

G + Municipal

INFO

AUTOMNE 2022 - Bulletin n° 11

ÉDITORIAL **2**

Abolition du service de police teintée par des motifs antisyndicaux

Par son inaction, l'employeur a-t-il renoncé à faire exécuter la suspension au salarié ? **[4]**

Harcèlement psychologique accablant injustement l'employeur **[5]**

DÉCISIONS RÉCENTES **3**

Une preuve médicale est nécessaire pour invoquer la cyberdépendance **[1]**

Il y a des limites à l'obligation d'accommodement **[6]**

Le vol n'est pas une blague **[2]**

En refusant le poste nouvellement créé, elle a démissionné **[3]**

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 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 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^e Danilo Di Vincenzo, CRIA
Rédactrice en chef : M^e 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



Abolition du service de police teintée par des motifs antisyndicaux

Par M^e Chantal L'Heureux

Depuis quelques années, plusieurs municipalités tentent de limiter leurs dépenses en se départissant de certains services municipaux. C'est la solution qu'a privilégiée la Ville de Mont-Tremblant alors qu'elle a adopté une résolution demandant à la ministre de la Sécurité publique d'abolir son service de police municipale afin qu'il soit dorénavant assuré par la Sûreté du Québec¹. La Ville soutient que cette demande est strictement fondée sur des considérations financières.

Les policiers à l'emploi de la Ville de Mont-Tremblant considèrent toutefois que l'abolition du service de police est une mesure de représailles à leur encontre pour avoir notamment exercé des moyens de pression et déposé des griefs. Chacun des quarante-deux policiers du service a ainsi déposé une plainte individuelle en vertu des articles 15 à 17 du *Code du travail* (ci-après « C.T. ») pour congédiement en lien avec l'exercice d'activités syndicales. La Fraternité a également déposé une plainte pour ingérence syndicale contre la Ville en vertu des articles 12 à 14 C.T. et a demandé l'annulation de la résolution municipale.

La décision illustre qu'un conflit majeur minait le climat de travail au sein du service de police depuis plusieurs années, conflit qui a donné lieu à de nombreux incidents, dont notamment des suspensions, des allégations d'écoute électronique et des sanctions disciplinaires. Ainsi, pour la Fraternité, la décision de la Ville d'abolir son service de police municipale découle des relations de travail tendues avec ses membres et constitue une manœuvre antisyndicale en vue de lui retirer son monopole de représentation. Au soutien de ses prétentions, la Fraternité s'appuie sur les propos du maire, d'élus et de certains cadres.

Notamment, pour le syndicat, les allégations d'antisindicalisme trouvent leur origine dans une allocution publique du maire prononcée le jour de l'adoption de la résolution municipale, alors qu'il a fait état des relations de travail difficiles avec les policiers, des nombreux recours entrepris par ceux-ci et du lourd fardeau psychologique et financier qui en résulte. La Fraternité dénonce également les propos que le maire a tenu dans la lettre transmise à la ministre de la Sécurité publique dans laquelle il abordait les contestations d'autorité à l'égard des cadres et l'intimidation faite par les policiers.

Le tribunal a constaté que la Ville avait fait la preuve que des considérations légitimes de saine gestion avaient motivé sa

décision de transférer la desserte du service de police, et que cette décision s'appuyait sur de véritables considérations économiques. Le changement permettait en effet de faire des économies de 9 873 505 \$ sur une période de cinq ans tout en offrant à la population des services équivalents, d'autant plus que toutes les autres municipalités de la MRC des Laurentides sont desservies par la Sûreté du Québec.

Toutefois, et bien que les considérations économiques aient été déterminantes dans la décision de la Ville, le tribunal a conclu que des motivations antisyndicales ont aussi été considérées dans la prise de décision. Le tribunal a rappelé que les intentions de la Ville avaient été exprimées publiquement par le maire et par des élus qui avaient tenu des propos antisyndicaux. Pour le tribunal, de telles déclarations suffisent à confirmer le caractère antisindical de la décision adoptée par la municipalité.

Ainsi, en confiant à la Sûreté du Québec la desserte policière sur son territoire, la Ville a fait entrave aux activités syndicales afin de mettre fin au conflit de travail qui perdurait. Cependant, l'annulation de cette décision n'est pas une mesure de réparation appropriée. Le tribunal a ainsi réservé ses droits pour déterminer les dommages subis par la Fraternité et les policiers. Il faut toutefois mentionner qu'une entente est intervenue entre la municipalité et ses policiers qui pourrait régler cette question.

Quant aux plaintes individuelles des policiers, le tribunal a rappelé qu'il n'avait pas le pouvoir d'empêcher un employeur de fermer son entreprise, même en présence de motivations antisyndicales.

Or, la fermeture du service de police municipale est réelle et définitive. Il ne s'agit pas d'un prétexte, d'un stratagème, ni d'un subterfuge pour permettre à la Ville de poursuivre ses activités sans le syndicat. Il s'agit d'une cause juste et suffisante à la fin d'emploi qui entraîne le rejet des 42 plaintes déposées sous l'article 15 C.T.

Notons en terminant que l'existence d'un conflit de travail n'implique pas nécessairement que la décision de l'employeur ait été prise pour des motifs antisyndicaux. Autrement, en présence d'un conflit de travail, une entreprise ne pourrait fermer ses portes ou abolir un service. Il faut plutôt se demander si la décision avait pour but d'entraver les activités syndicales.

¹ *Fraternité des policiers de Ville de Mont-Tremblant c. Ville de Mont-Tremblant*, 2022 QCTAT 2345 (D.R.T.), j.a. Véronique Girard

DÉCISIONS RÉCENTES

1 Une preuve médicale est nécessaire pour invoquer la cyberdépendance

Un contremaître conteste sa destitution. L'employeur lui reproche d'avoir utilisé les outils informatiques de la Ville à des fins qui ne sont pas reliées au travail, ce qui constitue du vol de temps. L'enquête a démontré que 30% du temps passé sur Internet par le salarié était consacré à des activités non-reliées au travail. Bien qu'il admette les gestes reprochés, le salarié les attribue à sa cyberdépendance et reproche à l'employeur de ne pas avoir tenté de l'accommoder. Or, les notes cliniques ne font état de cyberdépendance qu'à compter du jour où le salarié a été convoqué à une rencontre concernant son utilisation des outils informatiques. Une mention laconique de l'existence d'un diagnostic ne suffit pas pour établir que le salarié souffre de cyberdépendance. En l'absence de preuve médicale prépondérante, le tribunal a conclu que la destitution résultait de motifs sérieux et justifiait la rupture définitive du lien de confiance. La plainte est rejetée.

Tassé c. Ville de Montréal
2022 QCTAT 3516 (DRT), j.a. Francis Hinse

2 Le vol n'est pas une blague

Un pompier ayant le grade de capitaine conteste le congédiement qui lui a été imposé. L'employeur lui reproche d'avoir volé quelques amandes au chocolat provenant d'un bac de friandises en vrac lors d'une intervention dans un commerce de grande surface. Il aurait également mentionné à ses collègues, présents au moment des événements, de se servir eux aussi. Le salarié admet le geste, mais ne reconnaît pas sa gravité. Pour lui, il ne s'agit que d'une blague manquée, et l'employeur n'a pas de raison sérieuse de lui reprocher un geste si banal. Il soulignera d'ailleurs avoir remboursé le commerce dans les jours suivants. L'arbitre a conclu que le salarié avait manqué à son devoir d'honnêteté et de loyauté. Il a abusé de son pouvoir et de son autorité devant ses collègues et son grade de capitaine est un facteur très aggravant. Selon l'arbitre, peu importe sa valeur, le vol n'est pas une blague. Le congédiement est maintenu.

Association des pompiers et des pompières de Châteauguay et Ville de Châteauguay
2022EXPT-1572, 2022 QCTA 282, Me Rosaire S. Houde

3 En refusant le poste nouvellement créé, elle a démissionné

La secrétaire-trésorière adjointe d'une municipalité soutient avoir fait l'objet d'un congédiement sans cause juste et suffisante. Pendant la pandémie de COVID-19, des modifications dans les façons de travailler et les services offerts aux citoyens sont mises de l'avant par l'employeur. Cette réorganisation entraîne l'abolition du poste de la salariée et la création d'un poste à temps partiel d'adjointe administrative. Le poste nouvellement créé est offert à la salariée qui le refuse. Selon le tribunal, rien ne démontre que la modification des conditions de travail de la salariée est un prétexte pour camoufler un congédiement sans cause juste et suffisante, ou que l'employeur a agi de manière discriminatoire à l'endroit de la salariée. L'abolition du poste était une décision de gestion légitime et s'est effectuée dans le cadre d'une véritable réorganisation des activités. En refusant le poste qui lui était offert, la salariée a démissionné. Les plaintes sont rejetées.

Elliott St-Onge c. Municipalité de la paroisse de Saint-Alexis-des-Monts
2022EXPT-1578, 2022 QCTAT 2664 (DRT), j.a. Line Lanseigne
(Pourvoi en contrôle judiciaire, 2022-07-08 (C.S.) 400-17-005845-223)

DÉCISIONS RÉCENTES

4 Par son inaction, l'employeur a-t-il renoncé à faire exécuter la suspension au salarié ?

Le syndicat soutient que la Ville, par son inaction, a renoncé à faire exécuter la suspension d'une journée imposée à un salarié et en demande l'annulation. Pour sa part, la Ville soutient que le grief est prescrit. Le syndicat ne cherche pas à contester la mesure imposée au salarié, mais bien à annuler la sanction non purgée. Selon l'arbitre, bien que la convention collective ne prévoit pas de délai pour exécuter une mesure disciplinaire, l'employeur doit tout de même agir dans un délai raisonnable. En l'espèce, la sanction était exécutoire depuis 21 mois au moment où le grief a été déposé et n'est toujours pas purgée au moment de l'audition. L'employeur a eu plusieurs occasions de faire purger la suspension au salarié et il ne l'a pas fait. Son défaut de fixer la date de l'exécution de la sanction est une décision qui se perpétue dans le temps et correspond à la définition du grief continu. Le grief n'est pas prescrit et les parties sont convoquées à l'audience sur le fond du litige.

*Fraternité des policiers et policières de la Ville de Montréal et Service de police de la Ville de Montréal
2022EXPT-870, 2022 QCTA 143, M^e Nathalie Faucher*

5 Harcèlement psychologique accablant injustement l'employeur

L'employeur conteste le refus d'une demande de transfert de coûts. La CNESST a reconnu les lésions professionnelles d'une technicienne en comptabilité et d'une directrice générale dans un contexte de harcèlement psychologique exercé par un conseiller municipal et une ancienne collègue. L'employeur prétend que cette situation de harcèlement déborde le cadre des risques inhérents à l'ensemble de ses activités, et que l'imputation des coûts à son dossier l'obère injustement. En l'espèce, le tribunal ne partage pas la position de la CNESST selon laquelle cette situation était prévisible et « pratiquement normale » dans le milieu municipal. Les salariées ont été victimes de gestes de nature criminelle, tels que des menaces et de l'intimidation, nécessitant même une intervention policière. Dans ces circonstances, le harcèlement déborde le cadre des risques inhérents à l'ensemble des activités de l'employeur et celui-ci est obéré injustement. La contestation est accueillie et les coûts sont transférés à l'ensemble des employeurs.

*Municipalité de L'Ascension
2022EXPT-1090, 2022 QCTAT 985 (SST), j.a. Denys Beaulieu*

6 Il y a des limites à l'obligation d'accommodement

Un journalier surnuméraire conteste la décision le déclarant capable d'exercer un emploi convenable de livreur de petits colis, ailleurs sur le marché du travail. Sa lésion professionnelle a été consolidée avec des limitations fonctionnelles, après l'expiration de son contrat de travail à durée déterminée. Il souhaite réintégrer un poste chez l'employeur et allègue que l'obligation d'accommodement n'a pas été respectée. En l'espèce, la reconduction successive des contrats de travail du salarié et son cumul de plusieurs années d'ancienneté militent en faveur de l'application de l'obligation d'accommodement, et ce, malgré l'expiration du contrat de travail. Or, la réintégration du salarié nécessite que l'employeur crée un nouveau poste sur mesure, ou lui assigne un collègue en permanence pour l'aider. Il s'agit d'une contrainte excessive et d'une limite à l'obligation d'accommodement de l'employeur. Le tribunal a donc confirmé la décision déterminant un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail.

*Vaudry et Ville de Mascouche
2022EXPT-1438, 2022 QCTAT 1548 (SST), j.a. Isabelle Piché*