



M<sup>e</sup> Vicky Lemelin  
Avocate

## Le respect et la civilité : quelles sont les obligations des gestionnaires municipaux ?

**Les milieux de travail doivent mettre en place des mesures pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des travailleuses et travailleurs. Le domaine municipal, qui comporte son lot de défis considérant la collaboration étroite ainsi que les nombreuses interactions entre les différents acteurs du milieu, notamment à travers leurs nombreux débats, ne fait pas exception à cette obligation. D'ailleurs, le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation reconnaît que le domaine municipal a besoin d'être soutenu pour lutter contre les situations d'intimidation et de harcèlement et a même lancé, en octobre 2021, le *Plan d'action pour favoriser le respect et la civilité: unis pour la démocratie municipale!* qui a permis, entre autres, de mettre en place une campagne de sensibilisation au printemps 2023.**

En effet, les gestionnaires ainsi que les élus municipaux se doivent d'adopter une attitude exemplaire dans le cadre de leurs fonctions, notamment en raison des balises juridiques et contractuelles qui viennent encadrer leur conduite. Les attentes spécifiques des gestionnaires et des employés ainsi que des élus municipaux quant au respect et à la civilité sont comprises, entre autres, dans les lois applicables au secteur municipal, incluant la *Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale*<sup>1</sup>, en plus du code d'éthique et de déontologie propre à chaque municipalité qui doit énoncer les « principales valeurs de la municipalité en matière d'éthique ». La *Loi sur les normes du travail*<sup>2</sup>, le *Code civil du Québec*<sup>3</sup> ainsi que la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>4</sup> trouvent également application en la matière.

### Qu'est-ce que le respect et la civilité ?

D'emblée, il est important de rappeler que les manquements à une obligation de « respect » et de « civilité » sont des questions de faits qui doivent être analysées en fonction de chaque situation et contexte. Toutefois, il est possible de se référer aux différentes définitions existantes, à l'analyse de la jurisprudence ainsi qu'à la doctrine applicable en la matière. D'ailleurs, la Commission municipale du Québec a publié le *Guide des bonnes pratiques, le respect et la civilité*<sup>5</sup> dans lequel elle suggère certaines définitions habituellement utilisées.

D'une part, le « respect consiste à reconnaître et à ne pas heurter la dignité et l'humanité de toute personne par l'utilisation de paroles ou de gestes injurieux, blessants, offensants, inutiles. Le respect implique de se soucier des conséquences de nos actes sur autrui, d'être inclusif et d'accepter les autres pour ce qu'ils sont, même lorsqu'ils sont différents. Le respect commence par la confiance et il est lié à l'empathie, à l'intégrité et à l'honnêteté<sup>6</sup>. »

D'autre part, la « civilité est un ensemble de normes implicites ou explicites qui encadrent les comportements favorisant des relations harmonieuses et productives, au bénéfice de tous les membres d'un groupe. Ces comportements font référence aux normes de respect, de politesse, de courtoisie, de savoir-vivre et de collaboration<sup>7</sup>. »

### Quelles sont les conséquences liées à un manquement à ces obligations ?

La pratique de la civilité et du respect est essentielle dans un contexte municipal. À défaut d'agir de la sorte, il peut y avoir perte de crédibilité, de confiance et de respect de la part du public envers la municipalité, sans parler des risques de créer un environnement de travail néfaste ou de nuire aux relations de la municipalité avec les parties prenantes. Par ailleurs, dépendamment de la conduite reprochée, les manquements aux devoirs de respect et de civilité peuvent se traduire par :

- des plaintes, auprès de la municipalité et de la Commission municipale du Québec, qui, lorsqu'elles sont accueillies, ouvrent la voie à des sanctions<sup>8</sup>;
- des plaintes en harcèlement psychologique en vertu de la LNT auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST); ou
- des plaintes auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) et des poursuites civiles pour violation à un droit prévu à la Charte et au C.c.Q., par exemple, pour atteinte à la réputation ou pour diffamation après la tenue de certains propos.

Bien que les tribunaux reconnaissent le droit de gérance des gestionnaires, comme dans le cadre de la gestion courante de la discipline, de la présence au travail, du rendement, de l'attribution de tâches, de l'application des règlements et politiques de la municipalité ainsi que de la liberté d'expression lors de débats, par exemple, il incombe à chaque gestionnaire de se conformer en tout temps à ses obligations en matière de respect et de civilité. Cela requiert inévitablement que celui-ci soit bien au fait des règles contenues dans les codes d'éthique et de déontologie qui régissent les élus et les employés de sa municipalité ainsi que la mise en pratique de conduites respectueuses et civiles à l'égard des personnes avec qui il est appelé à être en contact.

**Pour toute question, n'hésitez pas à communiquer avec notre équipe en droit du travail.**

<sup>1</sup> *Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale*, E-15.1.0.1. (ci-après « LEDMM »).

<sup>2</sup> *Loi sur les normes du travail*, ch. N-1.1 (ci-après « LNT »).

<sup>3</sup> *Code civil du Québec*, RLRQ, ch. CCQ-1991 (ci-après « C.c.Q. »).

<sup>4</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, ch. C-12 (ci-après « Charte »).

<sup>5</sup> Commission municipale du Québec, *Guide des bonnes pratiques, le respect et la civilité*, gouvernement du Québec, 2022. Disponible en ligne : <https://cmq.gouv.qc.ca/guide-bp-respect-civilité>.

<sup>6</sup> *Guide des bonnes pratiques, le respect et la civilité*, précité, note 5, p. 5.

<sup>7</sup> *Guide des bonnes pratiques, le respect et la civilité*, précité, note 5, p. 6.

<sup>8</sup> Voir, par exemple, certaines sanctions pour des manquements par un membre d'un conseil d'une municipalité prévues à l'article 31 de la LEDMM.