

## Décisions récentes

Perte du privilège de conduire...  
et rétrogradation [1]

Un poste ne peut être temporairement aboli [2]

Facture salée à la suite d'une réintégration [3]

Suspendu et congédié le même jour : les mesures  
sont maintenues [4]

L'obligation d'accommodement a ses limites [5]

Congédié quatre jours après l'annonce de sa paternité [6]

## Éditorial

Les habitudes de vie qui nuisent à la présence  
au travail

### 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 de la sécurité du travail** et en **négoce collective** 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, 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> Serge Benoît, CRIA

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

M<sup>e</sup> Jean-Nicolas Bissonnette

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

M<sup>e</sup> Isabelle Duclos

M<sup>e</sup> Lydia Fournier

M<sup>e</sup> Alain Gascon

M<sup>e</sup> Yédam Kim

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

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

M<sup>e</sup> Stéphanie Laurin

M<sup>e</sup> Isabelle Lauzon

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

M<sup>me</sup> Mylène Lussier, CRIA

M<sup>e</sup> Geneviève Mercier, CRIA

M<sup>e</sup> Camille Morin

M<sup>e</sup> Catherine Pepin

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

M<sup>e</sup> 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](http://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 Perte du privilège de conduire et rétrogradation

Le syndicat conteste le retrait du privilège de conduire les véhicules appartenant à la Ville à un préposé à la signalisation, et ce, à la suite de plusieurs accidents survenus alors qu'il était au volant. Ne détenant plus le privilège de conduire, le salarié a ensuite été rétrogradé au poste de préposé aux loisirs. Selon le syndicat, il s'agit d'une mesure disciplinaire invalide, puisque la Ville n'aurait pas respecté la procédure disciplinaire prévue dans la convention collective. L'arbitre a tout d'abord rappelé qu'une mesure disciplinaire vise à punir ou à réprimer un acte fautif volontaire, alors que la mesure administrative cherche plutôt à régler une situation involontaire. En l'espèce, l'arbitre a retenu la position de la Ville à l'effet que le retrait du privilège de conduire constitue une mesure administrative, puisque ce ne sont pas les connaissances, ni les habiletés du salarié qui sont en cause, mais son inattention ayant mené à des manquements involontaires. Or, la Ville ayant l'obligation d'assurer des services publics sécuritaires, l'arbitre a confirmé que sa décision n'était pas arbitraire, discriminatoire ou déraisonnable et il a rejeté le grief.

*Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec, section locale 1638 (SCFP) et Ville de Québec*  
2019 EXPT-590, 2018 QCTA 811, M<sup>e</sup> Jean-Guy Ménard

## 2 Un poste ne peut être temporairement aboli

Le syndicat conteste la décision de la Ville d'ajouter un horaire de travail de soir pour la durée de la période hivernale et d'abolir temporairement des postes sur le quart de jour. La Ville allègue que son droit de gérance lui permet de procéder de la sorte, puisque rien dans la convention collective ne limite son droit d'ajouter un horaire de travail. L'arbitre a rejeté les arguments de la Ville, concluant plutôt que même si les dispositions de la convention collective lui permettent de modifier les horaires de travail convenus et établis, elles ne lui permettent pas d'ajouter un nouveau quart de travail. Au contraire, les annexes de la convention collective prévoient spécifiquement les cas où la Ville peut implanter un nouvel horaire, et le déneigement ne constitue pas l'un de ces cas. Enfin, selon l'arbitre, la Ville ne peut satisfaire ses besoins temporaires en abolissant des postes, tout en promettant de recréer ces postes une fois les besoins satisfaits : un poste est aboli ou il ne l'est pas. Le grief est en conséquence accueilli.

*Syndicat national des employés de la Ville de Port-Cartier et Ville de Port-Cartier*  
2019 EXPT-150, 2018 QCTA 704, M<sup>e</sup> Richard Mercier

## 3 Facture salée à la suite d'une réintégration

Le Tribunal administratif du travail (ci-après le « TAT ») a annulé les deux destitutions imposées à la directrice par intérim d'un arrondissement et a ordonné sa réintégration, tout en réservant sa compétence concernant les dommages encourus par la salariée. Incapables de s'entendre sur les dommages, les parties se sont retrouvées de nouveau devant le TAT. La salariée réclame 65 000 \$ en dommages moraux et 75 000 \$ pour atteinte à sa réputation. La Ville soutient avoir agi raisonnablement et ne pas avoir commis d'abus de droit ou de faute distincte du congédiement lui-même pouvant donner lieu à l'octroi de dommages moraux à la salariée. Le TAT a rejeté les arguments de la Ville et a conclu que la salariée n'avait pas à démontrer un abus de droit de la part de la Ville pour obtenir des dommages moraux. Selon le TAT, la première décision rendue dans cette affaire établit la faute de la Ville et justifie l'octroi d'une somme de 30 000 \$ pour les dommages moraux subis et l'atteinte à la réputation. Le tribunal a ajouté que le paiement du salaire perdu en sus des dommages moraux ne forme pas une double indemnisation.

*Bergeron et Ville de Montréal*  
2019 EXPT-638, 2019 QCTAT 1058 (DRT), j.a. François Demers

## 4 Suspendu et congédié le même jour : les mesures sont maintenues

Le syndicat conteste la suspension et le congédiement imposés à un journalier. Avant la remise de la suspension au salarié pour son attitude négative au travail et son manque de respect envers ses collègues et supérieurs, la Ville a appris qu'il avait intimidé un nouvel employé, ce qui a mené au congédiement. La Ville soumet qu'il est important de prendre en considération la taille de son organisation et les effets d'un comportement aussi négatif sur l'équipe, alors que le syndicat allègue notamment que le congédiement est une mesure disproportionnée et qu'il constitue une double sanction. Compte tenu du dossier disciplinaire du salarié, l'arbitre a conclu que la Ville pouvait procéder au congédiement, même si la faute, en soi, n'était pas si grave. De plus, puisque la suspension et le congédiement se basent sur deux fautes distinctes, la théorie de la double sanction ne trouve pas application. Même si les deux mesures ont été imposées le même jour et ne permettaient pas au salarié de se corriger, l'arbitre a conclu qu'accorder une période de temps supplémentaire au salarié n'aurait pas fait de différence. Les griefs sont rejetés.

*Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Municipalité de Bury et Municipalité de Bury*  
2019 EXPT-693, 2019 QCTA 70, M<sup>e</sup> Maureen Flynn

## 5 L'obligation d'accommodement à ses limites

Le syndicat conteste le congédiement d'un chauffeur-opérateur d'appareils motorisés col bleu présentant des limitations fonctionnelles physiques et psychologiques, au motif que la Ville n'aurait pas satisfait à son obligation d'accommodement. Selon la preuve, les limitations physiques du salarié l'empêchent de conduire certains véhicules, et ses limitations psychologiques exigent qu'il travaille le plus possible seul, avec le moins de changement possible dans les membres de son équipe de travail et dans les tâches assignées, en plus de demeurer sous la supervision du même contremaître. Après avoir rappelé les principes connus en matière d'accommodement, à savoir que chaque cas est un cas d'espèce et que l'obligation de l'employeur n'est pas infinie, l'arbitre a conclu que la Ville s'était acquittée de son obligation et qu'il lui était impossible d'accommoder le salarié sans contrainte excessive, notamment parce que la Ville aurait dû écarter la flexibilité et la polyvalence requises pour ce poste, en plus d'écarter le principe de l'ancienneté en fonction duquel les assignations sont distribuées aux cols bleus. L'arbitre a maintenu le congédiement et rejeté le grief.

*Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Ville de Montréal*  
2019 EXPT-448, 2019 QCTA 34, M<sup>e</sup> Denis Nadeau

## 6 Congédié quatre jours après l'annonce de sa paternité

Un coordonnateur au développement du plan stratégique de la Ville conteste son congédiement par le dépôt d'une plainte en vertu de l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail*. Il allègue que son congédiement constitue une pratique interdite puisqu'il est survenu seulement quatre jours après l'annonce de la prise prochaine d'un congé de paternité. Selon la Ville, le congédiement du salarié résulte plutôt de sa période d'essai infructueuse et d'une décision prise avant l'annonce du congé de paternité, mais dont l'annonce a été reportée après la période des Fêtes. Le Tribunal administratif du travail (ci-après le « TAT ») a rappelé que la Ville ne devait pas seulement avoir un motif sérieux pour mettre fin à l'emploi du salarié, mais qu'elle devait également prouver que ce motif était la cause véritable du congédiement. Considérant que la Ville a fourni l'encadrement nécessaire au salarié qui n'a pas été en mesure de répondre adéquatement aux exigences de sa fonction, le TAT a conclu que le congédiement résultait uniquement d'une évaluation négative du salarié pendant sa période de probation et que l'annonce concomitante de son congé de paternité n'était qu'une coïncidence. La plainte est rejetée.

*Mailhot et Ville de Malartic*  
2018 EXPT-2402, 2018 QCTAT 5554 (DRT), j.a. Gérard Notebaert

### Commentaires

Ce sont les limitations psychologiques du salarié qui ont été déterminantes dans cette affaire, puisque la preuve a démontré que les limitations physiques du salarié pouvaient être respectées sur au moins cinq types d'appareils motorisés. Par ailleurs, il est utile de mentionner que la Ville avait soumis au salarié un cahier d'admissibilité comportant l'ensemble des fonctions disponibles au sein de la Ville, mais que le salarié a refusé d'envisager d'autres options que la réintégration dans ses fonctions de chauffeur-opérateur. L'élément déterminant dans cette affaire est la recommandation médicale concernant un environnement stable, ce qui inclut le moins de changement possible dans la composition de la petite équipe de travail du salarié. En effet, pour satisfaire cette exigence, la Ville aurait dû réorganiser toute la répartition des tâches, puisque celle-ci est fondée sur l'ancienneté. Ainsi, en affectant non seulement le salarié, mais tous les membres de son équipe à une tâche sans égard au respect de l'ancienneté, l'impact sur l'organisation du travail et les autres salariés fait ressortir le caractère déraisonnable de l'accommodement requis.

### Commentaires

Bien que le salarié ait été en période d'essai lors de la cessation de son emploi, le TAT en serait probablement arrivé à la même conclusion à l'égard d'un salarié ayant complété sa période d'essai, mais présentant des lacunes similaires dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. En effet, ce qui a été déterminant en l'espèce, ce sont les initiatives de la Ville afin d'aider le salarié à bien s'approprier ses fonctions et à faire progresser son travail à un rythme satisfaisant. Ainsi, la Ville a notamment mandaté une firme externe spécialisée en communications et en ressources humaines afin d'aider le salarié à atteindre le niveau de rendement souhaité. Cette décision est donc fort intéressante puisqu'il s'agit d'une illustration du fait que la Ville peut gérer ses employés de façon à leur permettre d'atteindre ses attentes et que l'exercice d'un droit prévu par la *Loi sur les normes du travail* ne fait pas obstacle à ce droit de gestion. Lorsqu'un salarié sait que son rendement est déficient et que des mesures d'aide sont mises en place, l'exercice d'un droit tel le droit à un congé de paternité ou de maladie, par exemple, ne rendra pas nécessairement la fin d'emploi illégale.

## Les habitudes de vie qui nuisent à la présence au travail

Par M<sup>me</sup> Linda Bernier, CRIA  
Les Avocats Le Corre et Associés

Malgré les nombreuses campagnes publicitaires nous invitant à maintenir de saines habitudes de vie, plusieurs personnes se nourrissent encore uniquement de restauration rapide (« *fast food* »), font la totalité de leurs activités physiques devant un écran, fument ou abusent de l'alcool. Dans ce contexte, il n'est pas surprenant que certaines personnes développent des problèmes de santé chroniques, tels le diabète de type II, l'obésité, l'asthme ou l'hypertension, qui finissent par influencer leur prestation de travail et générer de l'absentéisme.

Or, le fait que les habitudes de vie d'un salarié aient une incidence sur sa santé peut constituer un facteur important à considérer lorsque vient le temps de déterminer la capacité future d'un salarié souvent absent à fournir une prestation normale de travail. En effet, le pronostic d'assiduité au travail risque d'être sombre lorsque le salarié est incapable de modifier ses mauvaises habitudes. À cet égard, nous attirons votre attention sur trois décisions dans lesquelles les arbitres ont été confrontés à cette situation.

Dans l'affaire *Syndicat des employés de Villa Medica inc. et Villa Medica inc.*<sup>1</sup>, une préposée aux bénéficiaires, dont le taux d'absentéisme s'élevait à 58 % au cours des douze dernières années, contestait sa fin d'emploi. Cette dernière, qui souffrait notamment de diabète de type II et d'hypertension, s'était absentée pour de multiples pathologies physiques non reliées entre elles ni, sauf exception, à son diabète. La preuve médicale avait fait ressortir la présence de facteurs de risque importants, tels l'obésité, le tabagisme et l'absence d'activités physiques. Par ailleurs, l'employeur a demandé au médecin traitant d'établir un plan thérapeutique pour la salariée. Toutefois, cette dernière n'a pas réussi à démontrer qu'à l'avenir, ses problèmes d'assiduité seraient réglés. En effet, selon l'expert de l'employeur, la présence des facteurs de risque ainsi que l'absence de tout changement dans le mode de vie de la salariée pour les réduire ne permettaient pas de conclure qu'elle serait capable de fournir une prestation normale de travail dans un avenir prévisible, mais bien au contraire. Constatant qu'il n'y avait aucun accommodement possible, sauf de permettre à la salariée de s'absenter, l'arbitre a maintenu la fin d'emploi.

Dans *Syndicat des employés du CHUM et Centre hospitalier de l'Université de Montréal*<sup>2</sup>, une préposée au service alimentaire, dont le taux d'absentéisme était de 49 % au cours des huit dernières années, contestait également sa fin d'emploi. Selon les deux experts consultés, le risque de rechute de la salariée s'élevait à 90 %. Ce risque reposait sur son mode de vie et ses habitudes personnelles relativement à son tabagisme et à sa consommation d'alcool qui avaient un lien direct avec ses pathologies, soit l'asthme, le diabète et les troubles digestifs. En effet, la salariée aurait déclaré à un médecin expert de l'employeur qu'elle fumait 25 cigarettes par jour et qu'elle pouvait consommer quotidiennement au moins 6 bières, surtout les jeudis, vendredis et samedis soir. De plus, l'arbitre a noté que rien n'indiquait que la salariée avait la situation bien en main ou qu'elle avait entrepris de

changer drastiquement ses habitudes de vie afin de remédier à son problème d'assiduité. Par conséquent, la fin d'emploi de la salariée a été maintenue.

Enfin, dans une autre décision qui date un peu, mais qui reste pertinente, soit l'affaire *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CHUS et Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke*<sup>3</sup>, la fin d'emploi d'un préposé aux bénéficiaires a été maintenue. Ce dernier, qui avait un taux d'absentéisme de 45 % durant les trois dernières années, souffrait de nombreuses maladies chroniques, notamment d'hypertension, d'un taux de cholestérol élevé, de diabète, d'asthme et d'apnée du sommeil. L'arbitre a conclu que les causes des diverses absences du salarié étaient nombreuses et qu'elles résultaient de l'ensemble des maladies qui affectaient sa condition physique et psychique et de ses habitudes de vie tout à fait contre-indiquées. De fait, le salarié pesait entre 226 et 240 livres, mais parfois son poids grimpeait jusqu'à 274 livres, atteignant ainsi la classe d'obésité morbide. De plus, il fumait un paquet de cigarettes par jour et consommait en moyenne 12 bières par semaine, mais avait déjà, par le passé, consommé cette quantité quotidiennement. Malgré le fait que le salarié savait depuis des années qu'il devait se prendre en main, en ramenant son poids à un poids santé et en cessant de fumer et de boire, il n'en a rien fait. Le passé étant garant de l'avenir, l'arbitre a donc jugé raisonnable pour l'employeur de croire que le taux d'absentéisme du salarié ne s'améliorerait pas.

Quoique cet absentéisme soit en principe involontaire, car relié à la maladie, les circonstances menant à celui-ci sont en partie volontaires. Ainsi, le salarié doit démontrer une volonté de se prendre en main et d'améliorer sa situation. À défaut, tout comme dans les décisions précitées, l'employeur peut raisonnablement croire que le problème ne se réglera pas dans l'avenir et, dans la mesure où les habitudes de vie du salarié sont à la source de son absentéisme, que le pronostic d'assiduité au travail demeurera sombre.

Bien que ces décisions aient maintenu les fins d'emploi, elles n'ouvrent toutefois pas la porte à ce qu'un employeur puisse scruter les habitudes de vie de ses salariés. L'employeur risque alors de se heurter aux limites imposées par le droit au respect de la vie privée du salarié. Il s'agit plutôt de trouver un juste milieu et de ne pas se fermer les yeux sur les habitudes personnelles d'un salarié lorsqu'un lien est établi entre l'absentéisme excessif et ces dernières.

1. 2017EXPT-2170, M<sup>e</sup> Jean-Guy Clément, arbitre
2. ASSS 2012A-5, M<sup>e</sup> Suzanne Moro, arbitre
3. DTE 2005T-626, M<sup>e</sup> René Turcotte, arbitre