

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Québec
Dossier : CQ-2015-6073
Dossier employeur : 126193

Québec, le 9 mars 2016

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIF : Myriam Bédard

Claire St-Laurent
Partie demanderesse

c.

Municipalité de Saint-Vallier
Partie défenderesse

DÉCISION INTERLOCUTOIRE

[1] Le 25 août 2015, Claire St-Laurent dépose une plainte fondée sur l'article 267.0.1 du *Code municipal*, RLRQ, c. 27.1, contestant sa destitution, mesure adoptée par le conseil municipal de la Municipalité de Saint-Vallier (la **Municipalité**) le 7 juillet 2015 et signifiée le 28 juillet 2015.

[2] La Municipalité soulève un moyen préliminaire par lequel elle allègue que la plainte est tardive et qu'elle devrait être rejetée. Essentiellement, soutient-elle, madame St-Laurent aurait eu connaissance de sa destitution le 9 juillet 2015 et la plainte du 25 août survient donc 49 jours plus tard. Puisque le délai de 30 jours prévu à l'article 267.0.2 du *Code municipal* est de rigueur, la plainte devrait être rejetée sur cette seule base.

[3] L'audience du 14 décembre 2015 ne porte que sur cette question.

[4] Le 1^{er} janvier 2016, la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ, c. T-15.1, est entrée en vigueur. Cette loi crée le Tribunal administratif du travail qui assume les compétences de la Commission des relations du travail et de la Commission des lésions professionnelles. En vertu de l'article 261 de cette loi, toute affaire pendante devant la Commission des relations du travail ou devant la Commission des lésions professionnelles est continuée devant la division compétente du Tribunal administratif du travail.

LES FAITS

[5] Madame St-Laurent est directrice générale de la Municipalité depuis août 2009. Elle occupe aussi le poste de secrétaire-trésorière. Un contrat de travail écrit intervient le 30 octobre 2009.

[6] Le 19 mai 2015, elle est suspendue de ses fonctions avec salaire pour qu'une enquête puisse être effectuée. La durée de la mesure est indéterminée, mais elle n'excèdera pas trois semaines, est-il indiqué dans l'avis transmis.

[7] Le 1^{er} juin 2015, conformément au contrat de travail intervenu, un avis préalable de congédiement, auquel est joint un rapport, est transmis à madame St-Laurent. Il est mentionné que l'enquête est terminée. La Municipalité y annonce son intention de congédier sa directrice générale en raison d'une prétendue faute grave ayant rompu le lien de confiance. Une rencontre avec les membres du conseil municipal, en présence des procureurs de chaque partie, est fixée afin que madame St-Laurent puisse leur faire part de sa position « *concernant les faits identifiés au rapport de vérification* » et aussi sur « *l'opportunité* » de procéder à son congédiement.

[8] À la fin de cette rencontre, tenue le 10 juin 2015, la Municipalité informe madame St-Laurent qu'elle n'a pas l'intention de la réintégrer dans son poste. Il est question de discussions de règlement.

[9] Le 18 juin, le procureur de la Municipalité écrit à la représentante de madame St-Laurent :

Notre cliente accepte de reporter sa décision relativement au congédiement de Mme St-Laurent afin de lui permettre de réfléchir à l'opportunité de régler ce dossier.

Toutefois, la suspension avec solde de Mme St-Laurent sera transformée en suspension sans solde afin de ne pas pénaliser notre cliente.

[10] Madame St-Laurent témoigne qu'elle n'a plus de salaire depuis déjà une semaine à ce moment.

[11] Le 25 juin 2015, le procureur de la Municipalité écrit de nouveau :

La présente fait suite à notre conversation téléphonique de la semaine dernière et notre courriel du 18 juin dernier.

À défaut d'obtenir une offre de la part de votre cliente d'ici demain 16 h 00, la municipalité procédera à son congédiement au début de la semaine prochaine.

[12] Puis, la résolution de congédiement est adoptée. Curieusement, selon l'extrait du procès-verbal déposé, la séance du conseil aurait eu lieu le 7 juillet et la résolution de congédier madame St-Laurent aurait été adoptée et signée le 6 juillet.

[13] Madame St-Laurent, suspendue de ses fonctions depuis le 19 mai, n'a pas vu l'ordre du jour de la séance, ni le procès-verbal qui l'a suivie.

[14] Le 9 juillet, un journaliste joint madame St-Laurent et l'informe de son congédiement. Il rapporte l'événement en ces termes dans l'édition du lendemain, 10 juillet 2015 :

(...)

Le Soleil a appris à Claire Saint-Laurent, suspendue de ses fonctions depuis la mi-mai, que le conseil municipal de Saint-Vallier a résolu, lundi, de lui montrer la porte « *immédiatement et sans préavis ni indemnité* ».

(caractères gras ajoutés)

[15] Après les explications du maire Benoît Tanguay, le journaliste reproduit certains propos de madame St-Laurent :

Contactée par *Le Soleil*, l'ex-directrice générale entend effectivement contester judiciairement son congédiement. (...)

[16] Puis, certains éléments qu'elle aurait avancés en réponse aux fautes qu'on lui reproche sont rapportés.

[17] Madame St-Laurent admet avoir parlé à ce journaliste. Lorsqu'il lui a dit qu'elle était congédiée, elle lui a demandé s'il avait un document qui l'établissait. Il n'en avait pas, lui aurait-il dit, précisant que le dossier était public.

[18] Dans les jours qui suivent, elle fait quelques recherches sur Internet et constate que deux journaux locaux ont parlé de l'affaire. Elle n'a cependant rien reçu de la Municipalité.

[19] Aucun avis ne lui est transmis. Elle ne reçoit aucune information et personne de la Municipalité ne la contacte.

[20] Ce n'est que le 28 juillet 2015 qu'elle reçoit signification de la résolution de congédiement par un huissier qui aurait tenté de la joindre à plusieurs reprises sans succès. Madame St-Laurent explique qu'elle a bien reçu des appels lors d'absences, mais qu'elle n'a eu aucun message. Son afficheur a aussi déjà indiqué qu'elle avait manqué un appel provenant d'un numéro inconnu. Puis, alors qu'elle était à l'extérieur pour quelques jours, son conjoint a reçu un message d'un huissier. Il l'a rappelé et l'a informé de la date de retour de madame St-Laurent. Finalement, l'huissier lui signifie la résolution le 28 juillet après qu'elle lui ait indiqué à quel moment elle serait présente.

[21] Elle transmet aussitôt, par courriel, le document à son avocate qui est alors en vacances.

[22] La plainte dont le Tribunal est saisi est déposée le 25 août 2015, soit 28 jours après la signification de la résolution à madame St-Laurent.

[23] La Municipalité plaide que madame St-Laurent a eu connaissance de son congédiement le 9 juillet lorsque le journaliste l'en a informée et qu'elle a affirmé qu'elle le contesterait. C'est à compter de ce jour, est-il allégué, que le délai de trente jours devrait commencer à courir. Pour la Municipalité, la plainte a donc été déposée hors délai.

L'ANALYSE ET LES MOTIFS

[24] Le *Code municipal* prévoit une protection d'emploi pour certains employés, dont une directrice générale :

267.0.1. Un vote à la majorité absolue des voix des membres du conseil de la municipalité locale est requis pour que ce dernier puisse destituer, suspendre sans traitement ou réduire le traitement d'un fonctionnaire ou employé qui n'est pas un salarié au sens du Code du travail (chapitre C-27) et qui, depuis au moins six mois, occupe son poste ou a occupé, au sein de la municipalité, un poste dont le titulaire n'est pas un tel salarié.

(...)

267.0.2. **La résolution destituant un fonctionnaire ou employé** visé à l'article 267.0.1, le suspendant sans traitement ou réduisant son traitement **doit lui être signifiée** de la même façon qu'une assignation en vertu du Code de procédure civile (chapitre C-25).

Sous réserve de l'article 89 de la Loi sur la police (chapitre P-13.1), la personne qui fait l'objet d'une mesure visée au premier alinéa peut, **dans les 30 jours qui suivent la signification de la résolution**, soumettre une plainte par écrit à la Commission des relations du travail (maintenant au Tribunal administratif du travail) pour qu'elle fasse enquête et dispose de sa plainte.

(caractères gras ajoutés)

[25] Dans *Chrétien c. Municipalité de Saint-Édouard-de-Lotbinière*, 2015 QCCRT 0422, la Commission des relations du travail traite de cette question de délai. Le moment de la connaissance de la destitution est ainsi décrit :

[5] Pour des motifs qu'il n'est pas requis de reprendre dans le cadre de la présente décision, l'Intimée le destitue de sa fonction le 4 mai 2015. Il en est informé deux jours plus tard, soit le 6 mai.

[6] Le 16 juin 2015, il dépose la présente plainte, ainsi qu'une plainte en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1 (la **LNT**) dans le but de contester sa destitution ou son congédiement.

[26] Il est ensuite décidé de la tardiveté de la plainte en ces termes :

[11] La Commission a à maintes reprises reconnu que le délai de 30 jours prévu à l'article précité, ainsi qu'à l'article 72 de la *Loi sur les cités et villes*, RLRQ, c. C-19 qui prévoit un recours similaire, en est un de rigueur et qu'il court à compter de la connaissance de la mesure et non à compter de la signification de celle-ci (Voir *Bernier c. Ville de Lévis*, 2003 QCCRT 0633; *Potvin c. Municipalité de Blue sea*, 2004 QCCRT 0376, *Galipeau c. Ville de Montréal*, 2006 QCCRT 0212; et *Barette c. Ville de Québec*, 2006 QCCRT 0411).

[12] Dans le présent dossier, le Plaignant a déposé sa plainte 41 jours après avoir eu connaissance de sa destitution. Il n'a mis en preuve aucun élément permettant de conclure qu'il était dans l'impossibilité absolue de respecter le délai de 30 jours. Sa plainte est manifestement prescrite.

[27] Il faut donc retenir que le *Code municipal* prévoit que la décision de destitution, une importante décision, lourde de conséquences, doit être signifiée. C'est sur la municipalité employeur que repose cette obligation. Aussi, la signification doit être faite comme s'il s'agissait d'une assignation en vertu du *Code de procédure civile*, RLRQ, c. C-25. Elle est donc assujettie à un formalisme certain.

[28] Cette obligation vise la protection de l'employé, en portant la mesure qui le vise à sa connaissance, de telle sorte qu'il puisse exercer les droits qu'il détient à son encontre (voir *Bernier c. Ville de Lévis*, 2003 QCCRT 0633).

[29] Par ailleurs, la jurisprudence reconnaît que lorsque les faits révèlent de façon évidente et éloquente la connaissance de la mesure imposée, le délai peut se calculer à compter de cette connaissance, sans qu'une preuve de signification soit requise.

[30] La Municipalité a décidé de signifier sa décision de destituer sa directrice générale. La signification par huissier établit clairement le moment de la connaissance de la mesure exercée. Or, malgré cette signification, la Municipalité prétend que la directrice générale a eu la connaissance de la mesure bien avant, soit au moment où un journaliste le lui a dit.

[31] Si cette connaissance était alors clairement acquise, comme elle le prétend, on peut se demander pourquoi la Municipalité a jugé utile de faire signifier la destitution.

[32] Quoi qu'il en soit, la Municipalité ne peut s'en remettre aux propos qu'aurait tenus un journaliste à l'employée destituée pour invoquer qu'un droit aussi important que celui de contester sa fin d'emploi puisse être éteint. C'est à la Municipalité que la loi impose une obligation d'information de sa décision. Elle ne peut prendre appui sur une conversation qu'aurait eue la directrice avec un tiers, pour prétendre que la plainte est tardive. Elle ne peut non plus s'appuyer sur un article de journal pour établir la connaissance de sa directrice d'une mesure exercée à son encontre.

[33] Il y a lieu de rappeler que madame St-Laurent a demandé au journaliste les documents confirmant ses dires. Il ne les avait pas. Ce n'est pas à l'employée de rechercher ni même de quérir les informations concernant sa fin d'emploi.

[34] Cette connaissance de la sanction, reconnue par la jurisprudence, doit émaner d'informations obtenues par des représentants de la Municipalité. Elle doit aussi être manifeste et non équivoque. On ne peut se référer à des propos tenus par des tiers étrangers au litige pour établir le point de départ d'un délai d'exercice d'un tel recours. Conclure autrement serait de faire reposer les droits d'un employé sur des qu'en dira-t-on ou des rumeurs qui regorgent dans le monde municipal.

[35] La Municipalité a signifié sa décision et cette signification établit la date de la connaissance de la mesure aux fins du calcul du délai de trente jours.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE le moyen préliminaire;

CONVOQUE les parties pour la suite de l'audition à une date et un lieu à être déterminés.

Myriam Bédard

M^e Micheline Hélène Montreuil
Pour la partie demanderesse

M^e Francis Fortin
TREMBLAY BOIS MIGNAULT LEMAY S.E.N.C.R.L.
Pour la partie défenderesse

Date de l'audience : 14 décembre 2015

/ml