



# Normes d'emploi

## Congé en cas de violence familiale

Le congé en cas de violence familiale offre aux employés qui vivent un épisode de violence familiale dix jours de congé, dont cinq sont payés et cinq ne le sont pas. Un congé supplémentaire pouvant aller jusqu'à 15 semaines sur une période de 52 semaines est également disponible sur présentation d'un préavis écrit.

### La violence familiale

La violence familiale comprend la violence ou la menace de violence à l'encontre de l'employé ou de tout enfant dont il est responsable.

Ce congé pourrait être pris pour diverses raisons par les victimes de violence familiale. Il pourrait être utilisé pour assister à des consultations avec un médecin, un conseiller ou un avocat, pour une comparution en cour, pour obtenir des services d'aide aux victimes ou pour déménager afin d'échapper à la violence.

### Admissibilité

Un employé qui travaille depuis au moins un mois complet a droit au congé en cas de violence familiale. Pour être admissible au congé payé, l'employé doit avoir travaillé pendant au moins trois mois consécutifs. Un employé n'a pas droit au congé s'il a commis un acte de violence.

### Congé d'urgence

Un congé en cas de violence familiale d'urgence peut être pris pour obtenir du soutien ou se mettre en sécurité dans une situation de violence familiale. Ce congé ne nécessite pas la remise d'un préavis à l'employeur. Il peut être pris en tout temps et il n'est pas nécessaire de prendre les cinq jours de congé consécutivement. Les cinq premiers jours sont payés; les cinq suivants ne le sont pas.

### Situations continues

Un employé peut également prendre 15 semaines de congé non payé pour prendre des mesures en cas de situation de violence familiale continue.

L'employé doit remettre un préavis à l'employeur pour prendre ce type de congé. Ces semaines peuvent être prises en périodes séparées, mais chaque période doit durer au moins une semaine.

### Rémunération

L'employé a droit au salaire qu'il aurait touché s'il n'avait pas pris le congé. Si les heures de travail régulières de l'employé varient d'une journée à l'autre, il a droit à un salaire correspondant à une journée moyenne de travail

---

## Preuves

L'employé doit fournir à son employeur une « confirmation raisonnable » pour recevoir le paiement du congé payé. La confirmation raisonnable est souple et dépend de la situation, afin de s'assurer que le congé est accessible à ceux qui en ont besoin. Confirmations raisonnables admissibles :

- document d'un tribunal;
- billet d'un médecin;
- lettre d'un conseiller, d'un travailleur social, d'un avocat ou d'un organisme de services d'aide aux victimes;
- tout autre document qui indique que le congé est ou était nécessaire

Nous invitons les employeurs à communiquer avec le Bureau des normes d'emploi s'ils ont besoin d'aide pour traiter un dossier de congé en cas de violence familiale.

Nous invitons les employés à communiquer avec le Bureau des normes d'emploi s'ils ont des questions ou s'ils estiment que leurs droits prévus par la loi ne sont pas respectés.

---

Tél. : 867-767-9351, poste 71469

Sans frais : 1-888-700-5707

Courriel : [employment\\_standards@gov.nt.ca](mailto:employment_standards@gov.nt.ca)

---