

La violence familiale et la loi

Plusieurs lois fédérales et provinciales portent sur les différents types de violence familiale auxquels peuvent être confrontés les employés. Les paragraphes qui suivent donnent un bref aperçu des recours judiciaires mis à la disposition des employés. Les employeurs peuvent sensibiliser les travailleurs à cette réalité et orienter les victimes de violence familiale vers les ressources et services pouvant répondre à certaines de leurs questions de fond sur le plan juridique.

Rappelez-vous : les employés qui ont besoin de conseils précis sur leur situation personnelle devraient consulter un avocat.

La violence familiale est illégale

Au Manitoba, la violence familiale est prise très au sérieux par le système de justice. Le *Code criminel* du Canada prévoit les différentes infractions criminelles qui peuvent s'appliquer à la violence familiale. En plus des actes criminels plus graves que sont le meurtre, la tentative de meurtre et l'homicide involontaire coupable, les infractions suivantes peuvent également s'appliquer dans les causes de violence familiale :

- voies de fait;
- agression sexuelle;
- harcèlement criminel;
- proférer des menaces;
- intimidation;
- le fait de ne pas fournir les choses nécessaires à l'existence;
- enlèvement.

Le *Code criminel* énumère aussi les différentes peines pouvant être infligées à un agresseur à la suite de poursuites au criminel. Les peines peuvent être assorties de conditions interdisant à un agresseur de communiquer ou d'avoir des contacts avec une victime.

Pour en savoir plus sur la justice criminelle, consultez le site Web de Justice Manitoba à l'adresse suivante : www.gov.mb.ca/justice/criminal/index.fr.html.

En dehors du droit criminel, d'autres types d'ordonnances de protection existent, notamment en droit civil et en droit de la famille. Au Manitoba, la *Loi sur la violence familiale et le harcèlement criminel* permet aux victimes de violence familiale et de harcèlement criminel de se présenter devant les tribunaux de droit civil pour discuter de leur situation personnelle. Des ordonnances du tribunal interdisant aux conjoints ou aux conjoints de fait de communiquer ou de prendre contact peuvent aussi être rendues dans les causes de droit familial où des mauvais traitements sont infligés.

Bien que les termes génériques « ordonnances d'interdiction de communiquer » et « ordonnances de non-communication » soient souvent employés par le public, aucune ordonnance n'est ainsi désignée au Manitoba. Dans les causes de violence familiale, les ordonnances généralement rendues sont, entre autres, les ordonnances de protection, les ordonnances de prévention, les engagements de ne pas troubler l'ordre public, les ordonnances de probation et les ordonnances d'engagement. Chaque ordonnance offre une sorte différente de protection sur un délai différent.

Justice Manitoba publie des feuilles d'information en langage clair et simple, qui expliquent les ordonnances auxquelles les victimes de violence familiale peuvent généralement avoir recours. Ces ordonnances peuvent être consultées en ligne, à l'adresse suivante :

www.gov.mb.ca/justice/domestic/protect.fr.html
ou en communiquant avec les Services aux victimes de Justice Manitoba en composant le 945-6851, pour la région de Winnipeg, ou le numéro sans frais 1 866 484-2846.

En plus de l'information sur les types d'ordonnances disponibles, les Services aux victimes publient aussi des feuilles d'information sur d'autres sujets importants, comme les documents *Planification des moyens de protection : Personnes vivant une relation de violence et Le cycle de la violence – apprenez comment vous pouvez le rompre* (offerts dans de nombreuses langues). Ces documents peuvent aussi être consultés en ligne à l'adresse suivante : www.gov.mb.ca/justice/victims/index.fr.html ou en communiquant avec les Services aux victimes en composant le numéro de téléphone ci-dessus. Des exemplaires des différentes feuilles d'information sont joints à la présente trousse à titre de documents que les employeurs peuvent mettre à la disposition de leurs employés.

Rôle de l'employeur lorsque le tribunal rend une ordonnance

Les employés peuvent aviser leur employeur si une ordonnance de protection les concernant a été prononcée par le tribunal. Tel peut être le cas lorsque l'ordonnance interdit à l'agresseur de communiquer directement ou indirectement avec le travailleur ou de prendre contact avec lui. Ces ordonnances peuvent également exiger que l'agresseur reste à une certaine distance du milieu de travail de la victime. Les employeurs doivent être prêts à faire respecter ces ordonnances si l'agresseur ne se conforme pas aux conditions qui y sont précisées.

En communiquant avec la police pour l'informer qu'un agresseur a enfreint l'ordonnance du tribunal lui ordonnant de se tenir loin du milieu de travail de la victime, l'employeur peut intervenir de façon précoce et empêcher qu'un acte de violence ne soit commis à l'endroit de la victime et des autres employés. Il peut être difficile pour un employeur de soupeser les intérêts en jeu entre la responsabilité d'appeler la police et le maintien de la vie privée d'un employé. L'employeur devrait informer ses employés, comme le personnel de sécurité, les réceptionnistes et les personnes qui travaillent en étroite collaboration avec la victime, sur la nécessité d'être vigilants et de respecter la confidentialité,

en plus de leur dispenser une formation à ce sujet. En élaborant des politiques à l'avance et en aidant les employés qui sont des victimes à appliquer les plans de sécurité dans leur milieu de travail, on peut prévenir les problèmes et assurer la sécurité de tous les employés présents dans le milieu de travail.

Remarque : La séparation, le divorce et les instances concernant la garde des enfants sont des périodes particulièrement difficiles et dangereuses pour les employés victimes de violence familiale.

Confidentialité dans les cas d'enfants maltraités

Tous les adultes qui ont des renseignements selon lesquels un enfant est, ou pourrait être, victime de mauvais traitement doivent le faire savoir aux autorités chargées de la protection de l'enfance ou à la police. Si un employé révèle à son employeur qu'un enfant est victime de mauvais traitements, l'employeur doit informer l'employé au sujet de cette loi. Si un employeur apprend d'un employé qu'un enfant est victime de mauvais traitements, l'employeur doit le signaler. Au Manitoba, les signalements peuvent être faits à la police municipale ou en utilisant la ligne téléphonique d'accueil et d'urgence après les heures de bureau des services à l'enfant et à la famille en composant le **1 866 345-9241**, et ce, à l'échelle de la province.

Envoyer un message cohérent

En dépit de la difficulté que pose la question de l'atteinte à la vie privée pour l'employeur, si ce dernier soupçonne des mauvais traitements, il doit adopter une approche proactive, car cela peut permettre de rompre le silence entourant le cycle de la violence. L'employeur sait qu'il peut aider à empêcher la violence et que l'on arrive à des résultats lorsque la sécurité de l'employé victime de mauvais traitements ou de violence familiale est prise en main par tous.