

### ÉDITORIAL

2

L'ABC du retour progressif au travail

### DÉCISIONS RÉCENTES

3

La camaraderie masculine ne peut justifier du harcèlement sexuel [1]

Le numéro de téléphone résidentiel d'un sergent-détective est un renseignement nécessaire [2]

Rétrogradation : la Ville ne fait plus confiance au lieutenant, mais maintient sa confiance envers le pompier [3]

Octroi des heures supplémentaires : lorsque le salarié ne répond pas, on passe au suivant [4]

Ignorer délibérément une collègue est un comportement inacceptable [5]

Entente de télétravail : l'accord du syndicat n'était pas requis [6]

## 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> Serge Benoît, CRIA  
M<sup>me</sup> Linda Bernier, CRIA  
M<sup>e</sup> Jean-Nicolas Bissonnette  
M<sup>e</sup> Marlène Boulianne  
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> Benoît Labrecque  
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**



## L'ABC du retour progressif au travail

Par M<sup>e</sup> Isabelle Lauzon

Comme tous les employeurs, les villes et municipalités sont de plus en plus appelées à gérer des dossiers d'absences pour invalidité. Les absences justifiées par des diagnostics de nature psychologique (trouble d'adaptation, dépression, etc.) durent souvent plusieurs mois, et elles se terminent fréquemment par une demande de retour progressif au travail. Pour plusieurs, ce retour progressif ne cause pas de problème, car l'organisation du travail et les besoins de l'organisation permettent de l'accepter. Pour d'autres, le retour progressif peut être problématique. Voici donc quelques règles de base et un partage d'expérience.

Généralement, le retour progressif est planifié par le médecin traitant du salarié : il s'agit d'une recommandation médicale à la suite d'une absence causée par une invalidité. C'est donc le médecin traitant qui doit se prononcer sur l'aptitude et les capacités de son patient de réintégrer le travail. Le salarié qui propose un retour progressif à son employeur s'immisce dans le rôle que doit jouer son médecin. Pour les mêmes motifs, bien qu'il soit le mieux placé pour évaluer ses contraintes administratives et opérationnelles, l'employeur serait mal venu de dicter quel serait, d'un point de vue médical, un retour progressif acceptable pour un salarié.

Vous avez le droit de refuser un retour progressif qui vous imposerait une contrainte excessive. Vous devez cependant être en mesure de justifier votre refus de façon raisonnable. À cette fin, avant même d'évaluer les possibilités d'autoriser un retour progressif au travail, outre les contrats de travail ou les conventions collectives qui peuvent avoir des règles spécifiques à cet égard, les règles de base qui suivent devraient être respectées :

- ✓ Le retour progressif doit être prévu sur une attestation médicale signée par le médecin traitant.
- ✓ Le nombre de journées, la durée de celles-ci et la durée du retour progressif doivent être raisonnables, compte tenu de la nature et de la durée de l'invalidité.
- ✓ À moins de limitations permanentes clairement spécifiées, une date de retour au travail à temps plein doit aussi être indiquée. En l'absence de cette information, un employeur pourrait avoir de la difficulté à imposer, par la suite, un retour au travail à temps plein.

Si les paramètres du retour progressif vous apparaissent discutables ou difficiles à respecter, vous pouvez vous adresser au médecin traitant afin qu'il précise sa recommandation. Nul besoin de préciser que le fait que le patient veut tenter

un retour au travail, ou encore que sa période de prestation d'invalidité arrive à échéance, ne saurait constituer un motif objectif au soutien d'une recommandation de retour au travail. Cependant, le médecin pourrait vous préciser, par exemple, pourquoi, d'un point de vue médical, un salarié peut travailler deux jours par semaine les mardis et jeudis, et non les lundis et mercredis ; ou encore pourquoi une semaine de vacances à date fixe a été prévue.

Il est important que vous ne preniez aucune décision face à un retour progressif avant d'avoir obtenu toutes les précisions nécessaires. Lorsque vous doutez de l'aptitude réelle d'un salarié à reprendre ses fonctions, ou que vous croyez que la recommandation médicale est discutable, vous pouvez exiger que le salarié se présente à une expertise médicale auprès d'un médecin que vous aurez désigné.

Une fois que vous avez toutes les informations médicales nécessaires en main, vous pouvez analyser la situation d'un point de vue opérationnel. Il se peut que vos effectifs et vos besoins vous permettent d'autoriser le retour progressif. Si c'est le cas, assurez-vous d'obtenir la collaboration du gestionnaire et des collègues de travail afin que le retour au travail soit réussi.

Par contre, il se peut que vous ne puissiez autoriser le retour progressif, car cela vous occasionnerait une contrainte excessive. Par exemple, si le salarié n'est pas en mesure d'effectuer ses tâches habituelles, vous n'êtes pas tenu de rémunérer le remplaçant et ce salarié pour effectuer un travail qui peut être fait par une seule personne.

Également, le fait de connaître la date du retour progressif à la dernière minute peut présenter des difficultés. Si vous êtes dans l'impossibilité d'autoriser le retour à cette date, par exemple parce que le supérieur immédiat est en vacances et que c'est lui qui doit faire le transfert des dossiers, vous pourriez reporter le retour progressif à la date la plus rapprochée qui vous convient.

Une demande de retour au travail de façon progressive ne doit pas être prise à la légère. Dans le doute, n'hésitez pas à en discuter avec un conseiller juridique avant de faire un faux pas.

En conclusion, le retour progressif n'est pas une tentative de retour au travail ou un lieu de réadaptation. Il s'agit d'une façon de réintégrer graduellement un salarié.

## 1

### La camaraderie masculine ne peut justifier du harcèlement sexuel

Un pompier, président du syndicat, conteste son congédiement à la suite de l'événement suivant : alors qu'un cadre montait les escaliers, il lui a enfoncé un doigt entre les fesses. Le salarié allègue que la culture du milieu excuse son geste, alors que la Ville soumet qu'il s'agit d'un acte de harcèlement sexuel. Selon l'arbitre, le congédiement était justifié même en l'absence de dossier disciplinaire. En effet, le salarié a banalisé son geste en invoquant la camaraderie régnant dans une caserne de pompiers, démontrant ainsi qu'il n'avait pas compris la gravité et les conséquences de sa faute. L'arbitre a rejeté l'argument du syndicat voulant que le salarié n'avait pas pris connaissance de la politique de harcèlement psychologique en soulignant : « Cela est une évidence qu'un employeur n'a pas besoin d'une politique prohibant le harcèlement psychologique ou sexuel pour qu'un employé sache que d'insérer un doigt entre les fesses d'un collègue de travail est à proscrire. »

*Syndicat des pompiers de Victoriaville (CSN) et Ville de Victoriaville*  
2019EXPT-1936, 2019 QCTA 453, M<sup>e</sup> Nathalie Massicotte

## 2

### Le numéro de téléphone résidentiel d'un sergent-détective est un renseignement nécessaire

Deux sergents-détectives (SD) contestent le refus de la Ville de retirer leur numéro de téléphone résidentiel de son bottin. La preuve a révélé que dans la nuit du 3 au 4 juin, l'intervention d'un SD était requise pour commencer une enquête criminelle. L'enquêteur de garde étant en congé de maladie, l'inspecteur-chef a téléphoné à la résidence des SD sans succès. Le syndicat allègue que le numéro de téléphone résidentiel est une information personnelle qui n'est pas nécessaire, puisque les SD ont un cellulaire fourni par la Ville sur lequel ils peuvent être joints en tout temps lorsqu'ils sont de garde. Après analyse, l'arbitre a conclu que la Ville avait correctement exercé son droit de gérance en refusant de retirer de son bottin les numéros de téléphone résidentiels des salariés. Il s'agit de renseignements personnels non seulement pertinents, mais nécessaires au respect de la mission de son corps de police.

*Fraternité des policiers et policières de Mascouche et Ville de Mascouche*  
2019EXPT-1932, 2019 QCTA 460, M<sup>e</sup> André Sylvestre

## 3

### Rétrogradation : la Ville ne fait plus confiance au lieutenant, mais maintient sa confiance envers le pompier

La Cour supérieure a maintenu la décision d'un arbitre qui avait notamment conclu que la rétrogradation d'un lieutenant à un poste de pompier constituait une mesure administrative. La preuve a révélé que dans un contexte de moyens de pression, le salarié, qui était également vice-président du syndicat, a falsifié les feuilles de temps de certains pompiers alors qu'ils n'étaient pas au travail. Pour la Ville, le rôle joué et les décisions prises par le salarié étaient incompatibles avec ses responsabilités de lieutenant, ce qui a entraîné sa rétrogradation. L'arbitre a conclu que la rétrogradation constituait une mesure administrative, puisque la Ville ne pouvait plus faire confiance au salarié, dans ses fonctions de lieutenant, et ce, même si elle jugeait qu'il avait les compétences et les qualités nécessaires pour accomplir le travail de pompier. La Cour supérieure a conclu que la décision de l'arbitre était raisonnable et appartenait aux issues possibles.

*Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Sainte-Thérèse c. Provençal*  
2019 QCCS 2436, juge Danielle Turcotte

## 4

### Octroi des heures supplémentaires : lorsque le salarié ne répond pas, on passe au suivant

Deux fonctionnaires contestent la procédure d'attribution des heures supplémentaires de la Ville. Le syndicat considère que la pratique d'appeler un salarié une seule fois, puis de continuer d'appeler les salariés inscrits sur la liste lorsque le salarié ne répond pas est abusive. Il allègue que la Ville devait appeler un salarié plus d'une fois, laisser un message et attendre un laps de temps avant d'appeler le salarié suivant inscrit sur la liste. Selon l'arbitre, la convention collective est claire au sujet de l'octroi des heures supplémentaires, puisqu'elle prévoit qu'un salarié est indisponible « s'il ne peut accepter le travail demandé au moment où le supérieur tente de le joindre pour ce faire ». Enfin, la Ville n'agit pas de manière abusive lorsqu'elle utilise des moyens de communication différents durant la semaine, alors qu'elle peut tenter de joindre un salarié plusieurs fois pendant une journée. Le grief est rejeté.

*Syndicat des fonctionnaires municipaux de la Ville de Victoriaville et Ville de Victoriaville*  
2019EXPT-1731, 2019 QCTA 377, M<sup>e</sup> Alain Cléroux

## 5

### Ignorer délibérément une collègue est un comportement inacceptable

Un opérateur de machinerie lourde conteste une suspension de 4 jours pour avoir fait preuve d'incivilité à l'égard d'une collègue, une chauffeuse, qui lui disait qu'il devait au moins se parler pour le travail, ce dernier refusant de lui adresser la parole depuis presque un an. L'arbitre a constaté que la communication verbale entre le chauffeur et l'opérateur est cruciale pour des raisons de santé et de sécurité au travail et pour la bonne réalisation des opérations. De plus, le salarié occupe un poste clé pour la coordination des travaux en l'absence du contremaître. Par ailleurs, le comportement du salarié a eu l'effet d'isoler sa collègue du reste de l'équipe. Malgré les 33 ans d'ancienneté du salarié, aucun facteur atténuant ne justifie la réduction de la sanction puisqu'il s'agit d'une récidive, que le salarié ne s'est pas excusé, a exprimé des regrets tardifs et n'endosse aucune responsabilité à l'égard de son comportement. Le grief est rejeté.

*Syndicat des employés municipaux de la Ville de Sorel-Tracy et Ville de Sorel-Tracy*  
2019EXPT-1113, 2019 QCTA 207, M<sup>e</sup> Amal Garzouzi

### Commentaires

Promouvoir et gérer la civilité au travail n'est pas une option. Un milieu de travail étant une micro-société où plusieurs individus ayant des personnalités différentes sont obligés de se côtoyer non pas par choix, mais afin de gagner leur vie, il est important que tous fassent un effort pour établir et maintenir des relations empreintes de respect, collaboration, politesse et courtoisie. Le manque de civilité ne se traduit pas seulement par des propos inappropriés, des blagues de mauvais goût ou la critique d'un collègue. Le fait que le comportement d'un salarié fasse en sorte qu'une personne se sente exclue, ignorée ou isolée constitue un manque flagrant de civilité. Dans un tel cas, l'intervention des gestionnaires est essentielle, non seulement auprès du salarié qui, de façon ponctuelle, fait preuve d'incivilité, mais également auprès du salarié colérique qui se comporte de façon inappropriée depuis plusieurs années.

## 6

### Entente de télétravail : l'accord du syndicat n'était pas requis

Le syndicat conteste le fait que la Ville ait convenu d'une entente avec une salariée, une conceptrice graphique, afin qu'elle puisse effectuer du télétravail, et ce, alors que cette matière n'est pas prévue dans la convention collective. Le syndicat allègue qu'il devait consentir à une telle entente et que cette entente peut être discriminatoire, puisqu'elle ne vise qu'une seule salariée. Selon le tribunal, la Ville n'a pas modifié la convention collective puisqu'aucune disposition ne traite du télétravail. Rien dans la convention collective n'empêchait l'employeur, qui a conservé ses droits résiduels de gestion, de conclure une entente particulière sur une matière non couverte par la convention collective. De plus, contrairement à d'autres conventions collectives, la convention en litige n'interdit pas la conclusion de toute entente individuelle portant sur une condition de travail sans l'accord du syndicat. Le grief est rejeté.

*Ville de Sainte-Julie et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1690*  
2019EXPT-1300, 2019 QCTA 265, M<sup>e</sup> Andrée St-Georges

### Commentaires

La révolution informatique que nous vivons depuis plusieurs années a modifié le travail à bien des égards. La rapidité et la facilité de transférer de l'information, peu importe la distance, a contribué à l'émergence d'une nouvelle forme d'organisation du travail, le télétravail, qui est de plus en plus populaire. Toutefois, avant d'adopter une politique autorisant le télétravail, il est essentiel pour un employeur de déterminer les postes où il sera possible pour un salarié d'effectuer du télétravail, et d'établir des facteurs d'éligibilité objectifs afin de pouvoir justifier cette décision. Il est également important de préciser quelle portion du temps de travail pourra être consacrée au télétravail : à temps complet, à temps partiel, de façon ponctuelle compte tenu des besoins, etc. Il est également important de fixer des objectifs clairs au télétravailleur et de prévoir une méthode afin de vérifier que ces objectifs soient atteints. Enfin, le télétravailleur doit avoir accès à une connexion rapide et sécuritaire à distance.