



Une municipalité unique

Tolérance Zéro

Politique pour le maintien d'un milieu de travail sain et sécuritaire pour tous.

Politique no: 04-2018

Adoptée le 2 octobre 2018

Municipalité d'Armagh
5, rue de la Salle, Armagh (Québec) G0R 1A0





INTIMIDATION
VIOLENCE
MENACES

TOLÉRANCE
ZÉRO

POLITIQUE POUR LE MAINTIEN D'UN MILIEU DE
TRAVAIL
SAIN ET SÉCURITAIRE POUR TOUS

SECTION 1

POLITIQUE DE TOLÉRANCE ZÉRO POUR LE MAINTIEN D'UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN ET SÉCURITAIRE POUR TOUS



TOLÉRANCE
ZÉRO

La « Politique de tolérance zéro pour le maintien d'un milieu de travail sain et sécuritaire pour tous de la Municipalité d'Armagh » est adoptée en vue de contribuer, avec la collaboration nécessaire de tous les acteurs pertinents, au maintien d'un milieu de travail sain et sécuritaire pour tous.

La Politique s'inspire de différentes dispositions législatives, notamment celles qui reconnaissent à la Municipalité, à titre d'employeur, l'obligation de prévenir et de faire cesser les atteintes à la dignité, à la santé et à la sécurité de ses employés, quelle que soit la nature de leur fonction et la position hiérarchique qu'ils occupent.

1.1 Les valeurs

Cette politique est basée sur les principales valeurs de la Municipalité en matière de santé et sécurité au travail, soit :

- 1- la promotion de la dignité de la personne ;
- 2- la protection de l'intégrité physique et psychologique des employés municipaux ;
- 3- le respect envers les employés municipaux et les différentes personnes appelées à œuvrer auprès de la Municipalité ;
- 4- la sécurité des employés municipaux.

Ces valeurs guideront l'employeur dans l'application de la Politique, et ce, dans une perspective de protection tant des intérêts des individus que de l'intérêt public.

1.2 Les principes généraux

La Municipalité :

- 1- accorde une priorité à la prévention de la violence en milieu de travail de façon à préserver et à maintenir la dignité et l'intégrité des employés ;
- 2- considère que la santé et la sécurité des employés en milieu de travail est une responsabilité qui interpelle au premier chef les élus, sans négliger par ailleurs l'apport des employés à ce sujet ;
- 3- reconnaît que la réciprocité de rapports empreints de civilité entre les citoyens, les élus et les employés est une assurance raisonnable de respect des employés et est garante de la mise en place d'un milieu de travail sain, sécurisé et exempt de violence ;
- 4- estime que la prévention en milieu de travail passe principalement par la capacité des personnes à reconnaître et à désigner certains comportements comme des comportements problématiques, lesquels peuvent mener ultimement à de la violence.

1.3 Les objectifs

La Politique vise à :

- 1- informer et sensibiliser les personnes à la violence en milieu de travail sous toutes ses formes ;
- 2- prévenir cette violence et la faire cesser, le cas échéant ;
- 3- proposer l'aide requise lorsque des cas de violence se manifestent ;
- 4- corriger toute situation de violence.

2

INTERPRÉTATION

À moins que le contexte ne s'y oppose, les mots utilisés dans la présente Politique conservent leur sens usuel, sauf pour les mots et expressions qui suivent.

- 1- **Directeur général** : comprend, le cas échéant, la fonction de secrétaire-trésorier.
- 2- **Mesure disciplinaire** : mesure imposée dans le but de corriger le comportement fautif d'un employé. Le comportement fautif se manifeste notamment lorsqu'un employé ne se conforme pas aux devoirs de conduite inhérents aux responsabilités de la fonction qu'il occupe, à une loi, à une politique ou à une directive administrative. La mesure disciplinaire formelle est déposée au dossier de l'employé.
- 3- **Supérieur immédiat** : personne qui représente le premier niveau d'autorité au-dessus d'un employé et qui exerce un contrôle du travail. Dans le cas du directeur général, le supérieur immédiat est le maire.
- 4- **Violence** : inclut notamment, en plus de la violence physique, l'intimidation, les abus de pouvoir, les menaces explicites, implicites ou voilées, la diffamation, les menaces verbales, les perturbations de la paix, la violation du domicile, l'atteinte à la vie privée, les comportements indécents, les comportements et discours discriminatoires et toute forme de vandalisme ; à des fins d'illustration, la violence peut se révéler sous différentes formes, dont les suivantes :
 - a) **violence physique** : inclut notamment l'utilisation de la force physique ou de moyens susceptibles de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne. Les agressions physiques et les agressions sexuelles ainsi que les menaces visant ces actes, constituent notamment de la violence physique ;
 - b) **violence sexuelle** : inclut notamment tout comportement, parole, acte ou geste de nature sexuelle envers une personne qui sont non désirés, y compris la menace de tels comportements, que ce soit en public ou en privé. Elle implique une notion de coercition ou de refus, même implicite, et s'applique quels que soient le contexte et la nature de la relation entre les personnes concernées ;

c) violence sexiste : inclut notamment tout comportement, parole, acte ou geste fondé sur le sexe ou les caractéristiques sexuelles, et causant ou pouvant causer une atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ;

d) violence raciste : inclut notamment tout comportement, parole, acte ou geste fondé sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, et causant ou pouvant causer une atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ;

e) violence homophobe : inclut notamment tout comportement, parole, acte ou geste, attitude négative ou aversion envers les personnes homosexuelles et envers l'homosexualité en général, et ce qui lui est associé, et causant ou pouvant causer une atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne.

Les insultes, le langage grossier et les cris sont des comportements inacceptables

3

CHAMP D'APPLICATION

3.1 Engagement de la Municipalité

La Municipalité s'engage à fournir à ses employés un milieu de travail où chacun est respecté. Personne ne doit tolérer la violence au travail à quelque moment et pour quelque raison que ce soit. Nul n'a le droit d'exercer de la violence à l'égard de quiconque, au travail ou dans quelque situation reliée à l'emploi. Quelle que soit sa forme, la violence au travail est inacceptable et elle ne sera jamais tolérée par la Municipalité.

3.2 Portée

La présente Politique s'applique à tous les employés de la Municipalité. Elle vise les relations entre les représentants de l'employeur (élus ou non-élus) et les employés, entre collègues de travail, et entre les employés et les citoyens ou les visiteurs. Elle s'applique aussi aux sous-traitants et fournisseurs, et, plus généralement, à toute personne en contact avec la Municipalité.

La Politique s'applique quel que soit le lien entre la victime et la personne au comportement violent. Elle s'applique aussi dans le cadre des activités reliées à l'emploi, autant sur les lieux de travail qu'en dehors de ceux-ci, pendant ou à l'extérieur des heures normales de travail. Elle s'applique enfin lors d'une activité de formation, d'une représentation faite au nom de la Municipalité et lors d'activités sociales.

4.1 L'employeur

L'obligation générale de l'employeur consiste à assurer à tout employé un milieu de travail exempt de violence. Cette obligation se traduit d'abord par une obligation de prendre les moyens raisonnables afin de prévenir la survenance de violence.

Lorsque, malgré les mesures prises, de telles situations se produisent, l'employeur doit intervenir dans les meilleurs délais afin d'y mettre un terme.

En raison de ces obligations, l'employeur s'engage à :

- 1-** sensibiliser tous les employés à la prévention de ces types de comportements ;
- 2-** s'assurer qu'un employé ait un milieu de travail exempt de violence ;
- 3-** lorsqu'un signalement ou une plainte a été déposée, informer l'employé et les témoins du mode d'application de la présente Politique et des mesures de soutien disponibles, tels un programme d'aide aux employés, une protection d'assurance, les ressources du CLSC ;
- 4-** mettre en place un mécanisme de sanctions à l'encontre des employés à quelque titre que ce soit ou de quiconque qui contreviendrait à la Politique.

4.2 L'employé

Tous les employés de la Municipalité, à quelque titre que ce soit, ont la responsabilité de favoriser l'existence d'un milieu de travail sain et l'obligation de se conduire de façon respectueuse et d'adopter un comportement exempt de toute forme de violence.

L'employé qui se croit victime ou qui est témoin de violence doit prendre les mesures suivantes :

- 1-** Faire connaître sa désapprobation au présumé contrevenant et lui demander de mettre un terme à son comportement, s'il est capable de s'adresser à cette personne ;
- 2-** Porter tout acte de violence à l'attention de son supérieur immédiat ou, lorsqu'un acte de violence est commis par ce dernier, au directeur général ;
- 3-** Porter tout acte de violence à l'attention du maire lorsqu'un acte de violence est commis par le directeur général ;
- 4-** Collaborer à toute enquête sur une plainte de violence au travail lorsqu'il est requis de le faire.

4.3 Le supérieur immédiat

Le supérieur immédiat (le maire dans le cas où le directeur est visé) qui reçoit un signalement relativement à un manquement à la Politique de tolérance zéro doit s'assurer de la confidentialité du processus, à moins qu'il ne soit nécessaire, dans le cadre d'une enquête ou d'une mesure disciplinaire ou administrative, ou d'un litige, de divulguer certains faits.

Le supérieur immédiat accompagne le plaignant ou le témoin et lui apporte le soutien approprié. Il doit aussi agir de façon impartiale, équitable et avec diligence.

Plus spécifiquement, il doit :

- 1- mettre fin à toute forme de violence dès qu'il est témoin d'une telle situation ;
- 2- assister le plaignant dans la divulgation de son signalement, s'il y a lieu ;
- 3- informer sans délai la « personne désignée » de toute problématique soulevée concernant l'application de la Politique.

5

TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTE

5.1 Personne désignée

Pour les fins de la présente section, la « personne désignée » pour recevoir les signalements et les plaintes est le directeur général de la Municipalité. Si cette personne est concernée par cette plainte, la victime doit s'adresser au maire de la Municipalité.

5.2 Demande au harceleur d'arrêter

Si elle le peut, la victime prévient le contrevenant que ses comportements, gestes ou paroles l'offensent et qu'elle considère qu'il s'agit de violence au sens de la présente Politique.

Il est essentiel que la victime prenne des notes concernant les faits pertinents, comme les paroles, gestes, et les dates, heures, endroits et témoins.

5.3 Signalement

Si la violence se reproduit ou si la victime est incapable de s'adresser directement au contrevenant, elle contacte son supérieur immédiat ou la « personne désignée ».

Une fois qu'une personne a signalé un cas de violence, la « personne désignée » lui demande ce qui s'est passé, à quel moment, à quelle fréquence et quelle autre personne était présente, et elle consigne la teneur de cette conversation.

Si elle le souhaite, la victime demande à la « personne désignée » de l'aider à communiquer avec l'autre personne ou de lui parler en son nom avant le dépôt d'une plainte formelle.

5.4 Dépôt d'une plainte

Si la victime ne souhaite pas que la « personne désignée » fasse une démarche informelle auprès de l'autre personne ou si cette démarche ne donne pas le résultat escompté, la victime peut déposer une plainte officielle. Cette plainte doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de la conduite dénoncée, à moins d'un délai plus court susceptible d'être applicable dans un milieu de travail où une convention collective est en vigueur.

La victime doit être informée et doit donner son autorisation pour que les allégations factuelles de violence soient remises par écrit à la personne visée par cette plainte pour qu'elle y réponde.

La « personne désignée » pourra suggérer un règlement, notamment par voie de conciliation ou de médiation, ou faire enquête sur la plainte en suivant les étapes suivantes :

- 1- Obtenir du plaignant tous les renseignements pertinents ;
- 2- Procéder à une analyse préliminaire de la recevabilité de la plainte en fonction des faits allégués par le plaignant et, si nécessaire, mettre en place des mesures provisoires de protection ;
- 3- Informer la personne accusée de violence des faits qui lui sont reprochés et recueillir sa réponse ;
- 4- Rencontrer les témoins ;
- 5- Évaluer, selon la prépondérance des probabilités, s'il y a eu violence ;
- 6- Recommander les mesures de réparation, les sanctions et les autres mesures appropriées.

La Municipalité pourrait aussi faire appel à une personne-ressource extérieure pour traiter la plainte en toute confidentialité, ainsi que pour procéder à une médiation si les parties y consentent. La personne-ressource fait ensuite rapport à la « personne désignée » et, le cas échéant, au conseil municipal.

5.5 Plainte fondée

Si la « personne désignée » conclut, à la suite de l'enquête, que la plainte est fondée, elle fait rapport aux membres du conseil municipal, réunis en atelier de travail, en recommandant les mesures et sanctions qu'elle juge appropriées. Au besoin, le conseil municipal se réunit pour adopter toute mesure nécessaire dans les circonstances.

5.6 Confidentialité

L'employeur et la « personne désignée » s'engagent à garder confidentielle toute l'information concernant le dossier de la plainte sous réserve de ce qui suit : cette information ne sera utilisée que pour les besoins d'une enquête ou pour la gestion des mesures de réparation ou des sanctions, dont les mesures disciplinaires ou lorsque cela requis par la loi ou les tribunaux.

Les employés sont aussi tenus de respecter la confidentialité de ces informations sous peine de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

5.7 Procédures de nature judiciaire

a) Plainte à la Commission des normes du travail ou grief

En tout temps pertinent, un employé peut s'adresser à la Commission des normes du travail s'il considère qu'il s'agit d'un cas de harcèlement psychologique. Les articles 123.6 et 123.7 de la Loi sur les normes du travail stipulent que :

« 123.6 Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un ou de plusieurs salariés qui y consentent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés. »

*« 123.7 Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les **90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.** »*

En tout temps pertinent, un salarié visé par une convention collective doit exercer les recours qui y sont prévus, plutôt que le recours à la Commission des normes du travail pour les cas de harcèlement psychologique.

b) Plainte aux autorités policières

En tout temps pertinent, un employé peut s'adresser aux autorités policières locales ou à la Sûreté du Québec pour déposer une plainte en vertu, notamment, du Code criminel.

5.8 Représailles

Aucune personne ne doit subir des représailles, telles des menaces, de l'intimidation ou de la discrimination, pour avoir de bonne foi porté plainte, ou encore pour avoir collaboré en tant que témoin.

Des mesures disciplinaires seront prises à l'égard d'une personne dont la plainte se révélera malveillante ou de mauvaise foi. Dans ce cas, les mesures disciplinaires ne constituent pas des représailles.

6

SANCTIONS

6.1 L'employé

Un manquement à la Politique de tolérance zéro par un employé peut entraîner, sur décision de la Municipalité, l'application de toute sanction appropriée à la nature et à la gravité du manquement, dans le respect de la gradation des sanctions s'il y a lieu de l'appliquer.

La Municipalité reconnaît ce principe et l'aspect correctif de la discipline en milieu de travail. Elle reconnaît que la mesure disciplinaire imposée sera juste et raisonnable, et en fonction de la gravité de la faute reprochée.

La Municipalité peut ne pas appliquer la gradation des sanctions, selon la gravité de la faute reprochée et les circonstances entourant ces faits. Elle peut aussi déposer une plainte formelle aux autorités policières locales ou à la Sûreté du Québec.

6.2 Les autres intervenants

Dans le cas où une plainte en vertu de la Politique vise une personne autre qu'un employé (par exemple, un citoyen, un visiteur, un fournisseur ou un sous-traitant), les mesures suivantes s'appliquent :

- 1- **avertissement administratif** : lettre signée par le maire ou, le cas échéant, le directeur général, qui rapporte les faits et demande à la personne de cesser ses comportements ;
- 2- **mise en demeure** : lettre expédiée par les procureurs de la Municipalité, qui rapporte les faits, ordonne à la personne de cesser ses comportements, prescrit au besoin les mesures de prévention et de protection des employés qui s'appliqueront pour l'avenir et l'avise qu'en cas de récidive, d'autres mesures seront prises ;
- 3- **plainte aux autorités policières** : plainte déposée en vertu du Code criminel. Il s'agit notamment de voies de fait, bris de matériel, vandalisme, menaces de mort, ou de lésions corporelles, intimidation, inconduite ou comportement perturbateur, ou encore de tentatives de commettre une telle infraction.

7

APPLICATION ET CONTROLE

À l'égard des autres employés de la Municipalité, le directeur général est chargé de l'application de la Politique de tolérance zéro. Il devra informer dès que possible le conseil municipal qu'il est saisi d'une plainte et du début de l'enquête. De plus, il doit :

- 1- identifier les situations pouvant donner lieu à des manifestations de violence et prendre les mesures afin de les corriger ;
- 2- assurer à chaque employé de la Municipalité un milieu et des relations de travail qui respectent son intégrité physique et psychologique, et qui sont exempts de violence ;
- 3- appuyer les autres gestionnaires dans l'application de mesures de prévention et de protection, le cas échéant ;
- 4- s'assurer que les employés victimes de violence au travail et leur famille reçoivent le soutien et l'aide nécessaires disponibles.

8

DIFFUSION DE LA POLITIQUE

Après son adoption par le conseil municipal, la Politique est remise à chaque employé de la Municipalité, quel que soit son statut ou sa situation d'emploi, accompagnée d'une lettre signée par le maire et le directeur général de la Municipalité. Tout nouvel employé de la Municipalité reçoit ensuite, lors de son embauche, un exemplaire de la Politique alors en vigueur. De plus, des exemplaires sont disponibles gratuitement en tout temps au bureau de la Municipalité.

9

ADOPTION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente Politique a été adoptée à l'unanimité par le conseil municipal le 2 octobre 2018 et est entrée en vigueur à cette date.

Afin, notamment, de sensibiliser les intervenants aux objectifs de la Politique, celle-ci est révisée au besoin et fait l'objet d'une adoption obligatoire par le conseil municipal entre le 3^e mois et le 6^e mois qui suivent la date prévue du scrutin pour l'élection à tous les postes de membre du conseil municipal. Elle est alors diffusée à nouveau, comme prévu ci-dessus.

SECTION 2

DOCUMENT D'ACCOMPAGNEMENT



LES OBLIGATIONS LEGISLATIVES

Plusieurs dispositions législatives traitent du droit de toute personne à sa santé, à sa dignité et à son intégrité physique ou psychologique, éléments qui peuvent être affectés par la violence au travail. D'autres dispositions obligent les employeurs à protéger ces droits. Enfin, comme la violence au travail peut, selon les circonstances, être assimilée au harcèlement psychologique, il nous est apparu utile de rappeler certaines dispositions pertinentes à ce sujet. Notons de plus que plusieurs infractions contre la personne sont prévues au Code criminel ; nous y référons le lecteur au besoin.

La Charte des droits et libertés de la personne du Québec :

« 1. Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne. »

« 3. Toute personne est titulaire des libertés fondamentales, telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association. »

« 4. Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation. »

« 5. Toute personne a droit au respect de sa vie privée. »

« 10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. »

« 10.1 Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10. »

« 46. Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables, et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. »

La Loi sur la santé et la sécurité au travail :

« 9. Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. »

« 51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. [...] »

Le Code civil du Québec

« **3.** Toute personne est titulaire de droits de la personnalité, tels le droit à la vie, à l'inviolabilité et à l'intégrité de sa personne, au respect de son nom, de sa réputation et de sa vie privée.

Ces droits sont incessibles. »

« **6.** Toute personne est tenue d'exercer ses droits civils selon les exigences de la bonne foi. »

« **7.** Aucun droit ne peut être exercé en vue de nuire à autrui ou d'une manière excessive et déraisonnable, allant ainsi à l'encontre des exigences de la bonne foi. »

« **35.** Toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée. Nulle atteinte ne peut être portée à la vie privée d'une personne sans que celle-ci y consente ou sans que la loi l'autorise. »

« **37.** Toute personne qui constitue un dossier sur une autre personne doit avoir un intérêt sérieux et légitime à le faire. Elle ne peut recueillir que les renseignements pertinents à l'objet déclaré du dossier et elle ne peut, sans le consentement de l'intéressé ou l'autorisation de la loi, les communiquer à des tiers ou les utiliser à des fins incompatibles avec celles de sa constitution ; elle ne peut non plus, dans la constitution ou l'utilisation du dossier, porter autrement atteinte à la vie privée de l'intéressé ni à sa réputation. »

« **2087.** L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. »

La Loi sur les normes du travail

« **81.18.** Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique, si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

« **81.19.** Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. »

LE CADRE D'ANALYSE DE LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

CADRE D'ANALYSE

Sur le plan strictement juridique, différentes lois visent à protéger les employés municipaux contre les conséquences les plus directes de la violence au travail, soit l'atteinte à la dignité et à l'intégrité (physique ou psychologique) de la personne. En effet, en plus de donner aux employés des droits à la dignité et à l'intégrité de la personne, nos lois imposent l'obligation aux employeurs de prendre les mesures nécessaires et appropriées pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité des employés.

D'autre part, la violence au travail, tant par les formes sous lesquelles elle peut se manifester que pour les conséquences qu'elle peut avoir sur les employés visés, peut souvent être assimilée au harcèlement psychologique. C'est pourquoi on peut se référer, selon la nature des gestes de violence posés, aux obligations des employeurs en cette matière (prévenir et faire cesser) et profiter de l'expérience acquise sur le sujet pour le traitement des plaintes qui concernent la violence au travail.

A) Ce qui constitue de la violence au travail :

Plusieurs infractions contre la personne sont prévues au Code criminel, notamment les menaces verbales ou écrites, les menaces de mort ou de lésions corporelles, les voies de fait, le harcèlement criminel et l'agression armée. Toutefois, il n'est pas nécessaire qu'une plainte soit transmise aux autorités policières pour considérer que les gestes commis constituent de la violence et nécessitent une intervention de l'employeur, telle une sanction disciplinaire. Il en est de même pour un employé qui est acquitté d'une accusation criminelle. En effet, en raison du fardeau de preuve plus élevé en matière criminelle, il est possible qu'un employé soit sanctionné par son employeur tout en étant acquitté des accusations criminelles portées contre lui.

Le Code criminel définit les voies de fait comme étant l'emploi de la force contre une autre personne sans son consentement, ou la tentative ou la menace d'employer la force contre une autre personne.

Concernant les menaces, il importe peu que celui qui les profère ait l'intention ou non de les mettre à exécution. Les tribunaux vont plutôt analyser les événements sous l'angle d'une personne raisonnable placée dans le même contexte afin de déterminer si la victime avait des raisons de croire que les menaces étaient sérieuses et probables.

L'employé accusé d'avoir commis des gestes violents peut présenter une défense de provocation. Il doit alors démontrer « une provocation réelle, soit dans une telle mesure qu'elle expliquerait pourquoi le salarié en est venu aux coups¹ ». Il doit également démontrer que sa réaction a été immédiate et proportionnée à l'acte.

Cependant, la provocation ne signifie pas que tout ce qui déplaît ou contrarie soit qualifié ainsi². De plus, le « fait pour l'employeur ou son représentant d'exiger qu'un ordre soit respecté ne constitue pas de la provocation, surtout quand il a pour but l'application d'une consigne connue³ ». La présence de provocation peut constituer une circonstance atténuante, toutefois, elle ne peut justifier ou excuser totalement la violence. À ce sujet, l'arbitre Jean-Guy Ménard dans *Syndicat des employés de l'Université Laval c. Université Laval*⁴ mentionnait :

« Est-ce à dire que la situation d'assaut ou d'attaque sur la personne d'un supérieur sont de nature à causer un congédiement de façon systématique ? »

Généralement, la jurisprudence arbitrale apporte une réponse affirmative à cette interrogation en ajoutant cependant qu'on peut s'en épargner en démontrant par exemple qu'il y a eu un état de provocation suffisant pour expliquer à tout le moins qu'on en soit venu aux coups. »

Finalement, la violence à l'extérieur des lieux de travail peut être sanctionnée par l'employeur lorsque les gestes commis ne relèvent pas de la vie privée, mais sont intimement liés à la prestation de travail.

B) La légitime défense :

Selon les auteurs Bernier, Blanchet, Granosik et Séguin, « la jurisprudence arbitrale reconnaît qu'un salarié qui exerce ultimement ce droit [légitime défense] pour se défendre ne peut être sanctionné par l'employeur⁵ ». Il s'agit de l'unique situation où la violence au travail peut être excusable⁶. Toutefois, la force utilisée doit être limitée à celle qui est nécessaire pour repousser une attaque. L'employé ne doit pas avoir provoqué la bagarre ni y avoir consenti, et ne doit pas avoir eu l'intention de causer la mort ou des lésions corporelles graves.

L'employé peut également soulever la légitime défense lorsqu'il est l'agresseur. Il doit alors démontrer qu'il n'avait pas l'intention de causer la mort ou des lésions corporelles graves et que, durant l'altercation, il a appréhendé que sa victime ne le tue ou ne lui cause des lésions corporelles graves. De plus, il doit prouver qu'il croyait que la force était nécessaire pour se soustraire à la mort ou à des lésions corporelles graves. Il doit finalement démontrer qu'il a refusé de continuer le combat ou a tenté de l'abandonner ou de se retirer lorsque cela a été possible.

¹ Linda Bernier, Guy Blanchet, Lukasz Granosik et Éric Séguin, *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, 2^e édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2009.

² *Société des casinos du Québec inc. c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3939*, D.T.E. 2007F-356.

³ *Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ) c. Coopérative des techniciens ambulanciers de l'Outaouais*, 2003 CanLII 52517.

⁴ D.T.E. 91T-185.

⁵ Linda Bernier, Guy Blanchet, Lukasz Granosik et Éric Séguin, *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, 2^e édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2009, p. 8-242.

⁶ *Brunet-Jandet c. 6352 1/1 Canada inc. (Café Art Java)*, 2009 QCCRT 535 (CanLII).

C) Le point de vue de la personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances :

Afin de déterminer si une personne est victime de violence, les tribunaux apprécient la conduite de la victime présumée sous l'angle d'une personne raisonnable objective et bien informée des circonstances, dotée d'attributs semblables et se trouvant dans une situation semblable à celle du demandeur. Comme le mentionne l'arbitre Richard Marcheterre dans la décision Saargumi Québec :

« La personne raisonnable qui juge s'il y a eu harcèlement doit être objective, elle doit aussi, en quelque sorte, être à l'image de ce salarié (attribut semblable)⁷. »

Ce critère permet d'éviter de se placer dans une situation trop subjective par rapport à la victime, qui prétendrait être victime de violence en raison d'une réaction exagérée face à des comportements qui sont dans les limites de la normale. Autrement dit, le point de vue de la personne raisonnable permet d'éviter d'évaluer la seule perception de l'employé agressé.

D) La prévention de la violence au travail :

Dans de nombreux cas, la violence au travail sera assimilée à du harcèlement psychologique ; l'obligation légale des employeurs de « prévenir et de faire cesser » ce harcèlement est donc transposable au phénomène de la violence au travail.

Cette obligation de prévention incombe non seulement aux employeurs, mais également aux conseils d'administration ou conseils municipaux, aux cadres, aux employés ainsi qu'aux syndicats lorsqu'ils sont présents. Pour respecter cette obligation, l'employeur doit tenir compte des particularités de son entreprise et doit mettre en place des mécanismes de prévention, telle une politique contre la violence au travail. Ladite politique doit être diffusée aux employés et appliquée rigoureusement par l'employeur. L'employeur peut également remplir son obligation par de la formation à ses employés cadres sur le sujet et en informant les employés qu'il prendra tous les moyens raisonnables pour prévenir et pour faire cesser toute forme de violence portée à sa connaissance. Finalement, l'employeur doit également mettre en place un processus d'enquête à la suite du dépôt d'une plainte formelle par un salarié.

⁷ Saargummi Québec, division encapsulation, et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414, DTE 2005T-234 (T.A.)

E) L'obligation de faire cesser la violence au travail :

Pour les mêmes considérations que celles exprimées précédemment, on peut affirmer que cette obligation incombe uniquement à l'employeur, quoique les mesures prises puissent impliquer diverses personnes dans l'entreprise, qui devront collaborer. L'employeur doit respecter la politique interne contre la violence au travail et procéder rapidement à une enquête lorsqu'une plainte est soumise. L'enquêteur doit agir de manière à préserver les garanties de fiabilité et d'impartialité de son processus. Il est quelquefois préférable de choisir une personne externe pour procéder à l'enquête. Dans tous les cas, il faut agir avec rapidité et rencontrer toutes les personnes impliquées, que ce soit à titre de victime, d'agresseur ou de témoin, afin de connaître leur version des faits.

Après l'enquête, si l'employeur conclut qu'il y a eu violence au travail, celui-ci devra prendre les mesures pour faire cesser la conduite ou éviter qu'elle ne se reproduise. Ainsi, la tenue d'une médiation ou d'une conciliation pourrait être appropriée pour ce faire, tout comme pour déterminer les mesures de réparation justes et raisonnables à accorder à la victime de violence au travail, le cas échéant.

De plus, des mesures intérimaires de protection de l'employé victime de violence s'avèrent souvent nécessaires pendant la durée de l'enquête : on pense notamment au retrait temporaire du lieu de travail de la personne accusée de violence.

Des mesures disciplinaires afin de sanctionner la violence au travail, pouvant aller jusqu'au congédiement de l'employé violent, pourront être appliquées selon les circonstances. Lorsque l'employeur fait preuve de laxisme ou tolère des situations problématiques, certains arbitres ont conclu qu'il devenait ainsi responsable en partie des incidents pouvant survenir ultérieurement, et ce laxisme justifiait de diminuer les sanctions imposées aux employés.

De plus, si la violence est exercée par une personne qui n'est pas employée par la Municipalité, des mesures de protection doivent être prises afin de s'assurer de mettre fin à la violence et qu'elle ne se reproduise plus. Selon la gravité des actes commis, l'envoi d'une mise en demeure jusqu'à la demande de protection aux autorités policières peuvent être pertinents.

