur pourrait découvrir que la victime s'est présentée à un rendez-vous médical à son insu, ce qui pourrait augmenter le danger pour la victime ou le contrôle de l'agresseur sur les gestes de la victime.



Quelles sont les obligations des personnes employées en vertu du Code par rapport au congé pour cause de violence familiale?

La personne employée doit aviser son employeur par écrit le plus tôt possible de son intention de prendre un congé pour cause de violence familiale et des dates prévues du début et de la fin de ce congé. Si elle doit s'absenter immédiatement, elle doit en aviser l'employeur dès que possible.

S'il existe un risque accru pour la victime, la personne employée pourrait devoir prévoir les rendez-vous pendant les heures de travail pour éviter que l'agresseur ne soit au courant de la situation ou des rendez-vous.

À la demande de l'employeur, la personne employée doit remplir le formulaire [Notification to Employer – Domestic Violence Leave](#) (en anglais seulement) pour démontrer la nécessité de prendre un congé pour cause de violence familiale.

La personne employée peut mettre fin à son congé plus tôt que prévu en donnant un avis à l'employeur le plus tôt possible. Pour mettre fin au congé prolongé, la personne doit en aviser l'employeur par écrit au moins 14 jours à l'avance si cela est possible.



Que se passe-t-il si...

- Que se passe-t-il si on a besoin de quelques heures de congé seulement pour un rendez-vous? Il n'est pas nécessaire de prendre une journée entière de congé. Une personne peut travailler une partie de la journée et prendre quelques heures de congé au besoin. Toutefois, la personne employée doit savoir que toute partie d'une journée prise en congé compte comme l'un des dix jours de congé intermittents. Elle doit également préciser à son employeur si elle souhaite que cette journée soit considérée comme étant l'un des cinq jours de congé payé.



- Que se passe-t-il si on a besoin d'un congé pour comparaître en cour pour une affaire de violence familiale qui remonte à deux ans? Ou si une personne a quitté une situation de violence familiale, mais que, quelques années plus tard, elle en ressent les effets et a besoin d'un soutien psychologique? Il est permis de prendre un congé dans l'une ou l'autre de ces situations. Il n'y a pas de limite de temps pour l'accès à un congé pour cause de violence familiale.



- Que se passe-t-il si on a également droit à d'autres congés pertinents? Une victime de violence familiale pourrait avoir accès à différents congés à un moment donné. Par exemple, en vertu du Code des normes du travail, une personne peut avoir droit à un congé pour rendez-vous médicaux et à un congé pour cause de violence familiale. Si ses rendez-vous médicaux (pour elle-même ou pour son enfant) ont trait à la violence familiale, elle peut demander l'un ou l'autre de ces congés, ou les deux.

Comment l'employeur peut-il préparer le milieu de travail à soutenir les victimes de violence familiale?

- Créer une politique sur les congés ou réviser la politique existante
- Donner une formation aux cadres et au personnel des ressources humaines sur les incidences de la violence familiale et sur la manière de traiter avec bienveillance les personnes qui prennent un congé pour cause de violence familiale



- Assurer la protection de la vie privée et la confidentialité
- Créer une procédure pour gérer la durée des congés pour violence familiale pris par les personnes employées
- Créer un répertoire des ressources locales et des services communautaires qu'on peut distribuer aux personnes employées
- Élaborer des plans de sécurité et prévoir des issues secondaires au besoin
- S'il y a lieu, travailler avec le syndicat ou le comité mixte de santé et de sécurité au travail pour soutenir le personnel

Avez-vous des questions sur le congé pour cause de violence familiale ou sur le formulaire Notification to Employer – Domestic Violence Leave (en anglais seulement)?

Appelez la Division des normes du travail au 1-888-315-0110. Les appels sont traités en toute confidentialité. Vous pouvez aussi écrire à la Division par courriel à LabourStandards@novascotia.ca.

Ressources pour les victimes de violence familiale

Si vous subissez ou avez subi de la violence familiale, sachez que vous n'êtes pas seule; des ressources sont à votre disposition.

Si vous êtes en danger immédiat, composez le 911.

Pour obtenir de l'aide ou des renseignements sur la maltraitance, appelez le service de téléassistance sans frais 24 heures de la Transition House Association of Nova Scotia: 1-855-225-0220.

Pour vous informer sur les ressources communautaires en Nouvelle-Écosse, y compris les lignes d'aide pour hommes, pour femmes et pour tous les genres, appelez le 211. Le 211 offre du soutien et des services sont offerts 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. C'est gratuit. C'est un service confidentiel. Nous pouvons vous aider.

Vous pouvez également consulter le document *Changer pour le mieux*, une ressource du Bureau de la condition féminine de la Nouvelle-Écosse destinée aux femmes victimes de violence.

Il existe en Nouvelle-Écosse de nombreuses ressources pour les personnes victimes de violence fondée sur le genre. Par exemple :

- 10 [maisons de transition](#), aussi appelées refuges pour femmes (navigateurs bilingues disponibles à Bryony et Juniper House);
- deux [centres de guérison de la famille mi'kmaw](#) – un dans la Première Nation We'koqma'q et un à Millbrook;
- la maison de deuxième étape [Alice House](#);
- neuf [centres pour femmes](#);
- le [YWCA](#) d'Halifax;
- des [programmes de traitement pour les hommes](#);
- le refuge pour femmes musulmanes à Halifax, [Nisa Homes](#);
- les services aux victimes de la [GRC](#), de la [police régionale d'Halifax](#), du [ministère de la Justice de la Nouvelle-Écosse](#) et du Réseau d'assistance juridique des Mi'kmaq ([Mi'kmaw Legal Support Network](#));
- [Fédération des femmes acadiennes de la Nouvelle-Écosse \(FFANE\)](#)
- la [Legal Information Society of Nova Scotia](#).

