

# G + Municipal

INFO

PRINTEMPS 2024

BULLETIN n° 14

## ÉDITORIAL **2**

Le débat qui perdurait depuis près de 10 ans enfin fini

La lettre d'attentes n'était pas une mesure de représailles **[3]**

## DÉCISIONS RÉCENTES **3**

Son style de gestion dénigrant et autoritaire justifiait sa destitution **[1]**

L'intervention de l'employeur a transformé un simple incident en un acte criminel **[4]**

Les salariés n'avaient pas droit au jour de deuil à la mémoire de la reine Élisabeth II **[2]**

Agression et menaces de mort : transfert de coûts accordé **[5]**

Insatisfait du processus de griefs, il ne pouvait déposer une plainte en vertu de l'article 32 LATMP deux ans plus tard **[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> Camille Beausoleil  
M<sup>e</sup> Serge Benoît, CRIA  
M<sup>me</sup> Linda Bernier, CRIA  
M<sup>e</sup> Dominique Bougie  
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> Marc Lapointe  
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> 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> Daniel Santos Vieira  
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)



### Le débat qui perdurait depuis près de 10 ans enfin fini

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

Le 11 avril dernier, la Cour suprême du Canada a rejeté les demandes d'autorisation d'appel dans le dossier concernant la constitutionnalité de la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal*<sup>1</sup> (« Loi 15 »).

Cette loi, adoptée le 5 décembre 2014, visait entre autres à restructurer les régimes de retraite à prestations déterminées dans le secteur municipal afin d'en assurer la santé financière et la pérennité. Elle prévoit notamment une formule de partage des coûts et des déficits éventuels entre l'organisme municipal et les participants actifs et la fin de l'indexation automatique des rentes. Elle permet également aux municipalités de suspendre l'indexation automatique des rentes des retraités tant que les déficits ne sont pas résorbés.

Le 9 juillet 2020, la Cour supérieure a disposé de quatorze recours contestant la constitutionnalité de la Loi 15 au motif qu'elle contrevient à la liberté d'association et au droit de négocier collectivement<sup>2</sup>.

Après 95 jours d'audience, la Cour a conclu que la Loi 15 porte atteinte à la négociation collective des participants actifs, mais que cela ne constitue pas une entrave substantielle à leur liberté d'association puisqu'elle n'empêche pas toute négociation, notamment quant aux mesures compensatoires pour pallier aux effets financiers. La Cour a ajouté que même si l'entrave à la liberté d'association était substantielle, elle serait justifiée dans une société libre et démocratique au sens de l'article premier de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

En ce qui a trait aux retraités, la Cour a fait une distinction entre l'abolition de l'indexation automatique de la rente des participants actifs et des retraités puisqu'il s'agit, dans ce dernier cas, de droits acquis. Elle a retenu que contrairement aux participants actifs, les retraités ne peuvent négocier des compensations afin de pallier les effets de cette loi.

La Cour a conclu que la modification unilatérale des stipulations contenues dans des conventions collectives porte atteinte à leur droit au processus de négociation collective et qu'il s'agit d'une atteinte substantielle à la liberté d'association qui n'est pas justifiée en vertu de l'article premier de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

La Cour d'appel a rejeté à la majorité les appels et les appels incidents<sup>3</sup>. Elle a conclu que la Loi 15 compromet substantiellement la liberté des participants actifs de négocier collectivement plusieurs aspects cruciaux de leurs conditions de travail, soit les régimes de retraite, et qu'elle impose une réforme substantielle du processus de négociation.

Malgré cette conclusion, la Cour d'appel a jugé que l'atteinte est justifiée en vertu de l'article premier de la *Charte canadienne des droits et libertés* puisque les mesures structurantes visant à favoriser la santé financière et la pérennité des régimes servent un objectif constitutionnellement valable, et que le lien entre les mesures et les objectifs urgents et réels de cette loi est établi.

Selon la Cour, la décision de soustraire les mesures de la Loi 15 du champ de la négociation collective tout en préservant une certaine marge de négociation dans le cadre des ententes de restructuration satisfait au critère de l'atteinte minimale.

Quant aux retraités, la Cour a conclu à une atteinte substantielle à la liberté d'association en raison du retrait unilatéral de l'indexation automatique de la rente et de l'absence d'un processus de négociation et d'arbitrage de différends, et a refusé d'intervenir à l'égard des conclusions du juge de première instance qui a déclaré inconstitutionnelles les mesures de la Loi 15 concernant les retraités.

En refusant d'entendre les appels déposés devant elle sur la question de la constitutionnalité de la Loi 15, la Cour suprême a mis fin à une saga judiciaire qui durait depuis 10 ans et qui impliquait près de 75 000 employés municipaux et 30 000 retraités du secteur municipal. Reste donc aux parties à négocier, si ce n'est déjà fait, des ententes afin de respecter la Loi 15.

1. RLRQ c. S-2.1.1

2. *Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureure générale du Québec*, 2020 QCCS 2111

3. *Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureur général du Québec*, 2023 QCCA 626

## 1 Son style de gestion dénigrant et autoritaire justifiait sa destitution

Un directeur général et secrétaire-trésorier conteste sa destitution survenue après qu'une enquête eut révélé qu'il avait eu des comportements allant à l'encontre du code d'éthique et ayant entraîné des répercussions sur les employés et le climat de travail. La municipalité lui reproche son style de gestion autoritaire et dénigrant et un désir de vengeance envers la mairesse. La preuve a démontré que le plaignant utilisait une méthode des plus contestables et discutables afin d'exprimer son insatisfaction envers le travail de ses employées. Il avait souvent des sautes d'humeur, utilisait un ton de voix incisif et parfois très élevé et tenait des propos désobligeants, irrespectueux et blessants tels que «incompétents», «imbéciles» et «guenilles». Il n'a exprimé aucun regret, remords ou repentir et a persisté lors de l'audition en affirmant qu'il était entouré d'employés incompetents. Dans de telles circonstances, la municipalité était justifiée de ne pas réintégrer son plus haut fonctionnaire dans ses fonctions. La plainte est rejetée.

*Gravel c. Municipalité de Saint-Alphonse-Rodriguez*  
2024EXPT-708, 2024 QCTAT 574, (DRT), j.a. Guy Blanchet

## 2 Les salariés n'avaient pas droit au jour de deuil à la mémoire de la reine Élisabeth II

Le syndicat conteste la décision de la ville de ne pas avoir accordé un congé à ses salariés à l'occasion du jour de deuil à la mémoire de la reine Élisabeth II. Le syndicat soutient que la clause prévoyant que les salariés ont droit à « tout autre congé décrété par les autorités fédérales, provinciales et municipales » trouve application, puisque le gouvernement fédéral a proclamé un jour de deuil et que le Conseil du Trésor fédéral a accordé ce jour férié à tous les salariés de la fonction publique fédérale. Selon l'arbitre, il est exact que la proclamation émane d'une autorité fédérale, mais elle ne décrète pas un congé. L'avis pour sa part décrète un congé, mais il ne fait qu'émettre une directive applicable aux salariés de la fonction publique fédérale, il n'émane pas d'une autorité fédérale. Les conditions prévues à la convention collective n'étant pas satisfaites, les salariés ne peuvent bénéficier du congé réclamé. Le grief est rejeté.

*Association des pompiers et pompières de Gatineau et Ville de Gatineau*  
2024EXPT-938, 2024 QCTA 166, M<sup>e</sup> Pierre-Marc Hamelin

## 3 La lettre d'attentes n'était pas une mesure de représailles

Le plaignant dépose une plainte en vertu de l'article 15 du *Code du travail*. Il soutient que la lettre d'attentes que la ville lui a remise constitue une mesure de représailles à la suite du dépôt d'un grief et de son témoignage lors de l'arbitrage de celui-ci. L'expression « *un droit qui lui résulte du Code* » utilisé à l'article 15 doit être interprétée de manière large et libérale. Ainsi, le dépôt d'un grief et le fait de témoigner dans le cadre de l'arbitrage afin de soutenir la position syndicale constituent l'exercice de droits résultant du *Code du travail*. Toutefois, le but de la lettre était de clarifier les attentes et les besoins de la ville dans un contexte où il semblait y avoir une incompréhension relativement à ce qui était demandé à titre de prestation de travail. La lettre d'attentes n'ayant aucune connotation disciplinaire ou punitive, elle ne constitue pas une mesure de représailles. La plainte est rejetée.

*Dugal c. Ville de Laval*  
2024EXPT-883, 2024 QCTAT 1131 (DRT), j.a. France Legault

### 4 L'intervention de la ville a transformé un simple incident en un acte criminel

Un col bleu occupant le poste de journalier opérateur conteste le congédiement qui lui a été imposé en raison de son comportement violent. Lors d'une opération de déneigement, le salarié a agressé verbalement un entrepreneur sous-contractant et l'a agrippé par le bas de son pantalon. Pour justifier sa décision de congédier le salarié, la ville a considéré ce comportement comme une récidive à la suite d'une suspension de 10 jours. À titre de facteurs atténuants, la ville n'a toutefois pas pris en compte l'absence de préméditation du geste posé, les aveux et les regrets du salarié. De plus, la ville a eu une approche inadéquate en matière de relations du travail alors qu'elle a interdit au salarié d'entrer en contact avec l'entrepreneur qui exigeait des excuses, et qu'elle a invité l'entrepreneur à déposer une plainte à la police, transformant ainsi un incident qui aurait pu se régler en un acte de nature criminelle. Une suspension d'un mois est substituée au congédiement.

*Ville de L'Assomption et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4467*  
2024EXPT-898, 2024 QCTA 153, M<sup>e</sup> Claire Brassard

### 5 Agression et menaces de mort : transfert de coûts accordé

La ville conteste la décision de la CNESST qui refuse sa demande de transfert de coûts. Elle allègue que la lésion professionnelle du salarié, soit un stress post-traumatique, résulte de l'acte criminel commis par un collègue. En effet, le salarié a été victime d'une agression physique lorsqu'une bouteille contenant un produit chimique a été projetée en sa direction et qu'il a été bousculé et menacé de mort. L'auteur de ce geste a finalement plaidé coupable à des accusations criminelles de menace de mort et a obtenu une probation lui interdisant notamment de communiquer avec le salarié. Bien qu'il y ait un contexte de conflit interpersonnel préalablement à cette altercation, il appert que l'agression physique et les menaces de mort sont l'unique raison de la survenance de la lésion. De telles circonstances sont considérées comme étant extraordinaires, inusitées ou exceptionnelles pour un salarié qui occupe un poste de magasinier. Le transfert est accordé.

*Ville de Mont-Royal*  
2023 QCTAT 5118 (SST), j.a. Amélie Chouinard

### 6 Insatisfait du processus de griefs, il ne pouvait déposer une plainte en vertu de l'article 32 LATMP deux ans plus tard

Un auxiliaire exerçant une fonction d'inspecteur conteste une décision déclarant irrecevable sa plainte en vertu de l'article 32 LATMP. À la suite d'une décision de capacité rendue plus de trois ans après la survenance de la lésion professionnelle, l'employeur a informé le salarié qu'il n'avait plus d'heures à lui offrir et qu'il était mis à pied. C'est dans ce contexte que le salarié a déposé une plainte, près de deux ans après sa mise à pied. Pour justifier ce délai, il invoque l'erreur de son syndicat, soumettant que ce dernier l'a incité à faire un grief et découragé de déposer une plainte. En l'espèce, il appert que le salarié a choisi la procédure de griefs et a renoncé au recours prévu à la LATMP en toute connaissance de cause. Il ne peut donc décider de déposer une plainte parce qu'il est insatisfait du résultat du processus de griefs. En l'absence d'un motif raisonnable pour être relevé de son défaut de respecter les délais, la contestation est rejetée.

*Abouabdellah et Arrondissement Villeray/St-Michel/Parc-Extension - Ville de Montréal*  
2023 QCTAT 4686 (SST), j.a. Aurora Gutiérrez