

# G + Municipal

INFO

PRINTEMPS 2022 - Bulletin n° 10

## ÉDITORIAL 2

Une municipalité peut-elle interdire les tatouages chez ses policiers ?

Le cumul des fautes ne laissait aucune autre alternative à la municipalité que la destitution **[3]**

Les besoins organisationnels justifiaient la réaffectation dans un autre poste que le sien **[4]**

## DÉCISIONS RÉCENTES 3

L'ingérence d'un élu dans les responsabilités du directeur général ne constitue pas du harcèlement psychologique **[1]**

Un partage de coûts n'est pas automatique si la période de consolidation est plus longue que la moyenne **[5]**

L'intervention d'un policier en congé devait être nécessaire pour justifier le paiement d'heures supplémentaires **[2]**

Divers frais d'entretien extérieur au domicile du salarié remboursés par la CNESST **[6]**

### 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<sup>e</sup> Serge Benoît, CRIA  
M<sup>me</sup> Linda Bernier, CRIA  
M<sup>e</sup> Marlène Boulianne, CRHA  
M<sup>e</sup> Danilo Di Vincenzo, CRIA  
M<sup>e</sup> Lydia Fournier  
M<sup>e</sup> Antoine Gagnon  
M<sup>e</sup> Alain Gascon

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

M<sup>me</sup> Mylène Lussier, CRIA  
M<sup>e</sup> Geneviève Mercier, CRIA  
M<sup>e</sup> Camille Morin  
M<sup>e</sup> Catherine Pepin  
M<sup>e</sup> Jacques Provencher, CRIA  
M<sup>e</sup> 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 : M<sup>e</sup> Danilo Di Vincenzo, CRIA  
Rédactrice en chef : M<sup>e</sup> 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](http://lecorre.com)

## ÉDITORIAL



### Une municipalité peut-elle interdire les tatouages chez ses policiers ?

Par M<sup>e</sup> Chantal L'Heureux

Autrefois associés à la criminalité, les tatouages et les piercings sont de plus en plus répandus. Bien que ceux-ci ne soient plus stigmatisés, de nombreux corps policiers ont mis en place des politiques afin d'encadrer le port de tatouages. Mais une question demeure : une municipalité peut-elle interdire aux policiers d'afficher des tatouages visibles, peu importe ce qu'ils représentent ?

Il est reconnu qu'un employeur peut légitimement formuler des normes concernant l'apparence physique de ses employés afin de protéger son image. Ce droit est toutefois balisé et ne peut entrer en conflit avec les droits protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Règle générale, les tribunaux québécois reconnaissent qu'une restriction quant au port de tatouages et de piercings constitue une atteinte aux droits à la liberté d'expression et à la vie privée protégés par la Charte. Une telle atteinte est cependant permise si l'employeur peut démontrer que la mesure vise un objectif légitime et important, qu'il existe un lien rationnel entre la mesure et l'objectif poursuivi, que l'atteinte aux droits fondamentaux est minimale et que la limitation du droit est proportionnelle à l'objectif poursuivi.

Par exemple, dans *Fraternité des policiers et policières de Longueuil et Ville de Longueuil*<sup>1</sup>, la Ville avait considéré que le port de certains tatouages et de piercings pouvait affecter la confiance et le respect des citoyens envers le Service de police et avoir une influence négative sur sa réputation. Elle avait donc diffusé une directive interdisant, notamment les tatouages sur le visage ou les mains, les tatouages visibles à connotation extrémiste, blasphématoire, violente, haineuse ou dégradante, et les tatouages comportant des images ou des symboles associés à la criminalité ou dont une caractéristique allait à l'encontre de l'une des valeurs du Service de police. La directive prévoyait également que les tatouages jugés non conformes devaient être recouverts par une pièce de vêtement lorsque le policier était susceptible de rencontrer des citoyens. Quant aux piercings, ceux-ci étaient complètement interdits.

Le syndicat a déposé un grief collectif contestant plusieurs aspects de cette directive. Un grief individuel a aussi été déposé afin de déterminer si le tatouage de tête de mort coiffée d'un képi de policier qu'une policière portait sur la main contrevenait à la directive.

Pour le tribunal, il ne fait aucun doute que la protection de l'image et le maintien de la confiance et du respect des citoyens envers le Service de police sont suffisamment importants pour restreindre la nature des tatouages visibles qu'un policier ou une policière peut choisir de porter. Toutefois, le tribunal a considéré que certaines parties de l'interdiction étaient trop vagues et ne respectaient pas le critère de la proportionnalité, puisqu'il était difficile de définir ce qui était permis de ce qui ne l'était pas. C'est notamment le cas de l'interdiction de porter un tatouage comportant une caractéristique allant à l'encontre de l'une des valeurs du Service de police. Le tribunal a également considéré qu'il n'y avait pas de lien rationnel entre la déconsidération de l'image du Service de police et le port de piercings ou d'un tatouage sur la main.

Quant au tatouage de tête de mort porté par la policière, le tribunal a considéré qu'il était non conforme à la directive de la Ville puisqu'il était associé à la criminalité et qu'il avait une connotation violente. La Ville pouvait ainsi exiger que la policière couvre son tatouage lorsqu'elle était en service d'une manière qui respecte la Charte et qui n'entraîne pas de conséquences négatives pour la policière.

Dans une autre affaire, soit *Fraternité des policiers et policières de Saint-Jean-sur-Richelieu et Ville de St-Jean-sur-Richelieu*<sup>2</sup>, le tribunal a considéré que la politique interdisant tout tatouage de plus de huit centimètres sur huit centimètres, indépendamment de ce qu'il illustrait, les tatouages visibles et les tatouages sur la nuque ou derrière les oreilles violait les droits fondamentaux des policiers et n'était pas proportionnelle à l'objectif de maintenir l'image du service et le lien de confiance de la population envers ses policiers.

En définitive, bien que les droits d'une municipalité puissent à l'occasion entrer en conflit avec les droits protégés par la Charte, celle-ci peut établir des exigences en matière d'apparence personnelle. Il faut toutefois retenir que ces exigences doivent être raisonnables et justifiables au regard de la mission du Service de police, et que la politique doit être rédigée de manière claire et ne pas laisser place à l'arbitraire.

1. 2019EXPT-819, 2019 QCTA 105, M<sup>e</sup> Joëlle L'Heureux

2. 2016EXPT-2225, 2016 QCTA 715, M<sup>e</sup> Joëlle L'Heureux

## DÉCISIONS RÉCENTES

### 1 L'ingérence d'un élu dans les responsabilités du directeur général ne constitue pas du harcèlement psychologique

Le directeur général a déposé des plaintes en vertu des articles 122 et 123.6 LNT. Il soutient que l'ingérence du maire dans les dossiers et le fonctionnement de la municipalité et son intrusion dans ses responsabilités visaient à l'écartier de ses fonctions et constituent du harcèlement psychologique. Il conteste également sa suspension et allègue qu'elle a été imposée en raison du dépôt de sa plainte de harcèlement psychologique. Selon le tribunal, ce sont les comportements et les propos inappropriés et offensants du directeur général qui ont engendré un climat de travail néfaste. Dans les circonstances, les reproches d'ingérence à l'égard du maire et des conseillers municipaux ne peuvent constituer du harcèlement psychologique. Quant à la suspension, elle a été imposée afin de faire cesser le comportement inapproprié du directeur général à l'égard des conseillers et du maire. Les motifs invoqués par la municipalité constituent une cause juste et suffisante pour repousser la présomption. Les plaintes sont rejetées.

*Dubé et Municipalité de Saint-Antonin*  
2021EXPT-2025, 2021 QCTAT 4972 (DRT), j.a. Myriam Bédard

### 2 L'intervention d'un policier en congé devait être nécessaire pour justifier le paiement d'heures supplémentaires

Le syndicat conteste la décision de la Ville de ne pas rémunérer un policier pour une intervention effectuée alors qu'il était en congé. La preuve a révélé que le policier s'est rendu à la SAQ et est intervenu alors qu'un homme volait une bouteille d'alcool. Selon le policier, son intervention a permis d'éviter que le suspect prenne la fuite avec le bien qu'il avait volé. Selon l'arbitre, afin que les règles de la convention collective concernant la rémunération trouvent application, il est nécessaire que l'intervention immédiate du policier, qui n'est pas en service commandé et qui agit à l'extérieur du territoire du SPVM, soit nécessaire pour protéger la vie, l'intégrité physique ou les biens d'un citoyen. Or ici, il n'y avait aucune situation d'urgence et l'intégrité physique ou la vie des citoyens n'étaient pas en péril. Le policier aurait pu se contenter de relever la plaque d'immatriculation et de photographier le suspect et son véhicule pour l'identifier et entreprendre les procédures appropriées. Le grief est rejeté.

*Fraternité des policiers et policières de la Ville de Montréal et Ville de Montréal*  
2022EXPT-478, 2022 QCTA 34, M<sup>e</sup> Denis Provençal

### 3 Le cumul des fautes ne laissait aucune autre alternative à la municipalité que la destitution

La directrice générale, secrétaire et trésorière de la municipalité conteste sa destitution. Elle soutient que la décision de la municipalité est abusive et illégale et résulte de l'arrivée de trois nouveaux conseillers qui lui étaient hostiles. Mise au courant de certaines irrégularités ou omissions dans l'exécution des tâches relevant de la directrice générale, la municipalité a décidé de faire enquête et a mandaté à cette fin une firme externe. Aux termes de l'enquête, la plaignante a été destituée. Cette dernière allègue que l'enquête entreprise par la municipalité était partielle et manquait de rigueur. Selon le tribunal, la plaignante a commis des fautes graves, répétées et incompatibles avec sa fonction. Elle a fait preuve de négligence répétée, a adopté des pratiques administratives incompatibles avec ses obligations et a abusivement exercé les pouvoirs rattachés à ses fonctions en s'autorisant une augmentation salariale sans résolution. À titre de première fonctionnaire de la municipalité, la progression des sanctions était inapplicable en raison de la nature des manquements. La destitution est maintenue.

*Dubois et Municipalité de Sainte-Françoise*  
2021EXPT-1628, 2021 QCTAT 4299 (DRT), j.a. Daniel Blouin

## DÉCISIONS RÉCENTES

### 4 Les besoins organisationnels justifiaient la réaffectation dans un autre poste que le sien

Une secrétaire a été libérée à temps plein pour occuper des fonctions syndicales. N'ayant pas d'indication quant à la durée de la libération syndicale, la Ville a pourvu son poste de manière permanente. Lorsque la libération a pris fin, la Ville a réaffecté la salariée au même endroit, mais dans un autre poste puisque le sien n'était plus disponible. Sa rémunération a été maintenue et elle a conservé tous les avantages associés à son ancien poste. Insatisfaite de sa réaffectation, la salariée a déposé une plainte en vertu de l'article 15 du *Code du travail*. Or, la convention collective impose uniquement à la Ville l'obligation de réintégrer la salariée dans « son emploi ou un emploi équivalent » et de lui conserver les conditions de travail qu'elle détenait avant son départ; elle ne confère pas à la salariée un droit de revenir en priorité dans son ancien emploi. En confiant à la salariée un poste correspondant à ses besoins organisationnels, la Ville n'a commis aucun abus. La plainte est rejetée.

*Oudin et Ville de Kirkland*  
2022EXPT-530, 2022 QCTAT 599 (DRT), j.a. François Beaubien

### 5 Un partage de coûts n'est pas automatique si la période de consolidation est plus longue que la moyenne

Un policier s'est blessé en tombant d'un balcon alors qu'il tentait de maîtriser un individu. La Ville demande un partage de coûts afin que 5% des coûts lui soient imputés. Elle allègue que le salarié présentait un handicap préexistant, soit une discopathie dégénérative multi étagée. La Ville a déposé une expertise médicale dans laquelle l'expert concluait que la discopathie du salarié était préexistante et hors-norme biomédicale. Selon le tribunal, la condition du salarié a joué un rôle dans la survenance de la lésion, mais pas sur les conséquences de celle-ci. Ce n'est pas parce que la période de consolidation est plus longue que la moyenne que l'on doit retenir qu'une déficience a eu un impact sur les conséquences de la lésion professionnelle et qu'un partage de coûts doit nécessairement être accordé. Or, puisque la déficience a eu un effet sur la survenance de la lésion professionnelle et non ses conséquences, il y a lieu d'imputer 10% des coûts à la ville et 90% à l'ensemble des employeurs.

*Ville de Saint-Eustache*  
2022EXPT-504, 2021 QCTAT 4546 (SST), j.a. Marie-Anne Lecavalier

### 6 Divers frais d'entretien extérieur au domicile du salarié remboursés par la CNESST

Un technicien d'entretien s'est infligé une entorse avec fracture du radius et une déchirure partielle du ligament scapho-lunaire du poignet gauche en tombant sur la glace. Ayant conservé une atteinte permanente et des limitations fonctionnelles, la CNESST a autorisé le remboursement de la tonte du gazon, du taillage des haies et arbustes et du grand ménage annuel. Estimant toutefois le salarié capable d'effectuer certains travaux, elle a refusé de rembourser les travaux d'entretien de la piscine et des fleurs et plates-bandes, le ratissage du terrain, le nettoyage des gouttières et le déneigement. Le travailleur conteste cette décision alléguant que les frais demandés sont justifiés compte tenu de sa condition. En raison de ses limitations fonctionnelles, le salarié ne peut faire des travaux qui exigent un effort soutenu des deux mains. Le tribunal a conclu qu'il est illogique que la CNESST ait accordé le remboursement des travaux d'entretien similaires ou moins exigeants et il a accueilli la contestation du salarié.

*Diourane et Ville de Montréal (Eau)*  
2022 QCTAT 275 (SST), j.a. Josée Audet