

# CHRONIQUE JURIDIQUE

## LA NOTION DE CADRE MUNICIPAL

Me Louis Béland

Publié dans *Urba*, vol. 27, no. 3, juin 2006.

Le 31 mai dernier, la Commission des relations du travail rendait une décision intéressante quant à la notion de « cadre municipal ». Il s'agit de l'affaire *Village de Val-David c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4707* où la Commission des relations du travail révisé une de ses décisions par laquelle la majorité des chefs de service (directeurs) du Village de Val-David avaient été qualifiés de salariés et par conséquent, inclus dans l'unité de négociation.

Lorsque l'employeur municipal fait face à une requête en accréditation, il est exclu de tout débat entourant la question de la représentativité ou non du ou des syndicats en présence (article 32 alinéa 4 du *Code du travail* (ci-après « *C.tr.* »). Son principal pouvoir repose donc sur la description de l'unité de négociation proposée par le syndicat. En effet, lorsque l'on garde à l'esprit que pour obtenir son accréditation le syndicat doit être majoritaire, on comprend facilement que la proportion d'appui au syndicat peut changer sensiblement selon l'étendue de l'unité proposée et l'inclusion ou non de certains employés dans celle-ci. Il existe également certains postes que le conseil pourrait vouloir exclure de l'unité de négociation proposée pour des raisons reliées à l'organisation du travail.

Quoi qu'il en soit, la règle de base veut que seuls les salariés, à l'exclusion des cadres, peuvent être inclus dans l'unité de négociation. Puisque la jurisprudence analyse restrictivement les exceptions au droit d'être syndiqué, il appartient donc à l'employeur municipal de démontrer que tel employé qu'il veut exclure de l'unité de négociation possède un droit de gérance qui lui confère le statut de cadre.

Lorsque le statut de certains employés fait l'objet d'une mésentente, c'est la Commission des relations du travail qui doit trancher quels sont les employés qui, à titre de « représentants de l'employeur », doivent être exclus de l'unité de négociation (article 1 l) *C.tr.*). À cet égard, le titre associé à un poste n'a pas d'importance. Seul est déterminant le jugement de la Commission sur le travail effectivement accompli par l'employé en question. Dans l'affaire de *Village de Val-David*, la Commission a donc entendu et analysé la preuve quant au travail effectué par cinq (5) employés qui s'étaient vus accorder le titre de directeurs par l'employeur municipal. Dans une première décision, la Commission juge que bien que les directeurs jouent un rôle dans l'embauche, l'évaluation, la discipline et la fin d'emploi des salariés, seul le directeur général et le conseil sont véritablement décisionnels. Pour la Commission, bien que les recommandations des directeurs soient entérinées en totalité ou presque, ceux-ci demeurent des salariés puisque ces recommandations doivent faire l'objet de discussions avec le directeur général et être entérinées par le conseil après étude du dossier.

Le Village de Val-David a porté cette décision en révision devant un banc composé de trois commissaires selon l'article 127 *C.tr.* La Commission révisé effectivement la décision du premier commissaire et déclare que quatre des cinq directeurs doivent être exclus de l'unité de négociation puisqu'ils sont des représentants de l'employeur auprès des autres salariés de la municipalité. Cette décision est intéressante en ce qu'elle se fonde sur un principe de base applicable à

toute municipalité à savoir qu'elle ne parle que par résolution ou règlement et que ses affaires sont gérées par son conseil (article 79 *C.M.* et article 47 *L.C.V.*).

Selon la Commission, la détermination du statut de cadre ou de salarié dans une municipalité doit tenir compte de l'existence de la spécificité du monde municipal. Reprenant les propos du Commissaire Garant dans une affaire impliquant la Ville de Sept-Îles, la Commission rappelle que « *S'il fallait se rattacher au pouvoir d'embaucher et à celui d'imposer des mesures disciplinaires, le monde municipal et celui de la fonction publique et parapublique auraient très peu de gestionnaires.* ».

En effet, dans une municipalité seuls le maire et le directeur général (article 52 et 114 *L.C.V.*) ont le pouvoir de suspendre un employé. Qui plus est, cette suspension doit être obligatoirement entérinée par le conseil municipal. Mentionnons que pour une municipalité régie par le *Code municipal du Québec*, même le directeur général ne possède pas ce pouvoir de suspension. Selon la Commission le premier commissaire « *banalise et mésestime les mécanismes de fonctionnement du monde municipal et en ignore la réalité et la spécificité.* ». Du même souffle, la Commission exclut de l'unité de négociation quatre des cinq employés qui avaient été inclus en concluant que ceux-ci ont des pouvoirs de recommandation suffisants pour qu'ils puissent être considérés comme des cadres et par conséquent, être exclus du syndicat. Cette décision de la Commission des relations du travail fait actuellement l'objet d'une requête en révision judiciaire qui devrait être entendue cet automne par la Cour supérieure.



Le champ d'intervention de Louis Béland s'étend à l'ensemble des domaines du droit municipal. Il représente les intérêts des municipalités devant toutes les instances judiciaires et administratives du Québec.

Son expertise est recherchée pour élaborer des solutions dans des dossiers complexes et sa connaissance approfondie du domaine juridique en fait un avocat particulièrement apprécié par ses pairs et la clientèle.