

G + Municipal

INFO

AUTOMNE 2021 - Bulletin n° 9

ÉDITORIAL 2

L'incivilité et la protection des employés municipaux

DÉCISIONS RÉCENTES 3

Les échanges de cannabis à l'extérieur du travail font partie de la vie privée du salarié [1]

La prise de parole à titre de président du syndicat ne permet pas tous les excès [2]

La banque de congés de maladie ne satisfait pas aux exigences de l'article 79.7 LNT [3]

On ne peut forcer une salariée à mettre fin à un congé sans traitement pour obtenir un nouveau poste [4]

L'envoi de courriels inappropriés constituait du harcèlement [5]

Télétravail : accident du travail reconnu [6]

Élections du 7 novembre 2021

L'article 213 de la *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités* (RLRQ c. E-2.2) prévoit que tout employeur doit accorder à ses employés qui travaillent le jour du scrutin le congé nécessaire pour voter.

Les employés doivent ainsi disposer de **quatre heures consécutives** pour aller voter pendant la période de scrutin, soit de 9 h 30 à 20 h, sans tenir compte du temps normalement accordé pour les repas. Aucune déduction de salaire ni aucune sanction ne peuvent être imposées à un employé en raison de ce congé.

Une expertise de pointe en droit du travail

Nous sommes un cabinet d'avocats spécialisés en droit du travail et de l'emploi, en droit de la santé et sécurité du travail et en négociation collective au service exclusif des employeurs. Notre connaissance approfondie du milieu de travail, des lois et des décisions des tribunaux spécialisés nous permet de répondre rapidement à vos questions en vous offrant des solutions concrètes, notamment dans le milieu municipal.

Une équipe d'avocats et de spécialistes au service des employeurs

M^e Serge Benoît, CRIA
M^{me} Linda Bernier, CRIA
M^e Marlène Boulianne, CRHA
M^e Danilo Di Vincenzo, CRIA
M^e Lydia Fournier
M^e Antoine Gagnon
M^e Alain Gascon

M^e Benoît Labrecque
M^e Reine Lafond, CRIA
M^e Marc-André Laroche, CRIA
M^e Stéphanie Laurin
M^e Isabelle Lauzon
M^e Camille Le Saux
M^e Chantal L'Heureux

M^{me} Mylène Lussier, CRIA
M^e Geneviève Mercier, CRIA
M^e Camille Morin
M^e Catherine Pepin
M^e Jacques Provencher, CRIA
M^e Lucie Roy
M^e Marie-Josée Sigouin, CRIA

Les avocats Le Corre & Associés, S.E.N.C.R.L.

2550, boul. Daniel-Johnson, bureau 650
Laval (Québec) H7T 2L1

T 450 973.4020 1 877 218.4020
F 450 973.4010

Directeur: Me Danilo Di Vincenzo, CRIA
Rédactrice en chef : Me Chantal L'Heureux

LECORRE
avocats au service
des employeurs

Au-delà de la théorie : des avocats qui partagent leur expérience

Visitez-nous à
lecorre.com

ÉDITORIAL



L'incivilité et la protection des employés municipaux

Par M^e Chantal L'Heureux

Au cours des derniers mois, plusieurs maires et élus municipaux ont annoncé qu'ils se retiraient de la vie politique en raison de l'intimidation subie dans l'exercice de leurs fonctions. Les employés municipaux eux aussi ne sont pas épargnés par l'augmentation de gestes d'intimidation, certains d'entre eux ayant eu à subir les foudres de citoyens mécontents.

Les tribunaux ont conclu à quelques reprises qu'une personne qui exerce des activités publiques ou politiques doit avoir un niveau de tolérance à la critique plus élevé que celle des autres citoyens¹. Néanmoins, bien que tout individu ait droit à son opinion personnelle et qu'il puisse exercer sa liberté d'expression, les fonctionnaires municipaux doivent pouvoir remplir leurs fonctions dans un milieu de travail sécuritaire et respectueux².

Dans l'état actuel des choses, la tendance à l'incivilité et aux débordements, particulièrement sur les réseaux sociaux, a de quoi inquiéter, surtout à quelques semaines des élections municipales de novembre prochain. Mais que peut faire une municipalité pour protéger ses employés des foudres et du harcèlement de certains citoyens ?

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la *Loi sur les normes du travail* (« LNT ») oblige les employeurs à mettre en place une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes. Au niveau municipal, cette politique s'applique tant aux élus, gestionnaires, employés et bénévoles qu'aux tiers, citoyens et fournisseurs.

Pour s'assurer d'offrir à ses employés un milieu de travail sain, une municipalité pourrait de plus adopter une politique ou un règlement sur le civisme pour tenter de prévenir l'agressivité et la violence verbale dirigée envers ses employés. Cette politique pourrait notamment faire en sorte qu'un employé municipal serait justifié de cesser toute communication jugée irrespectueuse avec un citoyen, que ce soit en personne, par téléphone ou par courriel. Lorsque les circonstances le requièrent, la municipalité pourrait aussi transmettre une lettre d'avertissement au citoyen dont les propos ou les gestes sont considérés comme problématiques.

Une municipalité pourrait également avoir recours aux tribunaux afin de protéger adéquatement ses employés.

Ainsi, à l'instar de la Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu, une municipalité pourrait émettre des constats d'infractions au citoyen qui insulterait ou proférerait des menaces envers ses employés. Dans cette affaire³, le citoyen avait insulté des policiers de la Ville sur Facebook contrevenant ainsi à un règlement sur les nuisances prévoyant qu'il est interdit à quiconque d'injurier un piéton, un cycliste, l'occupant d'un véhicule moteur, un agent de la paix ou un employé municipal. Le citoyen a été reconnu coupable de l'infraction. Selon le tribunal, le citoyen avait droit à son opinion personnelle et il jouissait de la liberté d'expression. Il ajoutait que cette liberté ne pouvait toutefois être exprimée n'importe comment, et que toute personne est responsable des propos qu'elle a tenus et doit en assumer les conséquences.

Dans une autre affaire⁴, le tribunal a pour sa part considéré qu'une disposition réglementaire interdisant d'insulter ou d'injurier les officiers municipaux ne portait pas atteinte à la liberté d'expression si elle ne faisait que restreindre la manière d'exprimer le message, et non son contenu.

Tout récemment, la Ville de Saint-Constant⁶ a eu recours aux tribunaux pour obtenir une injonction interlocutoire à l'encontre d'un citoyen qui avait notamment suivi, harcelé et intimidé la directrice générale, la greffière et une employée de la Ville. Le tribunal a ordonné au citoyen de cesser de formuler des menaces à l'encontre d'élus, de fonctionnaires ou employés de la Ville, incluant sur les médias sociaux, et de ne pas les harceler, importuner ou intimider. Mentionnons que dans cette affaire, le citoyen a été trouvé coupable de l'accusation d'outrage au tribunal qui a été déposée contre lui, ce dernier ayant contrevenu aux conclusions de l'ordonnance d'injonction interlocutoire⁷.

En vue de satisfaire leur obligation d'offrir un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique à leurs employés, il est important que les municipalités adoptent et fassent respecter les politiques et règlements mis en place pour favoriser le civisme et ainsi enrayer ou, à tout le moins, réduire l'intimidation, les insultes et les menaces.

1. Voir entre autres : *Marchand c. Arthur*, 2009 QCCS 3130

2. *Ville de Saint-Constant c. Michel Vachon*, 2019 QCCS 4231

3. *St-Jean-sur-Richelieu (Ville de) c. Beauchamp*, 2015 QCCM 235

4. *Ste-Anne-des-Plaines (Ville de) c. Dubé*, 2009 QCCM 187

5. *Dufour c. Notre-Dame-des-Monts (Municipalité)*, 2011 QCCRT 172

6. Précité, note 2

7. *Ville de Saint-Constant c. Vachon*, 2020 QCCS 336

DÉCISIONS RÉCENTES

1 Les échanges de cannabis à l'extérieur du travail font partie de la vie privée du salarié

Un contremaître conteste sa destitution. L'employeur lui reproche d'avoir omis de divulguer que son supérieur immédiat vendait du cannabis, de lui en avoir acheté, d'en avoir vendu à un collègue et d'avoir incité ce dernier à contrevenir à une directive de la Ville sur l'usage de l'alcool, de drogues et de médicaments. Selon le tribunal, la pression qu'a ressentie le plaignant en raison du statut hiérarchique de son supérieur explique qu'il ne l'ait pas dénoncé. Quant aux échanges de cannabis, ils relèvent de sa vie privée puisqu'ils sont survenus à l'extérieur des installations de l'employeur et n'ont aucun lien avec le travail. Enfin, il n'est pas responsable du fait que son collègue ait fumé du cannabis dans un véhicule de l'employeur. Ne détenant aucune autorité hiérarchique sur celui-ci, il ne l'a pas incité à contrevenir aux directives de la Ville. En conséquence, la plainte contestant la destitution est accueillie.

Coyne et Ville de Montréal
2021EXP-1906, 2021EXPT-1159, 2021 QCTAT 3089 (DRT), j.a. Marie-Claude Grignon

2 La prise de parole à titre de président du syndicat ne permet pas tous les excès

Un policier, président du syndicat, a déposé une plainte en vertu de l'article 15 C.T. alléguant que la suspension de quatre quarts de travail qui lui a été imposée est une mesure de représailles pour avoir publiquement pris la parole à titre de représentant syndical concernant un enjeu de relations du travail. Dans la publication qu'il a faite sur la page Facebook de l'employeur destinée à l'ensemble de la population desservie, il a remis en question la capacité de son supérieur immédiat et des dirigeants de la Ville à faire leur travail adéquatement. Selon le tribunal, même s'il s'exprimait à titre de président du syndicat, le salarié ne pouvait traiter l'employeur ou ses représentants d'incompétents. De tels propos violent l'obligation de loyauté qui incombe à tout employé. La mesure disciplinaire a été imposée en raison du manque de respect du salarié et il ne s'agit pas d'une mesure de représailles. La plainte est rejetée.

Bouchard et Ville de Mont-Tremblant
2021EXPT-943, 2021 QCTAT 2474 (DRT), j.a. Henrik Ellefsen

3 La banque de congés de maladie ne satisfait pas aux exigences de l'article 79.7 LNT

Le syndicat réclame pour chaque policier le paiement de deux journées d'absence pour raisons familiales conformément à l'article 79.7 LNT. L'employeur allègue que la convention collective est plus généreuse que la LNT en ce qu'elle prévoit, pour les policiers réguliers ou à l'essai, 81 heures de congés de maladie payées par année, heures qui peuvent être utilisées lors d'absence pour raisons familiales. Le Tribunal a constaté que la convention collective ne donnait droit qu'à un bénéfice précis, soit celui d'une compensation financière pour les heures d'absence maladie. Il n'y a rien de prévu en ce qui concerne les absences pour obligations familiales. On ne peut donc permettre à l'employeur de transformer la banque de congés de maladie pour compenser des bénéfices qui n'y sont pas prévus afin de respecter l'article 79.7 LNT. Faire autrement modifierait la convention collective et en détournerait le sens. Le grief est accueilli.

Fraternité des policiers de Mascouche inc. et Ville de Mascouche
2021EXPT-1055, 2021 QCTA 291, M^e Mario Létourneau

DÉCISIONS RÉCENTES

4 On ne peut forcer une salariée à mettre fin à un congé sans traitement pour obtenir un nouveau poste

La salariée a déposé un grief relatif à l'attribution d'un poste. Alors qu'elle était en congé sans traitement d'un an, elle a soumis sa candidature pour un poste vacant. Bien que l'employeur l'ait avisée que la dotation du poste ne pouvait être retardée, elle a accepté le poste, mais a annoncé qu'elle n'entrerait en fonction qu'à la fin de son congé sans traitement. L'employeur a retiré le poste offert à la salariée au motif qu'elle refusait de mettre fin à son congé sans traitement et d'entrer en fonction dans un avenir rapproché. Selon le tribunal, le droit de soumettre sa candidature à un poste vacant ne fait pas partie des avantages retirés au salarié en congé sans traitement. L'employeur ne pouvait donc forcer la salariée à mettre fin à son congé sans solde et ainsi transformer le congé sans traitement d'un an dont bénéficie un salarié ayant sept ans d'ancienneté en un congé discrétionnaire.

Alliance des professionnels et professionnelles de la Ville de Québec et Ville de Québec
2021EXPT-860, 2021 QCTA 237, M^e Dominique-Anne Roy

5 L'envoi de courriels inappropriés constituait du harcèlement

La municipalité conteste l'admissibilité de la réclamation d'une directrice générale pour un trouble de l'adaptation avec humeur anxieuse. Celle-ci exerçait cette fonction depuis 10 ans lorsque le maire a été défait et qu'une nouvelle équipe a été élue, laquelle aurait exercé du harcèlement à son égard. Elle allègue notamment deux événements concernant la réception de courriels. Le premier courriel contenait un article traitant d'une personne exerçant la fonction de directrice générale dans une municipalité congédiée pour avoir accordé des contrats municipaux à l'entreprise de son mari. La travailleuse s'est sentie visée par cet article, puisque la municipalité effectuait des achats à la quincaillerie appartenant à son mari. Dans le deuxième courriel, un autre conseiller municipal a utilisé un langage peu respectueux envers la travailleuse, la traitant de menteuse. Selon le tribunal, la travailleuse a été confrontée à des comportements qui débordent le cadre normal du travail. Sa réclamation demeure acceptée.

Municipalité de la paroisse de Saint-Cyrille-de-Lessard et Godbout
2021 QCTAT 3703 (SST), j.a. Michel Sansfaçon

6 Télétravail : accident du travail reconnu

Une policière conteste la décision de la CNESST qui a rejeté sa réclamation pour une entorse cervicale qui serait survenue alors qu'elle effectuait du télétravail. La travailleuse, qui est enquêtrice, s'est blessée en colligeant des informations téléphoniques pour rédiger un volumineux rapport d'enquête. Elle a maintenu son téléphone cellulaire contre son cou pour recueillir des informations et les transcrire à l'ordinateur. La CNESST a refusé la réclamation jugeant que l'événement n'était pas survenu sur le lieu de travail. Le tribunal a conclu que le domicile de la travailleuse constituait son lieu de travail, son médecin traitant ayant noté qu'elle s'était blessée chez elle, alors qu'elle effectuait du télétravail en raison de la pandémie. La travailleuse peut donc bénéficier de la présomption, puisqu'elle s'est blessée sur les lieux de travail, alors qu'elle était au travail. Elle a donc été victime d'un accident du travail et sa réclamation est acceptée.

Corbeil et Ville de Longueuil - Service de Police
2021 QCTAT 3185 (SST), j.a. Francine Charbonneau