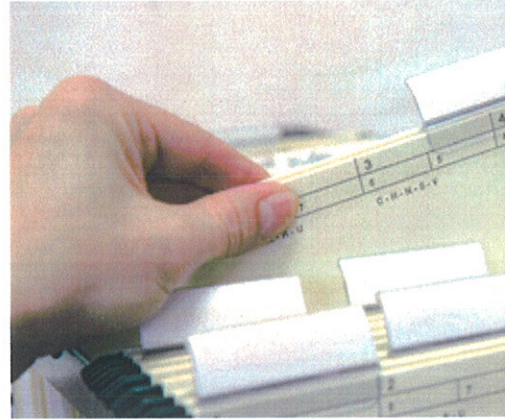

Chronique

RELATIONS DU TRAVAIL

4 mars 2010

Les transactions de fin d'emploi, est-ce un secret?

Par M^e Philippe Asselin et M^e Pierre-Alain Roy
MORENCY, société d'avocats s.e.n.c.r.l.



L'accès à l'information dans le secteur municipal constitue maintenant un principe bien établi pour assurer la transparence et la saine gestion d'un organisme public. Les transactions de fin d'emploi des employés et cadres municipaux font couramment l'objet de demandes d'accès par les représentants de médias, de syndicats ou par un simple citoyen. Tous peuvent faire une demande d'accès à l'information auprès de la municipalité et, le cas échéant, en cas de refus, demander la révision de cette décision à la Commission d'accès à l'information.

Il peut arriver qu'une municipalité, à titre d'employeur, ait intérêt à maintenir la confidentialité de certaines clauses à caractère pécuniaire d'une transaction de fin d'emploi pour éviter, dans le futur, qu'une autre personne l'utilise à titre de précédent pour négocier une indemnité de départ. De même, lors de négociations pour le renouvellement d'une convention collective, l'aspect financier de la fin d'emploi peut être utilisé comme argument par la partie syndicale. Les journalistes peuvent être de la partie pour alimenter une controverse sur l'opportunité de la fin d'emploi, ses motifs, etc. La confidentialité d'une transaction de fin d'emploi d'un employé ou d'un cadre municipal, est-ce un mythe ou une réalité?

Le mythe

L'environnement législatif concernant l'accès à l'information d'un document de transaction de fin d'emploi est complexe, car il implique, en plus des lois applicables, la jurisprudence de la Commission d'accès à l'information (ci-après : « C.A.I. »). La confidentialité de telles ententes peut être un mythe en raison du principe de la transparence des ententes contractuelles d'une municipalité. Cependant, la Loi protège les renseignements personnels, notamment ceux relatifs aux employés et cadres municipaux.

Notons par ailleurs que les parties peuvent négocier une clause de confidentialité qui pourra produire un certain caractère secret, mais ne pourra aller à l'encontre de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (ci-après : « *Loi sur l'accès* »).

La réalité

Voici quelques règles à connaître pour mieux encadrer la confidentialité d'une transaction de fin d'emploi.

Tout commence à la séance du conseil municipal. La transaction de fin d'emploi ne devrait pas être incluse dans la résolution, car cette dernière est adoptée en séance publique. En effet, en procédant de la sorte, on ne pourra alors prétendre qu'elle est confidentielle. La résolution ne devrait donc reprendre que l'autorisation de signer une transaction de fin d'emploi intervenue entre la personne désignée et la Municipalité. La résolution devrait faire référence à la confidentialité de l'entente.

Par ailleurs, il faut rappeler que les archives municipales ont un caractère public. Il faudra donc prévoir que la transaction de fin d'emploi demeurera dans le dossier de l'employé et ne sera archivée qu'après une période de dix (10) ans (par exemple, selon le calendrier des archives pouvant exister dans la municipalité). Il faut comprendre que les renseignements personnels qui figurent dans la transaction n'ont pas un caractère public malgré qu'ils soient déposés aux archives municipales.

La clause de confidentialité prévue à la transaction de fin d'emploi est essentielle, malgré qu'elle n'empêche pas la C.A.I. de permettre l'accès à ce document. Une telle clause exprime généralement l'intention des parties à ne pas consentir à la divulgation et impose un devoir de réserve et de discrétion relativement aux commentaires des parties pouvant en découler.

À plusieurs reprises, la C.A.I. a décidé qu'une clause de confidentialité ne pouvait faire échec au principe d'accessibilité des documents publics en vertu de la *Loi sur l'accès*. D'ailleurs, il faut être prudent sur le libellé d'une telle clause puisque dans l'affaire *R.D. c. Municipalité A*, il a été décidé que la clause comportait une renonciation de la part de l'employé à la confidentialité! Dans cette affaire, curieusement, la clause expirait à l'acceptation de l'entente par les deux parties.

Signalons que la *Loi sur l'accès* prévoit certaines règles différentes pour le personnel de direction. Selon les articles 57(1) et (2) de cette loi, le traitement d'un cadre municipal a un caractère public. Selon la C.A.I., l'indemnité payable dans une transaction de fin d'emploi constitue un traitement. Pour les employés n'étant pas cadres, la *Loi sur l'accès* prévoit plutôt le caractère confidentiel de leur traitement.

Dans la décision *R.D. c. Municipalité A* (précitée), il est intéressant de noter que cette distinction a joué. Dans cette affaire, le fonctionnaire était insatisfait d'une réorganisation administrative qui lui fit perdre son poste de direction (cadre). La C.A.I. a considéré que l'employé était membre du personnel et seuls son nom, titre d'emploi, fonction, numéro de téléphone au travail et échelle de traitement étaient réputés avoir un caractère public. C'est donc la fonction occupée au moment de la fin d'emploi qui détermine les nuances reliées au caractère public.

Confidentielle ou pas?

La clause de confidentialité est essentielle à la transaction de fin d'emploi, mais comporte des exceptions importantes (*Loi sur l'accès*, fiscalité, divulgation par citation à comparaître devant un tribunal, etc.).

Retenons qu'en matière d'accès à l'information, il y aura lieu de distinguer le statut de l'employé afin de déterminer s'il s'agit d'un cadre ou non.

Pour le personnel de direction, le nom de la personne, son titre d'emploi et l'indemnité pécuniaire reçue sont des renseignements publics.

Pour les autres employés de la municipalité, l'indemnité pécuniaire est confidentielle dans la mesure où elle permet de reconstituer le traitement exact de l'employé ou fonctionnaire. Cependant, en matière d'accès à l'information, signalons qu'il y a souvent place à la nuance...

Morency, Société d'avocats s.e.n.r.l. a, depuis plus de 35 ans, établi son expertise en relations du travail dans le domaine municipal. Disposant de bureaux à Québec, Lévis, Montréal et St-Jean-sur-Richelieu, **Morency, société d'avocats, s.e.n.r.l.** propose à la clientèle un ensemble de services juridiques spécialisés de grande qualité à un coût raisonnable.

MORENCY

SOCIÉTÉ D'AVOCATS

3075, ch. des Quatre-Bourgeois, bureau 400

Québec (QC) G1W 4X5

T 418 651-9900 F 418 651-5184

morencyavocats.com

Québec Montréal Lévis St-Jean-sur-Richelieu

Consulter notre site Internet : <http://www.morencyavocats.com> ou contactez-nous directement par courriel : sbouchard@morencyavocats.com et passelin@morencyavocats.com.