

Décisions récentes 2

La déloyauté : une atteinte grave à la relation de confiance [1]

Congédiement : la nécessité d'un avertissement clair [2]

L'ajout d'un message syndical dans une signature électronique est permis [3]

Le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée n'équivaut pas à un congédiement [4]

Le délai pour imposer une mesure disciplinaire court à compter de la connaissance des faits par le conseil [5]

La seule apparence de droit n'est pas suffisante pour justifier une ordonnance provisoire [6]

Éditorial 4

Comment faire face à des moyens de pression ?

Une expertise de pointe en droit du travail

Nous sommes un cabinet d'avocats spécialisés en droit du travail et de l'emploi et en droit de la santé et de la sécurité du travail au service exclusif des employeurs. Notre connaissance approfondie du milieu du travail, des lois et des décisions des tribunaux spécialisés nous permet de répondre rapidement à vos questions en vous offrant des solutions concrètes.

Une équipe d'avocats et de spécialistes au service des employeurs

Claude Le Corre, CRIA
Serge Benoît, CRIA
Marc-André Laroche, CRIA
Jacques Provencher, CRIA
Reine Lafond, CRIA
Marie-Josée Sigouin, CRIA
Danilo Di Vincenzo, CRIA

Béatrice Arronis
Isabelle Lauzon
Stéphanie Laurin
Lydia Fournier
Geneviève Mercier, CRIA
Emilia Nyitrai
Francis Hinse

Catherine Gagné
Catherine Pepin
Shwan Shaker
Linda Bernier, CRIA
Mylène Lussier, CRIA
Karine Perrin

Laval
2550, boul. Daniel-Johnson, bureau 650
Laval [Québec] H7T 2L1
T 450 973.4020 1 877 218.4020
F 450 973.4010

LECORRE
avocats

25 ans
au service
des employeurs

Au-delà de la théorie :
des avocats qui partagent
leur expérience

Visitez-nous à
lecorre.com

1 La déloyauté : une atteinte grave à la relation de confiance

Un ingénieur conteste son congédiement en vertu de l'article 72 de la *Loi sur les cités et villes*. Selon la Ville, ce dernier a fait preuve de déloyauté et il s'est placé en conflit d'intérêts en retirant des avantages personnels de ses relations avec des entrepreneurs impliqués dans la Commission Charbonneau, dont notamment plusieurs voyages payés par ceux-ci. La Ville lui reproche d'avoir fait défaut de coopérer à l'enquête en cachant certains de ces voyages, à l'égard desquels il a respectivement fourni trois versions différentes et donné des explications jugées non crédibles aux enquêteurs de la Ville. Enfin, après le congédiement, des témoignages d'entrepreneurs à la Commission Charbonneau sont venus contredire sa prétention selon laquelle il aurait payé un des voyages. Selon le Tribunal administratif du travail, malgré certains facteurs atténuants, tels la durée du service et un dossier disciplinaire vierge, les manquements répétés de ce fonctionnaire à son obligation de loyauté justifient la rupture irrémédiable de la relation de confiance avec la Ville. La plainte est rejetée et le congédiement est maintenu.

Themens et Montréal (Ville de)
2016 QCTAT (DRT) 1876, M^e Pierre Cloutier

2 Congédiement : la nécessité d'un avertissement clair

Un directeur général conteste son congédiement en vertu de l'article 72 de la *Loi sur les cités et villes*. La Ville lui reproche son manque de loyauté, de solidarité et de coopération, ainsi que son insubordination. Selon le Tribunal administratif du travail, plusieurs des reproches sont mal fondés ou ne présentent pas un degré de gravité suffisant pour justifier le congédiement d'un fonctionnaire comptant dix-neuf ans de service et un dossier vierge. L'accumulation de plusieurs manquements de gravité moindre ne crée pas un manquement grave au point de justifier un congédiement, lorsqu'ils n'ont pas fait l'objet de sanctions et que le fonctionnaire n'a pas été avisé que son emploi était en péril. Enfin, même s'il peut être difficile d'imposer une suspension au plus haut fonctionnaire de la Ville, celui-ci doit minimalement être informé de l'insatisfaction de la Ville et bénéficier d'un délai pour se corriger. En l'espèce, la Ville avait déjà manifesté son insatisfaction à son directeur général, mais elle ne lui a pas servi d'ultimatum. La réintégration est ordonnée.

Renaud et Château-Richer (Ville de)
2016 QCTAT (DRT) 1629, M^e Christian Drolet

3 L'ajout d'un message syndical dans une signature électronique est permis

Le syndicat demande une ordonnance provisoire pour empêcher la Ville de mettre en application une directive interdisant aux salariés d'insérer un message syndical dans la signature électronique de leurs courriels, sous peine de se voir imposer des mesures disciplinaires. Selon le syndicat, il s'agit d'intimidation et d'ingérence de la part de la Ville, et une ordonnance provisoire est nécessaire dans l'attente d'une décision sur la plainte déposée en vertu du *Code du travail*. Après avoir revu les critères de l'octroi d'une ordonnance provisoire, le Tribunal administratif du travail a conclu que l'activité syndicale visée est protégée et que la liberté d'expression doit prévaloir. Selon ce dernier, empêcher les salariés d'inclure ce message dans leur signature électronique leur cause un préjudice irréparable qui est beaucoup plus significatif que le préjudice que pourrait subir la Ville par la diffusion du message. La demande d'ordonnance provisoire est accueillie et la Ville doit permettre l'inclusion d'un message syndical dans la signature électronique des salariés, et ce, jusqu'à ce qu'une décision soit rendue au sujet de la plainte du syndicat.

Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal et Montréal (Ville de)
2015 QCCRT 0699, M^e Gérard Notebaert

4 Le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée n'équivaut pas à un congédiement

La Ville demande la révision judiciaire d'une décision de la Commission des relations du travail (CRT) ayant accueilli une plainte déposée en vertu de l'article 72 de la *Loi sur les cités et villes* afin de contester le non-renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée. La CRT a appliqué la théorie de l'expectative légitime du fonctionnaire de voir son contrat reconduit, puisqu'il avait un contrat de travail de cinq ans contenant une clause de renouvellement à la suite d'une performance jugée satisfaisante, le tout sujet à l'approbation du conseil municipal. Selon le juge, lorsque le renouvellement d'un contrat de travail est lié à son approbation finale par le conseil municipal, la théorie de l'expectative légitime ne peut avoir pour effet de dérober le conseil de son pouvoir discrétionnaire en transformant la résolution en simple formalité lorsque la performance du fonctionnaire est satisfaisante. Ainsi, la Ville, agissant par l'entremise de son conseil, conserve sa discrétion de renouveler le contrat ou non. Or, la Ville n'a pas congédié le fonctionnaire. Elle a plutôt laissé le temps s'écouler et elle n'a pas renouvelé le contrat à son expiration. La décision rendue par la CRT est donc déraisonnable et la plainte est rejetée.

Westmount (Ville de) c. Commission des relations du travail
2016 QCCS 1332, juge Yves Poirier

5 Le délai pour imposer une mesure disciplinaire court à compter de la connaissance des faits par le conseil

Le syndicat se pourvoit en contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale ayant confirmé le congédiement d'un salarié qui avait proféré des menaces de mort à l'endroit de deux cadres, dont le directeur général. Devant l'arbitre, le syndicat a présenté une objection préliminaire selon laquelle la mesure disciplinaire serait nulle, puisque imposée en dehors du délai prévu à la convention collective, soit dans les vingt jours ouvrables suivant la connaissance des faits par l'employeur. En effet, ce n'est que plus d'un mois après les faits que le cadre a porté plainte à la police et informé le conseil municipal. Finalement, après avoir obtenu un avis juridique, le conseil a adopté une résolution afin de congédier le salarié. Selon la juge, la conclusion de l'arbitre selon laquelle le délai court à compter de la connaissance des faits par le conseil, et non simplement de celle d'un représentant de la Ville, n'est pas déraisonnable. En effet, en vertu de la convention collective, l'employeur est la Ville et celle-ci doit agir par résolution de son conseil. La décision de l'arbitre est confirmée.

*Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Ville de Carleton-Saint-Omer (CSN)
c. La Forge
2016 QCCS 780, juge Suzanne Gagné*

6 La seule apparence de droit n'est pas suffisante pour justifier une ordonnance provisoire

Le Syndicat des pompiers conteste la décision de la Ville de fermer le service de sécurité incendie à la suite de la conclusion d'une entente avec une ville voisine qui assurera le service. Le syndicat a demandé au Tribunal administratif du travail d'émettre une ordonnance provisoire forçant la Ville à suspendre sa décision et à réintégrer tous les pompiers. Selon le tribunal, la prétention syndicale selon laquelle il ne s'agit pas d'une fermeture, mais plutôt d'un transfert d'entreprise antisyndical, est sérieuse et respecte le premier critère pour l'émission d'une ordonnance provisoire. Cependant, les autres critères, soit le préjudice sérieux et irréparable, la prépondérance des inconvénients et l'urgence ne sont pas respectés. En effet, le préjudice que subirait les salariés si la décision de la Ville était annulée serait compensable par la réintégration et la compensation pour le salaire perdu. D'autre part, l'impact sur les résidents de la Ville n'a pas à être considéré dans le cadre de ce recours. La demande d'ordonnance provisoire du syndicat est rejetée.

*T.U.A.C., section locale 501 et Rosemère (Ville de)
2016 QCTAT (DRT) 1704, M^e André Michaud*

Commentaires

Bien que cette décision soit intéressante, il faut insister sur le pouvoir limité de la Cour supérieure en contrôle judiciaire. En effet, même si la Cour a conclu que la décision de l'arbitre faisait partie des issues raisonnablement possibles dans les circonstances, elle a toutefois indiqué qu'elle préférerait une autre interprétation selon laquelle tout cadre qui a une connaissance suffisante d'un fait fautif a le devoir de le rapporter à son supérieur s'il n'a pas le pouvoir d'imposer une mesure disciplinaire, puisque sa connaissance des faits peut marquer le début de celle de l'employeur. La juge a, par ailleurs, précisé que la notion de connaissance des faits implique vérification, enquête et connaissance complète des faits. Ainsi, la juge a ajouté que même si elle avait révisé la décision de l'arbitre concernant la notion « d'employeur », elle en arriverait à la conclusion que la Ville a eu connaissance des faits après son enquête et l'obtention des versions des faits des témoins. Dans tous les cas, la Ville a donc intérêt à sensibiliser ses cadres relativement à l'importance de rapporter rapidement des faits pouvant mener à des sanctions disciplinaires.

Commentaires

À la suite du rejet de sa demande, le syndicat s'est adressé à la Cour supérieure pour demander une injonction provisoire. Appliquant les mêmes critères que le TAT pour évaluer le bien-fondé de la demande, le juge a rejeté l'argument selon lequel la décision de la Ville porterait atteinte à la vie et à l'intégrité des résidents. Le juge a révisé l'entente intervenue avec la ville voisine avant de conclure que le service de sécurité incendie est toujours offert. Par ailleurs, aucune preuve n'a été présentée concernant la vente imminente des équipements par la Ville, ce qui révèle l'absence d'urgence. Quant aux autres critères, le juge est d'avis que la Ville n'a pas simplement fermé le service de sécurité incendie, puisqu'elle s'est engagée contractuellement pour le maintien du service. Ainsi, bien que l'argument syndical fondé sur la *Loi sur la sécurité incendie* soit important, rien ne permet d'en disposer au stade provisoire. Enfin, le préjudice pouvant résulter de la décision de la Ville n'est pas irréparable parce que le service de sécurité incendie est toujours offert. De même, la Ville aurait un problème sérieux si le service devait être maintenu en même temps que son contrat. La demande du syndicat est donc rejetée.

Comment faire face à des moyens de pression ?

Par M^e Francis Hinse et M^e Danilo Di Vincenzo, CRIA
Les Avocats Le Corre et Associés

Le milieu municipal a récemment été confronté à divers moyens de pression mis en place par les employés syndiqués de plusieurs accreditations et rien n'indique que ces moyens de pression soient dorénavant chose du passé. Devant la possibilité d'y être confrontées dans les mois à venir, plusieurs municipalités peuvent se questionner sur la nature des recours mis à leur disposition pour faire cesser ces moyens de pression.

D'abord, précisons que lorsque celle-ci s'avère nécessaire, la réplique patronale doit être bien alignée avec la stratégie de négociation collective dans le but d'éviter une escalade de recours de part et d'autre. Ainsi, une municipalité pourrait obtenir une ordonnance du Tribunal administratif du travail (« TAT ») afin de faire cesser les moyens de pression, ou encore utiliser son pouvoir disciplinaire pour sanctionner les comportements fautifs. En effet, en vertu de son droit de direction, tout employeur peut imposer des mesures disciplinaires afin de sanctionner les manquements de ses salariés, et ce, que ceux-ci se manifestent dans le cadre de moyens de pression ou non, voire même dans le contexte d'une grève.

Par exemple, l'arbitre François Hamelin¹ a déjà rejeté des griefs contestant des suspensions de trente et quinze jours imposées à un capitaine et à un lieutenant du Service des incendies pour sanctionner leur conduite dans le cadre d'actions syndicales. Dans cette affaire, les salariés avaient utilisé l'équipement de l'employeur sans autorisation et contrairement aux règles en vigueur, afin de transporter leur équipe à l'hôtel de ville dans le cadre de moyens de pression où ils avaient circulé masqués. Selon l'arbitre, de telles actions sont graves et justifient pleinement les suspensions imposées par la Ville.

En plus de pouvoir intervenir sur le plan disciplinaire, une municipalité pourrait tenter un recours visant à faire cesser des moyens de pression en s'adressant au TAT pour obtenir une ordonnance en vertu de l'article 9 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du Québec*. Une telle ordonnance peut être obtenue devant la division des services essentiels, ou encore devant la division des relations du travail du TAT. En effet, les municipalités étant des services publics au sens de l'article 111.0.16 du *Code du travail*, la division des services essentiels du TAT est compétente pour assurer le maintien des services auxquels la population a droit.

Ainsi, si les moyens de pression mis en place portent atteinte aux services essentiels auxquels la population a droit, la municipalité peut demander à la division des services essentiels du TAT d'émettre une ordonnance de cesser ces moyens de pression. À titre illustratif, la division des services essentiels de la Commission des relations du travail (« CRT ») a émis une ordonnance provisoire enjoignant aux salariés cols bleus de fournir leur prestation normale de travail².

En effet, la preuve présentée par l'employeur confirmait que ceux-ci avaient l'intention de cesser leur prestation de travail afin de tenir une assemblée syndicale, et ce, même si la convention collective était toujours en vigueur. Puisque cela devait avoir un impact sur les services auxquels la population a droit, une ordonnance a été émise.

Par ailleurs, l'article 108 du *Code du travail* interdit le ralentissement des activités par les salariés, peu importe que le droit de grève soit acquis ou non. Ainsi, même si les moyens de pression mis en place ne compromettent pas des services essentiels, une municipalité pourrait s'adresser à la division des relations du travail du TAT afin d'obtenir une ordonnance faisant cesser des moyens de pression constituant un ralentissement des activités.

En terminant, précisons que le défaut de respecter une ordonnance du TAT peut donner lieu à l'application des dispositions pénales du *Code du travail* et donc, à la condamnation du syndicat ou des salariés au paiement d'amendes.

De même, la municipalité pourrait être justifiée d'imposer des mesures disciplinaires aux salariés qui feraient défaut de respecter l'ordonnance, comme la Ville de Montréal l'a récemment fait en imposant près de 2 000 suspensions à ses cols bleus n'ayant pas respecté l'ordonnance émise par la CRT et qui ont tenu leur assemblée syndicale.

D'ailleurs, à la suite de l'imposition de ces nombreuses suspensions, le syndicat s'est adressé à la CRT pour demander l'émission d'une ordonnance de surseoir auxdites suspensions. En effet, le syndicat contestait la façon dont la Ville avait décidé de faire purger ces suspensions, au motif que le nombre élevé de salariés suspendus avait pour effet de priver la population des services auxquels elle avait droit et que cela constituait un ralentissement de travail. Or, la CRT a rejeté la demande du syndicat, soulignant au passage qu'il était ironique que le syndicat soutienne que les services à la population étaient en péril, alors même que les suspensions étaient le résultat des actions du syndicat qui avaient elles-mêmes eu pour effet de priver la population de ces services³.

1. *Montréal (Ville de) et Association des pompiers de Montréal*, DTE 2010T-696 (T.A.).

2. *Montréal (Ville de) et Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP 301)*, 2015 QCCRT 0647.

3. *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP 301) et Montréal (Ville de)*, DTE 2016T-40, 2015 QCCRT 0712.