

# G + Municipal

INFO

PRINTEMPS 2021 - Bulletin n° 8

## ÉDITORIAL **2**

Le télétravail relève du droit de gérance de la Ville

La Ville n'a pas l'obligation d'offrir du travail en temps supplémentaire à un salarié en congé de paternité ou parental **[3]**

## DÉCISIONS RÉCENTES **3**

La pandémie est un cas de force majeure **[1]**

En l'absence de faute, une relation intime au travail n'est pas un motif légitime de destitution **[4]**

Un officier syndical n'est pas responsable des actes illégaux commis par des syndiqués **[2]**

Les « tracasseries administratives » ne peuvent fonder une réclamation pour lésion professionnelle **[5]**

L'autorisation préalable de la CNESST pour des frais de déplacement n'est pas toujours obligatoire **[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, CRHA  
M<sup>e</sup> Danilo Di Vincenzo, CRIA  
M<sup>e</sup> Lydia Fournier  
M<sup>e</sup> Alain Gascon

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> Chantal L'Heureux  
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> Lucie Roy  
M<sup>e</sup> Marie-Josée Sigouin, CRIA

Les avocats Le Corre & Associés, S.E.N.C.R.L.

2550, boul. Daniel-Johnson, bureau 650  
Laval (Québec) H7T 2L1

T 450 973.4020 1 877 218.4020  
F 450 973.4010

Directeur: Me Danilo Di Vincenzo, CRIA  
Rédactrice en chef : Me Chantal L'Heureux

**LECORRE**  
avocats au service  
des employeurs

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

Visitez-nous à  
[lecorre.com](http://lecorre.com)

## ÉDITORIAL



### Le télétravail relève du droit de gérance de la Ville

[Me Chantal L'Heureux](#)

En raison de la pandémie mondiale de la COVID-19 et des décrets adoptés par le gouvernement, le télétravail est devenu la norme pour de nombreuses organisations et entreprises québécoises.

Dans une affaire récente, le syndicat s'est basé sur le Décret 689-2020<sup>1</sup> (ci-après : « le Décret »), qui prévoit notamment que « lorsqu'une prestation de travail peut être rendue à distance, le télétravail à partir d'une résidence principale ou de ce qui en tient lieu soit privilégié », pour contester le retour au travail des agents affectés au service 311 de la Ville de Québec.

Le Syndicat a déposé un grief ainsi qu'une demande d'ordonnance de sauvegarde en vertu de l'article 100.12 g) du *Code du travail* afin que le maintien du télétravail soit ordonné jusqu'à ce qu'une sentence arbitrale soit rendue sur le mérite du grief. La Ville a soutenu qu'il relevait de son droit de gérance d'identifier les tâches pouvant être effectuées en télétravail et a considéré qu'elle respectait de façon rigoureuse les règles et les mesures sanitaires imposées par le gouvernement et la Santé publique.

Au stade de l'ordonnance de sauvegarde<sup>2</sup>, l'arbitre La Forge a constaté que le Décret ne modifiait pas les conventions collectives existantes, ne limitait pas le droit de gérance de l'employeur et ne changeait pas l'obligation des salariés de fournir leur prestation de travail. Ainsi, dans la mesure où la Ville avait pris les mesures sanitaires nécessaires pour adapter le milieu de travail, elle pouvait exiger la présence au travail si elle n'était pas en mesure de « privilégier le télétravail ». L'arbitre a aussi noté que le terme « privilégié » laissait à la Ville une latitude qui n'est pas compatible avec le caractère expéditif d'une requête pour ordonnance de sauvegarde.

L'arbitre s'est attardé aux trois critères établis par la jurisprudence pour trancher la demande d'ordonnance de sauvegarde, soit l'existence d'un droit apparent, le préjudice sérieux et irréparable et la balance des inconvénients.

Devant la preuve que la Ville avait autorisé environ 1 500 de ses salariés à effectuer leur prestation en télétravail, l'arbitre a estimé que le syndicat n'avait pas réussi à démontrer de droit apparent. L'arbitre a ensuite rejeté l'argument syndical quant au préjudice irréparable en soulignant que la crainte de contamination ne pouvait justifier à elle seule l'émission d'une ordonnance de sauvegarde. Enfin, l'arbitre s'est dit d'avis que la balance des inconvénients penchait en faveur

de la Ville qui avait mis en place les mesures sanitaires exigées en vue d'assurer un milieu de travail sécuritaire et de continuer à fournir des services à la population. Il a donc rejeté la demande d'ordonnance de sauvegarde.

Sur le fond<sup>3</sup>, le syndicat n'a pas eu plus de succès. L'arbitre a tout d'abord mentionné que la convention collective était silencieuse au sujet du télétravail et a précisé qu'en l'absence de dispositions pertinentes, son rôle se limitait à vérifier si la Ville avait correctement appliqué le Décret ou si elle avait agi de mauvaise foi, de façon discriminatoire ou abusive. L'arbitre a souligné que le Décret ne fait qu'ordonner de « privilégier » le télétravail et que si l'intention du gouvernement avait été de le rendre obligatoire, les mots utilisés auraient été fort différents.

L'arbitre a constaté que la Ville avait agi conformément à son droit de gérance. La preuve a en effet démontré que les agents en télétravail ont dû composer avec des problèmes de connexion VPN, de réseaux Internet faibles et des problèmes de téléphonie. L'arbitre a également retenu que les appels ne pouvaient être enregistrés, ce qui rendait les agents vulnérables et privait la Ville d'un outil de formation. L'arbitre a enfin noté que la Ville avait pris les mesures sanitaires nécessaires en aménageant les espaces de travail pour les rendre sécuritaires. Il a conclu que la Ville avait exercé son droit de gérance conformément au Décret et il a rejeté le grief.

Il faut retenir que ces décisions ont été rendues alors que les décrets gouvernementaux prévoyaient que le télétravail devait être privilégié. Depuis, des décrets plus restrictifs ont été adoptés, rendant celui-ci obligatoire sauf si la présence des employés est essentielle à la poursuite des activités de l'entreprise. Il est toutefois à prévoir qu'à court ou moyen terme, le télétravail pourrait redevenir « privilégié » et les employeurs devront mettre en place les mesures sanitaires nécessaires pour exiger la présence au travail de leurs employés s'ils ne sont pas en mesure de « privilégier » le télétravail jusqu'à ce qu'un jour, il ne soit plus question de télétravail en lien avec la COVID-19.

1. Décret concernant l'ordonnance de mesures visant à protéger la santé de la population dans la situation de pandémie de la COVID-19

2. Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec et Ville de Québec, 2020 QCTA 587

3. Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec et Ville de Québec, 2021 QCTA 89

## DÉCISIONS RÉCENTES

### 1 La pandémie est un cas de force majeure

Les syndicats contestent les mises à pied des employés permanents effectuées en raison de la pandémie de la COVID-19 et soutiennent que la Ville viole les dispositions des conventions collectives applicables, puisqu'il s'agit d'une situation de surplus de personnel. L'arbitre conclut que les mises à pied ne résultent pas d'un surplus de personnel, mais du fait que leur travail a été jugé non essentiel et que, n'eût été la pandémie, ils auraient normalement continué de travailler. Ainsi, à partir du moment où la Ville conclut qu'un service n'est pas essentiel, elle doit arrêter les opérations en raison du décret adopté. L'arbitre a également conclu que la pandémie est un cas de force majeure, totalement imprévisible et irrésistible. Les conventions collectives ne contenant pas de disposition de garantie de travail ou de salaire en cas de force majeure, la Ville n'avait pas l'obligation de rémunérer les employés mis à pied. Les griefs sont rejetés.

*SCFP, sections locales 2229 et 2301 et Ville de Blainville*  
2021EXPT-434, 2020 QCTA 644, M<sup>e</sup> Pierre Laplante  
Pourvoi en contrôle judiciaire, 2020-12-16 (C.S.) 500-17-114910-204

### 2 Un officier syndical n'est pas responsable des actes illégaux commis par des syndiqués

Sept membres de l'exécutif syndical contestent la suspension qui leur a été imposée pour avoir permis que des pancartes contenant des propos offensants à l'endroit de deux cadres soient plantées devant leur résidence lors d'une manifestation. Ils sont les seuls à avoir été sanctionnés, alors qu'entre 40 à 80 syndiqués ont participé aux manifestations. Selon le Tribunal, un employeur ne peut discipliner un salarié sur de simples soupçons. Au moment d'imposer la sanction, la Ville n'avait fait aucune enquête et aucune preuve ne démontrait que les plaignants avaient joué un rôle individuel plus important que les autres syndiqués. Or, un officier syndical n'a pas une responsabilité plus grande envers son employeur de prévenir les actes illégaux ou fautifs que tout autre employé. C'est donc en raison de leur statut d'officier syndical que la Ville a sanctionné les plaignants, et non pour des gestes fautifs qu'ils auraient posés. Les plaintes faites en vertu de l'article 15 du *Code du travail* sont accueillies.

*Simard c. Ville de Terrebonne*  
2021EXPT-98, 2020 QCTAT 4617 (DRT), j.a. Line Lanseigne  
Requête en révision, 2021-01-07

### 3 La Ville n'a pas l'obligation d'offrir du travail en temps supplémentaire à un salarié en congé de paternité ou parental

Les salariés reprochent à la Ville de ne pas leur avoir offert de travailler en temps supplémentaire pendant leur congé de paternité ou parental. L'arbitre a constaté qu'à première vue, les conventions collectives semblent indiquer que les salariés en congé parental ou en congé de paternité qui n'ont pas retiré leur nom de la liste ont le droit de se voir offrir de travailler en temps supplémentaire durant leur absence. Les salariés se voient toutefois confrontés à un obstacle majeur quant à la possibilité de réellement effectuer le temps supplémentaire offert, puisque la convention collective prévoit que le retour au travail est conditionnel à un avis minimal de trois semaines ou à l'accord de l'employeur. Au surplus, l'arbitre estime nécessaire que les salariés soient en service actif pour pouvoir bénéficier de la rémunération majorée associée au travail effectué en temps supplémentaire. Selon l'arbitre, conclure autrement conduirait à un résultat absurde. Les griefs sont rejetés.

*Syndicat des cols bleus de Ville de Laval (SCFP-4545) et Ville de Laval*  
2021 EXPT-349, 2021 QCTA 48, M<sup>e</sup> Éric Lévesque

## DÉCISIONS RÉCENTES

### 4 En l'absence de faute, une relation intime au travail n'est pas un motif légitime de destitution

Les deux plaignants sont des cadres municipaux. Ils occupent des emplois auprès de la Ville de Lachute et de deux régies intermunicipales. Ils ont été destitués entre autres pour avoir omis de dénoncer l'existence d'une relation intime entre eux. Or, la preuve a démontré qu'il s'agissait d'une situation connue, tolérée et acceptée depuis plusieurs années. À cet effet, le Tribunal a rappelé qu'une relation amoureuse au travail n'est pas en soi fautive et a souligné que les défenderesses n'ont pas réussi à démontrer les « *très graves lacunes dans la gestion* » et « *plusieurs fautes graves des plaignants ayant donné lieu à la rupture irrémédiable du lien de confiance* » en lien avec la relation intime. Le Tribunal a jugé que l'enquête effectuée démontrait une volonté à peine voilée de se débarrasser des plaignants et il a conclu que la relation intime entre les plaignants n'était pas un motif légitime dans les circonstances pour justifier la destitution.

*Piret et Ville de Lachute*

2020EXPT-1227, 2020 QCTAT 2406 (DRT), j.a. Anick Chainey

Pourvoi en contrôle judiciaire, 2020-07-24 (C.S.) 500-17-112987-204. Demande pour suspendre l'exécution d'une décision rejetée, 2020 QCCS

### 5 Les « tracasseries administratives » ne peuvent fonder une réclamation pour lésion professionnelle

Un préposé à l'entretien sanitaire conteste le refus de sa réclamation pour une rechute, récurrence ou aggravation en lien avec un diagnostic de dépression majeure avec trouble paranoïde. Le salarié allègue que le processus de réadaptation de la CNESST est à l'origine de sa rechute. En l'espèce, les tracasseries administratives, dont les démarches visant la détermination d'un emploi convenable, ne peuvent fonder une réclamation, à moins qu'il y ait abus, mesures illégales, dilatoires ou discriminatoires. Or, le salarié n'a pas fait une telle démonstration et la preuve a révélé que le processus de réadaptation était objectif et régulier dans les circonstances. Malgré divers incidents avec l'employeur et le syndicat ayant affecté le processus de réadaptation, la CNESST a fait ce qui était possible, avec les moyens dont elle disposait. Celle-ci ne peut pas régler les problèmes qui sont hors de sa mission, et cela ne peut servir d'assise juridique pour une réclamation. Le Tribunal a confirmé le refus de la réclamation.

*Fortin et Ville de Sherbrooke*

2021 QCTAT 338 (SST), j.a. Danick Potvin

### 6 L'autorisation préalable de la CNESST pour des frais de déplacement n'est pas toujours obligatoire

Un ouvrier spécialisé réclame le remboursement des frais de déplacement pour des soins et examens médicaux réalisés à plus de 450 kilomètres de sa résidence. La CNESST a initialement accepté un remboursement limité aux déplacements d'une distance de 200 kilomètres, puisqu'elle n'avait pas délivré d'autorisation préalable, et ce, conformément au *Règlement sur les frais de déplacements et de séjour*. Or, la preuve a révélé que la réclamation pour lésion professionnelle du salarié avait initialement été refusée par la CNESST et donc, que celui-ci était dans l'impossibilité d'obtenir une autorisation préalable en temps opportun. Dans les circonstances, le Tribunal a conclu que le salarié n'avait pas à faire la preuve requise pour obtenir l'autorisation préalable et à démontrer que les soins ou examens médicaux n'étaient pas disponibles à moins de 100 kilomètres de sa résidence. Le salarié a droit au remboursement de la totalité des frais encourus avant la reconnaissance de la lésion professionnelle.

*Fournier et Ville de Lévis*

2021EXPT-170, 2020 QCTAT 4659 (SST), j.a. Julie Samson