

POLITIQUE VISANT À CONTRER LE HARCÈLEMENT [CS-6]

(Adoptée au Conseil syndical d'octobre 1992)

ET LA VIOLENCE EN MILIEU SYNDICAL

(Adoptée au Congrès de 1996) [18-C]

Modifiée par le Conseil syndical des 6, 7 et 8 novembre 1997 (fusion des deux volets) [18-CS-04]

Modifiée par le Conseil syndical des 15 et 16 novembre 2001 [19-CS-09]

Modifiée par le Conseil syndical des 18, 19 et 20 juin 2003 [20-CS-02]

Modifiée par le Conseil syndical des 17 et 18 février 2005 [20-CS-06]

Modifiée par le Conseil syndical des 24, 25 et 26 novembre 2005 [21-CS-02]

Modifiée par le Conseil syndical des 17 et 18 juin 2010 [23-CS-04]

Modifiée par le Conseil syndical des 26, 27 et 28 octobre 2011 [24-CS-02]

Modifiée par le Conseil syndical des 17, 18 et 19 octobre 2012 [25-CS-01]

Modifiée par le Conseil syndical du 14 juin 2013 [25-CS-02]

Modifiée par le Conseil syndical du 11 juin 2022 [29-CS-03]

Les renseignements répertoriés dans le cadre de la présente politique sont protégés par la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et doivent être traités en toute confidentialité.

ARTICLE 1 PRÉAMBULE

- 1.1 Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPO) s'est doté d'une politique en matière de harcèlement et de violence, afin de garantir aux personnes **qu'il représente** un milieu propice au respect de l'égalité et de l'intégrité. Idéalement, le Comité national des femmes croit parvenir ainsi à augmenter la participation des femmes au sein de l'organisation.
- 1.2 Quoi qu'il en soit, l'implantation de cette politique est une preuve irréfutable de la volonté collective de l'organisation de ne tolérer aucune forme ou manifestation de harcèlement ou de violence.
- 1.3 La présente politique s'inspire des valeurs du SFPO ainsi que des droits reconnus par la Charte des droits et libertés de la personne, par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, par la *Loi sur les normes du travail* et par le Code civil.
- 1.4 La présente politique constitue l'outil avec lequel il est désormais possible de travailler et sur lequel il est possible de s'appuyer si une situation de harcèlement ou de violence survenait dans le cadre de rapports avec le SFPO ou avec les personnes qui le représentent, à quelque niveau que ce soit. Sa diffusion est donc essentielle et peut seule permettre de responsabiliser l'ensemble du milieu.

ARTICLE 2 PRINCIPES ET OBJECTIFS

- 2.1 Afin de garantir, au sein de l'organisation syndicale, un milieu exempt de toute forme de harcèlement ou de violence, d'assurer le respect de l'intégrité physique et psychologique ainsi que le droit à l'égalité de toutes les personnes qui y travaillent, y militent ou en utilisent les services, la présente politique repose sur les principes suivants :
 - 2.1.1 Toute forme de harcèlement ou de violence est intolérable dans le milieu syndical. En conséquence, le SFPO s'engage à prendre tous les moyens nécessaires pour prévenir et faire cesser toute forme ou manifestation de harcèlement ou de violence dans les meilleurs délais.
- 2.2 L'organisation garantit, à toute personne qui se plaint d'être victime de harcèlement ou de violence, l'aide et la protection nécessaires. De plus, elle s'assure que personne ne subit de préjudice en raison d'une telle dénonciation.

- 2.3 L'organisation reconnaît aux personnes plaignantes le plein contrôle de leur démarche, y compris la décision d'y mettre fin en tout temps.
- 2.4 En fonction de ces principes, l'organisation s'engage à :
- 2.4.1 Diffuser la politique visant à contrer le harcèlement et la violence et faire partager ses principes et objectifs par l'ensemble de la structure syndicale.
 - 2.4.2 Développer des mécanismes et des moyens d'éducation et de sensibilisation envers son organisation.
 - 2.4.3 Mettre en place un mécanisme rapide et efficace de résolution de problèmes et de traitement des plaintes.
 - 2.4.4 **Offrir et rendre accessibles aux personnes représentantes régionales et à toutes personnes dirigeantes en faisant la demande des outils permettant l'application de la politique.**
 - 2.4.5 Assurer le traitement équitable de chacune des parties et reconnaître le droit à la confidentialité.
 - 2.4.6 Fournir à la personne agressée ou à la personne mise en cause, le support et les ressources appropriés en matière d'aide psychologique ou juridique.
 - 2.4.7 **S'assurer de la mise en œuvre de la *Politique cadre en matière de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflit et de harcèlement psychologique ou sexuel au travail émise par le Conseil du trésor.***

ARTICLE 3 DÉFINITIONS

3.1 Harcèlement sexuel

- 3.1.1 Dans un premier temps, il faut se référer à la définition des conventions collectives « fonctionnaires » et « ouvriers » :
- « Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi. Cependant, dans certains cas, un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut être qualifié de harcèlement sexuel. »*
- 3.1.2 Afin, de mieux circonscrire l'application de la politique de même que pour son utilité pédagogique, le harcèlement sexuel est également défini, sans effet limitatif toutefois, par les manifestations suivantes :
- 3.1.2.1 Remarques, commentaires, allusions, plaisanteries ou insultes, à caractère sexiste ou sexuel, répétés ou insistants, portant atteinte à un environnement propice au travail, à la militance ou à la qualité de vie en général.
 - 3.1.2.2 Affichage de matériel ou utilisation de programmes informatiques dégradants ou pornographiques.
 - 3.1.2.3 Manifestations persistantes d'intérêt sexuel de la part d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité (allusions, regards insistants, frôlements, etc.); avances verbales refusées et tout de même répétées ou toute proposition à caractère sexuel insistante et non désirée.
 - 3.1.2.4 Promesses, implicites ou explicites, de récompense ou de traitement de faveur liées à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel.
 - 3.1.2.5 Menaces, implicites ou explicites, de représailles ou de traitement défavorable, en cas de refus de se soumettre à une demande d'ordre sexuel ou représailles effectives à la suite d'un tel refus.

- 3.1.2.6 Manifestations ou attitudes de violence physique en vue de l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue ou d'intimidation.
- 3.1.2.7 Actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme.
- 3.1.2.8 Toute autre manifestation à caractère sexiste ou sexuel offensante, répétée ou insistante, tels des propos vulgaires, des gestes grossiers, des actes de dénigrement, qui humilie ou différencie les personnes sur la base de leurs caractéristiques physiques ou sociales.

3.2 Harcèlement psychologique (violence psychologique)

- 3.2.1 « 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 la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu syndical néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne ».

3.3 Harcèlement administratif (abus de pouvoir)

- 3.3.1 « Le **harcèlement administratif** s'entend de tout comportement ou geste visant à profiter indûment de son statut ou d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non, pour menacer, influencer ou agir négativement sur divers éléments en lien avec le travail d'une personne ou d'un groupe de personnes de son entourage, et susceptible de compromettre l'emploi, de nuire au rendement, de menacer les moyens d'existence ou encore d'entraver ou d'influencer la carrière de cette ou de ces personnes. Le **harcèlement administratif** se manifeste par l'intimidation, la menace, le chantage, la coercition ou la surveillance excessive et injustifiée. »

3.4 Harcèlement discriminatoire

- 3.4.1 Le harcèlement discriminatoire se définit comme étant une conduite harcelante à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne.
- 3.4.2 Article 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. »

3.5 Cyber harcèlement

- 3.5.1 Le cyber harcèlement est défini comme un acte agressif, intentionnel perpétré par un individu ou un groupe d'individus au moyen de communications électroniques de toutes natures, de façon répétée à l'encontre d'une victime.

3.6 Violence

- 3.6.1 La violence au travail ainsi qu'en milieu syndical se définit comme tout incident au cours duquel des personnes sont victimes de comportements abusifs, de menaces ou d'attaques dans des circonstances liées à leur travail ainsi qu'à leur implication syndicale et impliquant un risque explicite ou implicite pour leur sécurité, leur bien-être et leur santé.

3.7 Violence organisationnelle

- 3.7.1 « Violence qui se retrouve à l'intérieur d'un milieu de travail et qui est directement liée à la forme d'organisation, de gestion et de culture propre à ce milieu. Dans les faits, la tradition du milieu légitime les actions, comportements et attitudes adoptés qui ne peuvent donc être remis en question. »

3.8 Violence physique

- 3.8.1 « La violence physique réfère à l'usage de brutalité (menaces, coups ou contraintes physiques) à l'endroit d'objets, d'une ou de plusieurs personnes de son entourage, dans le but d'intimider et de contraindre. »
- 3.8.2 Afin de mieux circonscrire l'application de la politique de même que pour son utilité pédagogique, et sans en restreindre le sens, la violence peut également être définie comme suit :
- 3.8.2.1 Expressions méprisantes, paroles grossières ou blasphématoires, blessantes.
 - 3.8.2.2 Insultes, menaces, intimidations.
 - 3.8.2.3 Paroles ou gestes établissant un rapport de force.
 - 3.8.2.4 Propos ou gestes visant la démolition pernicieuse (psychologique ou morale) d'une personne.
 - 3.8.2.5 Bousculades, gifles, coups.
 - 3.8.2.6 Objets lancés.
 - 3.8.2.7 Harcèlement (*mobbing*) : enchaînement, sur une assez longue période, de propos ou d'agissements hostiles exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne (la cible). Il est constitué d'agissements hostiles qui, pris isolément pourraient sembler anodins, mais dont la répétition constante a des effets pernicieux.

ARTICLE 4 CHAMP D'APPLICATION

- 4.1 La présente politique s'applique à toutes les personnes syndiquées du SFPQ, aux personnes qui y occupent des fonctions à tous les paliers, de même qu'à toute personne qui fait affaire avec l'organisation ou en utilise les services. Elle vise tous les événements qui peuvent survenir au cours des opérations habituelles de l'organisation de même qu'à l'occasion des activités syndicales ou sociales organisées dans le cadre d'activités syndicales. « Le personnel à l'emploi du Syndicat, qu'il soit cadre ou salarié, au sens du Code du travail, couvert ou non par un certificat d'accréditation, doit respecter la présente politique ».
- 4.2 Le comité de gestion ne traite pas les plaintes concernant le personnel cadre ou salarié du Syndicat. Ces plaintes doivent être acheminées au Secrétariat général. Elles seront traitées par la Direction des ressources humaines, le tout en conformité avec les conventions collectives pouvant s'appliquer dans le cas des salariés couverts par un certificat d'accréditation.

ARTICLE 5 MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE

- 5.1 L'essentiel de toute politique, que ce soit en matière de harcèlement ou de violence, repose sur la capacité d'une organisation à diffuser le plus largement possible ses messages, à sensibiliser sa structure et à mettre sur pied un mécanisme de traitement des plaintes.
- 5.2 De plus, le SFPQ doit se doter de mécanismes qui permettent d'intervenir rapidement afin de régler la situation et de traiter adéquatement la plainte si l'intervention n'est pas possible.
- 5.3 Désamorçage
- 5.3.1 Dans le but d'assurer un milieu syndical sain et exempt de toute forme de violence et de harcèlement, tous les paliers de l'organisation doivent s'approprier les responsabilités liées à la mise en œuvre de la présente politique et faire les interventions nécessaires dès l'apparition des situations relatées dans la présente politique et de demander le soutien nécessaire.

5.4 Composition du comité de gestion

- 5.4.1 Le comité sera composé de trois (3) personnes, dont une majorité de femmes, et le mandat de ces personnes sera de trois (3) ans.
 - 5.4.1.1 Trois (3) personnes dirigeantes, directrices ou déléguées de section nommées par l'Exécutif national sur recommandation du Comité national des femmes.
 - 5.4.1.2 Pour assurer la continuité du comité de gestion, les personnes seront nommées, par rotation, sur le même principe que le Comité national de surveillance.
- 5.4.2 Les postes au comité de gestion sont pourvus par un appel de candidatures transmis à la structure syndicale au début du cycle d'activité. Les personnes dont les mandats viennent à échéance durant le cycle d'activité peuvent poser leur candidature lors de cet appel de candidatures. Les postes vacants durant tout le cycle d'activité sont pourvus par cet appel de candidatures.
- 5.4.3 De plus, le comité de sélection nommera une personne substitut à même les candidatures qui auront été retenues afin de pallier les absences ou invalidités de longue durée ou dans le cas d'incapacité d'agir d'un des membres du comité, le cas échéant.
- 5.4.4 Le SFPO verra à fournir la formation nécessaire aux membres du comité dès le début de leur mandat.

5.5 Mandat du comité de gestion

- 5.5.1 Le comité sera responsable de la mise en œuvre de la politique. À cet égard, il devra également élaborer des mécanismes de formation et de sensibilisation aux phénomènes du harcèlement et de la violence et faire des recommandations en ce sens à l'Exécutif national. **Le comité devra développer et maintenir à jour, des modèles et des outils en accompagnement aux étapes de la démarche d'enquête devant être réalisée.**
- 5.5.2 De plus, le comité pourra, au besoin, formuler des recommandations, notamment dans le but d'harmoniser les conventions collectives régissant le personnel salarié au service du Syndicat.
- 5.5.3 **Le comité s'assurera d'organiser pour les membres du comité de gestion minimalement quatre (4) rencontres annuelles qui auraient pour finalité de mettre à niveau leurs connaissances, tout en permettant de garder actif ledit comité.**
- 5.5.4 **Le comité devra assurer une vigie des modalités afférentes à la politique syndicale en matière d'enquête afin que ce cadre de référence s'arrime bien avec l'évolution des bonnes pratiques dans le domaine.**

5.6 Processus d'intervention et/ou de plainte

- 5.6.1 La ou les personnes qui désirent une intervention ou qui souhaitent déposer une plainte devront faire leur demande obligatoirement par écrit auprès du Secrétariat général en indiquant brièvement les motifs. Cette demande sera acheminée au comité de gestion. Le recours doit être exercé dans un délai de deux (2) ans après la dernière manifestation.
- 5.6.2 La personne mise en cause dans une demande d'intervention ou une plainte recevable doit en être avertie le plus rapidement possible.
- 5.6.3 Deux (2) des membres du comité de gestion rencontrent, dans les quatorze (14) jours de la demande, la ou les personnes concernées et s'assurent de la recevabilité de la demande.
- 5.6.4 Deux (2) des membres du comité de gestion doivent prendre en compte les attentes de la personne ou des personnes qui désirent une intervention et explorer avec elles les solutions possibles au regard de la situation.
- 5.6.5 Deux (2) des membres du comité de gestion s'assurent que toutes les personnes impliquées dans la démarche comprennent les exigences de la confidentialité qui régissent cette politique.

- 5.6.6 Deux (2) des membres du comité de gestion se réunissent dans les quatorze (14) jours de la demande et entendent la ou les personnes qui ont déposé la plainte, les informent de la politique visée, des recours existants et recueillent auprès d'elles tous les renseignements nécessaires à la demande de médiation.
- 5.6.7 Deux (2) des membres du comité de gestion rencontrent la ou les personnes visées par la demande afin d'entendre leur version des faits, les informent de la plainte formulée contre elles, de la politique visée et des sanctions qui pourraient être prises. Deux (2) des membres du comité de gestion soumettent à la personne ou aux personnes visées par la plainte les solutions envisagées pour résoudre la situation.
- 5.6.8 Si la situation permet une médiation, la ressource spécialisée dans le domaine entreprend la démarche d'intervention et fait rapport auprès du comité de gestion dans les soixante (60) jours.
- 5.6.9 Les membres du comité de gestion ou la ressource spécialisée s'assurent que, dans le cas d'une entente signée et respectée des parties, les documents ayant servi à l'élaboration de cette entente ne pourront être utilisés dans le cadre d'un autre recours.
- 5.6.10 Le comité de gestion fait rapport de la démarche auprès de l'Exécutif national, en y annexant le rapport de la ressource spécialisée, le cas échéant. De plus, le comité de gestion pourra soumettre, s'il le juge nécessaire, des recommandations à l'Exécutif national.
- 5.6.11 L'Exécutif national transmet au comité de gestion ses décisions sur les recommandations dans les trente (30) jours pour qu'il s'assure de la réalisation des décisions.

5.7 Processus d'enquête

- 5.7.1 Lorsque l'enquête est nécessaire, le comité de gestion soumet son rapport d'enquête à l'Exécutif national dans les quinze (15) jours.
 - 5.7.1.1 Si une ressource spécialisée a participé à l'étape du processus d'intervention ou de plainte, celle-ci devra également soumettre son rapport si une enquête est nécessaire.
- 5.7.2 L'Exécutif national, à la réception du rapport du comité de gestion et de la ressource spécialisée, confie l'enquête à des personnes spécialisées en enquêtes.
- 5.7.3 Les personnes spécialisées en enquêtes s'assurent que toutes les personnes impliquées dans le traitement d'une plainte comprennent les exigences de la confidentialité qui régissent cette politique.
- 5.7.4 Les personnes spécialisées en enquêtes s'assurent que, dans le cas d'une entente signée et respectée des parties, les documents ayant servi à l'élaboration de cette entente ne pourront être utilisés dans le cadre d'un autre recours.
- 5.7.5 Les personnes spécialisées en enquêtes soumettent à l'Exécutif national leur rapport incluant leurs recommandations, s'il y a lieu, à la suite de l'enquête.
- 5.7.6 L'Exécutif national transmet au comité de gestion ses décisions sur les recommandations du rapport d'enquête, et le comité de gestion s'assure de la réalisation des décisions.
- 5.7.7 L'organisation garantit à toute personne qui se plaint d'être victime de harcèlement sexuel ou de violence l'aide et la protection nécessaires. De plus, elle s'assure que personne ne subit de préjudice pour avoir fait une telle dénonciation.

5.8 Généralités

- 5.8.1 Les membres du comité de gestion doivent prendre en considération, dans leurs recommandations à l'Exécutif national, le dossier de récidive de la personne visée par la plainte de même qu'une plainte déposée de mauvaise foi.
- 5.8.2 Advenant que la plainte soit jugée abusive ou de mauvaise foi, le comité de gestion soumet des recommandations à l'Exécutif national sur les mesures à prendre pour sanctionner ces comportements.

- 5.8.3 Une personne qui se sent harcelée ou agressée lors d'une instance syndicale peut formuler une question de privilège à la présidence d'assemblée et lui demander d'intervenir immédiatement pour faire respecter le bon ordre de l'assemblée et faire cesser toute manifestation de harcèlement sexuel ou de violence. Par la suite, le comité de gestion est saisi de la plainte et il la traite comme s'il s'agissait d'une plainte écrite, à moins d'avis contraire.
- 5.8.4 Le membre du comité de gestion qui proviendrait de la même région que la personne plaignante ou de la personne visée par la plainte ne peut traiter cette plainte. Un membre du comité de gestion qui se trouve en conflit d'intérêts ou qui peut en donner l'apparence ne peut traiter cette demande.
- 5.8.5 Le membre du comité de gestion qui serait visé par une plainte est exclu dans le traitement de celle-ci.
- 5.8.6 Le membre de l'Exécutif national qui serait visé par une plainte est exclu dans le traitement de celle-ci.

5.9 Définitions de certaines notions

- 5.9.1 Conciliation : Action de concilier des personnes divisées d'opinion, d'intérêt. Effort de conciliation des personnes entre elles, incitation à parvenir à une entente.
- 5.9.2 Médiation : Intervention visant à mettre d'accord, à concilier. Personne qui sert d'intermédiaire.

ARTICLE 6 CONCLUSION

- 6.1 Comme le Code d'éthique, la Politique visant à contrer le harcèlement et la violence devrait contribuer à améliorer la qualité des débats syndicaux et à créer un climat plus propice à la participation des femmes.

Mise à jour : Août 2022

ANNEXE 1

LES FORMES ET DEGRÉS DU HARCÈLEMENT SEXUEL

FORME	NON VERBALE	VERBALE	PHYSIQUE
<i>DEGRÉ</i>			
Contrariant	<ul style="list-style-type: none"> • regards • sifflements • photos • textes 	<ul style="list-style-type: none"> • blagues • remarques • poser des questions intimes • etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • frôlements • tapotements • etc.
Contraignant	<ul style="list-style-type: none"> • petits présents • flâner devant son domicile ou lieu travail 	<ul style="list-style-type: none"> • demandes de sorties • offres concernant le travail • offres vie hors travail • etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • caresses • embrasser • empoigner • soulever vêtement • acculer dans un coin • etc.
Agressant	<ul style="list-style-type: none"> • lettres de menaces • aller au domicile • suivre la personne harcelée • exhibitionnisme • etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • téléphones obscènes, anonymes, de menaces, insinuations à autrui • menaces concernant le travail • propositions sexuelles • refus d'accepter fin de relations amoureuses • etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • arracher vêtement • assaut • tentative de viol • viol

ANNEXE II

RECOURS LÉGAUX SELON LA DESCRIPTION DES ACTES

VOIES DE FAIT Proférer des menaces (proférer, transmettre ou faire recevoir par une personne, de quelque façon, des menaces de causer la mort ou des lésions corporelles).

Sanction Passible d'un emprisonnement maximal de cinq (5) ans (par voie de mise en accusation), passible d'un emprisonnement maximal de dix-huit (18) mois et jusqu'à cinq mille dollars (5 000 \$) d'amende (par voie de procédure sommaire).

Voies de fait (emploi intentionnel de la force directement ou indirectement contre une autre personne ou tenter ou menacer, par un acte ou un geste, d'employer la force contre une personne, etc.)

Sanction Passible d'un emprisonnement maximal de cinq (5) ans (par voie de mise en accusation), passible d'un emprisonnement maximal de six (6) mois et jusqu'à cinq mille dollars (5 000 \$) d'amende (par voie de procédure sommaire).

Voies de fait armée ou entraînant des lésions corporelles

Sanction Passible d'un emprisonnement maximal de dix (10) ans (par voie de mise en accusation), passible d'un emprisonnement maximal de dix-huit (18) mois et jusqu'à cinq mille dollars (5 000 \$) d'amende (par voie de procédure sommaire).

Voies de fait grave

Sanction Passible d'un emprisonnement maximal de quatorze (14) ans (par voie de mise en accusation).

Infliger d'une façon illégale des lésions corporelles

Sanction Passible d'un emprisonnement maximal de dix (10) ans (par voie de mise en accusation), passible d'un emprisonnement maximal de dix-huit (18) mois et jusqu'à cinq mille dollars (5 000 \$) d'amende (par voie de procédure sommaire).

INCONDUITE

Troubler la paix (troubler la paix dans un endroit public soit en criant, en se battant, en criant, vociférant, jurant, chantant ou employant un langage insultant ou obscène, en étant ivre, etc.)

Sanction Passible d'un emprisonnement maximal de six (6) mois et jusqu'à cinq mille dollars (5 000 \$) d'amende (par voie de procédure sommaire)

INTIMIDATION User de violence ou de menaces de violence envers une personne pour la forcer à agir ou à ne pas agir.

Sanction Passible d'un emprisonnement maximal de cinq (5) ans (par voie de mise en accusation), passible d'un emprisonnement maximal de six (6) mois et jusqu'à cinq mille dollars (5 000 \$) d'amende (par voie de procédure sommaire).

MÉFAIT Méfait (destruction d'un bien).

Sanction Méfait à l'égard d'un bien dont la valeur dépasse cinq (5) mille dollars : passible d'un emprisonnement maximal de dix (10) ans (par voie de mise en accusation), passible d'un emprisonnement maximal de six (6) mois et jusqu'à cinq mille dollars (5 000 \$) d'amende (par voie de procédure sommaire).

Sanction Méfait à l'égard d'un bien dont la valeur ne dépasse pas cinq (5) mille dollars : passible d'un emprisonnement maximal de deux (2) ans (par voie de mise en accusation), passible d'un emprisonnement maximal de six (6) mois et jusqu'à cinq mille dollars (5 000 \$) d'amende (par voie de procédure sommaire).

Méfait à l'égard de données informatiques

Sanction Passible d'un emprisonnement maximal de dix (10) ans (par voie de mise en accusation), passible d'un emprisonnement maximal de six (6) mois et jusqu'à cinq mille dollars (5 000 \$) d'amende (par voie de procédure sommaire).

Acte susceptible de constituer un méfait (accomplir un acte ou volontairement omettre d'accomplir un acte qu'une personne a le devoir d'accomplir, si cet acte ou cette omission est susceptible de constituer un méfait qui cause un danger réel pour la vie des gens ou de constituer un méfait à l'égard de biens ou de données informatiques).

Sanction Passible d'un emprisonnement maximal de cinq (5) ans (par voie de mise en accusation), passible d'un emprisonnement maximal de six (6) mois et jusqu'à cinq mille dollars (5 000 \$) d'amende (par voie de procédure sommaire).

Mise à jour : Août 2022