LE SABLIER

VOLUME 27 • NUMÉRO 2 • DÉCEMBRE 2020

CHANGEMENTS À L'HORIZON

LE MAGAZINE OFFICIEL DE L'ASSOCIATION DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX DES MUNICIPALITÉS DU QUÉBEC

RÉORGANISATION ADMINISTRATIVE

ÇA NE S'IMPROVISE PAS

Par **Me Philippe Asselin**, Morency Société d'avocats

Les derniers mois ont bouleversé les milieux de travail et le monde municipal n'a pas été épargné. Ce changement bien évidemment non souhaité a toutefois permis à certains gestionnaires de constater qu'il était peut-être temps de « couper dans le gras ». Est alors apparue l'idée ou même la nécessité de procéder à une réorganisation administrative dans certains services municipaux. Avant de se lancer dans un tel exercice, il est toutefois important d'en connaître certains principes.

Commençons tout d'abord par une notion de base : la réorganisation administrative implique généralement le licenciement d'un ou de certains employés. En agissant de la sorte, un employeur met fin d'une façon permanente au contrat de travail d'un membre de son personnel pour des motifs d'ordre économique ou technique[1]. C'est ce qu'on appelle une « fin d'emploi d'ordre administratif », puisque la terminaison du contrat de travail n'est pas liée aux caractéristiques propres du salarié.

Lorsque la relation de travail se termine en raison de motifs subjectivement reliés à l'employé, on parlera alors d'un « congédiement », ce qui suppose une fin d'emploi d'ordre disciplinaire.

La frontière entre ces deux concepts peut parfois être difficile à tracer. En effet, le licenciement entraîne une rupture complète du lien d'emploi pour des raisons qui ne sont pas imputables à l'employé, alors que le congédiement présuppose que l'employeur a toujours besoin que les fonctions du poste visé soient remplies, mais par une autre personne que l'employé en question puisque sa prestation de travail n'est pas acceptable[2].

Ces précisions sont importantes, car la jurisprudence regorge de cas où des employeurs, dont des villes et des municipalités, ont tenté de procéder à des réorganisations administratives impliquant une abolition de poste dans le but inavoué de se départir des services d'un employé ciblé.

Ainsi, avant d'entreprendre une réorganisation administrative, encore faut-il qu'elle soit entreprise pour de bonnes raisons, c'est-à-dire pour des motifs d'ordre économique ou technique. La réorganisation administrative implique une analyse rigoureuse et objective du secteur en cause et doit offrir une forme d'avantage pour l'employeur (économie salariale, réduction de la hiérarchie dans l'exécution

1. *Donohue inc. c. Simard*, 1988 CanLII 908 (QC CA).
2. *Cloutier c. Alsco, division de Western Linen Supply Co. Ltd.*, 2005 QCCA 1150.

« En effet, (...) la réorganisation administrative avait déjà été utilisée comme prétexte pour camoufler un congédiement déguisé. »

des tâches, etc.). D'ailleurs, ce n'est pas sans raison que plusieurs employeurs font appel à des firmes externes afin de procéder à un diagnostic organisationnel pour ensuite émettre des recommandations.

En milieu syndiqué, l'employeur avisé vérifiera la convention collective en vigueur afin de définir ses obligations en la matière (consultation du syndicat, ancienneté, affichage de nouveaux postes, procédure de supplantation, etc.).

Si une réorganisation administrative implique l'abolition d'un poste, cela ne veut pas dire que les tâches du poste visé ne peuvent pas être redistribuées à d'autres employés, dans la mesure où l'on constate encore une fois un gain pour l'employeur[3].

Puisque la réorganisation administrative, qui implique un licenciement, ne devrait pas mettre en cause l'employé lui-même, ses qualités ou son dossier disciplinaire, on pourrait penser qu'il devient difficile pour ce dernier de la contester. Tel n'est pas nécessairement le cas.

En effet, comme mentionné précédemment, certains cas étudiés par les tribunaux judiciaires et administratifs ont permis de constater que la réorganisation administrative avait déjà été utilisée comme prétexte pour camoufler un congédiement déguisé. C'est pourquoi le fardeau de prouver que la réorganisation est réelle et véridique reposera généralement sur l'employeur[4]. Il reviendra toutefois au salarié de démontrer la mauvaise foi, la discrimination ou la décision arbitraire permettant de conclure à l'existence d'un prétexte ou d'un subterfuge pour le congédier injustement[5].

Par ailleurs, dans le monde municipal, il existe l'article 72 de la *Loi sur les cités et villes* et l'article 267.0.1 du *Code municipal du Québec* dont l'objectif est de protéger les cadres municipaux. Or, en cas de destitution résultant d'une réorganisation administrative, les tribunaux examineront alors si l'abolition du poste est justifiée, raisonnable, non arbitraire, non discriminatoire et non abusive[6].

En fonction de ce qui précède, il est donc important de comprendre ce qui suit : même si la réorganisation administrative entraîne des avantages techniques ou économiques à la suite de l'abolition d'un poste, une contestation pourrait tout de même être accueillie par un tribunal s'il était démontré que la réorganisation était un prétexte pour congédier injustement un employé. Une réorganisation administrative doit donc se faire pour les bonnes raisons et doit se planifier adéquatement et objectivement. ◊

3. *Veillette c. Intral inc.*, 2018 QCTAT 4690.

4. *Gaumond c. Corrupal inc. et Manubois inc.*, 2014 QCCRT 0112.

5. *Kopczynsky c. RSW inc.*, 2007 QCCA 992.

6. *Dansereau & al. c. Ville de Montréal*, 2014 QCCRT 420, *Dion c. Ville de Québec*, 2015 QCCRT 0240 (pourvoi en contrôle judiciaire rejeté, 2016 QCCS 1126), *Berthiaume & al. c. Ville de Québec*, 2018 QCTAT 2134.