

**Congé en cas de violence familiale, de violence entre
partenaires intimes ou de violence sexuelle au Nouveau-
Brunswick**



Avril 2018

Introduction

L'Association des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick (ATSNB) est un organisme qui représente plus de 1 900 membres à l'échelle de la province. L'ATSNB est chargée de protéger le public et de faire la promotion de l'excellence dans l'exercice de la profession du travail social.

L'ATSNB est fière de faire partie d'une coalition menée par le Syndicat du Nouveau-Brunswick qui favorise l'ajout de dispositions visant les congés en cas de violence familiale à la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick. En tant que travailleuses et travailleurs sociaux, nos membres travaillent chaque jour avec des personnes aux prises avec la violence familiale. Nous sommes témoins de l'incidence de la violence familiale sur les particuliers et les familles et nous aidons souvent les survivants à avoir accès aux soutiens et aux services dont ils ont besoin. Nous nous rendons compte qu'il faut beaucoup de courage pour demander de l'aide et nous savons à quel point il est important que nos systèmes permettent de faciliter leurs efforts.

Nous félicitons le gouvernement du Nouveau-Brunswick de son engagement d'apporter cette modification législative importante, et nous tenons à offrir les recommandations suivantes afin de veiller à ce que la mesure soit mise en œuvre de la manière la plus efficace et la plus positive pour les survivants.

Durée et utilisation des congés

Comme il est mentionné dans le document de consultation publié par le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, plusieurs autorités du Canada ont adopté récemment des dispositions permettant des congés en cas de violence familiale. Chaque province a suivi son propre modèle pour ce qui est d'établir la durée et les conditions d'utilisation du congé.

L'idée de congés en cas de violence familiale est relativement nouvelle au Canada, et les employeurs en Australie ont été parmi les premiers à adopter l'idée de congés en cas de violence familiale. La première disposition portant sur la violence familiale a fait l'objet de négociations en 2010 entre un conseil régional et un syndicat en Australie. En juin 2014, plus de 1,6 million de personnes travaillant dans divers domaines en Australie avaient droit à une forme ou une autre de mesures visant la violence familiale.

Des recherches ont été menées en Australie sur l'incidence des dispositions visant la violence familiale dans les contrats de travail. Un rapport publié en 2015 par le Gendered Violence Research Network de la University of New South Wales sur la mise en œuvre de dispositions visant la violence familiale de la perspective de l'employeur a permis de constater que les employeurs qui avaient participé à l'enquête ne croyaient pas que la

mise en œuvre de ces dispositions avait imposé un lourd fardeau financier à l'organisme. De fait, 40 % des personnes qui ont répondu à l'enquête ont signalé que, au cours d'une période de 12 mois, des employés demandaient d'habitude deux ou trois jours de congé, et 17,1 % des personnes qui ont répondu à l'enquête ont signalé que des employés demandaient moins d'un jour de congé. La durée moyenne des congés payés au cours des 12 derniers mois, selon l'enquête, était de 43 heures.

Compte tenu du succès des mesures visant les congés en cas de violence familiale adoptés en Australie et de la perturbation minimale que leur mise en œuvre a occasionnée pour les employeurs, l'ATSNB recommande que le gouvernement du Nouveau-Brunswick prévoie 10 jours de congé payés par année qui peuvent être pris de façon consécutive ou intermittente, au besoin. Si le gouvernement provincial établit qu'il n'est pas faisable d'offrir 10 jours de congés payés, l'ATSNB croit fermement que cinq jours de congé payés et cinq jours de congé sans solde constituent le *minimum* nécessaire pour appuyer efficacement les personnes qui sont aux prises avec la violence familiale. Il ne faut pas minimiser la complexité de l'accès à des soins médicaux, au counseling, aux services d'application de la loi ou aux services juridiques. Il est essentiel que ces personnes disposent d'une période suffisante pour avoir accès à ces services sans avoir peur de perdre leur emploi.

Accès aux congés — obligation de vérification

Afin de mettre en application des mesures législatives sur la violence familiale qui soutiennent les survivants de manière efficace, il est essentiel de faciliter l'accès et d'éviter de créer des obstacles inutiles. L'ATSNB recommande que la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick n'oblige pas la personne qui demande congé à fournir des preuves officielles ou des vérifications de violence familiale. L'imposition d'obligations strictes en matière de vérification pourrait interdire l'accès aux congés à de nombreuses personnes. Il serait contraire à la logique d'obliger un survivant à fournir un certificat provenant d'un professionnel de la santé ou d'un agent d'application de la loi pour avoir accès à des congés en cas de violence familiale, car les survivants ont souvent besoin de congés pour avoir accès aux services en question. En outre, les divulgations de violence familiale peuvent donner lieu à une stigmatisation et mettre le survivant dans une position vulnérable. Par conséquent, il est très peu probable que le personnel abuse de ces soutiens, même s'il n'est pas obligé de fournir une vérification officielle.

Si le gouvernement provincial établit une exigence relative à la vérification, il devrait prévoir une vaste gamme d'options quant aux personnes qui peuvent fournir une telle vérification. Il faut accepter les vérifications fournies, non seulement par les professionnels de la santé et les agents d'application de la loi, mais aussi par les personnes qui offrent un soutien informel, telles que les chefs spirituels, le personnel des centres communautaires (organismes multiculturels et organismes de services

communautaires sans but lucratif) ou d'autres professionnels de confiance qui peuvent confirmer que la personne a manifesté des signes de violence familiale. Les exigences relatives à la vérification ne devraient pas retarder l'accès aux congés en cas de violence familiale si l'employé doit déménager ou obtenir des services en cas d'urgence. Dans une telle situation, une vérification pourrait être exigée après le congé.

Obligations en matière de confidentialité

Bien que l'établissement de congés payés en cas de violence familiale est une composante essentielle des modifications législatives qu'appuie la coalition, il est important de préciser que les congés payés ne constituent qu'une composante d'une stratégie globale visant à atténuer l'impact de la violence familiale dans le milieu de travail.

Afin que les employés se sentent à l'aise et en sécurité en divulguant des cas de violence familiale, ils doivent avoir une attente raisonnable de confidentialité. Seuls les employés qui ont besoin de renseignements sur une divulgation de violence familiale pour faire leur travail devraient avoir accès à ces renseignements. Comme nous l'avons déjà mentionné, les divulgations de violence familiale peuvent souvent donner lieu à une stigmatisation et, par conséquent, la confidentialité est essentielle pour protéger l'employé et éviter la discrimination éventuelle.

Autres soutiens

En plus d'assurer la confidentialité, il est essentiel que les personnes qui occupent des postes de responsabilité soient en mesure de donner suite aux divulgations de violence familiale. En Australie, le modèle suivi en cas de violence familiale prévoit une gamme de soutiens qui vont au-delà de l'accès aux congés payés. En plus des congés payés, la coalition recommande que la mesure législative modernisée comprenne une disposition voulant que des mesures d'adaptation soient offertes dans le milieu de travail aux personnes qui sont aux prises avec la violence familiale. Ces mesures d'adaptation pourraient comprendre des changements du lieu ou des heures de travail. Souvent, la violence familiale n'est pas limitée au foyer ; pour certains survivants, le harcèlement a lieu aussi au milieu de travail, où ils reçoivent des menaces par téléphone ou par courriel ou des visites gênantes. Comme c'est le cas pour d'autres mesures d'adaptation dans le milieu de travail, il faudrait obliger les employeurs à offrir des mesures d'adaptation au point de subir une contrainte excessive, et ces mesures devraient être adaptées aux besoins particuliers de la personne qui est aux prises avec la violence.

L'Australie offre d'autres soutiens, tels que la formation du personnel pertinent et l'aiguillage vers des services pertinents. L'ATSNB recommande que les personnes qui oeuvrent au sein de services de ressources humaines et les gestionnaires aient accès à des ressources de formation afin de soutenir les employés qui veulent avoir accès aux

congés ou aux mesures d'adaptation. Il pourrait s'agir de webinaires enregistrés ou d'autres séances de formation en ligne qui offrent des stratégies et des ressources pratiques.

Les ressources en question pourraient être créées à partir de ressources australiennes actuelles qui portent sur les pratiques exemplaires et la mise en oeuvre de politiques sur la violence familiale dans le milieu de travail. Le Nouveau-Brunswick peut aussi miser sur les ressources créées par des organismes à l'échelle locale qui se spécialisent dans le domaine des recherches sur la violence familiale, tels que le Centre Muriel McQueen Fergusson. En élaborant de telles ressources, il faudrait tenir compte des expériences distinctes des communautés LGBTQ+ et autochtones relativement à la violence familiale. Une fois qu'ils auront suivi une formation et obtenu des ressources, les employeurs devraient être tenus de créer des milieux sécuritaires et propices à la divulgation.

Étant donné que la violence familiale a souvent été considérée comme une affaire personnelle qui n'est pas mentionnée dans le milieu de travail, il est essentiel que la modification législative soit assortie d'une campagne de promotion robuste qui vise à sensibiliser le personnel et les employeurs aux soutiens accessibles et à la façon d'y avoir accès.

Résumé des recommandations

L'ATSNB est fermement convaincue que l'établissement de congés payés en cas de violence familiale et l'adoption de mesures connexes en matière de protection de l'emploi et d'adaptation constitueront un outil efficace pour soutenir les survivants de violence familiale. Les obstacles financiers sont souvent cités comme motifs pour lesquels les personnes choisissent de demeurer dans une situation de violence ou ne peuvent pas obtenir les soins médicaux, le counseling, les services d'application de la loi ou les services juridiques dont elles ont besoin. Dans le cadre d'une démarche globale dont l'objectif est l'élimination de la violence familiale, la modification législative pourra améliorer considérablement la sécurité et le bien-être de nombreuses personnes du Nouveau-Brunswick.

L'ajout des congés en cas de violence familiale et des soutiens connexes aux mesures législatives renforce l'engagement du Nouveau-Brunswick à l'égard de la réduction de la violence familiale. La mesure sert aussi à favoriser une culture dans le milieu de travail qui permet au personnel de discuter de la violence familiale et de se sentir soutenu.

En conclusion, l'ATSNB recommande les modifications suivantes de la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick :

- l'établissement d'un congé payé de 10 jours par année, à prendre de façon consécutive ou intermittente, au besoin ;

- aucune obligation de fournir des preuves officielles ou une vérification de violence familiale pour avoir accès aux congés ; si le gouvernement provincial décide qu'il faut fournir une vérification, il doit offrir une vaste gamme d'options quant aux personnes qui peuvent fournir une telle vérification ;
- l'obligation de confidentialité de la part des employeurs dont le personnel prend des congés en cas de violence familiale ou a recours à des soutiens connexes ;
- l'ajout d'une disposition selon laquelle des mesures d'adaptation doivent être offertes dans le milieu de travail pour les personnes qui sont aux prises avec la violence familiale (mesures visant le lieu ou les heures du travail).

L'ATSNB recommande en outre que, en plus des modifications législatives, les mesures suivantes soient prises :

- que les personnes qui oeuvrent au sein de services de ressources humaines et les gestionnaires aient accès à une formation, donnée par webinaire ou autre voie électronique, et que cette formation puisse être créée à partir de ressources actuelles de l'Australie ainsi que de ressources locales provenant du Centre Muriel McQueen Fergusson ;
- qu'une campagne de promotion robuste soit créée et mise en œuvre pour sensibiliser les employés et les employeurs aux soutiens offerts et les façons d'y avoir accès.

Sources

- Australian Human Rights Commission. (2014). *Fact sheet: Domestic and family violence—a workplace issue, a discrimination issue*. Récupéré de https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/13_10_31_DV_as_a_workplace_issue_factsheet_FINAL6.pdf
- Centre canadien de la statistique juridique (janvier 2015). *La violence familiale au Canada : un profil statistique, 2013*. Récupéré de <http://www.statcan.gc.ca/pub/85-002-x/2014001/article/14114-eng.pdf>
- Gendered Violence Research Network—University of New South Wales. (novembre 2015). *Implementation of Domestic Violence Clauses: An Employer's Perspective*. Récupéré de <https://www.actu.org.au/media/886612/implementation-of-dv-clauses-an-employers-perspective.pdf>
- McFerran, Ludo. (mars 2016). *Has collective bargaining domestic violence worked?* Récupéré de http://sydney.edu.au/business/_data/assets/pdf_file/0006/263247/Mcferran_DV@work_paper_for_IWD.pdf
- Social Policy Research Centre et le Centre for Gender Related Violence Studies de la University of New South Wales. (juin 2013). *Domestic and Family Violence Clauses in your workplace: Implementation and good practice*. Récupéré de https://www.arts.unsw.edu.au/media/FASSFile/Domestic_and_Family_Violence_Clauses_in_your_Workplace_Implementation_and_good_practice.pdf
- State of Victoria. (mars 2016). *Royal Commission into Family Violence: Summary and recommendations*. Récupéré de <http://www.rcfv.com.au/MediaLibraries/RCFamilyViolence/Reports/Final/RCFV-Summary.pdf>
- Université Western, en Ontario, et le Congrès du travail du Canada. (2014). *Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison? Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail*. Récupéré de https://canadianlabour.ca/sites/default/files/media/dvwork_survey_report_2014_enr.pdf