

Décisions récentes

Les pompiers de Rosemère : le feu est enfin éteint [1]

Un agent de stationnement qui n'était pas à son affaire [4]

Libérations syndicales : attention aux débordements! [2]

La liberté des uns s'arrête là où commence celle des autres [5]

Les fonctions syndicales ne donnent pas une immunité absolue [3]

Application de la Loi 15 : « *The show must go on* » [6]

Éditorial

Une orientation favorable aux municipalités pour l'année 2017

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 Béatrice Arronis

M^e Marc-André Laroche, CRIA

M^e Emilia Nyitrai

M^e Serge Benoît, CRIA

M^e Stéphanie Laurin

M^e Catherine Pepin

M^{me} Linda Bernier, CRIA

M^e Isabelle Lauzon

M^e Jacques Provencher, CRIA

M^e Danilo Di Vincenzo, CRIA

M^e Claude Le Corre, CRIA

M^e Shwan Shaker

M^e Lydia Fournier

M^{me} Josée Lemelin

M^e Marie-Josée Sigouin, CRIA

M^e Francis Hinse

M^{me} Mylène Lussier, CRIA

M^e Houda Souissi

M^e Reine Lafond, CRIA

M^e Geneviève Mercier, CRIA

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 Les pompiers de Rosemère : le feu est enfin éteint

Cette décision est la dernière d'une série de trois jugements rendus en lien avec la fermeture du service d'incendie de la Ville de Rosemère pendant la négociation de la convention collective des pompiers. La décision de la Ville d'abolir son service est contestée : le syndicat allègue qu'il s'agit d'une entrave à la liberté d'association de ses membres et réclame diverses ordonnances pour maintenir les activités du service et réintégrer les pompiers. La preuve a révélé que, pendant les négociations, la situation financière de la Ville était particulièrement difficile. Alors que la municipalité cherchait à réaliser des économies, le syndicat proposait des mesures qui augmenteraient les coûts liés au service d'incendie. C'est alors que des discussions se sont tenues pour faire desservir le territoire de la municipalité par le service d'incendie d'une autre ville. Selon le juge, cette proposition était avantageuse tant sur le plan des coûts que de la qualité du service. En l'absence de preuve de comportement antisyndical et devant ces bénéfices importants, le juge a conclu que la Ville avait exercé ses droits de direction pour des considérations économiques et administratives, et qu'il n'y avait aucun motif pour intervenir. La plainte du syndicat est rejetée.

*TUAC, section locale 501 - FTQ et Ville de Rosemère
2017 QCTAT 1295 (DRT), M^e Jean Paquette, juge administratif*

2 Libérations syndicales : attention aux débordements !

Le syndicat a déposé plusieurs griefs, dont un contestant une décision de l'employeur de ne plus accorder de libérations syndicales, sauf exception. C'est à la suite de l'épuisement du nombre d'heures de libérations dont il devait assumer les coûts, en vertu de la convention collective, et au nombre très élevé d'heures de libérations accordées à la présidente du syndicat que l'employeur a pris cette décision. Selon le syndicat, cette décision de l'employeur de ne plus accorder de libérations qui lui sont remboursées constitue de la mauvaise foi et de l'ingérence dans ses affaires. La convention collective ne prévoit pas de limite au nombre d'heures de congé sans solde pouvant être obtenues à des fins syndicales. Elle prévoit toutefois que l'employeur ne peut refuser une demande d'absence sans motif valable. Selon l'arbitre, cette disposition signifie que l'employeur ne peut refuser une demande de libération syndicale qu'en cas de nécessité impérieuse, soit s'il ne peut faire autrement que de refuser la demande d'absence. En conséquence, la décision de l'employeur de refuser toutes les demandes de libérations, sauf exception, est contraire à la convention collective. Le grief est accueilli.

*Régie intermunicipale de police de Roussillon et SCFP, section locale 4264
2016 QCTA 911, M^e François Hamelin, arbitre*

3 Les fonctions syndicales ne donnent pas une immunité absolue

Un col bleu, également représentant syndical, conteste une suspension de deux jours pour avoir proféré des menaces et tenu des propos injurieux à l'encontre de sa supérieure immédiate sur la boîte vocale de son chef de division. Selon l'arbitre, la qualité de délégué syndical ne confère pas une immunité à l'égard d'un comportement déficient. Agir de manière civile pour les personnes exerçant des responsabilités en matière de relations du travail n'est pas une discrétion, mais bien une obligation, ne serait-ce que par respect pour leurs commettants. Les propos du salarié manquaient de savoir-vivre et comportaient des menaces de voies de fait. Ils justifiaient amplement l'imposition d'une suspension qui, au vu de la jurisprudence, aurait pu être plus sévère. Il n'existe pas de droit à l'impolitesse en milieu de travail ni du côté patronal ni du côté syndical. La preuve a démontré que le salarié a une attitude désinvolte et qu'il n'est pas possible de prêter foi à ses regrets. En fait, son seul véritable regret est d'avoir été sanctionné. Le grief est rejeté.

*Ville de Montréal et Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301
2016 QCTA 946, M^e Serge Brault, arbitre*

4 Un agent de stationnement qui n'était pas à son affaire

Un préposé au stationnement conteste la suspension de deux jours qui lui a été imposée pour manquement à son obligation de courtoisie par ses propos et son attitude à l'égard de citoyens et d'un collègue de travail, ainsi que pour avoir intercepté deux véhicules pour une infraction au *Code de la sécurité routière*, qui n'était pas reliée au stationnement, ce qui est réservé aux policiers. Selon la Ville, le comportement du salarié a porté atteinte à son image et à sa réputation. Après avoir analysé la preuve, l'arbitre est arrivé à la conclusion que l'employeur était fondé à imposer une mesure disciplinaire pour chacune des fautes. Or, considérant que ces trois fautes ont été commises en l'espace de deux jours seulement, l'arbitre est d'avis que l'imposition d'un simple avis disciplinaire, voire de plusieurs avis, aurait été insuffisante pour atteindre le but recherché, soit de « marquer l'esprit ». Selon l'arbitre, la suspension était justifiée et elle aurait même pu aller jusqu'à trois jours pour ces trois fautes. En conséquence, le grief est rejeté.

*Syndicat des cols blancs de Gatineau inc. et Ville de Gatineau
2017 QCTA 142, M^e Jean Alain Corbeil, arbitre*

5 La liberté des uns s'arrête là où commence celle des autres

Dans le cadre des moyens de pression exercés contre la Loi 15 concernant les régimes de retraite, les policiers ont apposé des autocollants sur la quasi-totalité des véhicules de la Ville. Cette dernière a demandé à l'arbitre une ordonnance enjoignant au syndicat d'arrêter cette pratique et réclamant des dommages en lien avec l'enlèvement des autocollants. La preuve a révélé que les autocollants pouvaient nuire à l'efficacité opérationnelle, empêcher l'identification des véhicules, ou encore cacher des mentions d'intérêt public. Selon l'arbitre, même si l'apposition d'autocollants constitue une forme protégée de la liberté d'expression, compte tenu des dommages causés aux biens de l'employeur, l'acte est fautif et peut être limité. De plus, l'activité expressive du syndicat n'est pas compatible avec le lieu où elle s'exerce. En effet, les autocollants apposés sur ces biens peuvent donner l'impression au public que le service de police est contre la Loi 15, alors qu'il doit faire preuve de neutralité et de loyauté envers l'institution publique. L'arbitre accorde l'ordonnance recherchée et condamne le syndicat aux dommages résultant de l'apposition des autocollants.

Montréal (Ville de) (SPVM) et Fraternité des policiers et policières de Montréal
2017EXPT-140, 2016 QCTA 968, M^e Nathalie Faucher, arbitre

6 Application de la Loi 15 : « The show must go on »

Le syndicat a demandé à l'arbitre nommée en vertu de la Loi 15 de décider de sa capacité à se prononcer sur la constitutionnalité de cette loi qui, selon lui, compromet le processus de négociation collective et brime sa liberté d'association et, subsidiairement, de suspendre l'instance en attendant le résultat du débat déjà entamé devant les tribunaux civils sur la même question. En premier lieu, l'arbitre a circonscrit sa mission et l'objectif de la Loi 15, qui sont d'assainir la santé financière et la pérennité des régimes de retraite municipaux, de sorte qu'une question concernant la constitutionnalité de cette loi échappe à sa compétence. Ensuite, l'arbitre a établi que la suspension d'instance est une mesure qu'elle a le pouvoir d'accorder s'il y a apparence de droit ou présence d'une question sérieuse, s'il y a preuve d'un préjudice sérieux et irréparable, et si la prépondérance des inconvénients et l'intérêt public la favorisent. Or, le syndicat n'a pas démontré qu'il subirait un préjudice irréparable si la suspension n'était pas accordée ni que l'intérêt public favorisait cette mesure. La demande est rejetée et l'instruction devra se poursuivre.

Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Gatineau (Ville) et Syndicat des cols blancs de Gatineau
2017 QCTA 159, M^e Maureen Flynn, arbitre

Commentaires

Cette décision démontre bien que malgré la légalité *a priori* des moyens de pression qu'un syndicat peut mettre en place, ceux-ci ne doivent pas franchir la ligne et brimer les droits de l'employeur. Lorsque c'est le cas et que la convention collective est toujours en vigueur, l'employeur dispose alors d'un recours facilement accessible, soit le grief patronal. Il peut ainsi obtenir une ordonnance d'un arbitre de griefs pour faire cesser des moyens de pression devenus illégaux et se faire rembourser les dommages qu'il a subis. Dans cette affaire, l'arbitre Faucher fait une analyse du droit à la liberté d'expression et rappelle son importance dans les relations du travail. Elle ajoute cependant que ce ne sont pas toutes les activités susceptibles de transmettre un message qui sont protégées. Par exemple, cette protection ne peut s'appliquer quand, comme en l'espèce, l'acte commis constitue un méfait au sens du *Code criminel* ou, « à tout le moins, [un] acte délictuel au sens civil du terme. » Par conséquent, un syndicat ne peut se réfugier derrière le droit à la liberté d'expression pour mettre en œuvre n'importe quel moyen de pression.

Commentaires

Cette sentence arbitrale figure parmi plusieurs qui refusent les demandes de suspension d'audiences tenues en vertu de la Loi 15. Le courant jurisprudentiel qui se développe petit à petit semble unanime, puisque la seule décision ayant accordé la suspension recherchée a ultérieurement été renversée par la Cour supérieure (*Ville de Montréal c. Martin*, 2017 QCCS 12). Ces décisions ont rappelé que malgré la contestation de la constitutionnalité de la Loi 15, celle-ci demeure valide et d'application immédiate jusqu'à ce qu'un jugement décide le contraire. Ceci étant dit, la demande de permission de faire appel de la décision de la Cour supérieure rendue sur la question de la suspension a été accueillie par la Cour d'appel. Toutefois, même si cette décision à venir est attendue avec impatience, il faut reconnaître qu'elle ne règlera pas le débat. En effet, les tribunaux civils ne se sont toujours pas prononcés dans le dossier principal concernant la constitutionnalité de la Loi 15 et ne risquent pas de le faire avant le milieu ou la fin de l'année 2018! Entretemps, nous suivons pour vous les prochains développements concernant l'interprétation et l'application de la Loi 15.

Une orientation favorable aux municipalités pour l'année 2017

Par M^e Serge Benoît et M^e Danilo Di Vincenzo
Les Avocats Le Corre et Associés

L'année 2017, déjà bien entamée, apporte son lot de développements dans le secteur municipal. Que ce soit la restructuration des régimes de retraite à prestations déterminées ou le nouveau régime de négociation collective, un élément commun s'en dégage : les municipalités et leurs contribuables en ressortent gagnants.

Il semble maintenant évident, avec l'adoption des nouvelles lois visant le domaine municipal, que l'intention du législateur est de mettre fin aux écarts observés dans les conditions de travail du secteur municipal et d'accorder aux municipalités un plus grand contrôle sur la gestion de leurs dépenses. En effet, autant la restructuration des régimes de retraite que le nouveau régime de négociation s'inscrivent dans un objectif de rationalisation des dépenses publiques.

D'abord, la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal* (RLRQ c. S-2.1.1) (ci-après la « **Loi 15** »), entrée en vigueur le 5 décembre 2014, a déjà fait couler beaucoup d'encre et ne cessera de le faire, puisque le débat quant à sa constitutionnalité n'a pas encore été tranché par les tribunaux civils. Rappelons que la Loi 15 vise notamment à établir un partage à parts égales entre les municipalités et les participants des coûts et déficits associés à leur régime de retraite. Nous vous référons à la décision commentée de l'arbitre M^e Maureen Flynn¹, dans la section *Décisions récentes* des présentes, pour plus d'informations sur les procédures en cours.

En vertu de la Loi 15, l'arbitre appelé à trancher un différend en lien avec la restructuration d'un régime de retraite doit notamment prendre en considération la capacité de payer des contribuables, la pérennité du régime de retraite et le respect du partage des coûts et des objectifs visés par la loi². Ces facteurs, en dépit de l'intention louable du législateur, ne sont pas expliqués davantage et devront être interprétés par les décisions arbitrales futures afin de produire les effets recherchés. Il reste donc à voir comment ils influenceront sur les décisions arbitrales issues de cette loi.

Pour sa part, la *Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal* (LQ 2016, c. 24) (ci-après la « **Loi 24** »), entrée en vigueur le 2 novembre 2016, modifie les règles entourant la négociation des conditions de travail des policiers, pompiers et autres salariés du secteur municipal, dans le but de favoriser la prise en compte de facteurs liés à la saine gestion des finances publiques.

Sans revoir en détail tous les changements apportés par cette loi, notons d'entrée de jeu que le droit de grève ou de lock-out n'a pas été touché, puisque les policiers et pompiers n'ont toujours pas accès au droit de grève. Pour les autres salariés municipaux, le droit de grève continue d'être régi par les dispositions du *Code du travail*.

Ceci étant dit, mentionnons tout de même une nouveauté incontournable introduite par la Loi 24, qui vise tous les salariés municipaux. Désormais, les conventions collectives dans le secteur municipal doivent avoir une durée déterminée d'au moins cinq ans. C'est la règle, qu'il s'agisse d'une première convention collective ou non, ce qui peut contribuer à une stabilité accrue du milieu de travail.

Ensuite, il ressort qu'on a voulu réduire les longs délais associés aux négociations de conventions collectives dans le secteur municipal. Effectivement, lorsqu'un certain délai se sera écoulé, l'une ou l'autre des parties, ou même le ministre des Affaires municipales de son propre chef, pourra demander la tenue d'un processus de médiation. Si la médiation est infructueuse, dans le cas des policiers et pompiers, la prochaine étape sera de se présenter devant un conseil de règlement de différends composé de trois membres. Cette dernière étape est obligatoire. Pour les autres salariés municipaux, au lieu d'un conseil, les parties pourront, par demande conjointe, avoir recours à un arbitre unique pour régler leur différend. Cependant, cette étape n'est pas obligatoire. Par ailleurs, l'arbitre n'est plus choisi par les parties, mais plutôt nommé par le ministre des Affaires municipales.

Enfin, la Loi 24, similairement à la Loi 15, ajoute certains facteurs à considérer par le décideur qui doit trancher un différend³. Le conseil de règlement de différends et l'arbitre unique devront, entre autres, tenir compte de la situation financière et fiscale de la municipalité concernée ainsi que de l'impact de la décision sur cette municipalité et ses contribuables. De plus, ils devront respecter les exigences relatives à la saine gestion des finances publiques.

Il est indéniable que le nouveau régime de négociation de la Loi 24 est favorable aux municipalités. Par contre, ce régime ne permet pas à une municipalité de contraindre un syndicat représentant des salariés autres que des policiers ou pompiers à faire trancher leurs différends par un arbitre unique, en fonction des nouvelles considérations mises en place par la loi. Puisqu'il est raisonnable de douter qu'un syndicat du secteur municipal choisisse volontairement de s'y soumettre, l'effet concret de la Loi 24 demeure inconnu.

Bref, il est trop tôt pour se prononcer de manière définitive sur l'impact de la Loi 15 et de la Loi 24. Néanmoins, nous pouvons dire, sans nous tromper, que l'année 2017 est partie du bon pied et que la suite des choses risque fort probablement d'être intéressante.

1. *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Gatineau (Ville) et Syndicat des cols blancs de Gatineau* 2017 QCTA 159, M^e Maureen Flynn, arbitre.

2. Article 46, al. 2 Loi 15.

3. Articles 17 et 47 Loi 24.