

Décisions récentes

Des accusations criminelles ne justifient pas une suspension sans solde de 5 ans [1]

L'incarcération n'est pas un motif d'absence [2]

Réunion syndicale non autorisée et... non payée [3]

Un fonctionnaire municipal occupe son poste avant son entrée en fonction [4]

Le salarié doit collaborer à son accommodement [5]

Congédié à la suite de son refus de demeurer abstinant [6]

Éditorial

Non-respect des règles SST : la sévérité s'impose

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 **négoce 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 Serge Benoît, CRIA

M^{me} Linda Bernier, CRIA

M^e Stéphanie Desjardins

M^e Danilo Di Vincenzo, CRIA

M^e Lydia Fournier

M^e Alain Gascon

M^e Francis Hinse

M^e Yédam Kim

M^e Reine Lafond, CRIA

M^e Marc-André Laroche, CRIA

M^e Stéphanie Laurin

M^e Isabelle Lauzon

M^e Claude Le Corre, CRIA

M^{me} Mylène Lussier, CRIA

M^e Geneviève Mercier, CRIA

M^e Emilia Nyitrai

M^e Catherine Pepin

M^e Jacques Provencher, CRIA

M^e Marie-Josée Sigouin, 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

Si vous désirez recevoir cette publication en version électronique seulement, veuillez vous rendre au www.lecorre.com/fr/publications/g-municipal.html

Remplissez l'inscription en confirmant votre abonnement sur le courriel que vous recevrez afin d'être ajouté à notre liste d'envoi.

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

Visitez-nous à
lecorre.com

1 Des accusations criminelles ne justifient pas une suspension sans solde de 5 ans

Un agent de stationnement conteste la suspension sans solde dont il a fait l'objet pendant qu'il était visé par des accusations criminelles et son congédiement. Le salarié a été accusé de trafic de stupéfiants en janvier 2011. Ce n'est qu'en novembre 2015 qu'il a été acquitté, avant d'être congédié en décembre 2015. Selon l'arbitre, il était raisonnable que la Ville veuille suspendre le salarié pendant qu'il faisait l'objet d'accusations criminelles, puisqu'il travaillait pour le service de police, dont la mission est de faire respecter les lois. Cependant, cette suspension ne satisfait pas les critères établis par la Cour suprême en vertu desquels elle doit normalement être faite pour une courte durée et avec solde. Quant au congédiement, l'arbitre a conclu que la faute reprochée au salarié avait été prouvée par la Ville. Il a également constaté la présence de facteurs aggravants, dont le nombre élevé de vols de temps commis, ainsi que le fait que pendant l'un de ces vols de temps, le salarié avait remis un sac contenant des stupéfiants à une connaissance. L'arbitre a donc annulé la suspension sans solde imposée au salarié et ordonné à la Ville de lui rembourser le salaire perdu, mais il a rejeté le grief concernant le congédiement.

Ville de Montréal et Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal
2018EXPT-1634, 2018 QCTA 357, M^e Jean-Pierre Lussier

2 L'incarcération n'est pas un motif d'absence

Le syndicat conteste le congédiement d'un ouvrier des eaux, au terme d'une seconde période d'incarcération en moins d'un an. La Ville a appliqué la clause de perte d'ancienneté et d'emploi contenue à la convention collective, qui vise un salarié qui s'absente quatre jours consécutifs sans avis, ainsi que l'entente de dernière chance conclue avec le salarié à la suite de sa première période d'incarcération. L'arbitre a rappelé que la jurisprudence constante est claire : l'indisponibilité due à une période d'incarcération ne constitue pas un motif valable ou raisonnable pouvant justifier une absence. En l'espèce, le salarié a également contrevenu à une entente de dernière chance en vertu de laquelle toute absence injustifiée survenant dans les 18 mois de la signature de l'entente entraînerait son congédiement. Enfin, l'arbitre a également retenu que le salarié n'avait pas pris les moyens raisonnables pour informer la Ville de son absence. En conséquence, l'arbitre a conclu que la décision de la Ville concernant l'application de la clause de perte d'ancienneté et d'emploi était bien fondée en droit et raisonnable. Le grief est rejeté.

Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Ville de Montréal
2018EXPT-1672, 2018 QCTA 417, M^e Denis Nadeau

3 Réunion syndicale non autorisée et... non payée

La Ville a déposé des griefs réclamant le remboursement du salaire versé à des salariés ayant tenu des rencontres syndicales non autorisées pendant les heures de travail. Selon le syndicat, la tenue de courtes rencontres syndicales pendant les heures de travail constitue une pratique en vigueur à la Ville, et ce, depuis plusieurs années. Or, selon l'arbitre, une lettre d'entente intervenue en règlement de plusieurs griefs a mis fin à cette pratique et la tenue de rencontres syndicales requiert désormais l'autorisation préalable de la Ville. L'arbitre a, par ailleurs, rejeté les arguments du syndicat quant au fait qu'une autorisation préalable aurait été obtenue, puisque le simple fait que des représentants de la Ville aient été au courant de la tenue des rencontres sans intervenir ne constitue pas une autorisation telle que la lettre d'entente l'exigeait. Les griefs patronaux sont partiellement accueillis, et le syndicat doit rembourser à la Ville le salaire versé aux salariés lors de la participation à des rencontres syndicales pendant les heures de travail.

SCFP, section locale 307 et Ville de Longueuil
2018EXPT-1477, 2017 QCTA 977, M^e Pierre Laplante

4 Un fonctionnaire municipal occupe son poste avant son entrée en fonction

Un directeur des travaux publics conteste la réduction de son salaire et son congédiement devant le Tribunal administratif du travail (TAT), en vertu des articles 71 et 72 de la *Loi sur les cités et villes* (LCV). Il reproche à la Ville d'avoir réduit son salaire de 100 000 \$ à 76 500 \$ et de l'avoir congédié à l'expiration du délai accordé pour signer un nouveau contrat de travail. La Ville s'objecte à la recevabilité du recours au motif que le salarié n'a pas accumulé les six mois de service requis par la LCV. Le TAT devait donc déterminer si le salarié occupait son poste depuis la date de la résolution confirmant son embauche, soit le 11 septembre, ou la date effective à compter de laquelle sa prestation de travail a débuté, soit le 16 octobre. Or, le TAT a confirmé qu'en vertu de la jurisprudence récente, c'est à partir de la date de la résolution d'embauche que le délai de six mois, avant la naissance des recours en vertu des articles 71 et 72 LCV, commence à courir. L'objection de la Ville est rejetée.

Couture et Ville de Chandler
2018EXPT-1375, 2018 QCTAT 3119 (DRT), juge administrative Myriam Bédard

5 Le salarié doit collaborer à son accommodement

Le syndicat conteste la cessation du versement de salaire d'un sergent-détective de la police en arrêt de travail pour maladie. Selon le syndicat, cet arrêt de travail est attribuable à la Ville, puisqu'elle a cessé d'accommoder le salarié ayant une limitation l'empêchant de travailler sur le quart de nuit. Selon la Ville, l'accommodement a plutôt cessé en raison du manque de collaboration du salarié relativement à la vérification de son état de santé. L'arbitre a rappelé que si la Ville a des obligations en vertu de la convention collective et de la loi, le salarié a également des obligations à respecter, et les deux parties doivent exercer leurs droits raisonnablement et avec bonne foi. Or, en l'espèce, l'arbitre a considéré que ce ne fut pas le cas, puisque le salarié s'est approprié les résultats d'une démarche médicale entreprise par la Ville et qu'il a ensuite fait obstruction aux tentatives de la Ville d'avoir accès à son dossier médical. Selon l'arbitre, ce comportement aurait pu donner lieu à l'imposition d'une mesure disciplinaire. Cependant, la Ville en a décidé autrement et elle a cessé l'accommodement consenti au salarié. La Ville n'ayant pas contrevenu à ses obligations, le grief est rejeté.

Fraternité des policiers de Saint-Eustache et Ville de Saint-Eustache
2018EXPT-1379, 2018 QCTA 328, M^e Robert Côté

6 Congédié à la suite de son refus de demeurer abstinant

Le syndicat conteste notamment le congédiement d'un col bleu ayant refusé de signer une entente de dernière chance dans laquelle il devait s'engager à être abstinant. Le salarié a plutôt déclaré qu'il n'entendait pas modifier ses habitudes de consommation puisque, bien qu'il comprenne ne pas devoir être sous l'influence de la drogue ou de l'alcool au travail, ce qu'il faisait à l'extérieur du travail relevait de sa vie privée. L'arbitre a rappelé qu'un employeur ne peut, règle générale, régir le comportement de ses salariés à l'extérieur du travail. Il a cependant précisé que dans certains cas, il peut en être autrement, notamment quand le comportement du salarié est susceptible d'avoir un impact sur sa performance ou son assiduité au travail. En l'espèce, l'arbitre a conclu que l'exigence de la Ville n'était pas déraisonnable et qu'elle était, au contraire, essentielle. En effet, selon la preuve médicale, à défaut d'être totalement abstinant, le salarié présente un risque élevé de nouveaux épisodes psychotiques selon lesquels il pourrait être appelé à s'absenter du travail pour maladie, être en retard, quitter le travail précipitamment ou encore se voir émettre de nouveau des restrictions quant aux tâches pouvant lui être confiées. Le grief est rejeté.

Ville de Laval et Syndicat des cols bleus de la Ville de Laval inc.
2018EXPT-1832, 2018 QCTA 485, M^e Jean-Pierre Lussier

Commentaires

Dans cette affaire, le contexte dans lequel s'inscrit l'accommodement consenti au salarié revêt une importance particulière. Ainsi, le médecin traitant du salarié a initialement émis une limitation fonctionnelle empêchant le travail de nuit. Cependant, la Ville a obtenu une expertise médicale dans laquelle cette limitation fonctionnelle était contestée. Un arbitrage médical a donc eu lieu et, bien que la limitation fonctionnelle n'ait pas été reconnue, le médecin-arbitre a indiqué suspecter une apnée du sommeil et recommandé le maintien de cette limitation, à des fins d'investigation médicale. La Ville a donc fait les démarches pour que le salarié soit suivi dans une clinique du sommeil, mais à partir de ce moment, la collaboration du salarié a pris fin. Celui-ci a refusé de se faire rembourser des coûts en lien avec le traitement médical, avant de refuser de donner accès à son dossier médical à la Ville, à qui il n'envoyait que des certificats médicaux. C'est donc dans ce contexte que l'arbitre a conclu que le retrait de l'accommodement consenti au salarié était justifié, et ce, sur la base de l'absence de collaboration du salarié pouvant même s'apparenter à de l'insubordination. Il s'agit donc d'un excellent rappel du fait que l'obligation d'accommodement n'est pas à sens unique.

Commentaires

Il s'agit d'une décision fort intéressante puisqu'elle confirme qu'un employeur est fondé à procéder au congédiement d'un salarié souffrant d'une dépendance qui refuse de rester totalement abstinant. Toutefois, avant de conclure que cette approche est possible dans tous les cas, il convient d'insister sur certains éléments particuliers du contexte de cette affaire. En effet, le salarié souffrait d'un trouble schizo-affectif de type bipolaire, d'alcoolisme et de toxicomanie, handicaps que la Ville a accommodés pendant plusieurs années en permettant notamment au salarié de suivre plusieurs cures. La preuve médicale était par ailleurs unanime à reconnaître qu'à défaut de rester totalement abstinant, le salarié présentait des risques importants de rechute et même d'hospitalisation, celui-ci ayant déjà été hospitalisé à quatre reprises, malgré son âge (début trentaine). De même, lors de la rechute ayant mené à son congédiement, le salarié niait sa bipolarité, prétendant que tout le monde était bipolaire et qu'il n'était pas différent des autres. Enfin, la seule période de temps où le taux d'absentéisme du salarié s'approchait de la normale était lorsqu'il était complètement abstinant. C'est donc dans ce contexte que l'arbitre a conclu que l'exigence de la Ville était non seulement raisonnable, mais même essentielle.

Non-respect des règles de SST : la sévérité s'impose

Par M^e Emilia Nyitrai
Les Avocats Le Corre et Associés

Pour la première fois au Québec, un entrepreneur a été reconnu coupable d'avoir causé la mort de son employé sur un chantier de construction¹. Ce dernier procédait au remplacement d'une conduite d'eau lorsqu'il a été enseveli au fond d'une tranchée. La preuve a révélé que certaines exigences légales et réglementaires n'avaient pas été respectées pour assurer un travail sécuritaire. Sa condamnation à une peine de 18 mois de détention assortie d'une probation de trois ans envoie sans contredit un message clair aux employeurs qui seraient tentés de négliger la santé et la sécurité au travail (ci-après « SST »).

On le sait, les obligations légales de l'employeur en matière de SST sont larges et nombreuses. Elles sont prévues dans différentes lois et règlements. À titre d'exemple, mentionnons l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ainsi que les dispositions du *Code de sécurité pour les travaux de construction*.

Un employeur qui contreviendrait à l'une de ses obligations en matière de SST pourrait être poursuivi devant une instance pénale en vertu des articles 236 et 237 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Il pourrait également se voir imposer des chefs d'accusation criminelle, notamment pour négligence criminelle, en vertu des articles 217.1 et 219 du *Code criminel*, et même pour homicide en vertu de l'article 222 du *Code criminel*.

En matière de SST, la tolérance est votre pire ennemi. La gestion disciplinaire des manquements liés à la SST est essentielle non seulement pour obtenir la correction du comportement fautif et remplir vos obligations en matière de SST, mais également pour envoyer un message clair à vos employés, vous placer en bonne position pour vous défendre devant les tribunaux et éviter les conséquences pénales et criminelles possibles.

Règle générale, un employeur doit respecter le principe de la progression des sanctions lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire, sauf en cas de faute grave. Toutefois, ce principe n'oblige pas un employeur à commencer par une réprimande à chaque occasion, puisque la sanction doit être proportionnelle à la faute. Or, le défaut de respecter les règles de SST est généralement considéré comme une faute grave qui peut justifier une mesure disciplinaire sévère dès la première offense.

Au cours des dernières années, nous avons d'ailleurs observé une évolution dans la jurisprudence, alors que les arbitres viennent de plus en plus fréquemment confirmer des mesures disciplinaires sévères imposées par les employeurs à la suite du non-respect des règles de SST.

Par exemple, deux décisions ont été rendues dans lesquelles les congédiements imposés à un cariste ayant fait une manœuvre dangereuse² et à un superviseur ayant dérogé à la politique de cadenassage³ ont été maintenus. Dans ces deux affaires, les arbitres ont reconnu que le principe de la progression des sanctions ne s'appliquait pas compte tenu de la gravité de la faute.

Ainsi, comme la mesure disciplinaire doit être proportionnelle à la faute, une suspension peut être justifiée même s'il s'agit d'un premier manquement. À cet égard, nous vous référons à l'affaire *Syndicat du bois ouvré de Saint-Félicien et Produits forestiers Résolu*⁴, dans laquelle un opérateur contestait une suspension de cinq jours pour ne pas avoir respecté la procédure obligatoire de cadenassage. Sur la gravité de la faute, l'arbitre écrivait :

« [52] Lorsque la faute reprochée au salarié revêt en soi un certain caractère de gravité, il n'est pas déraisonnable et injuste, même en cas de premier manquement, que l'employeur ait recours à une mesure disciplinaire relativement sévère...

[53] Le tribunal est d'avis, comme la plupart de ses collègues arbitres [...] que les manquements aux normes de santé et sécurité au travail entrent en principe dans la catégorie des fautes graves. Ces manquements-là, cela va de soi, peuvent entraîner en effet des accidents aux conséquences extrêmement graves. »
[notre soulignement]

Un mot sur la défense de diligence raisonnable en matière pénale, codifiée à l'article 239 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Cette défense consiste à démontrer que l'employeur a pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour prévenir la commission de l'infraction. La prise de précautions raisonnables pour éviter la commission de l'infraction s'apprécie selon les trois devoirs de l'employeur : la prévoyance, l'efficacité et l'autorité. Ainsi, afin d'obtenir un acquittement, il est essentiel de démontrer que l'employeur a non seulement pris toutes les mesures nécessaires et raisonnables en matière de prévention, de formation et de supervision, mais également qu'il applique de façon concrète ses politiques SST en sanctionnant ses employés lorsqu'un manquement est constaté. C'est malheureusement trop souvent ce dernier point qui fait échec à la recevabilité de la défense de diligence raisonnable.

Compte tenu de l'étendue de vos obligations légales en matière de SST et des conséquences graves qui peuvent en découler, nous vous recommandons d'analyser minutieusement chaque incident et d'imposer une mesure disciplinaire proportionnelle à la faute commise par vos employés qui ne respectent pas les règles. Sans compter que le fait de sanctionner sévèrement de tels manquements aura un effet dissuasif pour l'avenir.

1. *R. c. Fournier*, 2018 QCCQ 1071 et 2018 QCCQ 6747.

2. 2017 QCTAT 4638 (SST), juge administratif Michel Larouche.

3. 2017EXPT-1843, 2017 QCTA 685, M^e Côte Poulin.

4. 2018EXPT-143, 2017 QCTA 890, M^e Gabriel-M. Côté.