

G + Municipal

INFO

PRINTEMPS 2025 BULLETIN n° 16

ÉDITORIAL 2

Pompiers et policiers; le nouveau régime de résolution des différends mis en place

Elle n'a pas droit aux congés fériés pendant son absence maladie [3]

Son coup de colère ne justifie pas sa destitution [4]

DÉCISIONS RÉCENTES 3

L'appropriation sans droit d'une génératrice entraîne son congédiement [1]

Il met deux mois à consulter pour une entorse au genou : sa réclamation est refusée [5]

Quand des adaptations aux tâches ne modifient pas l'essence de l'emploi [6]

L'employeur a respecté son engagement [2]

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 Camille Beausoleil	M ^e Alain Gascon	M ^{me} Mylène Lussier, CRIA
M ^e Serge Benoît, CRIA	M ^e Reine Lafond, Ad. E, CRIA	M ^e Geneviève Mercier, CRIA
M ^{me} Linda Bernier, CRIA	M ^e Marc Lapointe	M ^e Camille Morin
M ^e Dominique Bougie	M ^e Marc-André Laroche, CRIA	M ^e Catherine Pepin
M ^e Marlène Boulianne, CRHA	M ^e Stéphanie Laurin	M ^e Jacques Provencher, CRIA
M ^e Danilo Di Vincenzo, CRIA	M ^e Isabelle Lauzon	M ^e Eylul Recber
M ^e Lydia Fournier	M ^e Mélanie Lefebvre	M ^e Marie-Josée Sigouin, CRIA
M ^e Antoine Gagnon	M ^e Chantal L'Heureux	M ^e Sophia Zhang

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



Pompiers et policiers; le nouveau régime de résolution des différends mis en place

Par M^e Chantal L'Heureux

Comme indiqué dans notre dernière édition, la Cour d'appel du Québec a rendu une décision¹ le 29 août dernier invalidant le processus de nomination des membres du Conseil de règlement des différends (« CRD ») prévu dans la *Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal* (« Loi 24 »).

Le mécanisme de résolution des différends établi par la Loi 24 prévoyait une phase de médiation obligatoire imposée aux municipalités et à leurs policiers et pompiers lorsque la convention collective n'était pas conclue dans les 240 premiers jours du début après la phase de négociation.

Lorsqu'il était impossible de convenir d'une entente, un médiateur était nommé par le ministre. Celui-ci disposait alors de 60 jours pour tenter de concilier les positions des parties. En cas d'impasse, il remettait un rapport aux parties indiquant les matières qui ont fait l'objet d'un accord et celles faisant toujours l'objet d'un différend. Le dossier était alors déféré à un CRD qui entendait les parties et imposait le contenu de la convention collective.

Les syndicats ont attaqué la validité du mécanisme de règlement de différends qui s'appliquait aux pompiers et aux policiers municipaux, notamment parce qu'ils n'étaient pas consultés et ne pouvaient influencer ou contribuer d'aucune façon à la nomination des arbitres du CRD.

À la majorité, la Cour d'appel a conclu que le mode de nomination des membres du CRD était invalide puisqu'il ne constituait pas un substitut adéquat au droit de grève dont les policiers et pompiers municipaux sont privés.

La Cour d'appel a accordé six (6) mois au législateur pour modifier les règles afin d'assurer un processus indépendant et impartial pour la négociation collective des conditions de travail.

C'est donc dans le but de respecter cette décision de la Cour d'appel que le gouvernement du Québec a adopté, le 11 février dernier, la *Loi modifiant la Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal*².

Dans la nouvelle version du mécanisme de résolution des différends applicable aux policiers et aux pompiers

municipaux, le CRD est remplacé par un système d'arbitrage.

Désormais, à la suite de l'écoulement des 240 premiers jours de la phase de négociation, la médiation demeure obligatoire, mais le dossier est déféré à un arbitre plutôt qu'à un CRD.

Après consultation entre elles, les parties choisissent un arbitre à qui elles soumettent les causes de leur différend. Cet arbitre est sélectionné à partir d'une liste de noms proposés conjointement par les associations représentatives des municipalités, des régies intermunicipales, des policiers et des pompiers du secteur municipal. À défaut d'entente entre les parties, le ministre choisit l'arbitre qui tranchera les différends.

Dans les 15 jours de la nomination de l'arbitre, chacune des parties peut désigner un assesseur afin de la représenter et d'assister l'arbitre lors de l'audition et, au besoin, pendant le délibéré.

La présence d'asseurs n'est pas obligatoire. Ces derniers n'ont aucun pouvoir décisionnel quant à l'arbitrage. Bien que leur rôle soit souvent méconnu, leur implication peut permettre au processus d'arbitrage de se dérouler de manière efficace en fournissant, par exemple, des éclaircissements techniques ou contextuelles afin d'orienter l'arbitre sur des enjeux spécifiques ou en facilitant la communication entre les parties. Il reviendra à celles-ci de choisir judicieusement la personne qui sera la plus susceptible de l'aider à mettre de l'avant sa position.

Notons en terminant que la sentence rendue par l'arbitre lie les parties pour une durée déterminée de cinq (5) ans.

¹ *Fraternité des policiers et policières de Montréal c. Procureur général du Québec*, 2024 QCCA 1106

² L.Q. 2025, ch. 1 (P.L. 88)

1 L'appropriation sans droit d'une génératrice entraîne son congédiement

Un patrouilleur conteste la suspension administrative et le congédiement qui lui ont été imposés pour vol d'équipement, vol de temps, insubordination et manque d'intégrité. Malgré le refus de l'employeur, le salarié est allé chercher une génératrice appartenant à l'employeur pendant ses heures de travail pour l'amener chez lui et l'utiliser lors d'une panne majeure d'électricité. La preuve démontre que le salarié s'est approprié, sans autorisation, une génératrice en laissant croire à l'ouvrier responsable qu'il en avait besoin pour son travail. Il a également comploté avec un collègue pour falsifier un registre. Il n'a démontré aucun remords, a banalisé l'événement et a changé sa version des faits lors de l'enquête. En raison de son autonomie importante, de la préméditation de son geste, de sa stratégie pour camoufler son délit, de sa tentative d'inventer une pratique d'emprunt inexistante et de son refus de reconnaître qu'il n'avait pas obtenu de permission pour s'approprier la génératrice, le congédiement était la sanction appropriée.

Ville de Montréal et Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, SCFP, section locale 301 (Mario Demers)
2025EXPT-88, 2025 QCTA 144, M. René Beaupré

2 L'employeur a respecté son engagement

Le syndicat reproche à l'employeur de modifier les tâches des officiers aux opérations pour leur confier une tâche qui jusqu'alors était réalisée par des officiers de soutien. Le syndicat estime que l'employeur ne peut modifier de cette façon les tâches en raison de l'article 2.2 de la convention collective qui lui impose de produire et de diffuser une description de tâches et de responsabilités pour les pompiers et officiers aux opérations. Or, l'engagement pris par l'employeur est de produire et diffuser une description de tâches dans l'année suivant la signature de la convention collective. C'est ce qu'il a fait. Si l'intention des parties avait été de cristalliser les tâches et de ne pas permettre à l'employeur de les modifier sans la participation du syndicat, il aurait fallu le prévoir. En l'absence d'une telle disposition, l'employeur pouvait modifier les tâches des officiers aux opérations sans contrevenir à la convention collective. Le grief est rejeté.

Association des pompiers et pompières de Gatineau et Ville de Gatineau (grief syndical)
2025EXPT-470, 2025 QCTA 27, M^e Louise-Hélène Guimond

3 Elle n'a pas droit aux congés fériés pendant son absence maladie

Le syndicat reproche à l'employeur de ne pas avoir rémunéré une technicienne en taxation à 100 % de son taux horaire brut régulier lors des jours fériés survenus durant son congé de maladie. La salariée ne peut bénéficier à la fois des prestations d'assurance invalidité et du paiement des jours fériés et chômés qui surviennent durant son congé de maladie puisque la convention collective prévoit que pour avoir droit à son salaire, le salarié doit être au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour férié à moins de bénéficier d'un congé autorisé en vertu de la convention collective. De plus, les parties ont convenu d'un régime qui inclut des dispositions additionnelles applicables lorsqu'un salarié s'absente pour maladie. Le salarié conserve tous les avantages et les obligations reliés à son statut, sauf les autres bénéfices d'absence payée ainsi que les jours chômés et fériés prévus à la convention. Le grief est rejeté.

Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec (FISA) et Ville de Québec (Isabelle Dubé et grief syndical)
2025EXPT-31, 2024 QCTA 528, M^e Renée Baillargeon

4 Son coup de colère ne justifie pas sa destitution

Une directrice générale adjointe conteste sa destitution. L'employeur lui reproche un accès de colère après qu'un collègue l'eut traitée d'hystérique et d'incompétente. De son côté, la DGA dépose une plainte de harcèlement psychologique et de pratique interdite. La destitution est annulée et la réintégration est ordonnée puisque les faits reprochés ne présentent pas une gravité objective justifiant une fin d'emploi. La DGA a vécu des situations désagréables au travail. Il s'agit essentiellement de conflits entre collègues de même niveau hiérarchique et non de situations vexatoires, sauf en ce qui a trait aux paroles prononcées par le collègue et par la demande de l'employeur d'une attestation médicale démontrant qu'elle n'avait pas de pathologie expliquant son agressivité. En l'absence de répétition, il ne s'agit pas d'une conduite vexatoire. La fin d'emploi étant concomitante à la dénonciation de harcèlement, la Ville devait démontrer que la destitution reposait sur une autre cause juste et suffisante. Elle n'a pas repoussé la présomption et la plainte s'avère bien fondée.

Bélanger c. Ville de Laval
2025EXPT-575, 2025 QCTAT 643 (DRT), j.a. François Demers

5 Il met deux mois à consulter pour une entorse au genou : sa réclamation est refusée

Un pompier conteste le refus de la CNESST de reconnaître la survenance d'une lésion professionnelle lorsqu'il subit une blessure au genou en descendant de l'échelle d'un camion au travail. La preuve démontre des incohérences dans l'évolution du diagnostic posé d'entorse au genou ainsi que dans le récit fait par le salarié qui a attendu deux mois après l'incident pour consulter un professionnel de la santé pour la toute première fois. Pendant cette période, le salarié a continué à travailler à son poste ainsi qu'à un poste qui se voulait beaucoup plus exigeant physiquement. Malgré la connaissance du salarié des procédures à l'interne en cas d'accident du travail et de la marche à suivre auprès de la Commission, celui-ci n'a pas déclaré les faits allégués à son employeur alors que l'occasion s'était pourtant présentée à lui. Tous ces éléments mis ensemble militent vers un refus de la réclamation, ce que le Tribunal maintient. La contestation est rejetée.

Dubois et Ville de Gatineau (Incendie)
2025 QCTAT 52 (SST), j.a. Manon Chénier

6 Quand des adaptations aux tâches ne modifient pas l'essence de l'emploi

L'employeur conteste le refus de la CNESST d'accorder le transfert du coût des frais d'assistance médicale engendrés par la lésion d'un agent de prévention et pompier aux autres employeurs de l'unité. À la suite d'une blessure au bras droit, le salarié ne pouvait forcer ou faire d'efforts avec sa main droite. De légères adaptations ont donc été apportées à son travail régulier afin qu'il puisse accomplir l'essence de ce dernier. Après l'accident, le salarié est demeuré à son poste régulier, sans interruption, même si des tâches moins exigeantes physiquement lui étaient confiées. Ces tâches étaient, dans tous les cas, nécessaires, utiles et déjà existantes dans les fonctions de pompier. Le fait pour le salarié d'avoir eu besoin d'aide, à l'occasion, pour soulever des charges à deux mains n'a pas eu pour effet de dénaturer son emploi, cette pratique existant déjà avant l'événement accidentel. Le salarié ayant été en mesure d'exercer son emploi au-delà de la journée de l'accident, le transfert est accordé.

Ville de Forestville
2024 QCTAT 3484 (SST), j.a. Caroline Charette