

Loi sur les normes d'emploi

Congé avec protection d'emploi pour les victimes de violence familiale ou à caractère sexuel

Mise à jour : juillet 2021



Congé avec protection d'emploi pour les victimes de violence familiale ou à caractère sexuel

La Loi sur les normes d'emploi permet aux victimes de violence familiale ou à caractère sexuel de prendre un congé avec protection d'emploi. Une personne employée peut aussi prendre ce congé si elle est victime de violence familiale ou à caractère sexuel, ou si elle s'occupe d'un enfant, d'un membre de sa famille, d'un partenaire intime ou d'une amie proche qui est victime de violence familiale ou à caractère sexuel (article 60.03.01 de la Loi).

Qui peut prendre un congé avec protection d'emploi?

Une personne peut prendre ce congé si :

- elle est victime de violence à caractère sexuel, notamment d'une agression sexuelle ou de violence sexuelle en raison de sa sexualité ou de son genre;
- elle est victime de violence familiale, notamment de la violence de la part d'un membre de sa famille ou de son partenaire intime;
- elle s'occupe d'un enfant, d'un membre de sa famille, d'un partenaire intime ou d'une amie proche qui est victime de violence familiale ou à caractère sexuel.

Comment la violence familiale est-elle définie dans la Loi?

La Loi définit la violence familiale comme :

- tout acte ou omission qui cause des lésions corporelles;
- tout acte ou omission qui cause des dommages aux biens de la victime;
- tout acte ou menace qui cause une crainte raisonnable de lésions corporelles à la victime ou des dommages à ses biens;
- tout acte qui constitue du harcèlement psychologique ou affectif;
- l'isolement forcé;
- tout comportement qui prive la victime de nourriture, de vêtements, de soins médicaux, de logement, de transport ou d'autres nécessités de la vie.

Comment la violence à caractère sexuel est-elle définie dans la Loi?

La Loi définit la violence à caractère sexuel comme :

- un acte sexuel, ou un acte qui vise la sexualité, l'identité ou l'expression de genre de la victime;
- une menace ou une tentative d'un tel acte;
- l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, la traque furtive, l'exploitation sexuelle, ainsi que les actes d'outrage à la pudeur et de voyeurisme.

Pour quelles raisons peut-on prendre ce congé?

Une personne peut prendre congé pour un motif lié à la violence familiale ou à caractère sexuel si elle a besoin de temps pour se reposer, se remettre sur pied, guérir ou obtenir des services comme :

- des soins médicaux;
- des services auprès d'un organisme de services aux victimes ou d'un autre organisme de services sociaux;
- des services de conseil psychologique ou des services professionnels de conseil d'une autre nature;
- des services juridiques ou le soutien d'organismes chargés de l'application de la loi;
- un déménagement.

Combien de temps dure le congé?

La durée du congé dépend de l'ancienneté.

Dès l'embauche	Après trois mois consécutifs chez un employeur
Cinq jours de congé non payé	Cinq jours de congé non payé
	Cinq jours de congé payé
	Jusqu'à 15 semaines de congé non payé

Une personne admissible qui a complété une période d'emploi de trois mois consécutifs chez un employeur a droit à jusqu'à 15 semaines de congé non payé, si l'employeur y consent. Le congé peut être pris comme une période continue ou en plusieurs périodes, comme convenu avec l'employeur.

Comment la rémunération est-elle calculée?

Si la personne travaille des heures irrégulières et prend un congé avec solde, le salaire quotidien n'est pas calculé de la même manière que pour des heures régulières avec salaire fixe.

Heures régulières et salaire fixe	Heures irrégulières et salaire variable
<p>Le salaire quotidien pour des heures régulières est égal au salaire qui aurait été versé si la personne avait effectué ses heures de travail normales.</p> <p>Exemple : Salaire horaire : 15,20 \$ Salaire fixe : 8 heures par jour $15,20 \\$ \times 8 = 121,60 \\$</p>	<p>Le salaire quotidien pour des heures irrégulières est égal à 5 % du salaire total, à l'exclusion des heures supplémentaires, pour la période de quatre semaines précédant immédiatement le jour du congé.</p> <p>Exemple : Salaire horaire : 15,20 \$ La personne a travaillé 50 heures en quatre semaines. $15,20 \\$ \times 50 = 760 \\$ Salaire quotidien moyen : $5 \% \times 760 \\$ = 38 \\$</p>

L'employeur a-t-il le droit de demander une preuve?

Non, l'employeur n'a pas le droit de demander de preuve. La personne qui a l'intention de prendre un congé doit donner à l'employeur un préavis aussi long que possible.

L'employeur peut exiger un formulaire de préavis, mais il ne peut pas demander de preuve, de billet du médecin ou effectuer toute autre forme de vérification.

L'employeur ne peut divulguer la raison du départ ni d'autres renseignements personnels de la personne concernée. Il peut seulement fournir au besoin les informations essentielles à d'autres membres du personnel, par exemple au service des ressources humaines.

Qui n'a pas droit à ce congé?

Une personne n'a pas droit à ce congé si elle a commis les actes de violence familiale ou sexuelle.

Une personne est admissible à partir du moment où la *Loi sur les normes d'emploi* s'applique à elle. D'autres lois sur les congés spéciaux s'appliquent au personnel du gouvernement du Yukon et des secteurs régis par la loi fédérale.

En savoir plus

Ce feuillet d'information a été préparé à des fins d'information générale. La *Loi sur les normes d'emploi* a préséance.

Pour de plus amples renseignements, contactez un agent des normes d'emploi par téléphone au 867-667-5944 ou par courriel à eso@yukon.ca.

Pour plus de soutien : yukon.ca/fr/services-aux-victimes

