

LA VIOLENCE CONJUGALE OU ENTRE PARTENAIRES INTIMES ET LA LOI

De nombreuses lois offrent une protection aux employeurs et à leurs employés lorsque la violence conjugale ou entre partenaires intimes (VC/VPI) s'infiltré dans le milieu de travail. Ces lois peuvent être fédérales ou provinciales. Elles peuvent relever des systèmes du droit criminel, du droit civil ou du droit de la famille. Elles peuvent faire référence à divers termes correspondant aux critères de la VC/VPI, comme la violence familiale ou la violence dans une relation intime. Elles donnent des occasions aux employeurs d'aborder la VC/VPI qui s'infiltré dans le milieu de travail et de renforcer la sécurité de leurs employés.

Les employeurs peuvent jouer un rôle direct et actif pour éduquer les travailleurs et faciliter l'accès des employés à l'information, aux services et aux ressources répondant aux questions de base sur les processus judiciaires et la loi. Ces lois peuvent guider les employeurs quant à leur responsabilité légale d'aborder la violence conjugale ou entre partenaires intimes.

Droit criminel

Si un employé est victime d'un acte criminel, il pourrait souhaiter le signaler à la police. Le droit criminel concerne les infractions commises en vertu du [Code criminel du Canada](#). Bien qu'il n'existe aucune infraction se nommant « violence entre partenaires intimes » dans le *Code criminel*, de nombreuses infractions pourraient s'appliquer aux situations de violence conjugale ou entre partenaires intimes.

Si un partenaire intime est inculpé et déclaré coupable d'une infraction criminelle, il pourrait recevoir une amende et écopé d'une peine d'emprisonnement ou d'une période probatoire visant à limiter un comportement en particulier. Cela pourrait permettre de protéger la victime/survivante et les autres employés contre d'autres situations de violence en milieu de travail.

Il revient à la police de mener une enquête sur le prétendu acte criminel. Au Nouveau-Brunswick, le procureur de la Couronne examine les preuves avant que la police ne porte des accusations devant la cour.

En plus des actes criminels comme le meurtre, l'homicide involontaire coupable et la négligence criminelle, les victimes de violence conjugale ou entre partenaires intimes peuvent aussi subir les infractions suivantes :

Remarque : Les [Services aux victimes](#) offrent du soutien et des ressources aux victimes d'un acte criminel. Des renseignements supplémentaires pour les victimes d'un acte criminel sont disponibles sur le site Web du [SPEJ-NB](#).

1Veillez noter : Le mot « victime » est employé tout au long de notre trousse d'outils alors que le terme « survivant » pourrait aussi décrire les personnes ayant fait l'objet de violence conjugale ou entre partenaires intimes. Bien que certains soient d'avis qu'ils ont survécu à l'expérience et d'autres qu'ils en ont été victimes, nous reconnaissons respectueusement que certaines personnes ayant subi de la violence croient qu'aucun de ces termes ne s'applique à elles.

Voie de fait : Commet une voie de fait quiconque a intentionnellement recours à la force contre une autre personne sans son consentement. Les menaces d'infliger des blessures à une personne peuvent aussi être considérées comme une forme de voie de fait si la victime croit que la personne est en mesure d'accomplir son dessein. Le *Code criminel* ne fait pas la distinction entre les voies de fait contre un conjoint, un conjoint de fait ou un étranger.

Agression sexuelle : Un contact sexuel sans consentement, même par un conjoint ou un partenaire, est un acte criminel. Cela comprend la participation à une activité sexuelle en raison de menaces ou de la peur de refuser.

Harcèlement criminel : Le harcèlement criminel est aussi parfois appelé « traque furtive ». Cet article du *Code criminel* interdit à quiconque de suivre, de communiquer, de surveiller ou de menacer de façon répétée la personne ou tout membre de sa famille de manière ayant pour effet de lui faire craindre pour sa sécurité ou celle de quelqu'un d'autre.

Proférer des menaces : Il est illégal de menacer, de façon directe ou indirecte, de causer la mort ou des lésions corporelles à quelqu'un ou de détruire ou endommager ses biens.

Intimidation : Exerce de l'intimidation quiconque tente d'effrayer ou de contraindre une autre personne en usant de violence ou de menaces de violence envers cette personne, son conjoint ou ses enfants. L'intimidation comprend aussi les menaces de dommage aux biens de la victime, le fait de la suivre avec persistance et le fait de surveiller sa maison ou son lieu de travail.

Publication non consensuelle d'une image intime : Constitue une infraction le fait de sciemment publier, distribuer, vendre ou rendre accessible une image intime, une vidéo ou un enregistrement d'une autre personne sans le consentement de cette dernière. Une image intime s'entend d'une photo ou d'une vidéo dans laquelle une personne figure nue, partiellement nue ou se livrant à

une activité sexuelle. Même si la personne a consenti à la prise de photos ou à l'enregistrement visuel, il s'agit d'une infraction de les distribuer si la personne avait une attente raisonnable de protection en matière de vie privée lors de la réalisation de l'enregistrement ou des photos.

Négliger de fournir les choses nécessaires à l'existence :

Les parents sont tenus de fournir de la nourriture, des vêtements et un logement à leurs enfants. Les conjoints sont aussi tenus de faire la même chose l'un pour l'autre. Il s'agit d'une infraction de, par exemple, sous-alimenter ses personnes à sa charge ou de les priver intentionnellement d'un logement.

Enlèvement : Enlever l'enfant d'un parent ayant une ordonnance de garde et le transporter loin du parent responsable de ses soins quotidiens, même s'il n'y a pas d'ordonnance de garde, sont des crimes d'enlèvement selon le *Code criminel*.

AUTRES RECOURS

Il existe d'autres dispositions législatives, provinciales et fédérales, pouvant aider les victimes de violence entre partenaires intimes. Ces recours offrent des dispositions pour aider à soutenir les victimes et fournir une orientation aux employeurs. Pour plus de renseignements sur ces recours et sur la façon d'y accéder, consultez le site Web du Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick (SPEIJ-NB) [ici](#).

Engagement de ne pas troubler l'ordre public : Un **engagement de ne pas troubler l'ordre public**, en vertu du *Code criminel*, vise à empêcher une personne de causer des lésions corporelles à une autre. Si un employé a peur de son partenaire violent, il peut présenter une demande d'engagement de ne pas troubler l'ordre public au tribunal. L'engagement de ne pas troubler l'ordre public peut contenir des conditions comme s'abstenir de tout type de contact (p. ex. en personne ou par téléphone, par courriel ou sur les médias sociaux) et interdire à quelqu'un de se présenter à un certain endroit (p. ex. un lieu de travail). Il s'agit d'une infraction criminelle lorsque la personne omet de respecter les conditions de l'engagement.

Ordonnances d'interdiction de communiquer : Une **ordonnance d'interdiction de communiquer** est une ordonnance de protection prévue par la *Loi sur les services à la famille du Nouveau-Brunswick*. Il s'agit d'un recours en droit de la famille pour empêcher quelqu'un ayant un lien familial d'importuner ou de harceler une autre personne,

particulièrement en lien avec la garde des enfants et le droit de visite. Il n'est pas nécessaire de craindre l'autre personne pour obtenir une ordonnance d'interdiction de communiquer.

Ordonnances d'intervention d'urgence en vertu de la Loi sur l'intervention en matière de violence entre partenaires intimes (province du Nouveau-Brunswick) :

Une **ordonnance d'intervention d'urgence (OIU)** est une ordonnance de droit civil rendue en vertu de la *Loi sur l'intervention en matière de violence entre partenaires intimes* en réponse à une requête de la part d'une personne victime de violence entre partenaires intimes. De telles ordonnances peuvent comporter diverses conditions temporaires visant à améliorer la sécurité des victimes. Par exemple, les dispositions pouvant être prévues par une ordonnance d'intervention d'urgence sont : la non-communication, l'occupation exclusive du foyer familial, l'octroi de la garde temporaire des enfants, la saisie des armes à feu et la supervision pour l'enlèvement de biens. Les ordonnances d'intervention d'urgence sont prévues pour les cas où est survenue ou est susceptible de survenir de la violence entre partenaires intimes et où la situation est suffisamment sérieuse pour nécessiter une attention urgente.

Ordonnance de protection d'urgence pour les couples vivant dans les réserves :

Une ordonnance de protection d'urgence est un recours civil engagé en vertu de la *Loi sur les foyers familiaux situés dans les réserves et les droits ou intérêts matrimoniaux*. Elle vise à aborder les préoccupations liées à la sécurité des victimes de violence familiale vivant sur une réserve. Les victimes admissibles peuvent faire une demande d'ordonnance de protection d'urgence auprès du tribunal de la famille. Le conjoint violent peut être forcé de quitter le foyer familial situé dans une réserve pour une durée de 90 jours, voire plus. Bien que d'autres types d'ordonnances de non-communication et de conditions soient disponibles pour les couples vivant dans les réserves, dont les ordonnances d'intervention d'urgence, seules les ordonnances de protection d'urgence s'appliquent directement à l'utilisation et à l'occupation d'un foyer familial dans une réserve des Premières Nations.

D'autres lois provinciales dont les employeurs devraient prendre connaissance :

[Loi sur les normes d'emploi : Congé en cas de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle](#)

La *Loi sur les normes d'emploi* régit les normes, les droits et les obligations minimaux des salariés et des employeurs de la province, dont les règles relatives au salaire minimum, à la rémunération, aux jours fériés et aux différents types de congés. L'un des types de congé prévu par cette loi est le congé en cas de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle. Les salariés peuvent avoir droit à ce congé si eux-mêmes ou leur enfant sont victimes de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle. Ce congé permet aux salariés de prendre le temps de faire face au traumatisme qu'ils ont vécu, de trouver une résidence plus sécuritaire, de participer à des actions judiciaires ou de prendre toute autre mesure en lien avec la violence familiale, la violence entre partenaires intimes ou la violence sexuelle ou en découlant.

Les règlements de la Loi sur les normes d'emploi prévoient les règles de ce congé. Dans une année civile, une victime de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle (ou son enfant à charge en ayant été victime) peut prendre jusqu'à dix jours (par intermittence) et jusqu'à seize semaines sur une période continue. Parmi ces jours de congé, cinq sont des journées payées.

La Direction des normes d'emploi du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail propose une [fiche de renseignements](#) qui explique les détails de ce règlement, dont les personnes admissibles, en quoi consiste le congé et sa durée, quelle partie du congé est payée, les exigences quant au délai de préavis et les dispositions en matière de confidentialité.

Remarque : Un employé ou un employeur souhaitant obtenir des conseils précis sur sa situation particulière devrait consulter un avocat. Les avis juridiques et les mandats légaux font manifestement partie du domaine des professionnels du droit.

[Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail](#)

Travail sécuritaire NB est une société d'État chargée d'appliquer la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick. Tous les travailleurs ont le droit à un milieu de travail sain et sécuritaire, exempt de violence et de harcèlement. Les règlements découlant de cette loi exigent que tous les milieux de travail provinciaux déterminent un code de pratique afin d'éviter le harcèlement au travail. Tous les employeurs du Nouveau-Brunswick doivent aussi mener une évaluation du risque de violence, dont la violence sexuelle, la violence entre partenaires intimes et la violence conjugale.

Pour en apprendre davantage sur les responsabilités des employeurs en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* en ce qui a trait à la violence et au harcèlement, consultez [Travail sécuritaire NB](#).

**IT'S
YOUR
BUSINESS**
A Domestic & Intimate
Partner Violence
Workplace Toolkit



**C'EST
VOTRE
AFFAIRE**

Une trousse d'outils sur la violence
conjugale et entre partenaires
intimes pour les milieux de travail