

[Accueil](#) / [Archive des Chronique](#) / [Le congédiement de deux cadres municipaux qualifié d\' \(première partie\)](#)

Chronique

Le congédiement de deux cadres municipaux qualifié d\'inquisition (première partie)

Morency, société d\'avocats | Lundi, 6 février 2012

Mot(s)-clé(s) : [congédiement](#)

M^e Philippe Asselin et M. Simon-Pierre Brouillet-Gauthier, stagiaire en droit, Morency, Société d\'avocats, s.e.n.c.r.l.

Dans une décision relativement récente rendue le 1^{er} décembre 2011, la Commission des relations du travail (ci-après : CRT) a eu à se pencher sur le congédiement de deux cadres municipaux dans l\'affaire *T. c. Ville de M.[1]*. Cette décision a attiré notre attention en raison de deux principaux éléments. Le premier concerne la période d\'essai d\'un des cadres dont la plainte a fait l\'objet d\'un moyen d\'irrecevabilité et le deuxième les commentaires adressés par la CRT à la ville suite à l\'enquête musclée qui a été menée avant le congédiement des deux cadres municipaux.

Dans cette optique, nous avons donc choisi d\'aborder cette décision en deux parties : la première traitera du moyen préliminaire soulevé par la ville et la deuxième de l\'enquête effectuée par celle-ci. Mais avant, rappelons certains faits ayant menés la ville à congédier deux de ses cadres municipaux.

La suppression de données informatiques au cours d\'une soirée

Au mois d\'août 2010, deux cadres municipaux vivant en couple sont en attente d\'un enfant. Monsieur occupe à ce moment le poste de surintendant à l\'entretien du territoire pour une période d\'essai depuis octobre 2009 et madame occupe le poste de greffière depuis août 2007. Dans les lignes qui suivent, nous parlerons donc de madame comme étant la plaignante et de monsieur comme étant le plaignant.

Le 24 août 2010, la plaignante informe le responsable des ressources humaines et des communications de la ville qu\'elle doit, sous les recommandations de son médecin, cesser de travailler le jour même. Suite à cette annonce, elle apprend par une de ses collègues que le directeur général de la ville agirait de façon étrange et qu\'il aurait demandé à un technicien informatique d\'avoir accès à l\'ensemble de ses courriels.

Le soir du 26 août 2010, compte tenu du climat de méfiance et de suspicion qui, semble-t-il, prévalait à la ville, les plaignants se rendent au bureau municipal afin de rassembler les effets personnels de la plaignante et de transférer sur un disque dur externe les données informatiques de nature privée qui se

trouvaient sur son poste de travail. Cependant, certains pépins surviennent lors du transfert des données et le plaignant efface sans le vouloir de façon permanente certaines données et divers documents qui appartiennent à la ville.

Suite à la découverte de la suppression de données du poste informatique de la plaignante, la ville soupçonne alors un vol de données informatiques. Elle confie immédiatement un mandat à une firme spécialisée en cybercriminalité. De plus, la ville suspend avec solde les plaignants durant la durée de l'enquête.

Suite au refus des plaignants de démissionner de leurs fonctions pour échapper « à la guillotine », ceux-ci sont congédiés par la ville en octobre 2010. Ils déposent alors une plainte à la CRT en vertu des articles 71 et suivants de la *Loi sur les cités et villes* (ci-après : LCV).

Une période d'essai de 12 mois ne peut empêcher le dépôt d'une plainte à la CRT

En audition devant la CRT, la ville soulève tout d'abord un moyen d'irrecevabilité au motif que le plaignant, qui était en période d'essai, ne rencontrait pas les conditions d'ouverture du recours prévu par la LCV. En effet, selon la ville, celui-ci ne pouvait valablement soumettre une plainte à la CRT en vertu de la LCV puisqu'au moment de sa terminaison d'emploi, celui-ci n'était titulaire d'aucune charge.

Cette prétention de la ville, qualifiée d'ailleurs d'argument choc par la CRT, prenait assise sur certaines clauses du contrat de travail du plaignant à l'effet que celui-ci était assujéti à une période d'essai de douze (12) mois dans ses nouvelles fonctions. En effet, pour la ville, la suspension du plaignant pendant l'enquête avait interrompu la période d'essai. Or, cette période d'essai n'étant pas terminée lorsque le plaignant a été congédié, la ville soulevait qu'il ne pouvait avoir fait l'objet d'une destitution lors de sa terminaison d'emploi. Toujours selon la ville, le plaignant avait un statut précaire, n'ayant pas été confirmé dans sa charge par une résolution du conseil de ville au moment où celui-ci a été congédié. Il ne pouvait donc bénéficier du recours prévu aux articles 71 et suivants de la LCV.

La ville basait notamment ses arguments sur la décision *Forest c. Ville de Varennes*[2] qui a d'ailleurs fait l'objet d'une chronique de notre part il y a de cela quelques années. La Cour d'appel écrivait qu'« à l'évidence, l'article 71 LCV ne vise pas la situation de l'employé en période de probation »[3]. Cependant, il est important de mentionner que dans l'affaire *Forest*, la période de probation en question était de six (6) mois.

La CRT écarte le moyen d'irrecevabilité de la ville. Pour en venir à cette conclusion, la CRT se base sur la théorie de la hiérarchie des sources de droit retenue par la Cour suprême du Canada à l'occasion de l'affaire *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*[4] où le juge LeBel écrit que l'ordre public législatif « produit donc ses effets sur le contenu même du contrat de travail ou de la convention collective, et non uniquement sur son encadrement juridique »[5].

En faisant les adaptations nécessaires avec ce qui précède, la CRT mentionne que les parties à un contrat de travail, comme celui signé entre la ville et le plaignant, ne pouvaient déroger par une disposition contraire aux articles 71 et 72 LCV qui sont d'ordre public. En effet, rappelons que ces dispositions prévoient qu'un non salarié au sens du *Code du travail*, titulaire d'un poste depuis au moins six (6) mois et faisant l'objet d'une destitution peut soumettre une plainte à la CRT. La période d'essai de douze (12) mois contenue au contrat de travail du plaignant a donc été considérée nulle de nullité absolue.

Par ailleurs, la CRT souligne qu'elle ne peut accepter l'idée qu'une ville puisse suspendre un employé de ses fonctions alors que celui-ci est en période d'essai. Cela équivaldrait à faire en sorte que « celui-ci

se retrouve dans les limbes, dans un néant juridique d'où il ne peut sortir, même si la suspension est faite sans motif valable, et qu'il devrait, de là, s'adresser aux tribunaux de droit commun, pour faire valoir ses prétentions »[6].

Une période d'essai supérieure à six (6) mois dans le contrat de travail d'un cadre municipal est-elle valide?

À la lumière de la décision rendue par la CRT à l'occasion de l'affaire *T. c. Ville de M.*, il apparaît donc qu'une clause prévoyant une période d'essai dont la durée est supérieure à six (6) mois dans le contrat de travail d'un non salarié au sens du *Code du travail* est invalide. En effet, selon la CRT, une telle clause est contraire aux articles 71 et 72 LCV qui sont des dispositions d'ordre public.

L'impact de cette décision n'est pas négligeable et il sera intéressant de voir comment cette décision sera appliquée dans le futur.

En attendant « restez à l'antenne » pour la deuxième partie de notre chronique, dans laquelle nous verrons comment l'enquête menée par les représentants de la ville a été jugée par la CRT.

[1] *T. c. Ville de M.*, 2011 QCCRT 0549, Pierre Bernier, juge administratif.

[2] 2008 QCCA 2189.

[3] *Idem*, paragraphe 26.

[4] 2010 CSC 28.

[5] *Idem*, paragraphe 41.

[6] *T. c. Ville de M.*, précité, paragraphe 238.