



NOVEMBRE 2018

NOTE DE L'ÉDITEUR : Le cabinet **Deveau Avocats** œuvre en droit du travail depuis près de 40 ans. Nous mettons à profit nos compétences en droit du travail et de l'emploi au service des employeurs, que nous accompagnons dans la gestion quotidienne des relations de travail. N'hésitez pas à communiquer avec nous pour toutes questions et suggestions concernant les sujets qui vous intéressent.

L'EXERCICE DES POUVOIRS DU DIRECTEUR GÉNÉRAL EN DROIT MUNICIPAL

Sarah Deschênes, avocate

Le directeur général jouit de plusieurs pouvoirs délégués. Il doit cependant exercer ceux-ci conformément aux balises prévues par la législation municipale.

Les articles 113 de la Loi sur les cités et villes et 210 du Code municipal du Québec prévoient que le directeur général est le fonctionnaire principal de la municipalité.

Il faut préciser que sous le Code municipal du Québec, certains pouvoirs doivent être accordés par règlement, alors que ceux-ci sont prévus dans la Loi sur les cités et villes, sans nécessité d'une réglementation à cet effet.

Le directeur général a notamment le pouvoir de suspendre avec traitement un fonctionnaire ou un employé de ses fonctions selon l'article 113 de la Loi sur les cités et villes. Ce pouvoir peut être accordé au directeur général par règlement sous le Code municipal du Québec, conformément à l'article 212.1.

Le pouvoir du directeur général étant un pouvoir délégué par la législation, celui-ci doit l'exercer en conformité avec ce qui est prévu par la loi. Ainsi, lorsqu'il impose une suspension avec traitement à un employé, il doit immédiatement en faire rapport au conseil municipal qui devra ratifier la suspension imposée. Les articles 71 de la Loi sur les cités et villes et 267.01 du Code municipal du Québec précisent que la suspension sans traitement d'un fonctionnaire ou employé qui n'est pas un salarié au sens du Code du travail doit être ratifiée par un vote à la majorité des voix des membres du conseil lorsque celui-ci occupe son poste depuis plus de six mois.

En l'absence d'une résolution du conseil municipal ratifiant la suspension d'un employé

postérieurement à la décision du directeur général, celle-ci ne pourra pas être maintenue.

Il est possible pour une municipalité d'adopter une réglementation ajoutant des pouvoirs délégués au directeur général. Les articles 73.2 de la Loi sur les cités et villes et 165.1 du Code municipal du Québec prévoient une délégation possible du pouvoir d'embauche à tout fonctionnaire ou employé de la municipalité qui n'est pas un salarié au sens du Code du travail. Cette délégation doit être prévue par une résolution du conseil municipal, sans quoi celui-ci ne pourrait pas valablement exercer ce pouvoir.

Dans la décision *Union des employés et employées de service, section locale 800 c. Sainte-Julienne (Municipalité)*¹, le directeur général avait embauché le plaignant pour le poste de concierge. Or, la municipalité n'avait jamais délégué à celui-ci le pouvoir d'embaucher du personnel. Le plaignant contestait ce congédiement en prétendant que l'absence de délégation du pouvoir d'embauche ne pouvait pas lui être opposée, celui-ci ayant cru que le directeur général avait un tel pouvoir.

Le Tribunal d'arbitrage mentionne que l'article 165.1 du Code municipal du Québec permet la délégation du pouvoir d'engager un employé à un fonctionnaire. Or, les règlements municipaux ne prévoyaient pas une telle délégation au directeur général. Le conseil municipal devait donc procéder à l'embauche des employés par résolution. Le congédiement a donc été maintenu.

Un directeur général ne pourrait pas congédier un fonctionnaire ou un employé qui n'est pas un salarié au sens du Code du travail sans l'autorisation du conseil, et ce, malgré une délégation à cet effet. En effet, l'alinéa 2 de l'article 71 de la Loi sur les cités et villes et l'article 267.0.1 du Code municipal du Québec prévoient ce congédiement ne peut être décidé que par un vote à la majorité absolue des voix des membres du conseil lors que l'employé ou le fonctionnaire occupe son poste depuis plus de six mois.

Il appert donc de la législation pertinente et de la jurisprudence que bien que le directeur général puisse jouir de plusieurs pouvoirs délégués, à travers la législation et la réglementation municipale, celui-ci doit respecter les balises fixées par celles-ci dans l'exercice de ses pouvoirs.

Le présent bulletin ne constitue pas une opinion juridique. Il vous est communiqué à titre informatif seulement.

CONSULTER UN EXPERT EN DROIT DU TRAVAIL, APPELEZ-NOUS.

¹ 2011 CanLII 7584 (QC SAT)