Vos droits au travail : Prendre un congé en cas de violence familiale ou sexuelle en Ontario

À propos de ce guide

Le présent guide présente les droits des travailleurs qui souhaitent prendre congé en cas de violence familiale ou sexuelle.

Il porte sur :

- Le moment où il est possible de prendre un congé;
- La durée possible du congé;
- Ce à quoi s'attendre de la part de son employeur.

Il s'agit de renseignements généraux et non de conseils juridiques.

Congé en cas de violence familiale ou sexuelle

Le congé en cas de violence familiale ou sexuelle est un congé avec protection d'emploi en vertu des lois de l'Ontario.

Une personne peut y avoir droit dans les cas suivants :

You are experiencing domestic or sexual violence

- Elle est victime de violence familiale ou sexuelle.
- Son enfant de moins de 18 ans vit de la violence familiale ou sexuelle.

Il est possible d'utiliser ce congé pour rester en sécurité, obtenir des soins ou entreprendre les prochaines étapes.

Qui peut avoir droit à un tel congé

Une personne peut prendre ce congé dans les cas suivants :

- Elle ou son enfant de moins de 18 ans a vécu ou vit de la violence familiale ou sexuelle ou a reçu des menaces à cet égard.
- Elle travaille pour son employeur depuis au moins 13 semaines.

Cela s'applique à la plupart des travailleurs, y compris les employés à temps plein, à temps partiel, permanents et temporaires.

L'auteur ou l'auteure de violence familiale ou sexuelle ne peut pas prendre ce congé.

Ce à quoi peut servir ce congé

Il est possible d'utiliser ce temps pour composer avec les effets de la violence.

Exemples:

- Obtenir des soins médicaux ou du soutien en santé mentale.
- Parler à un conseiller ou une conseillère ou à un intervenant ou une intervenante.
- Se rendre dans un endroit plus sûr.
- Rencontrer la police ou se pourvoir en justice.
- Accéder à des services communautaires ou à des services d'aide aux victimes.

Durée possible du congé

Chaque année, il est possible de prendre un congé allant :

- Jusqu'à 10 jours;
- Jusqu'à 15 semaines.

Il est possible de :

- Prendre le congé de façon consécutive ou en plusieurs parties;
- Prendre une partie d'une journée de congé (peut être comptée comme une journée complète);
- Prendre une partie d'une semaine de congé (peut être comptée comme une semaine complète).

Rémunération

- Les cinq premiers jours d'un congé pris dans une année sont rémunérés.
- Le reste du congé est non rémunéré.

Les jours rémunérés sont payés au taux normal.

Protection d’emploi

Lorsqu’une personne prend ce congé :

- Son employeur ne peut pas la congédier ni la punir;
- Son employeur ne peut réduire ses heures de travail ni son salaire ni la rétrograder en raison du congé;
- Elle peut retourner à son emploi après le congé.

Si le poste de la personne n’existe plus, un poste semblable doit lui être offert au même salaire.

Protection de la vie privée et sécurité

Toute personne qui souhaite prendre un tel congé possède le droit de protéger sa vie privée.

- Il n’est pas obligatoire de fournir des détails sur ce qui s’est passé.
- Il suffit de dire qu’elle prend le congé en cas de violence familiale ou sexuelle.
- Son employeur doit assurer la confidentialité de ses renseignements.

Il est également possible de :

- Demander à être contacté ou contactée d’une manière sûre;
- Utiliser une adresse courriel personnelle ou un numéro de téléphone privé.

Comment informer son employeur

Une personne qui souhaite prendre un tel congé doit en aviser son employeur.

- Congé d’une durée d’une journée ou de plusieurs jours : il est nécessaire de l’en informer à l’avance, ou dès que possible.
- Congé d’une durée d’une ou de plusieurs semaines : fournir un préavis écrit, dans la mesure du possible.

Il n’est pas nécessaire de fournir des détails.

Exemple:

« Je dois prendre un congé en cas de violence familiale ou sexuelle. Je m'absenterai du [date] au [date]. Veuillez communiquer avec moi seulement par [méthode de communication sûre]. »

Preuve

L'employeur peut demander une preuve, mais uniquement dans une mesure raisonnable.

Voici ce que cela signifie :

- La preuve doit pouvoir être fournie en toute sécurité.
- Elle ne doit pas être coûteuse ni difficile à obtenir.
- Il n'est pas nécessaire de divulguer des renseignements personnels.

Voici quelques exemples :

- Un billet d'un ou d'une médecin ou une note d'un conseiller ou d'une conseillère ou d'un intervenant ou d'une intervenante.
- Une preuve de rendez-vous.
- Un document que la personne a déjà en sa possession (par exemple, de la police ou d'un tribunal).

Il n'existe aucun document précis à fournir.

Droits et mesures de protection

L'employeur doit :

- Protéger la confidentialité des renseignements;
- Divulguer des renseignements uniquement si la loi l'exige;
- Ne pas traiter la personne de façon injuste parce qu'elle a demandé ce congé ou l'a pris.

L'employeur ne peut pas :

- Congédier la personne;
- La menacer;
- Réduire ses heures de travail ou son salaire;
- Lui refuser de la formation ou des possibilités d'avancement;
- La traiter moins bien parce qu'elle a utilisé ce congé ou s'en est informée.

Est-il possible d’utiliser d’autres types de congé?

Oui. Une personne pourrait également utiliser d’autres types de congé si elle remplit les conditions requises.

POINTS À RETENIR

Une personne a le droit de prendre congé en cas de violence familiale ou sexuelle.

- Il n’est pas nécessaire de divulguer des renseignements personnels;
- Son emploi est protégé;
- Elle n’a qu’à fournir des renseignements de base pour avoir accès au congé.