

G + Municipal

INFO

PRINTEMPS 2023 - Bulletin n° 12

ÉDITORIAL 2

Déloyauté après l'emploi : directeur général condamné à verser des dommages à la Municipalité

DÉCISIONS RÉCENTES 3

Aucune obligation d'aménager l'horaire d'une salariée qui veut occuper un second emploi [1]

La gravité des menaces répétées justifiait le congédiement [2]

Une policière ne peut entretenir de relations avec des criminels [3]

La Ville pouvait refuser que les pompiers en devoir assistent aux assemblées syndicales [4]

Elle se blesse en jouant au « lancer du sapin » [5]

Télétravail : même si son poste de travail n'était pas idéal, sa tendinite n'est pas reliée à ses tâches [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^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, Ad. E., CRIA
M^e Marc Lapointe
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 Daniel Santos Vieira
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



Déloyauté après l'emploi : directeur général condamné à verser des dommages à la Municipalité

Par M^e Chantal L'Heureux

La Municipalité du Canton de Potton a récemment eu gain de cause dans le cadre d'un recours en injonction et en dommages contre son ancien directeur général (ci-après « le défendeur ») qui avait manqué à ses obligations de confidentialité et de loyauté¹.

Dans cette affaire, la Municipalité a mis fin au contrat de travail du défendeur. En contrepartie, une indemnité équivalente à 16 mois de salaire lui a été versée. Les parties ont alors signé une transaction et quittance contenant diverses obligations et engagements relatifs à la confidentialité et au respect de la réputation des parties.

Moins d'un an après sa fin d'emploi, le défendeur a commencé à critiquer publiquement la gestion de différents dossiers par la Municipalité. Alors qu'il se présentait comme l'« ancien Directeur Général de la Municipalité » afin de donner plus de légitimité à ses propos, il a notamment transmis un courriel à une centaine de citoyens dans lequel il dénonçait six sujets litigieux concernant la Municipalité. Les retombées de ce courriel ont été immédiates; l'administration municipale a été perturbée et la division au sein de la population s'est accentuée.

Dans ses motifs, le tribunal a tout d'abord rappelé que les obligations légales de loyauté et de confidentialité d'un employé envers son employeur demeurent après la fin de son emploi, pendant une durée raisonnable, qui s'établit selon le niveau hiérarchique du salarié et les responsabilités liées à ses fonctions. Le tribunal a précisé qu'en raison du poste occupé par le défendeur et de l'indemnité de départ qui lui a été versée, la Municipalité était en droit de s'attendre à ce qu'il respecte fidèlement son obligation de loyauté durant la période couverte par cette indemnité de départ.

Le tribunal s'est également penché sur les clauses contenues dans le contrat de travail du défendeur, dans le Code d'éthique, de même qu'une clause de la transaction et quittance par laquelle les parties se sont engagées mutuellement « à ne poser aucun geste ou tenir aucun propos ou divulguer aucune information pouvant nuire à l'autre partie ou à son image » sans fixer de limite temporelle.

Le tribunal a conclu que les engagements contractuels auxquels le défendeur avait souscrit avaient préséance sur les obligations de loyauté énoncées à l'article 2088 C.c.Q.

En s'adonnant à une campagne de salissage sur les réseaux sociaux, en conservant et en utilisant une liste d'adresses courriel de citoyens qu'il avait colligée pendant ses années de service, et en divulguant publiquement des informations obtenues dans le cadre de ses fonctions, le défendeur a commis une faute.

Le tribunal a conclu que le défendeur avait engagé sa responsabilité contractuelle envers la Municipalité en ayant enfreint ses obligations de loyauté et de confidentialité à plusieurs reprises et son droit à la liberté d'expression, qu'il avait librement restreint au moyen de la transaction et quittance. Le tribunal l'a condamné au versement d'une somme de 25 000 \$ à titre de dommages moraux et de 5 000 \$ à titre de dommages exemplaires.

Le tribunal a également accordé une ordonnance injonctive contre le défendeur, et ce, afin qu'il cesse de porter atteinte à la réputation de la Municipalité ou de ses élus, et pour qu'il cesse d'utiliser des informations confidentielles obtenues dans le cadre de ses anciennes fonctions :

[190] Dans le contexte où Roger s'était librement engagé contractuellement à ne pas nuire ni porter atteinte à la réputation de la Municipalité et de ses élus, qu'il a enfreint à plusieurs reprises ses obligations contractuelles et qu'il a continué à le faire jusqu'au procès, il est approprié de prononcer une ordonnance d'injonction pour prévenir toute récidive.

[191] En effet, en dépit des procédures en injonction intentées contre lui, Roger a continué d'alimenter les réseaux sociaux au sujet du litige qui l'opposait à la Municipalité, et ce, même dans les jours précédant la tenue de l'audition de la présente affaire et il s'est adressé aux élus dans le but de les inciter à abandonner le recours entrepris contre lui.

Quant à la demande reconventionnelle du défendeur dans lequel il réclamait 40 000 \$ pour abus de procédure, 10 000 \$ pour dommages punitifs et 20 000 \$ pour atteinte à la réputation solidairement de la Municipalité et de ses administrateurs, celle-ci a été rejetée.

¹ *Municipalité du Canton de Potton c. Roger*, 2023EXPT-376, 2023 QCCS 341, juge Claude Villeneuve

DÉCISIONS RÉCENTES

1 Aucune obligation d'aménager l'horaire d'une salariée qui veut occuper un second emploi

Une bibliothécaire occasionnelle à temps partiel conteste la décision de la Ville de refuser sa demande d'aménagement d'horaire ainsi que la fin d'emploi qui en a découlé. Le syndicat soutient que la Ville aurait dû accommoder la salariée et que son refus de le faire était déraisonnable. La preuve a démontré que la salariée a obtenu un nouvel emploi dont l'horaire de travail était incompatible avec celui de son poste de bibliothécaire. Elle a alors demandé s'il était possible d'aménager son horaire de travail afin de lui permettre d'occuper les deux emplois. Devant l'insistance de la salariée à revoir les paramètres de son emploi et en raison de son indisponibilité, la Ville a décidé de mettre fin à son emploi puisque cela causait des problèmes opérationnels. Selon l'arbitre, cette décision n'est pas déraisonnable. La Ville n'avait pas l'obligation de convenir d'aménagement à l'horaire de travail de la salariée, puisque sa demande n'était pas fondée sur un droit fondamental. Les griefs sont rejetés.

Ville de Montréal et Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal
2022EXPT-2500, 2022 QCTA 477, M^e Pierre-Georges Roy

2 La gravité des menaces répétées justifiait le congédiement

Un chauffeur-opérateur a été congédié pour avoir intimidé et menacé un compagnon de travail et un représentant syndical qui militaient activement pour qu'une lettre d'entente soit acceptée, et pour avoir tenté d'intimider la directrice des ressources humaines en proférant des menaces de mort à peine voilées lors d'une rencontre disciplinaire. La Ville a démontré les fautes reprochées au salarié. Les menaces ne visaient pas les collègues de travail en tant que tel, mais le pouvoir légitime et démocratique du syndicat de représenter ses membres. Le refus de reconnaître les fautes reprochées, les explications invraisemblables et incongrues données pour expliquer les paroles prononcées, l'absence de remords et d'excuses de même que le caractère délibéré des menaces proférées, et ce, malgré l'absence de provocation, constituent des facteurs aggravants. Vu la gravité des menaces proférées à au moins trois reprises, la décision de la Ville de congédier le salarié n'était ni déraisonnable ni abusive. Le grief est rejeté.

Ville de Saint-Eustache et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 928
2022EXPT-2502, 2022 QCTA 487, M^e François Hamelin

3 Une policière ne peut entretenir de relations avec des criminels

Une policière conteste le congédiement qui lui a été imposé. L'employeur lui reproche d'avoir entretenu ou d'entretenir des relations avec des personnes liées au milieu criminel, d'avoir tenté de se procurer des produits masquant la consommation de drogues afin de faciliter son admission dans un programme de techniques policières et d'avoir omis de déclarer des revenus provenant d'un second emploi. L'arbitre a conclu que la salariée avait failli aux obligations qui lui sont imposées par la *Loi sur la police* et la réglementation, et que les reproches contenus dans la lettre de congédiement ont été démontrés. Le métier de policier implique une probité exemplaire en tout temps. Or, la salariée a fait preuve d'une réelle insouciance et d'un manque flagrant de jugement et de transparence. Les fautes reprochées ont entraîné la rupture irrémédiable du lien de confiance. La gravité des manquements est suffisamment importante pour justifier le congédiement imposé. Les griefs sont rejetés.

Fraternité des policiers de Saint-Eustache et Ville de Saint-Eustache
2022EXPT-2186, 2022 QCTA 421, M^e Andrée St-Georges
Pourvoi en contrôle judiciaire, 2022-10-28 (C.S.) 700-17-019031-227

4 La Ville pouvait refuser que les pompiers en devoir assistent aux assemblées syndicales

Le syndicat dépose une plainte en ingérence, reprochant à la Ville d'avoir modifié la pratique qui consistait à autoriser la présence de pompiers en devoir aux assemblées syndicales. Le tribunal a tout d'abord souligné que la liberté d'association ne comprend pas le droit pour les salariés de participer à des réunions syndicales sur les lieux du travail, et ce, tout en étant rémunérés, à moins que cela ne soit prévu par la convention collective. Or, la convention collective ne contient aucune disposition en ce sens. On ne peut non plus conclure à une pratique passée, puisqu'il n'y a pas encore eu d'assemblée syndicale depuis la mise en place de la nouvelle structure et de la convention collective. Puisqu'aucun employé permanent de la Ville n'est libéré sur ses heures de travail pour assister à des assemblées syndicales, il convient d'appliquer la même règle aux pompiers, et ce, pour un motif d'équité interne. La décision de la Ville, bien qu'inattendue, constitue un exercice raisonnable de son droit de gérance. La plainte est rejetée.

Syndicat des pompiers du Québec, section locale Sainte-Thérèse c. Ville de Sainte-Thérèse
2023EXPT-328, 2023 QCTAT 261 (DRT), j.a. Mylène Alder

5 Elle se blesse en jouant au « lancer du sapin »

Une salariée col bleu conteste le refus de sa réclamation pour une lésion professionnelle. Elle a subi une déchirure du ligament croisé antérieur en participant à un jeu, dans le cadre d'activités organisées par la Ville pour les citoyens. La salariée était notamment en charge de participer à l'installation et au démantèlement du site. Après le départ des citoyens, la coordonnatrice a invité la salariée à jouer au « lancer du sapin », ce qu'elle a accepté. Elle s'est blessée au genou et elle allègue avoir subi une lésion professionnelle survenue à l'occasion du travail. Selon le tribunal, lorsque la salariée a joué au « lancer du sapin », elle se trouvait dans la sphère personnelle. Cette activité ne faisait pas partie de ses tâches, n'avait aucune utilité pour l'employeur et n'avait aucun lien de connexité avec le travail. De plus, la coordonnatrice n'étant pas sa supérieure, il n'existait aucun lien de subordination. La réclamation est refusée.

Murphy et Ville de Léry
2023EXPT-107, 2022 QCTAT 3509 (SST), j.a. Marie-Claude Poirier

6 Télétravail : même si son poste de travail n'était pas idéal, sa tendinite n'est pas reliée à ses tâches

Une secrétaire administrative conteste le refus de sa réclamation par la CNESST. Elle allègue avoir développé une tendinite sous-scapulaire droite en lien avec une position de travail non ergonomique. La salariée a été assignée en télétravail au début de la pandémie et devait notamment travailler sur la table de cuisine avec une chaise sans appui-bras. Elle allègue avoir adopté une position statique du membre supérieur, laquelle est contraignante et à l'origine de sa lésion. En l'espèce, la preuve a démontré que la salariée n'avait pas adopté de position contraignante : elle avait plutôt une position neutre et statique, laquelle ne saurait être à l'origine d'une tendinite calcifiante. Même si son poste de travail n'était pas idéal, cette lésion n'est pas reliée aux tâches de la salariée, car il s'agit plutôt d'une condition personnelle. La salariée n'a pas fait la preuve de circonstances inhabituelles au travail s'apparentant à un événement imprévu et soudain. La réclamation est refusée.

Lacoste et Arrondissement Sud-Ouest – Ville de Montréal
2022EXPT-270, 2022 QCTAT 5752 (SST), j.a. Marco Romani