

PROCÉDURE - n.f. - 1344 ; de procéder 1. vx Manière de procéder pour aboutir à un résultat. [...]

Le Nouveau Petit Robert, 2004.

La présente édition vous propose : Téléphone cellulaire : politique d'entreprise et utilisation au volant ; Un arbitre autorise la surveillance par caméra des lieux de travail ; Une revue de la jurisprudence récente ; Des nouvelles de Dunton Rainville.

Téléphone cellulaire : politique d'entreprise et utilisation au volant

Par Me Charles Caza, CRIA

Depuis les dernières années, l'utilisation dans notre vie moderne du téléphone cellulaire a connu un accroissement phénoménal. Qui ne possède pas un appareil cellulaire aujourd'hui ?

Ainsi, plusieurs entreprises ont dû, depuis, adopter une politique, des normes, etc., ou ont dû sévir ou avertir un salarié quant à l'utilisation d'un tel type d'appareil pendant ses heures de travail.

Si vous n'avez pas été confronté directement à une situation semblable, vous en avez entendu parler soit par les médias, ou encore vous avez entendu une histoire relative à l'utilisation, par un employé, d'un tel type d'appareil pendant ses heures de travail.

A propos de l'utilisation du cellulaire, nous vous informons que le gouvernement a adopté le Projet de loi no. 42, loi modifiant le Code de la sécurité routière ainsi que le règlement sur les points d'inaptitude, et nous portons à votre attention l'article 439.1 du Code de sécurité routière, qui se lit de la façon suivante :

« Une personne ne peut, pendant qu'elle conduit un véhicule routier, faire usage d'un appareil tenu en main muni d'une fonction téléphonique. »

Pour l'application du présent article, le conducteur qui tient en main un appareil muni d'une fonction téléphonique est présumé en faire usage.

Cette interdiction ne s'applique pas au conducteur d'un véhicule d'urgence dans l'exercice de ses fonctions ».

De plus, nous vous indiquons que l'article 102 du Projet de loi no. 42 est à l'effet suivant, soit :

« Le ministre des Transports détermine, pour l'application de l'article 439.1 du Code de la sécurité routière, édicté par l'article 58 de la présente loi, une période de trois mois à partir de la date de l'entrée en vigueur de l'article 58 au cours de laquelle un avertissement est transmis à un contrevenant au lieu d'un constat d'infraction. »

L'article 439.1 mentionné ci-haut, est entré en vigueur le 1er avril 2008. Donc, pendant la période de trois mois du 1er avril jusqu'au 30 juin 2008, chaque contrevenant recevra un avertissement au lieu de recevoir un constat d'infraction.

Donc, à compter du 1er juillet 2008, chaque contrevenant recevra une contravention.

DUNTON RAINVILLE
— AVOCATS —

LA FORCE D'UNE PASSION

Quant à l'adoption de ce projet de loi, plusieurs questions peuvent survenir, entre autres, les questions suivantes :

- Peut-il y avoir une interdiction complète et totale de la part d'un employeur, quant à l'utilisation d'un téléphone cellulaire pendant les heures de travail du salarié ?
- Qu'en est-il de la responsabilité et des obligations de l'employeur relativement à un salarié qui conduit un véhicule de l'employeur et qui fait usage d'un appareil tenu en main muni d'une fonction téléphonique ?
- Qui est responsable du paiement de la contravention si le salarié qui conduit un véhicule routier fait usage d'un appareil tenu en main muni d'une fonction téléphonique ?

Il s'agit de quelques questions non limitatives qui pourraient surgir relativement à l'application des dispositions dont nous avons parlées ci-haut.

A ce chapitre, nous vous recommandons fortement de prévoir l'adoption de règles claires quant à l'utilisation par vos salariés, pendant leurs heures de travail, d'un appareil muni d'une fonction téléphonique.

Si vous aviez besoin de conseil ou besoin d'aide relativement à la confection de telles politiques, règles, normes, etc., n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Un arbitre autorise la surveillance par caméra des lieux de travail.

Par Me Louis-Philippe Bourgeois, C.R.I.A.

La nature des activités d'un employeur, comme la survenance d'incidents malheureux, constituent souvent des impératifs à considérer pour la protection des biens de l'employeur ainsi que des personnes qui circulent au sein de son établissement.

Ainsi, il n'est pas rare de voir, par exemple, dans des magasins à grande surface, dans des corridors d'accès ou encore aux abords de guichets électroniques, des caméras destinées à surveiller des activités se déroulant dans ces lieux.

La surveillance des lieux de travail se heurte toutefois au droit fondamental, contenu à l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique d'un travailleur.

Une décision toute récente de monsieur Marc Poulin, arbitre, rendue le 15 juin 2007 dans l'affaire de TCA-Canada c. Cummins Est du Canada vient réitérer les conditions dans lesquelles il sera possible de réconcilier les droits du travailleur avec l'intérêt légitime de l'employeur de surveiller sa propriété ainsi que les personnes qui y circulent.

Cet arbitre, comme d'ailleurs une abondante jurisprudence arbitrale, précise que la surveillance électronique en milieu de travail ne constitue pas en soi une intrusion dans la vie privée des salariés. En effet, les lieux de travail ne font pas habituellement partie du domaine de la vie privée du travailleur.

Les conditions reconnues par la jurisprudence et appliquées par monsieur Poulin dans la sentence arbitrale mentionnée précédemment pour justifier la surveillance par caméra sont au nombre de 4.

D'une part, la surveillance doit se fonder sur des motifs réels et sérieux. La survenance d'incidents malheureux, tels que des vols, du sabotage ou du vandalisme peuvent constituer de tels motifs réels et sérieux.

En deuxième lieu, l'employeur doit démontrer que la surveillance par caméra aidera à régler ou éliminer le problème éprouvé. Dans cette perspective, il devra déterminer s'il existe d'autres moyens que la surveillance par caméra. Notons à cet égard qu'au moins 3 arbitres ont reconnu que la loi du silence imposée par les collègues salariés à une enquête menée par l'employeur sur, par exemple, du sabotage ou un vol, pourrait justifier un employeur à utiliser le moyen de la surveillance par caméra. Dans un tel contexte, l'installation d'un système de surveillance par caméra pourrait même avoir un effet dissuasif.

En troisième lieu, l'installation du système de surveillance par caméra doit respecter certaines exigences en termes d'emplacement, du type de caméra utilisé, ainsi que de l'utilisation ultérieure des images captées.

Par exemple, il sera permis à un employeur d'enquêter sur la survenance d'incidents particuliers au moyen des images captées par les caméras de surveillance. Toutefois, il ne lui sera pas permis, en principe, de surveiller la cadence ou la productivité des employés par une consultation continue des images captées par les caméras de surveillance.

Finalement, la surveillance exercée doit porter atteinte le moins possible aux droits d'un salarié d'exercer ses fonctions sans être constamment épié par la caméra.

Dans ce contexte, le choix de l'équipement ainsi que son positionnement peut s'avérer fort important. Même en présence de motifs réels de la part de l'employeur pour imposer une surveillance, le fait de pointer sur un poste de travail en particulier pourrait faire en sorte que l'employeur porte atteinte aux droits d'un salarié d'exercer ses fonctions dans des conditions de travail justes et raisonnables, respectant sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

N'oublions pas l'adage : une image vaut mille mots !

Revue de la jurisprudence récente

Municipalité du canton de Hemmingford c. Vukobrat, C.S. Beauharnois, 760-17-000658-040, le 11 avril 2006, juge Marie-Christine Laberge (2006 QCCS 2182)

Madame Vukobrat et monsieur Isoré possèdent une maison et une grange situées en zone agricole.

Peu à peu, la grange est transformée pour en faire à la fois un usage domiciliaire et un usage commercial : chevaux, cours d'équitation, restauration, bureau touristique, salles de réunion ou de spectacle et bureau.

La maison est transformée en gîte du passant où l'on sert le petit déjeuner et, parfois, un léger repas qui est préparé dans la grange.

Madame Vukobrat et monsieur Isoré n'ont jamais demandé à la municipalité de permis de construction ou de rénovation pour la grange. Tout au plus ont-ils réussi à obtenir un certificat de conformité pour une installation septique, et ce, à force de pressions sur l'employé municipal responsable.

La municipalité demande à la Cour supérieure de faire cesser les usages prohibés par sa réglementation de zonage et d'ordonner la démolition des aménagements faits en vue de ces usages.

L'employé municipal responsable de l'émission du certificat de conformité pour l'installation septique témoigne qu'il a signé ce certificat suite à l'insistance de monsieur Isoré et, en quelque sorte, pour se débarrasser de lui, et qu'il s'agissait d'une erreur de sa part.

Le tribunal estime que l'obtention d'un certificat de conformité par complaisance ne peut constituer une reconnaissance de droits à l'encontre des dispositions claires de la loi. Selon le tribunal, l'employé municipal responsable s'est trompé s'il a dit qu'il pouvait y avoir une résidence dans la grange et qu'aucun permis n'était nécessaire pour faire des travaux de l'ampleur de ceux qui ont été faits.

Une opinion erronée d'un fonctionnaire ou d'un élu ne peut avoir pour effet d'amender le règlement municipal et d'exempter le citoyen de s'y conformer.

Le tribunal accueille la demande de la municipalité.

Centre de téléphonie mobile (Québec) inc. c. Ville de Marieville, C.S. Saint-Hyacinthe, 750-17-000422-034, le 7 mars 2006, juge Denis Durocher (2006 QCCS 1179)

La municipalité cesse d'effectuer les versements mensuels prévus à des contrats de location et d'entretien d'un système de radio-communication au motif que ces contrats ont été octroyés sans appel d'offres, qu'aucune résolution n'a été adoptée pour leur octroi ou l'autorisation des dépenses impliquées et que le directeur général qui les a signés ne possédait pas les pouvoirs requis.

Le fournisseur, Centre de téléphonie mobile (Québec) inc., s'adresse à la Cour supérieure et réclame le solde des sommes dues en vertu des divers contrats.

Le tribunal distingue entre les contrats de location et les contrats d'entretien.

Dans le cas des contrats de location, le tribunal considère qu'en raison des dépenses impliquées, ces contrats sont assujettis à la procédure d'appel d'offres et qu'à défaut d'avoir observé ces formalités impératives, ces contrats sont nuls.

La prétention du fournisseur de services que la municipalité a ratifié ces contrats en y référant subséquemment dans plusieurs résolutions est rejetée au motif que l'on ne peut pas ratifier un contrat qui est nul. La réclamation du fournisseur quant au solde dû en vertu de ces contrats de location est donc rejetée.

Par contre, le contrat d'entretien est différent, par sa nature et son objet, des contrats de location. Compte tenu des dépenses impliquées, il n'est pas assujetti à la formalité de l'appel d'offres.

Même si aucune résolution particulière et spécifique à ce contrat d'entretien n'est intervenue, les actes, le contexte et les faits mis en preuve font en sorte qu'ils ont été ratifiés et engagent la municipalité.

Selon le tribunal, l'omission de résolution et le manque de pouvoir du directeur sont couverts par l'article 11 de la Loi sur les cités et villes, L.R.Q, chapitre C-19. En vertu de cette disposition, la municipalité ne peut fonder son refus de payer sur l'omission de formalités, même impératives, à moins que l'omission n'ait causé un préjudice réel.

Selon le tribunal, la municipalité n'a subi aucun préjudice et doit donc acquitter le solde dû sur ce contrat d'entretien.

Le tribunal accueille en partie l'action.

Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Ville de Portneuf (CSN) c. Ville de Portneuf, CRT AQ-2000-7465, CQ-2006-1932, le 6 juin 2006, Bernard Marceau (2006 QCCRT 0289)

Dans le cadre de la détermination de l'unité de négociation, la municipalité refuse d'inclure à la liste des salariés la greffière, la trésorière, l'inspecteur municipal et le chef d'équipe aux travaux publics. Selon la municipalité, ces employés ne sont pas des salariés au sens du Code du travail, mais bien des cadres.

La municipalité soumet que la greffière et la trésorière sont des dirigeantes de la municipalité puisqu'elles assument des fonctions administratives de direction qui sont incompatibles avec le statut de salarié. En leur qualité d'administrateur ou de dirigeant d'une personne morale, ces personnes ne seraient pas visées par le Code du travail.

En ce qui concerne l'inspecteur municipal, celui-ci est investi, en plus de cette fonction, d'un pouvoir de représentation à l'égard d'organismes tiers en vertu d'un mandat le désignant comme agent de développement de la ville.

Dans le cas du chef d'équipe aux travaux publics, la municipalité soumet qu'il devrait être exclu de l'unité de négociation à titre de gérant et représentant de l'employeur.

La Commission des relations du travail rappelle que ce sont les fonctions et responsabilités réellement exercées par l'employé qui sont déterminantes, indépendamment des descriptions, qualifications ou titre de fonctions élaborés par l'employeur. Le fait que l'on soit dans le domaine municipal ne change pas l'application de cette règle.

Selon la commission, pour faire partie du personnel de direction, l'employé doit exercer une autorité au sein de l'organisme, soit par la supervision de personnel, soit en termes d'actions sur les activités et les orientations de l'entreprise.

De l'avis de la commission, la preuve entendue est insuffisante pour exclure les quatre employés concernés sur la base d'une implication dans la gestion ou la supervision du personnel municipal. Aucun d'eux n'est concrètement investi d'une quelconque autorité sur ce plan.

La greffière et la trésorière ont une latitude administrative trop restreinte pour être considérées comme de véritables dirigeantes de la municipalité. Leur participation à l'autorité patronale n'a pas été démontrée.

Dans le cas de l'inspecteur municipal, malgré l'importance de son poste et de ses responsabilités, y compris celles d'agent de développement, son travail n'implique aucune supervision de personnel et son autorité professionnelle ne revêt aucune autorité hiérarchique. La Commission n'est pas convaincue qu'un véritable pouvoir de gérance lui a été confié.

Le chef d'équipe aux travaux publics a le rôle de distribuer le travail à effectuer parmi les employés de garage, mais il n'exerce aucune autorité disciplinaire à leur égard. La preuve de son autorité hiérarchique est insuffisante pour en faire un contremaître. Il n'a aucun personnel sous ses ordres, il ne joue aucun rôle de supervision, et la nature de sa participation dans l'élaboration du budget municipal concernant la voirie ne révèle aucun signe concret d'un véritable rôle de gérance.

La commission conclut que la greffière, la trésorière, l'inspecteur municipal et le chef d'équipe aux travaux publics sont des salariés au sens du Code du travail.

Des nouvelles de Dunton Rainville

Encore cette année, Dunton Rainville accueillait, en partenariat avec Dessau et l'Union des municipalités du Québec, les congressistes lors du cocktail des retrouvailles des Assises annuelles de l'UMQ. L'événement a eu lieu le 25 avril dernier au Musée de la civilisation à Québec.

Me Robert Proschek ainsi que Me Robert E. Boyd se joignent à l'équipe de droit du travail et de l'emploi du cabinet.

Loi sur les normes du travail (Coll. Alter Ego). Législation, jurisprudence et doctrine, 8e édition, de Charles Caza, publié par les Édition Wilson Lafleur sera disponible en juin prochain.

LA PROCÉDURE est rédigée à des fins informatives et ne constitue pas un avis juridique.

Dunton Rainville S.E.N.C.R.L