

G + Municipal

INFO

PRINTEMPS 2026 - n° 18

ÉDITORIAL 2

Seules les matières constatées dans le rapport du médiateur sont soumises à l'arbitrage de différends

Il savait qu'il avait perdu son emploi même si la résolution ne lui a jamais été signifiée [3]

Congédié pour s'être approprié des sommes d'argent et non pour ses activités syndicales [4]

DÉCISIONS RÉCENTES 3

Intervention urgente : la Ville n'avait pas l'obligation de rappeler un salarié en disponibilité [1]

Il n'a pas démontré son incapacité psychologique [5]

« Accident de trajet » ne rime pas avec « accident du travail » [6]

Une citoyenne le surprend à dormir au travail : congédiement maintenu [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 permettent 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
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^e Geneviève Mercier, CRIA
M^e Camille Morin
M^e Catherine Pepin
M^e Jacques Provencher, CRIA
M^e Eylul Recber
M^e Marie-Josée Sigouin

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



Seules les matières constatées dans le rapport du médiateur sont soumises à l'arbitrage de différends

Par M^e Chantal L'Heureux

Dans le cadre d'une sentence arbitrale interlocutoire de différend¹, l'arbitre a interprété l'article 14 de la *Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal*² (« la Loi ») afin de déterminer s'il avait compétence pour trancher de nouvelles matières n'ayant pas été abordées préalablement en négociation et en médiation. Cet article se lit comme suit :

14. Seules les matières qui n'ont pas fait l'objet d'un accord constaté dans le rapport du médiateur sont soumises à la sentence de l'arbitre.

L'arbitre a compétence exclusive pour déterminer ces matières en se fondant sur le rapport du médiateur ou, selon le cas, sur son constat des matières qui n'ont pas fait l'objet d'un accord lors de sa médiation.

Cette affaire s'inscrit dans le cadre du renouvellement de la convention collective échue, alors que 24 rencontres de négociation et 12 rencontres de médiation ont été tenues sans que les parties en arrivent à une entente. Le rapport de médiation fait état d'une liste de 26 sujets non réglés.

Au début de l'arbitrage de différends, l'Association a informé l'arbitre et la Ville qu'elle allait formuler des demandes concernant des matières qui n'avaient pas été abordées lors des séances de négociation et de médiation. La Ville s'y est opposée.

Les deux parties ont présenté une interprétation diamétralement opposée de la compétence de l'arbitre pour trancher le litige. Pour la Ville, l'arbitre ne peut se prononcer que sur les matières sur lesquelles les parties ont déjà négocié préalablement et qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement. Pour l'Association, l'article 14 de la Loi est clair : seules les matières ayant fait l'objet d'un accord constaté dans le rapport du médiateur sont exclues de la compétence de l'arbitre.

L'arbitre a d'abord constaté que l'article 14 de la Loi présente une certaine ambiguïté. Afin de clarifier le contexte législatif et d'évaluer l'intention du législateur concernant l'interprétation et à la portée de cette disposition, l'arbitre s'est référé aux débats parlementaires ayant précédé l'adoption de l'article 14 de la Loi ainsi qu'à ceux relatifs à l'article 99.4 du *Code du travail*, abrogé en 2016, mais qui comportait sensiblement le même libellé.

Les débats parlementaires entourant l'adoption de l'article 99.4 du *Code du travail* traitent précisément de la question

en litige, soit la compétence de l'arbitre pour ajouter des matières non mentionnées dans le rapport du médiateur. Le ministre du Travail de l'époque avait d'ailleurs exprimé une opinion sans équivoque sur ce point : le législateur n'a pas souhaité l'ajout de nouvelles matières, puisqu'elles ne faisaient pas partie des litiges existants.

L'arbitre est arrivé à la conclusion que la volonté du législateur dans la phrase « *Seules les matières qui n'ont pas fait l'objet d'un accord constaté dans le rapport du médiateur sont soumises à la sentence de l'arbitre* » visait uniquement les matières non réglées mentionnées dans le rapport du médiateur. Adopter la position contraire irait directement à l'encontre de l'intention du législateur et pourrait entraîner une multiplication des débats, chaque partie présentant successivement de nouvelles matières.

L'arbitre a donc répondu par la négative à la première question. Bien que l'arbitre ait compétence pour trancher tout litige sur cette question, il doit néanmoins fonder sa compétence sur le rapport du médiateur ou sur le constat de ce dernier concernant les matières non réglées. Il n'a pas compétence pour trancher de nouvelles matières n'ayant pas été abordées préalablement en négociation et en médiation.

L'arbitre a toutefois noté que dans son argumentation, la Ville a indiqué avoir identifié certaines matières discutées lors des négociations, mais non mentionnées dans le rapport de la médiatrice, et fait la recommandation qu'il serait opportun que l'ensemble des clauses faisant l'objet de la nouvelle convention collective se retrouvent soit dans la section des matières réglées, soit dans celle des matières non réglées afin de réduire autant que possible les litiges sur ces questions.

L'arbitre a également constaté que chaque partie est susceptible de faire des compromis afin de conclure une entente. Cependant, si un accord n'est pas conclu et que le différend est soumis à l'arbitrage malgré les concessions faites, il est légitime qu'une partie puisse revenir à ses positions antérieures ou choisir une orientation différente. L'arbitre a donc conclu qu'une partie pouvait ajuster sa position initiale au cours d'une négociation ou d'une médiation.

¹ *Association des pompiers et pompières de Gatineau et Ville de Gatineau*, 2025 QCTA 574, 2026EXPT-520, M^e Pierre-Marc Hamelin
² RLRQ c. R 8.3

DÉCISIONS RÉCENTES

1 Intervention urgente : la Ville n'avait pas l'obligation de rappeler un salarié en disponibilité

Le syndicat conteste le fait qu'un contremaître de garde ait apposé deux pancartes, par une soirée de forte pluie, indiquant que la voie était inondée sans rappeler au travail le préposé à la signalisation en disponibilité ce soir-là. Le syndicat soutient que le contremaître ne pouvait effectuer le travail du préposé à la signalisation, car cela relève exclusivement des salariés membres de l'unité d'accréditation. Selon l'arbitre, rien dans la convention collective ne prévoit que la mise en disponibilité du préposé à la signalisation emporte une obligation pour l'employeur de le rappeler au travail ni de lui réserver l'exclusivité de l'accomplissement d'une tâche. En l'absence de disposition interdisant au cadre d'exécuter la tâche d'un salarié syndiqué, l'arbitre ne peut limiter le droit de gestion de l'employeur et s'écarter de ce que les parties ont expressément convenu, d'autant plus lorsque l'intervention revêt un caractère d'urgence comme c'était le cas en l'espèce. Le grief est rejeté.

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 348 et Ville de Rouyn-Noranda
2026EXPT-430, 2026 QCTA 39, M^e Louise-Hélène Guimond

2 Une citoyenne le surprend à dormir au travail : congédiement maintenu

Un ouvrier de parc travaillant de nuit conteste le congédiement qui lui a été imposé pour vol de temps. Ce dernier a été photographié par une citoyenne alors qu'il dormait dans son véhicule. Les données de géolocalisation ont également démontré que le véhicule qu'il utilisait était souvent immobilisé sans raison apparente pour de longues périodes, alors que le moteur du véhicule tournait au ralenti. Selon l'arbitre, il appartenait au salarié de donner une explication raisonnable pour justifier ces périodes d'inactivité en démontrant qu'il avait terminé ses tâches ou qu'il en avait avisé son supérieur qui lui avait alors donné instruction d'attendre son appel. Or, la preuve est silencieuse à cet égard. La faute reprochée est grave, d'autant plus qu'elle s'est reproduite à plusieurs reprises. Le salarié a abusé de la confiance de son employeur alors qu'il travaille habituellement sans supervision directe. Son comportement pouvait porter atteinte à la réputation et à l'image de la Ville. Le grief est rejeté.

Ville de Longueuil et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 307
2026EXPT-295, 2025 QCTA 557, M^e Claude Martin
Pourvoi en contrôle judiciaire, 2026-02-24 (C.S.) 505-17-015926-266

3 Il savait qu'il avait perdu son emploi même si la résolution ne lui a jamais été signifiée

Un directeur du service de l'urbanisme et du développement durable conteste sa destitution. L'employeur a présenté une demande de rejet sommaire au motif que la plainte a été déposée plus de 30 jours après sa destitution. Le plaignant souligne que la résolution du conseil municipal ne lui ayant jamais été signifiée, le délai n'a jamais commencé à courir. Selon le tribunal, bien que la fin d'emploi ne soit effective qu'à partir de l'adoption de la résolution, l'absence de signification ne peut suspendre le délai pour le dépôt de la plainte. Le plaignant a été informé par deux représentants de l'employeur de sa fin d'emploi, une lettre le confirmant lui a été lue et remise, il a ramassé ses effets personnels, puis a été escorté jusqu'à la sortie. La résolution a été adoptée le soir même. La connaissance du plaignant de la perte de son emploi ne fait aucun doute. Dans ce contexte, sa plainte ayant été déposée 49 jours après la destitution est irrecevable.

Falardeau c. Municipalité de Chelsea
2026EXPT-83, 2025 QCTAT 4597 (DRT), j.a. Erick Waddell

DÉCISIONS RÉCENTES

4 Congédié pour s'être approprié des sommes d'argent et non pour ses activités syndicales

Une adjointe administrative a notamment déposé une plainte en vertu de l'article 15 du *Code du travail* alléguant avoir été congédié en raison de ses activités syndicales. L'employeur allègue qu'il avait des motifs sérieux et suffisants de mettre fin à l'emploi de la plaignante sans lien avec ses activités syndicales. Il lui reproche notamment de s'être approprié, sans autorisation et sous des prétextes, des montants d'argent en se payant des heures supplémentaires, des congés de maladie et des jours fériés auxquels elle n'avait pas droit. De plus, la plaignante s'est créditée, à même le système comptable de la Ville, des montants qu'elle devait en taxes municipales. Le tribunal a conclu que les motifs au soutien du congédiement étaient réels et sérieux, et n'étaient pas des prétextes. Ils constituent la véritable raison du congédiement, laquelle n'est d'aucune façon reliée à la participation de la plaignante à des activités syndicales légitimes. La plainte est rejetée.

Simard c. Municipalité de Labrecque
2025EXPT-2007, 2025 QCTAT 4154 (DRT), j.a. Sylvain Allard

5 Il n'a pas démontré son incapacité psychologique

Le salarié conteste le refus de sa réclamation par la CNESST en dehors du délai prévu à la LATMP. Il soutient avoir contesté la décision près de 10 mois après en avoir pris connaissance, car il a priorisé ses études et sa recherche d'emploi et, surtout, parce qu'il s'est concentré sur l'ajustement de sa médication découlant de sa dépression. Selon le tribunal, en l'absence de preuve médicale, l'incapacité psychologique du salarié n'a pas été démontrée. Surtout, il a été mis en lumière que pendant cette période, le salarié a poursuivi ses études collégiales à temps plein, a réussi ses examens finaux pour l'ensemble de ses cours, a occupé un autre emploi de caissier et a entrepris un nouveau programme en technique de réadaptation physique. De toute évidence, le salarié était encore en mesure de gérer convenablement ses affaires. En l'absence de démonstration d'un motif raisonnable lui permettant d'être relevé de son défaut d'avoir respecté le délai prescrit, la contestation est rejetée.

Masson et Ville de Trois-Rivières
2026 QCTAT 693 (SST), j.a. Kevin Horth

6 « Accident de trajet » ne rime pas avec « accident du travail »

L'employeur conteste l'admissibilité de la réclamation d'une salariée, une brigadière scolaire, pour un diagnostic d'entorse lombaire. Selon l'employeur, il y a absence d'événement imprévu et soudain au sens de l'article 2 LATMP, l'incident ayant eu lieu sur le trottoir, une voie publique, pendant que la salariée se rendait à son intersection. À ce moment, elle venait de stationner sa voiture et était à une centaine de mètres de sa destination. Elle revenait de sa pause de dîner lorsqu'une camionnette a reculé et l'a touchée avec sa boule d'attelage. En tentant de l'éviter, la salariée a ressenti une brûlure au niveau du dos. De l'avis du tribunal, l'utilisation de son automobile, le choix de l'emplacement du stationnement et le trajet emprunté pour se rendre à l'intersection relèvent d'un choix personnel. Un tel événement doit être considéré comme un « accident de trajet ». La contestation est accueillie et la lésion professionnelle refusée.

Ville de Québec et Chevalier
2025 QCTAT 4536 (SST), j.a. Marie-Claude Lavoie