

G + Municipal

INFO

AUTOMNE 2025 BULLETIN n° 17

ÉDITORIAL

2

Les services essentiels : quelques rappels utiles

DÉCISIONS RÉCENTES

3

Congédiée pour avoir colporté des ragots dans tout le village [1]

« *Bye Michel bon débarras* » : suspension de trois semaines maintenue [2]

Une prise de lutte qui fait mal ! [3]

Le refus systématique des pompiers d'accepter des quarts d'officiers constitue une action concertée [4]

Délais prévus à la LATMP : la responsabilité de faire valoir ses droits revient au salarié et non aux audiologistes [5]

Ses problèmes personnels sont responsables de sa RRA déclarée 20 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^e Serge Benoît, CRIA
M^{me} Linda Bernier, CRIA
M^e Camille Beausoleil
M^e Dominique Bougie
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 Marc Lapointe
M^e Reine Lafond, Ad. E, CRIA
M^e Marc-André Laroche, CRIA
M^e Stéphanie Laurin
M^e Isabelle Lauzon
M^e Mélanie Lefebvre
M^e Chantal L'Heureux

M^{me} Mylène Lussier, CRIA
M^{me} Geneviève Mercier, CRIA
M^e Camille Morin
M^e Catherine Pepin
M^e Jacques Provencher, CRIA
M^e Elyul Recber
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



Les services essentiels : quelques rappels utiles

Par M^e Chantal L'Heureux

Le droit de grève est un mécanisme de négociation dans les relations collectives de travail dont disposent les salariés pour défendre leurs intérêts. Il est l'une des composantes essentielles de la liberté d'association protégée par la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Or, le droit de grève n'est pas absolu. Le *Code du travail* encadre celui-ci en édictant la manière dont il peut s'exercer de même que les obligations des parties pendant cette période. Il contient notamment une série de dispositions qui tempèrent le droit de grève dans les services publics en prévoyant le maintien des services essentiels pendant les arrêts de travail. Les municipalités et les régies intermunicipales sont nommément visées par ces dispositions (art. 111.0.16 CT).

Mais que signifie « maintenir des services essentiels » ?

Le seul critère prévu dans le *Code du travail* quant au maintien de services essentiels en cas de grève repose sur la notion de mise en danger de la santé ou de la sécurité publique (art. 111.0.17 CT).

Pour déterminer les services essentiels à maintenir, la nature du service, la durée de la grève et la période au cours de laquelle elle survient doivent notamment être considérées. Un service sera jugé essentiel uniquement si son interruption durant la grève représente un danger pour la santé ou la sécurité des citoyens. L'impact économique d'un conflit de même que les inconvénients, les incommodités ou les inconforts causés à la population en raison de la grève ne sont pas des éléments pertinents pour déterminer le caractère essentiel d'un service.

Afin d'établir la suffisance des services essentiels à maintenir durant la grève, l'employeur et le syndicat ont l'obligation de négocier (art. 111.0.18 CT). Les parties conviendront d'une entente sur les services à maintenir qui devra être transmise au Tribunal administratif du travail (TAT). À défaut d'entente, le syndicat transmettra à l'employeur et au TAT la liste des services qu'elle estime devoir maintenir pendant la grève. Un conciliateur sera nommé pour aider les parties à trouver des solutions. Il reviendra toutefois au TAT de juger de la suffisance des services essentiels.

À la réception de l'entente ou de la liste transmise par le syndicat, le TAT évaluera si les services qui y sont prévus sont suffisants pour préserver la santé et la sécurité du public. Il est donc essentiel que les services soient clairement définis en identifiant les salariés qui effectuent normalement le travail de même que le moment et la manière de fournir le service.

Dans le cadre de son analyse, le Tribunal pourra notamment faire des recommandations afin de modifier l'entente ou la liste. Il pourra aussi ordonner au syndicat de reporter l'exercice de son droit de grève jusqu'à ce qu'il lui ait fait part des suites qu'il entend donner à ses recommandations (art. 111.0.19 CT), ou suspendre l'exercice du droit de grève (art. 111.0.24 CT) s'il juge que les services essentiels prévus ou effectivement rendus sont insuffisants.

Les pouvoirs de redressement du TAT sont importants. Il peut, par exemple, faire enquête sur une grève au cours de laquelle les services essentiels prévus à une liste ou à une entente ne s'avèrent pas suffisants ou ne sont pas rendus (art. 111.16 CT). Il peut également rendre une ordonnance pour assurer le respect de l'entente ou de la liste sur les services essentiels (art. 111.17 CT).

Pour exercer le droit de grève dans un service public, le syndicat doit donner au Ministre, à l'employeur et au TAT « *un avis préalable d'au moins sept jours juridiques francs indiquant le moment ou [il] entend recourir à la grève* » avant de pouvoir exercer son droit de grève (art. 111.0.23 CT). L'avis de grève doit indiquer la date, l'heure du début de la grève ainsi que sa durée.

Un avis écrit devra également être transmis par le syndicat au Ministre, à l'employeur et au TAT s'il n'entend pas recourir à la grève initialement prévue ou pour indiquer le moment prévu pour le retour au travail s'il décide de mettre fin à la grève enclenchée.

Rappelons que les policiers et pompiers ne bénéficient pas du droit de grève (art. 105 CT). Les dispositions concernant les services essentiels ne leur sont donc pas applicables.

Le TAT a un rôle important à remplir dans l'analyse des services essentiels qui doivent être maintenus pendant une grève de services publics. Il doit à la fois protéger la santé et la sécurité de la population, mais également préserver le droit de grève. C'est en raison de cette dualité que la notion de services essentiels doit être interprétée restrictivement de façon à ne pas vider de tout sens l'exercice constitutionnel du droit de grève.

Mentionnons que l'entrée en vigueur de la *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out* (LQ 2025, c. 14) le 30 novembre dernier, ne modifie en rien les principes énoncés ci-haut qui s'appliquent aux municipalités et aux régies intermunicipales.

DÉCISIONS RÉCENTES

1 Congédiée pour avoir colporté des ragots dans tout le village

Une adjointe administrative qui cumule, par intérim, les fonctions de greffière et trésorière adjointe a déposé deux plaintes pour pratique interdite. Elle soutient que la municipalité a mis fin à sa période de probation pour avoir dénoncé une situation susceptible de constituer du harcèlement psychologique et parce qu'elle s'est absenteé pour cause de maladie. La simple connaissance par la municipalité d'un conflit entre la plaignante et une collègue est insuffisante à elle seule pour conclure à l'existence d'une dénonciation de harcèlement psychologique. Quant à la fin d'emploi, la municipalité a démontré qu'elle a mis fin à celui-ci pour une cause juste et suffisante et non en raison des absences pour cause de maladie de la plaignante. En effet, celle-ci a dénigré le directeur général par intérim, a manqué à son devoir de confidentialité et a discrédité l'administration municipale en colportant des ragots dans l'ensemble du village sur ce qui se passait dans le milieu de travail. Les plaintes sont rejetées.

Pelletier c. Municipalité de Saint-Hubert-de-Rivière-du-Loup
2025EXPT-1286, 2024 QCTAT 4727 (DRT), j.a. Dominic Fiset

2 « Bye Michel bon débarris » : suspension de trois semaines maintenue

Un soudeur-assembleur de machinerie lourde conteste la suspension de trois semaines qui lui a été imposée pour avoir manqué à ses obligations de respect et de civilité. La ville lui reproche notamment l'envoi d'un message texte au numéro personnel d'un collègue contenant des propos irrespectueux et la complicité dans un stratagème visant à intimider ce dernier, notamment par l'inscription sur un panneau mobile du message « Bye Michel bon débarris ». L'ancienneté très importante du salarié (19 ans), sa connaissance de la politique de tolérance zéro en matière d'incivilité et d'irrespect, ses versions contradictoires et mensongères des événements, la prémeditation manifeste de sa décision de rédiger et de transmettre un texto offensant et de l'exhiber à des collègues de travail, son rôle d'inspirateur dans l'incident du panneau de même que son absence de regret et de remords sont des facteurs aggravants justifiant la sévérité de la mesure imposée vu la nature et la gravité du manquement. Le grief est rejeté.

Ville de Montréal et Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301)
2025EXPT-1283, 2025 QCTA 238, M^e Serge Brault

3 Une prise de lutte qui fait mal !

Un préposé chef d'équipe responsable de l'entretien du réseau d'aqueduc et d'égouts conteste la suspension de six semaines qui lui a été imposée pour avoir fait preuve d'incivilité. La ville lui reproche d'avoir fait une prise de lutte à un collègue sans son consentement et de lui avoir causé des blessures qui ont été reconnues comme un accident du travail. La ville lui reproche également d'avoir manqué à son devoir d'exemplarité en tant que chef d'équipe et à son obligation de veiller à la santé et à la sécurité de ses collègues. Selon l'arbitre, pour déterminer la sanction appropriée, la ville a correctement soupesé l'ensemble des facteurs aggravants et atténuants et elle a appliqué la règle de la progression des sanctions de manière adéquate. Bien que la mesure disciplinaire se trouvant au dossier du salarié ne soit pas de même nature que celle en l'espèce, l'arbitre s'est rallié au courant jurisprudentiel majoritaire fondé sur une appréciation globale du dossier disciplinaire du salarié. La suspension est maintenue.

Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 (SCFP) et Ville de Montréal
2025EXPT-987, 2025 QCTA 141, M^e Marc Mancini

DÉCISIONS RÉCENTES

4 Le refus systématique des pompiers d'accepter des quarts d'officiers constitue une action concertée

La ville demande l'intervention du Tribunal pour que cessent les moyens de pression illégaux exercés par les pompiers éligibles qui refusent les quarts de travail disponibles à titre d'officier. Selon la ville, cette situation constitue un ralentissement de travail et d'activités assimilable à une grève illégale, susceptible de porter préjudice à un service auquel les citoyens ont droit. La preuve non contredite a démontré que depuis le mois de mai, les pompiers éligibles refusent toutes les offres de quart de travail disponibles alors qu'auparavant, ils acceptaient régulièrement d'en occuper. Bien que les remplacements se font sur une base volontaire, le refus systématique des pompiers d'accepter des quarts d'officiers est une action concertée en lien avec le conflit qui perdure entre la ville et le syndicat. Bien qu'il n'y ait pas eu de mot d'ordre syndical en ce sens, le syndicat était au courant de l'invitation lancée et n'a posé aucun geste concret et officiel pour s'en dissocier. Le Tribunal est justifié d'intervenir immédiatement.

Ville de Drummondville c. Alliance de la fonction publique du Canada, section locale du Regroupement des pompiers et pompières de Drummondville
2025EXPT-1907, 2025 QCTAT 3690 (DRT), j.a. Daniel Blouin

5 Délais prévus à la LATMP : la responsabilité de faire valoir ses droits revient au salarié et non aux audiologistes

Un surveillant de chantier de la ville conteste le refus de sa réclamation pour surdité professionnelle au motif que cette dernière a été déposée hors délai. Le salarié allègue que sa réclamation est recevable, car la période où il ignorait avoir un droit à faire valoir auprès de la CNESST ne doit pas être prise en considération dans le calcul du délai. La preuve a révélé qu'en 2014, le salarié a passé un premier audiogramme et l'audiologue l'a informé à ce moment du lien probable entre sa surdité et son travail, sans toutefois mentionner la possibilité d'être indemnisé par la CNESST. En 2020, un autre audiologue aurait évoqué l'existence du recours, en indiquant qu'il ne serait pas admissible. Or, l'ignorance de la loi ou le fait d'avoir été mal informé ne constituent pas des motifs raisonnables pouvant relever le salarié du défaut d'avoir respecté les délais prévus à la LATMP. La responsabilité de s'informer et de faire valoir ses droits revient au salarié, et non pas aux audiologues consultés. La contestation est rejetée.

Dufresne et Ville de Côteau-du-Lac
2025 QCTAT 3744 (SST), j.a. Karine Poulin

6 Ses problèmes personnels sont responsables de sa RRA déclarée 20 ans plus tard

Le salarié conteste le refus de sa réclamation alléguant la survenance d'une rechute, récidive ou aggravation de nature psychologique près de 20 ans après sa lésion professionnelle initiale à la région lombaire. Le salarié serait resté avec des problèmes physiques chroniques et psychologiques, notamment des crises de panique, des pertes de mémoire et de la difficulté à marcher. Or, bien que l'état de santé psychologique du salarié se soit détérioré, il n'y a pas de lien avec la lésion initiale. Cette détérioration est attribuable aux problèmes personnels du salarié, notamment des décès dans sa famille proche. Le Tribunal a souligné la banalité du fait accidentel initial, le suivi médical pratiquement inexistant du salarié, le long délai entre la lésion de 2003 et la RRA ainsi qu'une condition personnelle psychologique. Au surplus, les accidents du travail non déclarés qui seraient survenus après 2003 et qui auraient engendré une détérioration de sa condition ne peuvent être considérés. Il s'agit plutôt d'événements personnels. La contestation est rejetée.

Wheatley c. Ville de Laval
2025 QCTAT 1723 (SST), j.a. Jean-François Beaumier (Requête en révision demandée)