

### Décisions récentes

Un policier ne peut décider du moment où il entre en devoir [1]

Maux de dos causés par le port d'un ceinturon [4]

Une absence de 21 mois constitue une contrainte excessive [2]

Un policier désorganisé, indiscipliné et insouciant [5]

À l'impossible, nul n'est tenu [3]

Les directives de l'employeur doivent être claires [6]

### Éditorial

Harcèlement sexuel : où en sommes-nous?

#### 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<sup>e</sup> Béatrice Arronis

M<sup>e</sup> Marc-André Laroche, CRIA

M<sup>e</sup> Emilia Nyitrai

M<sup>e</sup> Serge Benoît, CRIA

M<sup>e</sup> Stéphanie Laurin

M<sup>e</sup> Catherine Pepin

M<sup>me</sup> Linda Bernier, CRIA

M<sup>e</sup> Isabelle Lauzon

M<sup>e</sup> Jacques Provencher, CRIA

M<sup>e</sup> Danilo Di Vincenzo, CRIA

M<sup>e</sup> Claude Le Corre, CRIA

M<sup>e</sup> Shwan Shaker

M<sup>e</sup> Lydia Fournier

M<sup>me</sup> Josée Lemelin

M<sup>e</sup> Marie-Josée Sigouin, CRIA

M<sup>e</sup> Francis Hinse

M<sup>me</sup> Mylène Lussier, CRIA

M<sup>e</sup> Houda Souissi

M<sup>e</sup> Reine Lafond, CRIA

M<sup>e</sup> 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 au service  
des employeurs

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

Visitez-nous à  
**lecorre.com**

### 1 Un policier ne peut décider du moment où il entre en devoir

Un policier réclame le paiement de quatre heures de temps supplémentaires pour avoir effectué une intervention hors de ses heures de travail, lors d'un déplacement en voiture à l'occasion duquel il a été impliqué dans un accrochage. Jugeant que l'autre conducteur était trop agressif pour remplir un constat à l'amiable, le policier a décidé d'appeler au 911. Lorsque l'autre conducteur a quitté les lieux, le policier l'a pris en poursuite, avant d'abandonner puisque c'était devenu trop dangereux. Le syndicat se fonde sur une disposition de la convention collective prévoyant qu'un policier peut être en devoir à la demande ou non de la Ville. Selon l'arbitre, le fait d'être en devoir doit être justifié par la force des circonstances. Les actions du policier doivent être justifiées par des critères d'urgence, de spontanéité et de nécessité et que ces actes dépassent ceux d'un citoyen dévoué et compétent. Comme l'intervention du policier ne satisfait pas ces critères, puisque la communication des informations pertinentes au 911 était suffisante et qu'il ne s'est pas présenté comme un policier lors de celle-ci, l'arbitre a conclu que l'intervention n'était pas dictée par la force des circonstances et il a rejeté le grief.

*Fraternité des policiers de Terrebonne inc. et Ville de Terrebonne*  
2017EXPT-1196, 2017 QCTA 352, M<sup>e</sup> Robert Côté

### 2 Une absence de 21 mois constitue une contrainte excessive

La Ville se pourvoit en contrôle judiciaire d'une décision du Tribunal administratif du travail (« TAT ») qui a annulé le congédiement administratif du directeur des travaux publics absent du travail depuis vingt et un mois. Selon la Cour supérieure, le TAT a commis deux erreurs qui rendent sa décision déraisonnable. D'abord, le TAT avait tort d'exiger une preuve de la part de la Ville concernant l'absence de date de retour au travail dans un avenir prévisible, la preuve médicale au dossier étant suffisante pour supporter cette conclusion sans qu'un médecin n'ait besoin de rendre un témoignage d'expert. En second lieu, le juge a conclu que le TAT avait commis une erreur dans l'application des notions d'accommodement et de contrainte excessive. À la lumière des arrêts rendus par la Cour suprême du Canada, le juge a confirmé que lorsqu'un salarié n'est pas en mesure de reprendre le travail dans un avenir prévisible, et ce, malgré une longue absence, soit vingt et un mois en l'espèce, cela constitue une contrainte excessive pour la Ville, qui était alors fondée à procéder au congédiement administratif. Le pourvoi est accueilli et la décision du TAT est annulée.

*Ville de Forestville c. Tribunal administratif du travail*  
2017EXPT-1652, 2017 QCCS 3999, juge Carl Lachance

### 3 À l'impossible, nul n'est tenu

Un directeur général destitué de ses fonctions réclame à la Ville les frais et honoraires engagés pour contester les blâmes qui lui ont été adressés par la Commission municipale du Québec (« CMQ »). La preuve a révélé qu'à la suite d'une enquête de la CMQ visant le plaignant, un rapport contenant seize blâmes à l'endroit de ce dernier et recommandant sa destitution a été produit. Le plaignant invoque l'obligation de la Ville de prendre sa défense dans une procédure devant un tribunal qui est fondée sur un manquement dans l'exercice de ses fonctions. Or, selon la Cour, le plaignant a commis plusieurs fautes lourdes ou fautes lourdes et intentionnelles. La juge a reconnu qu'un élu doit être raisonnablement protégé contre les pertes financières qui sont susceptibles de résulter de ses erreurs, mais a ajouté que les deniers de la municipalité ne devaient pas servir à le protéger lorsqu'il a eu une conduite sans commune mesure avec celle à laquelle on peut raisonnablement s'attendre de lui, comme c'est le cas en l'espèce. Par conséquent, la juge a conclu que la Ville avait raison de ne pas payer les frais et les honoraires des avocats du plaignant et a rejeté sa demande.

*Lacroix c. Ville de L'Assomption*  
2017EXPT-1248, 2017 QCCS 3199, juge Louisa L. Arcand

### 4 Maux de dos causés par le port d'un ceinturon

Un policier a déposé une réclamation à la CNESST, alléguant que sa hernie discale est liée au port d'un ceinturon dans l'exercice de ses fonctions. Selon le tribunal, cet équipement, que le salarié doit porter en position assise dans l'auto-patrouille ou sur une chaise de bureau, est susceptible d'engendrer des postures non ergonomiques ou contraignantes, et ce, en raison du poids, de la rigidité et des divers articles fixés au ceinturon. Le tribunal a par ailleurs noté que les plaintes relatives au ceinturon sont prises au sérieux par l'employeur et qu'une personne semble être dédiée à la résolution des problèmes signalés par les policiers. Une telle attitude démontre une prise de conscience de la problématique générée par le port du ceinturon, et milite en faveur d'une relation possible entre le port du ceinturon et l'émergence de maux de dos. Par conséquent, ceci représente un risque particulier du travail exercé par le travailleur. Bien que la hernie discale constitue une condition personnelle déjà présente auparavant, elle a été aggravée ou rendue symptomatique par le travail du policier. La réclamation est accueillie.

*Rivard et Sécurité-Policiers Ville de Montréal*  
2017EXPT-1558, 2017 QCTAT 3240 (SST), juge administrative Carmen Racine

### 5 Un policier désorganisé, indiscipliné et insouciant

Le syndicat conteste la suspension de vingt jours imposée à un policier à qui l'employeur reproche le non-respect de l'horaire de travail et des directives, la préparation de faux rapports d'activités quotidiennes, la remise de feuilles de temps inexactes, le non-accomplissement du travail assigné, de l'insubordination et du vol de temps. Après avoir reconnu que les policiers doivent faire preuve d'une grande probité et qu'ils jouissent d'une grande autonomie dans l'exercice de leurs fonctions, l'arbitre a conclu que le policier était désorganisé, indiscipliné et insouciant, mais qu'il n'avait aucune intention malicieuse. Ainsi, l'arbitre a rejeté le reproche concernant le vol de temps, vu l'absence d'intention frauduleuse du salarié. L'arbitre a par ailleurs rappelé que son rôle en matière disciplinaire se limitait à s'assurer que la sanction imposée par l'employeur n'était pas injuste, abusive ou discriminatoire. Or, considérant les manquements reprochés au salarié et leur chronicité, même en excluant le reproche en matière de vol de temps, l'arbitre a conclu qu'une suspension de vingt jours était sévère, mais raisonnable et justifiée. Le grief est rejeté.

*Régie intermunicipale de police Thérèse-de-Blainville et Fraternité des policiers et policières de la régie de police de Thérèse-de-Blainville  
2017EXPT-659, 2016 QCTA 1030, M<sup>e</sup> Denis Tremblay*

### 6 Les directives de l'employeur doivent être claires

Une agente au service à la clientèle conteste une suspension de trois jours. La Ville lui reproche d'avoir utilisé de façon inappropriée l'Internet durant les heures de travail, ce qui l'a privée de la prestation de travail attendue de la salariée. La politique concernant l'usage des technologies de l'information permet l'usage d'Internet à des fins personnelles, notamment si cet usage n'entrave pas le rendement du salarié. Cependant, au département du service à la clientèle, la Ville a adopté une directive différente qui interdit totalement l'usage d'Internet à des fins personnelles lorsque les salariées sont à leurs postes de travail. Bien que l'arbitre ait reconnu que cela relevait du droit de gérance de la Ville et que la directive ne devait pas obligatoirement être écrite, il a conclu que la directive n'était pas claire puisque les trois salariées visées par celle-ci n'en avaient pas la même compréhension. L'arbitre a donc conclu que la suspension n'était pas justifiée puisque la Ville aurait dû adopter une approche administrative pour s'assurer de la compréhension de la directive par toutes les salariées. Le grief est accueilli et la suspension de trois jours est annulée.

*FISA et Ville de Québec  
2017EXPT-973, 2017 QCTA 294, M<sup>e</sup> Denis Gagnon*

#### Commentaires

Bien que la mesure disciplinaire imposée par l'employeur ait été confirmée par l'arbitre, cette décision démontre l'importance du choix des mots en matière disciplinaire. En effet, concernant le vol de temps, s'agissant d'une faute quasi-criminelle, l'arbitre a conclu que la preuve devait faire ressortir un élément important, soit la volonté du salarié de frauder l'employeur. Or, selon l'arbitre, la preuve ne permettait pas de conclure à une telle intention de la part du salarié et il n'a pas retenu cette faute. C'est précisément pour éviter de devoir faire une preuve de l'intention du salarié qu'il est recommandé d'éviter d'utiliser l'expression « vol de temps » et de plutôt privilégier des termes comme « avoir été payé pour des heures non travaillées ». Dans cette affaire, l'employeur a suspendu le salarié et la décision de l'arbitre n'a pas eu d'effets négatifs pour l'employeur. Or, comme l'arbitre a conclu que la suspension de vingt jours était une mesure sévère, mais raisonnable et justifiée dans les circonstances, nous pouvons raisonnablement conclure que si l'employeur avait procédé à un congédiement, celui-ci aurait pu être annulé, d'où l'importance du choix des termes utilisés dans une lettre disciplinaire.

#### Commentaires

Cette décision constitue un rappel important lors de la mise en place de politiques et directives par les employeurs. En effet, la connaissance de l'existence de la politique ou de la directive ainsi que de son contenu est essentielle pour justifier son application, comme la décision de l'arbitre le démontre. Cela est d'autant plus vrai lorsque la directive en question constitue une limitation des droits reconnus aux salariés dans le cadre d'une politique d'application générale. Enfin, pour éviter que certaines personnes puissent prétendre ignorer les limites d'une politique non écrite, particulièrement dans des situations ambiguës, il est également recommandé de mettre la directive par écrit et d'en faire des rappels réguliers aux salariés. Si la Ville avait rédigé sa directive spécifique au département du service à la clientèle, il est fort probable que l'arbitre n'en serait pas arrivé à la conclusion que celle-ci n'était pas comprise par les salariées de ce département. Ainsi, il y a fort à parier que la conclusion de l'arbitre aurait été différente et que la suspension disciplinaire aurait été maintenue, puisque l'arbitre a reconnu que la Ville s'était déchargée de son fardeau de preuve relativement à la conduite reprochée à la salariée.

## Harcèlement sexuel : où en sommes-nous ?

Par M<sup>e</sup> Danilo Di Vincenzo, CRIA, et M<sup>e</sup> Shwan Shaker  
Les Avocats Le Corre et Associés

Alors que les allégations d'inconduites ou d'agressions sexuelles font régulièrement les manchettes des journaux, les gouvernements réagissent en voulant intégrer à la législation du travail des dispositions visant le harcèlement sexuel<sup>1</sup>. Mais qu'en est-il de son encadrement juridique actuel ?

Malgré toute l'attention que ce sujet attire actuellement, il n'a rien de nouveau en droit du travail. Sans en faire un historique complet, soulignons que depuis l'adoption des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* concernant le harcèlement psychologique, le harcèlement sexuel dans un cadre professionnel est assimilé à ce dernier.

Le brouhaha médiatique s'avère une bonne occasion pour une municipalité de rappeler à tout son personnel, autant aux élus, aux cadres et aux salariés, l'existence de sa politique contre le harcèlement psychologique ou sexuel, le cas échéant, ainsi que de faire une mise au point sur certains gestes ou paroles dits de « monotonie ». Ces gestes ou paroles, sans nécessairement constituer du harcèlement lorsque pris individuellement, semblaient être jadis tolérés par la société, mais il demeure qu'ils sont inappropriés et n'ont certainement pas leur place dans le milieu de travail. Cette mise au point peut notamment prendre la forme d'une formation donnée aux employés ou d'un communiqué pour les sensibiliser.

Comme vous le savez déjà, en vertu de de la *Loi sur les normes du travail*, l'employeur a l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Cette obligation est la même, sinon plus intense, pour le harcèlement à caractère sexuel, car le risque d'atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la victime est généralement plus grand.

Par ailleurs, en cette saison de « party » de bureau, il faut se rappeler que cette obligation qui incombe à l'employeur ne se limite pas uniquement aux gestes, paroles ou comportements qui surviennent sur les lieux et durant les heures de travail. À titre d'illustration, dans une décision récente<sup>2</sup>, un directeur de service a été congédié en raison de son comportement pendant une soirée organisée dans un restaurant et un bar, afin de souligner le départ à la retraite d'un collègue : au cours de la soirée, il a fait des avances et des attouchements à une secrétaire malgré les avertissements de cette dernière que ces gestes n'étaient pas désirés. La victime a rapporté l'incident et l'employeur a aussitôt suspendu le plaignant pour enquête. À la suite du dépôt d'une plainte formelle conformément à sa politique, la Ville a nommé un enquêteur externe qui a rencontré les témoins et le plaignant qui a d'ailleurs admis ses gestes. Devant le rapport concluant à la présence de harcèlement sexuel ainsi que l'attitude de l'employé qui minimisait la gravité de ses gestes, l'employeur a conclu au bris du lien de confiance. Considérant le témoignage de la victime se disant incapable de travailler sous le plaignant, le Tribunal a rejeté la plainte de congédiement.

Étant donné les conséquences potentielles d'une plainte ou encore d'une dénonciation publique et pour éviter des situations malencontreuses comme dans la décision Thivierge précitée, la prévention est essentielle. Il ne faut pas oublier qu'outre le paiement de dommages moraux et punitifs auquel une municipalité pourrait être condamnée par un tribunal à titre d'employeur de la victime, une plainte de harcèlement psychologique ou sexuel qui n'est pas gérée adéquatement peut au surplus entraîner des coûts indirects : détérioration du milieu de travail ou de la confiance des citoyens.

Par conséquent, en présence d'une allégation de harcèlement psychologique ou sexuel, qu'elle soit formelle ou non, vous devez agir rapidement afin de faire cesser cette situation, et ce, non seulement pour le bénéfice du salarié victime du harcèlement, mais également pour ne pas engager la responsabilité de l'organisation en cas de plainte. Pour ce faire, il est d'abord essentiel pour l'employeur de mener une enquête dans un délai raisonnable. Une enquête faite dans les règles de l'art doit être objective, approfondie, rigoureuse et exhaustive. Ceci implique notamment que tous les témoins doivent être interrogés.

Quant au délai raisonnable, s'il n'est pas déjà prévu dans une politique de harcèlement ou dans une convention collective, il s'agit généralement d'agir le plus rapidement possible. Traiter les allégations qui sont portées à votre connaissance avec célérité à l'interne, en plus d'être la façon la plus efficace pour faire cesser le harcèlement et venir en aide à la victime, a aussi pour effet de réduire le risque de judiciarisation et de publicisation du dossier, vous évitant ainsi de payer certains des coûts indirects mentionnés plus haut.

Enfin, l'obligation de l'employeur ne s'arrête pas à l'enquête ; il doit agir pour faire cesser le harcèlement. Plusieurs moyens s'offrent à l'employeur tout dépendant de facteurs comme la nature des gestes posés et l'existence ou non d'un rapport d'autorité entre le harceleur et sa victime. Par exemple, l'employeur peut appliquer une mesure administrative en déplaçant le harceleur ou lui imposer une mesure disciplinaire. En présence de harcèlement sexuel, selon les faits propres à chaque dossier, une mesure disciplinaire très sévère, pouvant aller jusqu'au congédiement tout comme dans l'affaire *Thivierge*, peut se justifier.

Les événements récents démontrent bien que la tolérance de la société pour les écarts de conduite sexuels au travail est réellement chose du passé. Désormais, nous croyons que l'exercice du droit de gérance des employeurs se doit de refléter ce changement qui, selon nous, est souhaitable.

1. Au fédéral : Projet de loi C-65 déposé le 7 novembre 2017.  
Au Québec : Réforme de la *Loi sur les normes du travail* qui devrait être déposée dans les prochaines semaines.

2. *Thivierge et Ville de Thetford Mines*, 2017 QCTAT 135, 2017EXPT-280.