



M^r Philippe Asselin, avocat
Morency, Société d'avocats S.E.N.C.R.L.

L'IDENTIFICATION DE MANQUEMENTS APRÈS LA DESTITUTION

Les différentes étapes menant à la destitution d'un fonctionnaire municipal peuvent être longues et nombreuses en fonction des motifs reprochés par l'employeur. Lorsque ce dernier est pressé, il arrive fréquemment que plusieurs reproches surgissent après la destitution. Or, une décision récente¹ du Tribunal administratif du travail (ci-après : le « TAT ») nous rappelle que lorsqu'une municipalité cherche après coup d'autres manquements, ceux-ci ne sont généralement pas recevables.

Dans cette affaire, la municipalité en question prétendait avoir destitué la plaignante en raison de son comportement inadéquat et de son incompétence à accomplir ses tâches. Les éléments reprochés pouvaient se résumer comme suit :

- Défaut d'informer les élus-es concernant les événements et les dossiers qui pouvaient avoir des répercussions sur le bon fonctionnement de la Municipalité;
- Divulgence de propos confidentiels émis par certains élus-es à des employés municipaux;
- Utilisation d'un style de communication inapproprié, irrespectueux, intimidant, souvent colérique, voire agressif, plus particulièrement avec la mairesse;
- Gestion déficiente de certains dossiers.

Dans un premier temps, le TAT rappelle que la décision de destitution disciplinaire doit être exempte de motifs arbitraires, discriminatoires ou déraisonnables et être sage, opportune, judicieuse et non précipitée. En d'autres mots, il faut déterminer si la destitution résulte de motifs sérieux et constitue une décision justifiée par les circonstances.

Après avoir analysé la preuve, le TAT constate que même si la directrice générale tentait de faire respecter le partage des tâches établi par la Loi, entre élus-es et fonctionnaires, cela ne la justifiait pas pour autant de rabrouer de façon aussi irrespectueuse la mairesse. Les communications déficientes de la directrice générale ont entraîné un manquement grave à ses rôles et à ses responsabilités. Ce comportement inadéquat, qui a malheureusement influé sur l'ensemble de l'organisation municipale et du travail à accomplir, constituait donc une cause sérieuse justifiant la destitution de la directrice générale.

Quant aux reproches liés à la compétence de la directrice générale, le TAT précise dans sa décision que ceux-ci ne se sont pas révélés convaincants dans les circonstances. En effet, la Municipalité semble plutôt avoir cherché à consolider sa décision de destitution liée aux communications déficientes de la directrice générale en identifiant, après coup, d'autres manquements survenus pendant l'emploi. Dans ces circonstances, le TAT n'a pas retenu ces motifs.

Cette affaire récente, bien que la destitution fût justifiée, nous rappelle néanmoins l'importance, avant de mettre fin à l'emploi, de bien identifier les motifs en cause et d'appliquer le suivi qui s'impose auprès de la personne visée. Cela facilitera assurément l'appréciation de ces éléments de preuve en cas de contestation de la destitution. ■

¹ B. c. *Municipalité de Saint-Félix-de-Kingsey*, 2021 OCTAT 4840. Au moment d'écrire ces lignes, le délai pour entreprendre un recours en suivi de cette décision n'était pas encore expiré.

Malgré ses pouvoirs plus étendus, le maire ne peut faire de l'ingérence ni usurper les fonctions d'un employé. Par exemple, il ne peut exercer les attributions que la Loi confie au DG, au secrétaire-trésorier, au greffier, au trésorier ou au fonctionnaire désigné pour la délivrance des permis. Son rôle n'est pas de diriger les activités de la municipalité ni de planifier le travail. Il n'est pas un exécutant (consultez [CanLII, l'affaire Alain c. 3104 2955 Québec inc.](#)).

Par ailleurs, contrairement aux autres élus-es, le maire peut engager des dépenses de représentation dans l'exercice de ses fonctions, sans l'autorisation du conseil ([art. 25 de la Loi sur le traitement des élus municipaux](#)). Implicitement, le maire est le représentant officiel de la municipalité entre deux séances du conseil. Ce statut ne lui permet pas de prendre des décisions liant la municipalité; ses promesses à des tiers ne créent aucun droit.

Par ailleurs, soulignons que seul un fonctionnaire peut se voir déléguer par le conseil le pouvoir d'autoriser une dépense et de passer un contrat ([art. 961.1 CM et 477.2 LCV](#)). Un maire ou un autre élu-e ne peuvent le faire. Un élu-e ne devrait jamais utiliser une carte de crédit de la municipalité pour engager une dépense,

car il exercerait alors le pouvoir d'autoriser une dépense ou de passer un contrat, ce que la Loi ne permet pas.

LE RÔLE ET LES ATTRIBUTS DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Le DG est le fonctionnaire principal de la municipalité ([art. 210 CM et 113 LCV](#)). Ses principales responsabilités portent sur l'administration de la municipalité : il planifie, organise, dirige et contrôle les activités menées par les autres fonctionnaires ou employés ([art. 211 CM et 114 LCV](#)). Il est en quelque sorte la courroie de transmission entre les autres fonctionnaires et le conseil, un rempart contre l'ingérence et l'exercice arbitraire des pouvoirs d'un maire.

Dans les villes, le DG a des responsabilités plus importantes que celui d'une municipalité régie par le *Code municipal* (2^e alinéa de l'[art. 113 LCV](#) et par. 2 et 5 à 8 de l'[art. 114.1 LCV](#)). Mais le DG de cette dernière peut se voir accorder les mêmes pouvoirs et responsabilités par règlement du conseil ([art. 212.1 CM](#)).

Le DG relève du conseil et non du maire. Si leurs rôles peuvent, au quotidien, entrer en conflit, le DG ne peut

agir comme s'il était l'instrument du maire. Il doit s'ériger contre l'ingérence de ce dernier.

La Cour supérieure a déjà blâmé un DG pour ses agissements à l'encontre de ses responsabilités prévues à la Loi (consultez [CanLII Lacroix c. Ville de L'Assomption, 2017 QCCS 3199](#)).

Le défaut de jouer le rôle de rempart à l'ingérence est un motif de destitution³. Comme on peut voir, l'ingérence peut même se retourner contre le directeur général qui la tolère. ■

¹ *Berniquez-St-Jean c. Boisbriand (Ville de)*, 2013 QCCA 2197, par. 69.

² *The Pas (Ville de) c. Porky Packers Ltd.*, [1977] 1 R.C.S. 51; *Major c. Laval (Ville de)*, 2003 CanLII 71948 (QC CA).

³ *Larose c. Ville de Chambly*, 2020 QCTAT 4215 (CanLII)

L'EXCELLENCE, LA COMPÉTENCE ET L'ÉCOUTE ENGAGÉE
D'UN PARTENAIRE AU SERVICE DU MONDE MUNICIPAL.

418 651-9900 • QUÉBEC | 514 845-3533 • MONTRÉAL

MORENCY
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

50 ans