

## COUR DU QUÉBEC

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE MONTMAGNY  
LOCALITÉ DE MONTMAGNY  
« Chambre civile »

N° : **300-22-000026-235**

DATE : 23 avril 2026

---

**SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE CHRISTIAN BOUTIN J.C.Q. (JB5161)**

---

**ÉRIC SAMSON**

Demandeur

c.

**VILLE DE MONTMAGNY**

Défenderesse

---

**JUGEMENT**

---

### **APERÇU**

[1] Le demandeur, M. Éric Samson, réclame 87 904,30 \$ à son employeur, la défenderesse Ville de Montmagny (« la Ville »), alléguant que cette somme lui est due en vertu du contrat individuel de travail liant les parties.

[2] Monsieur Samson, qui occupe un poste cadre d'ingénieur superviseur, se trouve à réclamer, à titre de salaire, le paiement des heures supplémentaires qu'il a effectuées depuis le 5 juillet 2020.

[3] Monsieur Samson allègue que lors de son embauche, les représentants de la Ville lui ont dit que la problématique vécue à la Direction des travaux publics relativement au nombre d'heures effectué à ce poste pendant la saison des chantiers allait être réglée et qu'il a accepté l'emploi en ayant pareille expectation.

[4] La Ville objecte qu'aucune telle représentation ne fut faite à M. Samson. Elle soumet qu'au contraire ses attentes en tant qu'employeur, à l'effet que les cadres, qui sont payés sur une base annuelle, étaient appelés à faire des heures supplémentaires non rémunérées distinctement, furent nettement signifiées à M. Samson dans le cadre du processus d'embauche.

[5] Voilà donc, bien succinctement campées, la nature de l'affaire de même que les prétentions respectives essentielles des parties.

### **LE CONTEXTE**

[6] De la preuve administrée lors de l'instruction de l'affaire, le Tribunal retient essentiellement ce qui suit.

#### **Les étapes et discussions préalables à l'embauche de monsieur Samson**

[7] Monsieur Samson occupe toujours le poste d'ingénieur superviseur à la Ville. Il témoigne qu'il oeuvrait auparavant à titre d'ingénieur dans une entreprise familiale privée, pour son oncle, où sa charge de travail était « *lourde* » en termes d'heures, soit parfois 70 par semaine

[8] À la recherche d'un horaire plus régulier et de stabilité, il décide d'appliquer, non sans remords à l'idée de quitter l'entreprise familiale, sur le poste cadre d'ingénieur à la Ville, qui jusque-là était occupé par M. Louis Létourneau, lequel avait été promu directeur du Service des travaux publics (le « STP ») de la Ville.

[9] Son processus d'embauche débute par une entrevue téléphonique en date du 4 juillet 2019 avec madame Louise Bhérier, directrice du Service des ressources humaines (le « SRH ») de la municipalité.

[10] Suivra une première entrevue en présentiel le 8 juillet suivant. Sont alors présents, pour la Ville, les directeurs Létourneau et Bhérier de même que madame Sylvie Ouellet, laquelle est ingénieure au STP depuis 2008, sans toutefois être cadre.

[11] Madame Ouellet fut appelée à la barre par la demande. Elle témoigne que madame Bhérier « *menait l'entrevue* » et que la question du nombre d'heures à effectuer par semaine fut abordée. Elle dit se rappeler que M. Samson avait été très émotif lors de

son entrevue et était à la recherche d'un horaire plus raisonnable que celui qu'il avait dans son emploi courant. C'est ainsi, dit-elle, que M. Samson demanda, en fin d'entrevue : « *Est-ce que c'est bien un 35 h* », ce à quoi madame Bhérier aurait répondu : « *Oui, c'est un 35 h* ».

[12] Madame Ouellet dit avoir été surprise par cette réponse puisqu'elle avait vu M. Létourneau effectuer de longues heures à ce poste. Elle ajoute, du même souffle, que « *la Ville fait des travaux en régie, on est comme un entrepreneur général* », disant du titulaire du poste d'ingénieur superviseur, soit « *celui qui est aux chantiers* », qu'il « *est le premier arrivé sur le chantier et le dernier parti* » en période de chantier.

[13] Incidemment, cette « période de chantier », qui excède considérablement La période que l'on appelle l'été, va du 1<sup>er</sup> avril au 30 novembre.

[14] Madame Ouellet affirme par ailleurs avoir dit au directeur Létourneau, sur le chemin du retour après l'entrevue : « *Aïe, il va faire plus que 35 heures* », ce à quoi celui-ci lui aurait répondu, dit-elle : « *Il va s'en rendre compte assez rapidement* ».

[15] Elle indique qu'elle-même, bien que n'étant pas cadre, note ses heures de travail, principalement aux fins de répartition administrative sur des chantiers faisant l'objet de subventions. Elle bénéficierait, en reprise de temps, « *de quelques jours par année seulement* », ajoutant que « *ça n'a jamais été du 1 pour 1* ». Contre-interrogé à ce sujet, M. Samson admet qu'il n'y a jamais eu de promesse claire de « 1 pour 1 ».

[16] Monsieur Samson témoigne pour sa part qu'il avait posé la question à madame Bhérier quant à l'horaire de 35 heures puisque « *j'avais un certain doute* », dit-il.

[17] Madame Bhérier, retraitée depuis le 29 juin 2024, témoigne qu'elle « *ne [s]e rappelle pas exactement de l'entrevue* ». Questionnée quant à savoir si M. Samson avait abordé la question du « *temps de travail* », elle répond par l'affirmative, mentionnant toutefois ne plus se rappeler si cela avait été évoqué en entrevue ou « *en privé* ». Elle indique : « *C'est sûr que le 35 heures est ressorti là-dedans* ». Elle ajoute : « *Le 35 heures est utile pour les avantages sociaux* », puis : « *Le 35 heures, c'est une référence* ».

[18] Elle affirme avoir mentionné à M. Samson, dans le cadre du processus d'embauche, que « *comme cadre à la Ville, il est appelé à travailler plus d'heures que le 35 heures* ». Un peu plus loin dans son témoignage, elle indique : « *Les heures supplémentaires, ça toujours été avec les employés syndiqués* ».

[19] Tout comme madame Ouellet, madame Bhérier témoigne que M. Samson était émotif en entrevue : « *Il a pleuré, il avait l'air épuisé* », dit-elle.

[20] Elle indique par ailleurs : « *On a jamais parlé d'heures supplémentaires* », tout en mentionnant que « *c'est sûr que pendant la période estivale, la période des chantiers, il y a plus d'heures qui sont faites* ».

[21] Son collègue M. Létourneau, qui avait occupé le poste d'ingénieur superviseur des chantiers de 2015 à juillet 2019 avant sa promotion à titre de Directeur du STP, confirme que la question de l'horaire de travail a été abordé sommairement lors de la première entrevue en présentiel du 8 juillet 2019. Du même souffle, il mentionne : « *La base de 35 heures se veut pour calculer les bénéfiques marginaux* ».

[22] Il se souvient que « *M. Samson était un peu émotif car il travaillait pour un employeur qui était aussi son oncle* », ajoutant : « *on sentait que c'était un choix déchirant* ».

[23] Une seconde entrevue en personne aura lieu le 16 juillet 2019, après que la personne choisie au terme de la première ronde d'entrevues eut décliné l'offre de la Ville. Madame Bhérier et M. Létourneau sont alors présents.

[24] Monsieur Létourneau, qui cumulait le poste à combler et le sien de directeur du STP, témoigne que cette seconde entrevue « *servait essentiellement à répondre aux questions de M. Samson* ». C'est lors de cette seconde rencontre que « *le surcroît d'heures* » a vraiment été abordé, dit-il.

[25] Il affirme que M. Samson « *a lui-même avancé des chiffres* », se rappelant que des semaines de 45 heures « *en génie civil* » et de 50 heures « *en asphaltage* » avaient été évoquées. Il indique que « *dans mon temps, c'était dans les mêmes eaux* ».

[26] Il témoigne que lui-même « *avait essayé de ramener la compensation pour horaire différent* » du temps qu'il occupait le poste qui allait devenir celui de M. Samson.

[27] Monsieur Samson témoigne pour sa part qu'il indique à ses interlocuteurs lors de cette seconde entrevue en personne que des semaines de 45 heures « *sur chantiers* » ou de 50 heures « *en voirie* », en plus de s'occuper de la gestion des travaux au bureau, sont incompatibles avec le chiffre annoncé de 35 heures.

[28] Il affirme que M. Létourneau lui répond alors que l'on « *sait que ça marche pas* » mais lui indique que l'entente liant les cadres municipaux à la Ville « *va être modifiée d'ici la fin 2019* » et lui aurait dit « *que les ententes sont toujours rétroactives* ».

[29] Monsieur Létourneau témoigne de son côté : « *J'ai dit : on veut avoir des discussions dans la prochaine entente cadre. On veut chercher des solutions* ». Cela dit, il témoigne également : « *Évidemment, je n'ai pas ce pouvoir-là, c'est une négo entre la Ville et les cadres* ».

[30] Monsieur Samson affirme par ailleurs que madame Bhérier lui aurait alors indiqué : « *D'ici ce temps-là, note tes heures et on va te compenser en temps* ». Pour lui, cela lui apparaît « *intéressant* », d'autant qu'on lui représente qu'aucun chantier majeur n'est prévu entre septembre et décembre 2019, et il « *est confiant qu'une solution soit trouvée* ».

[31] Au sujet de la tenue d'une compilation d'heures, M. Létourneau nie pour sa part avoir indiqué à M. Samson qu'il allait être compensé ou rémunéré pour les heures excédant le seuil de 35 heures/semaines mais affirme lui avoir mentionné que dans l'éventualité où l'entente entre la Ville et les cadres serait modifiée avec une rétroaction, il serait alors mieux outillé avec une telle compilation. Il lui suggère qu'une compilation est l'outil approprié « *si tu veux te documenter* ».

[32] Il ajoute que la compilation servait également de façon très concrète en ce que l'ingénieur superviseur « *avait à mettre<sup>1</sup> une partie de son salaire dans le programme quinquennal d'immobilisations (« PQI ») ou dans le budget d'opération* », par projet, pourrions-nous ajouter.

[33] Monsieur Létourneau témoigne, toujours au sujet de cette seconde entrevue : « *On [lui] a confirmé que pendant l'été c'est plus que 35 heures mais nous avons précisé que ça ne changeait pas grand-chose car le salaire est annuel* », ajoutant qu'« *il n'y a pas d'heures supplémentaires* ».

[34] Il ajoute que M. Samson avait des questions concernant les assurances et le fonds de pension.

### **L'Entente établissant les conditions de travail de travail des employés- cadres de la Ville**

[35] Tel qu'évoqué ci-haut, une entente lie la Ville et ses cadres.

[36] Lors de l'embauche de M. Samson, l'entente en vigueur, intitulée *Entente établissant les conditions de travail des employés-cadres de la Ville de Montmagny* (« l'Entente »), couvrait les années 2015 à 2019. Sa clause 10, relatif à l'horaire de travail, se lisait comme suit :

#### **HORAIRE DE TRAVAIL**

##### **10. Horaire de travail**

De façon générale, la semaine de travail de *l'Employé-cadre* est de trente-cinq (35) heures par semaine, réparties du lundi au vendredi.

*L'Employeur* considère que pour assumer les responsabilités qui lui sont dévolues, les heures de travail de *l'Employé-cadre* ne peuvent être limités à un horaire fixe. Ainsi, il est normal pour un *Employé-cadre* de déroger à l'horaire généralement accepté et/ou applicable aux employés syndiqués de son service.

En conséquence, *l'Employé-cadre* bénéficie d'une souplesse dans la gestion de son horaire de travail lui permettant d'établir un horaire variable, en fonction des besoins de son service. De cette façon, il est permis à *l'Employé-cadre*, sur

---

<sup>1</sup> Dans le sens « d'attribuer ».

autorisation de son supérieur immédiat et du directeur général, d'aménager exceptionnellement son horaire de travail lui permettant de répartir sa charge de travail sur un minimum de quatre (4) jours. Il est entendu que la rémunération de l'*Employé-cadre* est réajustée en conséquence si le nombre d'heures effectivement travaillées est inférieur à trente-cinq (35) heures. En tout temps, l'*Employeur* peut demander à cet *Employé-cadre* de travailler au cours de cette 5<sup>e</sup> journée, cette journée sera rémunérée.

Enfin, l'*Employé-cadre* n'a pas droit à une rémunération pour le temps supplémentaire effectué, et ce, sans aucune exception. En contrepartie, il peut, sur autorisation du directeur général, reprendre du temps.

[Le Tribunal souligne]

[37] Vingt-et-un (21) cadres l'ont signé, parmi lesquels M. Létourneau et madame Bhérer. Les signataires pour la Ville sont le maire Rémy Langevin et M. Félix Michaud, directeur général (« d.g. »).

[38] Un *Plan de classification des emplois-cadres* accompagne l'entente, au terme duquel les divers postes sont classés en fonction de facteurs, soit les qualifications requises, les efforts requis, les responsabilités encourues et les conditions de travail prévalant. Chacun de ces 4 facteurs est lui-même composé d'items.

[39] C'est ainsi, par exemple, que les qualifications sont déterminées en fonction de la scolarité, de l'expérience, de la mise à jour des connaissances et de la créativité. L'on y prévoit en outre, au chapitre des conditions de travail, une catégorie « *stress très important* », à laquelle l'on fait mention d'un poste où « *le titulaire assure des heures supplémentaires, ne [pouvant] être que très difficilement contourné[e]s* ».

[40] Une *Grille de pondération* est annexée et, au terme de son application, en résulte un *Tableau de classification des emplois-cadres*, les échelles salariales applicables étant tributaires du classement d'un poste donné.

[41] Une nouvelle Entente, couvrant les années 2020 à 2024, est signée le 23 août 2021, M. Samson en étant l'un des 21 cadres signataires.

[42] Elle prévoit, à sa clause 9, ce qui suit :

## **HORAIRE DE TRAVAIL**

### **9. Horaire de travail**

De façon générale, la semaine de travail de l'*Employé-cadre* est de trente-cinq (35) heures par semaine. L'*Employeur* considère que pour assumer les responsabilités qui lui sont dévolues, les heures de travail de l'*Employé-cadre* ne peuvent être limités à un horaire fixe. Ainsi, il est normal pour un *Employé-cadre*

de déroger à l'horaire généralement accepté et/ou applicable aux employés syndiqués de son service.

En conséquence, l'Employé-cadre bénéficie d'une souplesse dans la gestion de son horaire de travail lui permettant d'établir un horaire variable, en fonction des besoins de son service. De cette façon, il est permis à l'Employé-cadre, sur autorisation de son supérieur immédiat et du directeur général, d'aménager exceptionnellement son horaire de travail lui permettant de répartir sa charge de travail sur un minimum de quatre (4) jours. Il est entendu que la rémunération de l'Employé-cadre est réajustée en conséquence si le nombre d'heures effectivement travaillées est inférieur à trente-cinq (35) heures. En tout temps, l'Employeur peut demander à cet Employé-cadre de travailler au cours de cette 5<sup>e</sup> journée, cette journée sera rémunérée.

Enfin, l'Employé-cadre n'a pas droit à une rémunération pour le temps supplémentaire effectué, et ce, sans aucune exception. Toutefois, en raison de la grande disponibilité exigée par la fonction de cadre et des nombreuses heures de travail requises, l'Employé-cadre pourra, sur approbation du directeur général suivant dépôt du formulaire en usage (remise de temps), prendre certains congés additionnels dans la mesure où les exigences de travail et des besoins organisationnels le permettent.

[Le Tribunal souligne]

[43] Elle reprend essentiellement en cela la clause 10 de l'entente précédente, ci-haut reproduite au paragraphe 36.

[44] Le *Plan de classification des emplois-cadres*, la *Grille de pondération* et le *Tableau de classification des emplois-cadres* y sont à nouveau annexés.

[45] La dernière mouture de cette Entente, conclue le 15 octobre 2025 et visant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2029, donc s'appliquant actuellement, prévoit ce qui suit, à ses articles 9 et 9.1 :

## **HORAIRE DE TRAVAIL ET MESURES DE COMPENSATION**

### **9. Horaire de travail et mesures de compensation**

Le temps et l'horaire de travail de l'Employé-cadre sont directement liées à l'exercice des responsabilités inhérentes à son rôle et aux fonctions qu'il occupe. Il n'est donc pas régi par un horaire fixe ou prédéterminé ni par un nombre d'heures hebdomadaire précis. L'Employé-cadre reçoit une rémunération annuelle en contrepartie de ses prestations de travail.

Aux fins d'application des différents avantages sociaux (vacances, congés mobiles, maladies et raisons familiales, etc.) trente-cinq (35) heures par semaine sont inscrites au talon de paie de l'Employé-cadre.

En conséquence, l'Employé-cadre bénéficie d'une souplesse dans la gestion de son horaire, lui permettant d'établir un horaire variable selon les besoins de son service.

Par ailleurs, la notion de temps supplémentaire ne s'applique pas à la fonction d'Employé-cadre. Ce dernier n'a donc droit à aucune rémunération pour les heures excédentaires, et ce, sans exception.

Toutefois, en raison de la grande disponibilité exigée par la fonction et du nombre élevé d'heures de travail requis, l'Employé-cadre pourra, avec l'approbation du directeur général, bénéficier de congés additionnels, dans la mesure où les exigences de travail et les besoins organisationnels le permettent. Le mode d'attribution de ces congés additionnels est prévu au présent article.

Ces congés additionnels ne peuvent être accordés pour les heures déjà compensées en vertu des articles 7 et 8. Toutefois, les heures excédentaires non couvertes par ces compensations peuvent faire l'objet de congés additionnels, sous réserve des mêmes conditions d'approbation et de disponibilité organisationnelle.

#### 9.1 Mesures de compensation

##### 9.1.1 Travail dépassant les prestations habituelles cumulées sur une (1) année

Un Employé-cadre dont le volume d'heures travaillées et où la contribution dépasse largement les prestations habituelles et les attentes liées à son poste peut bénéficier d'une reconnaissance spécifique, sous la forme d'une compensation pouvant atteindre un maximum de dix (10) jours par année.

Cette compensation est établie par le directeur général en fin d'année et doit être prise en temps au cours de l'année suivante.

##### 9.1.2 Compensation – remise de temps ponctuel en cours d'année pour travail exceptionnel

L'Employé-cadre peut bénéficier d'une remise de temps en cours d'année d'une (1) journée et moins pour une contribution exceptionnelle à ce qui est déjà prévu à l'article 9. Cette compensation est déterminée par le directeur de service et approuvée par le directeur général. Les remises de temps octroyées en cours d'année ne sont pas calculées dans les compensations prévues à l'article 9.1.1.

##### 9.1.3 Compensation – présence obligatoire pour municipalité requérante

Tout Employé-cadre appelé à intervenir en dehors de la semaine normale de travail et du territoire de la Ville pour répondre aux besoins ponctuels d'assistance ou d'entraide d'une autre municipalité requérante est rémunéré pour ses heures travaillées à son taux de salaire régulier avec un minimum de trois (3) heures par intervention. Le versement de cette compensation est toutefois conditionnel à une

approbation du supérieur immédiat de l'Employé-cadre et d'une facturation à la municipalité requérante.

[Le Tribunal souligne]

[46] Monsieur Samson ne l'a toutefois pas signée, et ce, compte tenu de la procédure judiciaire pendante dans la présente affaire.

[47] S'agissant de l'article 9.1.1 de l'Entente actuelle prévoyant une reconnaissance spécifique maximale de 10 jours par année, le d.g. Michaud témoigne que l'on « *a clarifié ma pratique existante* ».

**L'embauche de monsieur Samson et le contrat individuel de travail intervenu avec la Ville**

[48] Revenons pour l'heure au processus d'embauche de M. Samson.

[49] Le 18 juillet 2019, madame Bhérer recommande au Conseil municipal l'embauche de M. Samson. Elle témoigne : « *Nous, on recommande mais ce n'est pas une décision finale* ». Aussi, suggère-t-elle toujours « *de ne pas annoncer l'embauche tant que ce n'est pas approuvé par le Conseil municipal* ».

[50] Le 19 août 2019, une résolution du Conseil municipal de la Ville, faisant référence aux « *modalités d'embauche convenues* » et à « *l'entente établissant les conditions de travail des employés cadres (...) intervenue avec ce groupe d'employés* », autorise le Maire et le d.g. Michaud à signer un contrat individuel de travail avec M. Samson « *aux conditions prévues à l'entente établissant les conditions de travail des employés cadres* », ce qu'ils feront le lendemain, soit le 20 août 2019.

[51] Ledit contrat prévoit que « *l'employé reconnaît que la nature de son travail à la Ville n'est pas syndicable, il s'agit d'un emploi cadre* » et que « *l'employé s'engage à se soumettre aux termes et aux conditions du présent contrat et s'en déclare satisfait* ».

[52] Le contrat comprend en outre une « *Section II – Horaire de travail* », laquelle stipule :

L'employé est engagé à compter du 03 septembre 2019 selon l'horaire de travail convenu à l'entente établissant les conditions de travail des employés cadres. Toutefois, puisqu'il s'agit d'un emploi cadre, l'employé peut être appelé à faire davantage d'heures au cours de ces journées, selon la charge de travail, sans rémunération additionnelle.

[Le Tribunal souligne]

[53] Tant madame Bhérer que le d.g. Michaud ont par ailleurs témoigné qu'il était possible de prévoir, dans un contrat de travail individuel avec un cadre, des conditions particulières tenant compte de points spécifiquement convenus avec lui au cours de son processus d'embauche et portées à l'attention du Conseil municipal. Monsieur Michaud

témoigne en outre qu'il n'est pas possible, « *dû au syndicat, d'avoir des conditions particulières avec des employés syndiqués* ».

[54] Le contrat intervenu en l'espèce comprend de fait une « *Section IV Conditions particulières* », laquelle stipule :

L'employé sera couvert par le régime d'assurance-collective des cadres de la Ville dès sa 1<sup>ère</sup> journée de travail à la Ville.

Dès son embauche, l'employé bénéficie de 3 semaines de vacances pour la période du 03 septembre 2019 au 30 avril 2020. Au 1<sup>er</sup> mai 2020, il aura droit à 4 semaines de vacances.

[55] Madame Bhérier témoigne que M. Samson « *avait demandé de bénéficier de l'assurance collective dès le premier jour au lieu d'attendre trois mois* ».

[56] Une « *Section V Conditions de travail* » prévoit par ailleurs ce qui suit :

#### **SECTION V CONDITIONS DE TRAVAIL**

En considération des services à rendre par l'employé, la Ville s'engage à fournir le traitement et autres avantages financiers suivants :

- a) La Ville paie à l'employé le salaire correspondant au poste d'« Ingénieur superviseur » tel qu'identifié à la grille salariale des Employés-cadres. Le salaire est calculé sur une base annuelle et est payable hebdomadairement. Le poste se situe dans la classe 5 et l'employé est intégré au 8<sup>e</sup> échelon de cette classe. La progression des échelons s'effectuera à la date anniversaire de l'embauche de l'employé à la Ville, soit le 03 septembre de chaque année.
- b) La Ville assume également les coûts de la cotisation professionnelle de l'Ordre des ingénieurs du Québec.
- c) Outre les clauses spécifiques prévues au présent contrat, les dispositions du protocole de travail des cadres s'appliquent, s'il y a lieu, à l'employé. Ledit protocole fait partie intégrante du présent contrat.

[Le Tribunal souligne]

[57] Enfin, la « *Section VIII - durée du contrat* » prévoit qu'il « *s'agit d'un poste cadre régulier à la Ville, à durée indéterminée* ».

[58] Dans le cadre des négociations au printemps 2021 de la nouvelle entente des cadres, M. Létourneau, en tant que l'un des représentants de leur association avec madame Karine Simard et M. Pierre Doucet, soulèvera la problématique relativement à l'horaire de travail en ce qui le concerne lui aussi.

[59] Incidemment, le d.g. Michaud, qui représentait la partie patronale, témoigne qu'il ne connaissait pas alors précisément la situation de M. Samson, n'en ayant été informé « *qu'en août/septembre 2021* », en apprenant alors l'ampleur.

### **Les démarches visant à régler la problématique de la charge de travail de monsieur Samson**

[60] Le 14 octobre 2021, le d.g. Michaud écrit à M. Samson. Il fait dans un premier temps référence aux « *discussions survenues plus tôt cette année dans le cours des négociations portant sur les conditions de travail des employés cadres de la Ville* » de même qu'à ses discussions avec le directeur du STP. Aussi, indique-t-il à M. Samson qu'il désire « *[l]'informer de l'état du dossier qui permettra, selon les conclusions souhaitées, d'atténuer la situation visant notamment ta charge de travail* ».

[61] Il lui confirme alors que la Ville a décidé d'octroyer un contrat à la firme Focus Ressources Humaines, « *dont le mandat consistera à procéder à un diagnostic organisationnel permettant entre autres de réaliser une analyse des besoins et une évaluation des charges de travail* ».

[62] Il est prévu que « *des entrevues se tiendront dans différents services municipaux* » et le d.g. Michaud ajoute que « *pour l'employeur, il apparaît important que les employés cadres puissent accomplir leurs tâches en fonction d'une charge de travail acceptable* ».

[63] À l'audition, le d.g. Michaud témoigne que « *la semaine de travail raisonnable doit s'apprécier sur une base annuelle* ». Un peu plus loin, il ajoute que « *la notion de temps supplémentaire n'existe pas pour un employé cadre* ».

[64] Quant à la demande de M. Samson afin d'être compensé intégralement des heures excédentaires apparaissant dans sa compilation, le d.g. Michaud écrit comme suit à M. Samson, dans sa missive du 14 octobre 2021 :

Quant aux demandes de remise de temps pour les heures effectuées, le contrat de travail individuel est le dernier paragraphe de l'article 9 de l'Entente établissant les conditions de travail des Employés-cadres encadre le traitement des heures excédentaires réalisées par un Employé-cadre en lien avec les tâches et fonctions occupées pour lequel il touche un salaire annuel. Ainsi, il m'est impossible de rémunérer ou de considérer un remise de temps la totalité des heures considérées excédentaires. Pour le futur, le directeur et l'employeur seront davantage sensibles afin de limiter l'augmentation de la charge de travail estival qui s'observe à compter du mois d'avril et se poursuit jusqu'en octobre. Les tableaux affichant les heures effectuées pour chaque semaine est joint aux demandes de remise de temps seront certainement utiles et mériteront leur dépôt à la firme Focus Ressources Humaines.

[65] Il ajoute :

Nonobstant les contraintes exprimées dans le précédent paragraphe, il m'est possible d'accorder des congés additionnels en reconnaissance de la grande disponibilité qu'exige ta fonction et des heures de travail réalisées en période estivale. Ainsi, en ajout des remises de temps répertoriées en 2020 et 2021, ta banque de vacances sera renflouée d'un 35 heures, soit 7 heures s'ajoutant aux 28 heures de remise accordées en 2020 et 28 heures s'ajoutant aux 7 heures de remises accordées à ce jour en 2021. Ton solde de 70 heures indiqué à la banque de vacances sera en conséquence haussé à 105 heures, soit l'équivalent d'une semaine supplémentaire.

[66] Au sujet de la possibilité d'obtenir « *du temps compensé* », le d.g. Michaud fait état, lors de son témoignage, d'un « *outil de reconnaissance* », sur un « *registre variable de 0 à 10 jours* » et d'une « *prérogative du directeur général* ».

[67] Tel que mentionné ci-haut au paragraphe 47, il indique que la nouvelle clause 9.1.1 de l'Entente actuelle n'est venue que confirmer par écrit la pratique qui avait cours jusqu'alors. Il ajoute que « *ce sont les représentants des cadres qui ont demandé à ce que ces balises soient codifiées dans l'éventualité d'un prochain DG* ».

[68] Incidemment, le d.g. Michaud en était à sa toute dernière journée au service de la Ville lors de son témoignage, ayant décidé de relever un nouveau défi comme directeur général auprès de la Corporation des officiers municipaux agréés du Québec (« COMAQ »), après 25 ans passés à la Ville de Montmagny.

[69] Monsieur Michaud, qui se définit comme « *un gestionnaire avec un haut niveau de prévisibilité et de transparence* », insiste sur l'application uniforme de la prérogative qui est sienne, rappelant que des cadres du Service des incendies, de celui des Loisirs ainsi que de l'administration de la Ville sont également appelés à faire des heures excédant la semaine de 35 h ou de 40 h. Il témoigne : « *J'essaie d'avoir de la cohérence avec ce pouvoir qui m'est accordé* », ajoutant : « *Mes balises, je les garde pour moi mais elles sont connues de tous* ».

[70] Le 20 octobre 2021, le d.g. Michaud fait parvenir une note exhaustive au Conseil municipal de la Ville. Il témoigne : « *J'ai écrit une note exhaustive pour m'en remettre à mes décideurs* ». Il écrit dans celle-ci qu'il :

(...) n'a jamais été dans les intentions de l'Employeur d'abuser d'un nombre excessif d'heures réalisées par un Employé-cadre pour exécuter sa prestation de travail. Les attentes de l'Employeur sont une exécution de la prestation de travail « *à l'intérieur d'une semaine raisonnable de travail* » et les fonctions et tâches individualisées d'un cadre peuvent amener ce dernier à devoir gérer un surcroît de travail à certaines périodes ou sur des plages horaires différentes d'un horaire dit régulier de travail. Ainsi, le concept d'une semaine raisonnable de travail peut s'avérer rencontré pour un Employé-cadre réalisant jusqu'à 42-43 heures par semaine. Il est convenu par contre qu'une régularité de la semaine de travail à 43

heures sur une moyenne annuelle tend à s'écarter de ce concept de semaine raisonnable de travail puisque cela implique une séquence de semaine réalisée à plus de 45 heures pour atteindre cette moyenne. Or, dans le cas de M. Samson, il exécute en moyenne 46-47 heures par semaine entre les mois d'avril à novembre.

[71] Relatant sa rencontre avec le demandeur, il écrit :

D'emblée, j'indique que les heures réalisées au-delà de 35 heures par semaines *sic* ne doivent pas être systématiquement comptées en espérant bénéficier d'une remise de temps pour chaque heure effectuée au-delà de ces 35 heures puisque cette pratique serait contraire à l'entente conclue. Ainsi, de son 700 heures compilé, il faudrait soustraire les heures qui auraient été réalisées entre la 36<sup>e</sup> et la 40<sup>e</sup> heure dans une semaine donnée et ces heures devraient recevoir un traitement similaire à celui accordé aux autres cadres, soit les considérations en remise de temps par le directeur général selon l'entente.

[72] Il indique en outre :

Or, la situation concernant M. Samson ne consiste pas à diminuer cette charge de travail mais de l'encadrer pour maintenir fonctionnels les travaux réalisés en régie et les nombreux avantages démontrés (économies budgétaires, gestion des délais et des imprévus, utilisation des sous-traitants locaux, valorisation des équipes de travail, maintien de l'expertise interne, etc.).

Au surplus, il faut comprendre que la rémunération de M. Samson est entièrement immobilisée lorsqu'il est affecté comme chargé de projet en chantier de sorte que sa rémunération n'a aucun impact sur les coûts fixes de salaires dans les postes budgétaires en opération. En outre, à l'instar des travaux en régie sur l'Avenue Bélanger, la Ville de Montmagny bénéficie d'une subvention couvrant 80 % des coûts admissibles dont les salaires. Le salaire de M. Samson est partiellement absorbé par le Gouvernement et sans que M. Samson ne puisse bénéficier d'aucun avantage quant à la charge de travail que génère la fonction de chargé de projet lors d'exécution de chantiers en régie.

[73] Aussi, identifie-t-il 5 scénarios à l'attention du Conseil municipal, soit essentiellement selon les paramètres suivants, à savoir :

- (1) rejeter la demande de M. Samson pour le passé et lui expliquer qu'en ce qui concerne l'avenir la Ville s'attardera à diminuer sa charge de travail « *malgré la démonstration que la fonction occupée en période estivale ne peut pas fonctionnellement être réduite en termes de nombre d'heures hebdomadaires* »;
- (2) le satisfaire rapidement, « *en effectuant une interprétation large du paragraphe 3 de l'article 9 de l'entente des cadres* », le d.g. Michaud ajoutant : « *L'employé cadre propose que nous considérions sa semaine complétée rendu au jeudi soir lors des mois affectés en chantier puisqu'il a dépassé à ce moment les 35 heures travaillées. Ainsi, le vendredi serait considéré comme une journée pour laquelle l'employeur lui demande de rentrer au travail qui lui*

*permettrait de bénéficier d'une rémunération additionnelle pour les heures effectuées »;*

- (3) « *envisager non pas d'octroyer une rémunération en temps supplémentaire mais plutôt une rémunération au taux horaire régulier pour chaque heure effectuée dans la semaine au-delà de la 40<sup>ème</sup> heure »;*
- (4) « *octroyer une prime chargé de projet sur chantiers (...) pour l'employé cadre affecté comme chargé de projet pour les semaines effectives où, durant la période s'étendant entre le 1<sup>er</sup> avril et le 30 novembre, cet employé cadre doit réaliser des heures au-delà de 40 heures pendant la semaine. La prime équivaldrait au taux horaire de cet employé pour chaque heure travaillée excédant 40 heures (à partir de la 41<sup>ème</sup> heure) ».*

Le d.g. Michaud ajoute, quant à ce scénario : « *Pour satisfaire partiellement la demande de l'employé cadre concerné, une telle prime pourrait prendre effet rétroactivement à la date de la résolution acceptant la nouvelle entente établissant les conditions de travail des employés cadres, soit le 12 juillet 2021 ».*

- (5) « *envisager de réduire le nombre et l'envergure des chantiers réalisés en régie en augmentant le ratio des contrats octroyés à l'externe pour exécuter ces chantiers ».*

[Le Tribunal souligne]

[74] Puis le d.g. y va d'une recommandation à l'attention du Conseil municipal, privilégiant le scénario numéro 4 « *compte tenu des spécificités associées à cette fonction qui nécessite l'exécution d'un plus grand nombre d'heures par semaine pour l'employé cadre attitré à cette fonction pendant quelques mois de l'année ».* Il ajoute qu'il s'agit de l'option la plus économique « *à l'exception du statu quo qui n'est pas recommandable ».*

[75] Il ajoute :

Tel que mentionné plus haut, la charge de travail associée à cette fonction ne peut pas être diminuée et ne peut pas être partagée de sorte que le mandat confié à Focus RH comprenant une évaluation de la charge de travail ne peut pas être la finalité recherchée pour cette fonction. En outre, l'Employé-cadre est disposé à effectuer 46-47 heures par semaine durant ces périodes attitré (sic) en chantiers, la prime au taux horaire de l'employé considérerait ainsi les heures exécutées à compter de la 41 heures, soit les heures s'écartant du concept de semaine raisonnable de travail. Cette prime pourrait être considérée rétroactivement au 12 juillet 2021, dont les sommes seraient appropriées à même les sources de financement en immobilisation.

[76] Il écrit enfin que de façon « à optimiser les semaines permettant l'exécution des chantiers avant les conditions hivernales, l'octroi d'une telle prime doit rapidement être offerte », ajoutant au même paragraphe « [qu'] advenant une réception négative de cette prime par l'employé cadre concerné, nous considérons que cette prime pourra paraître attractive ou voire rassurante pour de prochaines candidatures ».

[77] Le 19 novembre 2021, le d.g. Michaud écrit à M. Samson et l'informe que « dans le contexte où un mandat débutera sous peu avec un consultant afin de procéder à un diagnostic organisationnel, les élus municipaux souhaitent que ta situation vécue soit considérée dans le cadre de cette analyse ». Il ajoute que : « Les élus comprennent que tu souhaites une considération pour le passé et, selon les recommandations qui découleront de ce mandat, cette avenue n'est pas fermée d'emblée ».

[78] Le 25 mai 2022, la firme Focus RH produit son diagnostic organisationnel, lequel indique, en ce qui a trait au poste occupé par M. Samson, ce qui suit :

- **Poste d'ingénieur superviseur** : La situation avait très bien été résumée et expliquée par le directeur général au Conseil municipal le 20 octobre 2021 (voir en annexe). Nous avons validé à nouveau avec le personnel concerné et il semble très difficile de réduire ce nombre d'heures pendant la période estivale. L'employé en question est disposé à effectuer un nombre d'heures plus élevé l'été, à condition que sa rémunération en tienne compte. Dans cette optique, nous croyons que la prime de chargé de projets sur chantiers proposé (sic) par le directeur général est convenable. Le statut quo amènera assurément des conséquences négatives sur l'employé en question et sur le personnel cadre du service.

Année	Moyenne heures /semaine	Nbre de semaine de plus de 40 heures	Nbre de semaine de plus de 50 heures
2020	43,26	32	6 maximum atteint 56,25 h/sem.
2021	41,22	30	3 maximum atteint 51,25 h/sem.

[Le Tribunal souligne]

[79] Le 27 mai 2022, M. Samson écrit à M. Létourneau, sollicitant une rencontre « avec les membres du conseil municipal chargé de régler mon dossier (rencontre à laquelle je demande à être présent afin de m'assurer que ma réalité soit bien comprise de tous) ».

[80] Le 30 mai 2022, M. Létourneau lui répond que « j'ai fait parvenir ton courriel au DG et je te reviendrai rapidement avec un échancier pour régler ton dossier. Comme je te l'ai dit sur le terrain mercredi dernier, le conseil est sensible à ton dossier ».

**Le refus de la prime rétroactive au 12 juillet 2021 offerte à monsieur Samson et le dépôt d'une plainte à la CNESST**

[81] Le Conseil municipal acceptera la recommandation de M. Michaud et optera pour le scénario numéro 4. Monsieur Michaud témoigne que « *les élus ont souhaité attendre les conclusions de la firme Focus RH avant de s'avancer sur une option* »

[82] Le 7 juin 2022, M. Létourneau écrit à M. Samson. Il l'informe que :

Ce qui est proposé pour régler la situation, c'est une prime horaire pour chaque heure dépassant 40 h à ton taux de salaire chaque semaine complète de chantier. Cela signifie que pour des travaux de plus faible ampleur tels que les raccordements, interventions ponctuelles en réparation, etc., la prime ne serait pas applicable puisque tu pourrais maintenir tes heures à 40 h et moins.

Il s'agirait d'une entente personnelle à ton contrat de travail et non au poste d'ingénieur superviseur en tant que tel.

Ce serait également rétroactif au 12 juillet 2021, date de la signature de la dernière entente-cadre.

J'attendrai donc ton retour pour faire calculer la rétroaction.

[83] Monsieur Samson témoigne que bien que cette prime horaire pour chaque heure dépassant 40 heures lui convient, il ne saurait toutefois l'accepter puisque celle-ci est seulement rétroactive au 12 juillet 2021 et qu'il perdrait le paiement de ses heures supplémentaires de 2020 et d'une partie de 2021, ce qui représente près de 600 heures.

[84] Il demandera à M. Létourneau la tenue d'une rencontre avec le comité des ressources humaines mais cela sera refusé.

[85] C'est alors que M. Samson entreprend de s'adresser à la Commission des normes et de la santé et sécurité du travail (« CNESST »).

[86] Le 5 juillet 2022, la CNESST écrit au d.g. Michaud, requérant alors certains documents dont « *le registre des salaires, pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2020 au 30 juin 2022* ».

[87] Le 23 août 2022, la CNESST informe M. Michaud qu'elle a « *décidé de ne pas donner suite à la plainte* » déposée par M. Samson. Monsieur Michaud témoigne avoir été informé par l'enquêteur de la CNESST que « *le salaire annuel au-delà de 100 000 \$ faisait en sorte que ce n'était pas admissible* ».

[88] Le 30 septembre 2022, M. Samson rencontre le d.g. Michaud et lui demande que la date de rétroactivité de la prime soit fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2020 plutôt qu'au 12 juillet 2021. Le d.j. Michaud lequel l'informe alors que des discussions auront lieu au Conseil municipal de la Ville à ce sujet.

**Le retrait de la proposition de la Ville et la judiciarisation du conflit**

[89] Le 21 octobre 2022, M. Samson est informé que non seulement la date de rétroactivité n'est pas repoussée mais que l'offre de prime horaire pour chaque heure dépassant 40 heures est retirée. À ce sujet, M. Michaud témoigne que l'offre « *avait passé à 50 % plus 1* » au Conseil municipal et avoir informé M. Samson « *que ce n'était pas acquis que ça repasserait de nouveau* ». De son côté, M. Samson affirme que « *certains élus n'ont pas du tout apprécié que je dépose une plainte 'aux normes'* ».

[90] Le 22 mars 2023, l'avocate mandatée par M. Samson, Me Sophie Cloutier, transmet une mise en demeure exhaustive. Elle écrit que « *depuis le début du processus d'embauche, des représentations sont faites à notre client selon lesquelles il obtiendra une compensation monétaire pour les heures supplémentaires effectuées. Ces représentations se sont poursuivies jusqu'à la signature de l'Entente avec les cadres, en juin 2021, voire même jusqu'au 21 octobre 2022* ».

[91] Elle ajoute :

La Ville commande un rapport afin d'avoir des recommandations face aux enjeux organisationnels auxquels elle fait face, notamment sur la question de la rémunération des heures supplémentaires de notre client. Il est dans les saines habitudes de gestion qu'un Employeur qui commande un tel rapport suive les recommandations qui y sont émises. Or, en l'espèce, ce n'est pas le cas. Bien que la Ville ait d'abord proposé le paiement d'une prime, elle a retiré son offre.

D'ailleurs, les raisons de ce retrait sont en soi très questionnables. Il est dans l'essence même de notre système de justice qu'une personne puisse se renseigner sur ses droits et déposer les recours appropriés. Retirer une offre pour ces raisons enfreint la bonne foi qui doit guider les parties et démontre le caractère arbitraire de la décision du Conseil municipal.

[92] L'on fait donc référence au « *caractère arbitraire de la décision du Conseil municipal* » de même qu'au « *préjudice [subi] face au comportement du Conseil municipal* ».

[93] La Ville est alors sommée de payer 55 482,11 \$ à M. Samson, dont le total des heures excédentaires à 35 h s'élève alors à 948,50 heures dans sa compilation.

[94] Madame Bhérier indique avoir été « *surprise* » lorsqu'elle fut informée par M. Michaud de la réception de la mise en demeure. Elle témoigne : « *Les employés cadres, on est payés à un salaire annuel et c'est avec ça qu'on s'arrange* », pour ensuite ajouter : « *Je n'ai jamais dit à un employé cadre que ses heures 'supplémentaires' allaient être payées au-dessus de 35 heures* ».

[95] Le 7 avril 2023, l'avocate mandatée par la Ville, Me Guylaine Lacerte, répond à la mise en demeure de Me Cloutier. Elle rappelle que l'emploi de M. Samson est « *soumis à l'entente* » liant les cadres municipaux et indique que « *dans le cours du processus de*

*recrutement et lors des rencontres d'accueil et d'intégration, les représentants de l'employeur ont clairement signifié les attentes entourant l'horaire de travail et le statut de cadre dans une organisation publique ».*

[96] Elle poursuit en mentionnant qu'il « *est inexact de prétendre que depuis son processus d'embauche, des représentations auraient été faites à votre client selon lesquelles il obtiendrait une compensation pour les heures supplémentaires faites et que de ce fait, notre cliente serait tenue au paiement des heures supplémentaires réclamées* ».

[97] Elle indique que « *la référence à ce trente-cinq heures (35) par semaine est davantage un outil permettant de ramener le salaire annuel sur une base hebdomadaire pour la gestion des avantages sociaux tels que les banques de vacances, de maladies, les congés mobiles, etc...* ». Elle ajoute que : « *la compilation des heures effectuées par votre client ne sert strictement que pour une fin de comptabilisation des heures dans les sources de financement attirées aux projets d'investissement* ».

[98] Elle indique en outre qu'il « *a été identifié que les périodes plus occupées s'échelonnent entre le mois d'avril et se poursuivent jusqu'en octobre mais que le nombre d'heures en moyenne par semaine annualisé se situe autour de quarante (40) heures par semaine, soit une semaine considérée comme normale de travail* ».

[99] Elle ajoute :

Or, bien que notre cliente n'avait aucune obligation de le faire et comme votre client maintenait sa demande de considération monétaire, celle-ci a donné lieu, après que le diagnostic organisationnel ait été réalisé durant la période où la semaine de travail de votre client se trouvait autour de trente-cinq (35) heures par semaine, à une offre soumise à votre client le ou vers le 7 juin 2022 et un addendum proposé à son contrat de travail. Cette offre prévoyait une prime horaire ayant pour référence son salaire annuel ramené à un taux théorique à l'heure et ce, pour chaque heure dépassant quarante (40) heures exécutées à la gestion d'un chantier sur une pleine semaine.

Cette offre fut toutefois refusée par votre client, celui-ci n'y ayant pas donné suite, et l'addendum n'a jamais été signé.

[100] Quant à l'offre de prime formulée par la Ville à l'attention de M. Samson, elle écrit :

L'offre soumise le ou vers le 7 juin 2022 ayant été rejetée par votre client, la Ville d'avait donc aucune obligation de la réitérer à l'automne 2022. Ainsi, en aucun temps les élus municipaux ont retiré l'offre en raison du dépôt de la plainte déposée par votre client [à la CNESST]. À cet effet, les prétentions contenues dans votre correspondance sont non seulement non fondées, mais sont en sus clairement gratuites et elles seront contestées si quelconque recours devait être entrepris en ce sens.

**La réclamation de monsieur Samson**

[101] Monsieur Samson, dont le salaire est passé de 92 336 \$ à l'embauche à 119 323 \$ en date du recours, résume comme suit les heures supplémentaires pour lesquelles il réclame une compensation monétaire de la part de la Ville :

PÉRIODE	HEURES SUP.	ÉCHELON	TX HORAIRE	SALAIRE
5 juillet 2020 au 2 sept. 2020	89,25	8	52,00 \$	4 641,00 \$
3 sept. 2020 au 31 déc. 2020	106,75	9	53,67 \$	5 729,27 \$
1 <sup>er</sup> janv. 2021 au 2 sept. 2021	231,25	9	55,01 \$	12 721,06 \$
3 sept. 2021 au 31 déc. 2021	89,25	10	57,01 \$	5 088,14 \$
1 <sup>er</sup> janv. 2022 au 31 déc. 2022	282	10	58,43 \$	16 477,26 \$
1 <sup>er</sup> janv. 2023 au 31 déc. 2023	188,75	10	61,35 \$	11 579,82 \$
1 <sup>er</sup> janv. 2024 au 31 déc. 2024	246,25	10	63,04 \$	15 523,60 \$
1 <sup>er</sup> janv. 2025 au 31 déc. 2025	246,26	10	65,56 \$	16 144,15 \$
<b>Total</b>	<b>1 479,75</b>			<b>87 904,30 \$</b>

[102] Enfin, M. Michaud témoigne par ailleurs qu'il fut difficile, dans un premier temps, pour la Ville de réduire la période de chantiers à 4 jours, soit du lundi au jeudi, mais que cela va désormais nettement mieux. « *C'est l'orientation pour les prochaines années* », dit-il. Il ajoute que le demandeur connaît, ces deux dernières années, des semaines « *rendues à 39 heures annualisées, pour moi c'est tenable* ».

[103] Voilà donc ce que révèle la preuve offerte dans cette affaire, dont il convient maintenant de faire l'analyse.

## ANALYSE

### Les conditions de rémunération acceptées par monsieur Samson

[104] Monsieur Samson a signé, en date du 3 septembre 2019, un contrat individuel de travail au sens de l'article 2085 du *Code civil du Québec* (« C.c.Q. »), par lequel il « s'obligeait, moyennant rémunération (art. 2087 C.c.Q.), à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle », pour reprendre les mots de cette disposition, de l'employeur.

[105] Il s'agissait d'un contrat à durée indéterminée (art. 2086 C.c.Q.), tel que le stipule la section 8 dudit contrat.

[106] Les parties ont exprimé leur consentement (art. 1385 C.c.Q.) par le biais des signatures du maire, de M. Michaud et de M. Samson.

[107] Ce contrat stipule que le poste de M. Samson en est un de cadre et que son «  *salaire est calculé sur une base annuelle* » (Section V).

[108] S'agissant de l'horaire de travail, le contrat réfère à «  *l'horaire de travail convenu à l'entente établissant les conditions de travail des employés cadres* » (Section II), soit à l'Entente dont il fut longuement question ci-haut, dans sa première mouture, soit celle relative à la période 2015-2019 et signée le 4 septembre 2018.

[109] Le contrat prévoit que l'Entente, qui constitue une clause externe (art. 1435 C.c.Q.), «  *fait partie intégrante du présent contrat* » (Section V).

[110] Le contrat mentionne en outre que «  *puisqu'il s'agit d'un emploi cadre, l'employé peut être appelé à faire davantage d'heures au cours de [s]es journées, selon la charge, sans rémunération additionnelle* ».

[111] La preuve fait voir que dans le processus d'embauche d'un cadre, il est possible, pour la Ville, de prévoir des modalités exorbitantes de l'Entente, lesquelles sont colligées à une section du contrat individuel de travail intitulée «  *Conditions particulières* ».

[112] En l'espèce, les seules conditions particulières dont il est question dans le contrat individuel de travail de M. Samson ont trait à sa couverture d'assurances de même qu'à ses vacances. Il n'est aucunement question de rémunération dans ces conditions dites particulières.

[113] Par ailleurs, la preuve ne révèle aucunement que l'Entente n'aurait pas été portée à la connaissance de M. Samson (art. 1435 C.c.Q.) au cours de son processus d'embauche. Au contraire, il semble qu'il en a été question lors des rencontres initiales entre les parties.

[114] La clause 10 de l'Entente 2015-2019, en vigueur au moment de l'embauche, notamment signée par le prédécesseur de M. Samson dans son poste, soit M. Létourneau, prévoyait, « *de façon générale* », 'une semaine de travail de 35 heures'. L'on fait mention qu'il est « *normal pour un employé-cadre de déroger à l'horaire généralement accepté et/ou applicable* », « *aux employés syndiqués de son service* ». Cette dernière strophe fait voir que l'on opère ainsi une comparaison avec les syndiqués, et ce, afin de faire ressortir le fait que les cadres sont appelés à déroger audit horaire afin « *d'assumer les responsabilités qui [leur] sont dévolues* ».

[115] Incidemment, la clause 3 de l'Entente prévoit que « *les dispositions des conventions collectives des cols blancs et des cols bleus s'appliquent aux employés-cadres, avec les adaptations nécessaires s'il y a lieu, à l'exception des dispositions ci-après mentionnées leur étant spécifiques* ».

[116] La clause 10 de l'Entente stipule, toujours au chapitre de l'horaire de travail, que « *l'employé-cadre n'a pas droit à une rémunération pour le temps supplémentaire effectué* », « *et, ce, sans aucune exception* » ajoute-t-on, ce qui fait remarquer la rigueur du principe.

[117] L'on ajoute « [qu'] *en contrepartie, il peut, sur autorisation du directeur général, reprendre du temps* ». Tant la phraséologie (« autorisation ») que la nature du poste de celui qui autorise, soit le d.g., font voir qu'on est ici dans la sphère du pouvoir de direction et de contrôle (art. 2085 C.c.Q.) de l'employeur.

[118] Avec égard pour l'opinion contraire, le libellé est ici porteur de discrétion accordée au d.g. Le mot utilisé, soit « *l'autorisation* », est d'ailleurs un « cran plus élevé » que « *l'approbation* », toujours du d.g. et elle-même dévolutive, prévue un peu plus loin, à la clause 11 *in fine*, concernant les vacances.

[119] En outre, il convient de faire remarquer qu'il est question, *in fine* de cette clause 10, « *du temps* » et non « *le temps* » 'supplémentaire' effectué, l'usage d'un article partitif révélant que l'on n'envisageait pas une remise équipollente.

[120] La clause 2 illustre que l'Entente « *a pour but (...) de déterminer les conditions de travail des employés-cadres de la Ville* ».

[121] La clause 4 réfère aux grilles salariales « *prévues à l'annexe A* », lesquelles sont le fruit d'un travail de description, d'analyse et de comparaison des divers postes de cadres. Le Tribunal réfère ici au *Plan de classification des emplois-cadres*, à la *Grille de pondération* et au *Tableau de classification des emplois-cadres*, dont il était question ci-haut. Les particularités propres au poste d'ingénieur-superviseur, détenu par M. Samson et auparavant par M. Létourneau, furent considérées lors de l'élaboration des grilles salariales conséquentes.

[122] D'ailleurs, l'Entente comprend un « Engagement de l'employeur », dans lequel celui-ci « *prend acte de la demande des employés-cadres de procéder à la révision*

*complète du plan de classification par une firme externe ». Cet engagement prévoit que « l'employeur s'engage à procéder avec l'aide d'une firme externe, après en avoir fait faire un diagnostic, à la révision complète du plan de classification des emplois-cadres ».*

[123] L'on indique en outre que les cadres conviennent que le « *plan de classification* » « *sera traité en dehors de l'entente sur les conditions de travail* ».

[124] Monsieur Samson, qui rappelons-le n'a pas soutenu ne pas avoir eu accès à cette Entente dans le cadre de son processus d'embauche, est de fait intégré « *au 8<sup>ème</sup> échelon de [la] classe 5* », précise son contrat individuel de travail.

[125] La clause 31 de l'Entente indique par ailleurs que celle-ci « *porte échéance au 31 décembre 2019* » et que « *les dispositions continueront de s'appliquer après cette date, et ce, jusqu'à la signature de la prochaine entente devant lier les employés-cadres et l'employeur* ».

[126] Monsieur Samson ne pouvait en conséquence qu'être conscient que l'Entente en vigueur au moment de son embauche couvrait une période donnée et qu'elle était appelée à être remplacée par une nouvelle entente au terme de prochaines négociations entre l'association des cadres, dont il allait faire dorénavant partie, et l'employeur. Il a ainsi accepté, en amont, d'être représenté par pareille association et que ses conditions de travail soient éventuellement modifiées (art. 1439 C.c.Q.) par la conclusion de nouvelles ententes.

[127] De fait, une nouvelle entente, couvrant les années 2020 à 2024, sera signée le 23 août 2021, notamment par M. Samson lui-même. Pareille signature, au surplus en toute connaissance de cause, porte à mal l'argument de M. Samson selon lequel c'est la clause 10 de l'entente précédente qui devrait le lier à la Ville, et ce, ajoute-t-il, jusqu'à ce jour.

[128] Il invoque en cela le jugement rendu par M. le juge Le Reste dans *Boies c. Conseil des Montagnais de Natashquan*<sup>2</sup>, dressant un parallèle avec le fait que dans cette affaire, une nouvelle politique de gestion avait été adoptée par l'employeur sans que l'employé ne soit consulté ou n'ait pu négocier quoique ce soit, ayant encore moins pu la signer.

[129] Le juge Le Reste y estimait « *qu'en regard de toutes les circonstances de l'affaire, le défendeur devait agir avec l'assentiment des professeurs* »<sup>3</sup>, ajoutant qu'il « *ne pouvait agir unilatéralement et modifier les conditions de salaire ou les avantages et bénéfices qu'il avait octroyés au demandeur sans son accord express* ».

[130] Or, il est une différence fondamentale entre cette affaire et la présente instance en ce qu'en l'espèce M. Samson était représenté par l'association des cadres dans le

---

<sup>2</sup> 2011 QCCQ 9558.

<sup>3</sup> Au par. 75.

cadre de négociations avec l'employeur et a, au terme de l'exercice, signé la nouvelle mouture de l'Entente.

[131] D'ailleurs, M. le juge Le Reste fait mention que l'employeur avait, dans le cas porté devant lui, « *pris la peine d'obtenir la signature de ses professeurs dans l'entente de juin 2005* », soit la politique en vigueur lors de l'embauche de M. Boies, avant d'adopter une nouvelle politique en 2007 sans obtenir la signature des enseignants. Il ajoute : « *Très certainement, la situation aurait été différente si le demandeur avait accepté de signer un nouveau contrat de travail par la suite, mais voilà, ce n'est pas le cas* ».

[132] Dans la situation qui nous occupe, M. Samson a accepté en toute connaissance de cause, lors de la signature de son contrat individuel de travail, qu'une partie substantielle de ses conditions de travail allait être déterminée par une entente négociée périodiquement avec l'employeur. Il a ainsi accepté de devenir cadre et, partant, d'être représenté par l'association de ses pairs dans leur rapport avec l'employeur. Incidemment, M. Samson aurait tout aussi pu demander de devenir l'un des représentants de l'association aux fins de négocier avec la Ville, ayant plutôt opté d'être représenté.

[133] De plus, la preuve offerte permet de déduire que M. Samson avait compris, et accepté, que du côté des cadres, la négociation avec l'employeur relevait du consensus ou de l'opinion majoritaire plutôt que du veto aux membres individuels. Il avait accepté cela, sa signature de l'Entente relative aux années 2020 à 2024 en étant d'ailleurs une preuve éloquente.

[134] D'aucuns ajouteraient qu'il n'avait pu que constater que son contrat individuel de travail et l'Entente étaient signés par le maire et le DG alors que M. Létourneau et madame Bhérier n'étaient pas, dans le cadre de la signature de l'Entente, des représentants de l'employeur.

**L'absence de représentation fautive de la Ville lors des discussions préalables à l'embauche de monsieur Samson quant au paiement des heures travaillées au-delà de 35 heures par semaine**

[135] Cela amène le Tribunal à traiter des représentations effectuées, selon M. Samson, par madame Bhérier et M. Létourneau lors des entrevues d'embauche.

[136] Tout d'abord, le Tribunal note que madame Ouellet n'était présente qu'à la première entrevue en personne et que la preuve est à l'effet que la question de l'horaire de travail fut abordée et discutée non seulement au cours de cet entretien mais également lors de la seconde entrevue en présentiel.

[137] Ainsi, madame Ouellet ne peut témoigner qu'à l'égard d'une partie seulement des échanges intervenus entre les parties.

[138] Dans un second temps, il ressort de l'ensemble des témoignages offerts, au premier chef celui de M. Samson, que celui-ci savait pertinemment qu'il appliquait non pas sur un poste syndiqué mais plutôt de cadre et qu'il était appelé à faire plus d'heures que le personnel régi par des conventions collectives.

[139] Monsieur Samson, qui avait déjà supervisé des chantiers auparavant, savait en outre que la saison en semblable matière amenait son lot d'heures de présence et c'est d'ailleurs pour quoi il a questionné à ce sujet.

[140] Par ailleurs, l'explication donnée au cours du procès par madame Bhérier et M. Létourneau quant au fait que le titulaire du poste d'ingénieur superviseur était requis, à tout événement, tenu de consigner ses heures pour fins d'attribution de financement et d'obtention de subventions paraît plausible et logique. Cela est en outre corroboré, de façon plus détaillée, par le d.g. Michaud dans sa note du 20 octobre 2021 à l'attention des élus du Conseil municipal.

[141] Le Tribunal est d'avis qu'il est tout à fait probable que cela ait été abordé lors des échanges initiaux et que M. Létourneau ait mentionné à M. Samson que cela pouvait 'faire d'une pierre deux coups' avec une compilation à vocation personnelle.

[142] De l'avis du Tribunal, il est peu probable que madame Bhérier et M. Létourneau aient représenté à M. Samson qu'il était appelé à ne travailler que 35 heures par semaine, les échanges intervenus quant au temps supplémentaire établissant plutôt le contraire.

[143] Le Tribunal est également d'avis qu'il est tout aussi peu probable que M. Létourneau et madame Bhérier aient représenté qu'il allait être intégralement compensé en matière de reprise de temps. D'une part, le texte de l'Entente ne suggère pas cela et implique une autorisation du d.g., qui n'était pas partie du processus d'embauche à ce stade. D'autre part, ils ne savaient que trop bien que la pratique mise en place par le d.g. Michaud à ce sujet n'allait pas en ce sens.

[144] Incidemment, tous les témoins ont à l'unisson témoigné qu'il n'y avait jamais de compensation à raison de « *1 pour 1* », pour reprendre l'expression utilisée lors du procès. Le Tribunal rappelle ici l'emploi, dans l'Entente, des mots « *du temps* » et non pas « *le temps* ». Cela dit, c'est pourtant ce que M. Samson se trouve à réclamer dans sa demande.

[145] Au demeurant, il convient de tenir compte, dans l'interprétation du texte de l'Entente, de l'interprétation que lui ont déjà donné les parties ou qu'il peut avoir reçue ainsi que des usages (art. 1426 C.c.Q.). Or, il est indéniable qu'il n'y a jamais eu de remise de temps selon le principe du « *1 pour 1* ».

[146] Les autres clauses pertinentes des documents contractuels, soit le reste du libellé de la clause 10 de l'Entente et les sections 2 et 5 du contrat individuel de travail, militent également en ce sens (art. 1427-1428 C.c.Q.).

[147] À tout événement et à la rigueur et quand bien même y aurait-il eu représentation à l'effet qu'il y aurait compensation intégrale en temps, M. Samson se devait d'être conscient qu'il ne transigeait pas avec un employeur privé mais plutôt avec une ville, laquelle 'parle' et transige par le biais de résolutions de son conseil municipal.

[148] Monsieur Samson ne pouvait en outre que constater que son contrat individuel de travail ne fut pas signé ni par madame Bhérer ni par M. Létourneau mais bel et bien par le maire et par le d.g. Michaud, tous deux autorisés au terme d'une résolution spécifique du Conseil municipal à cette fin.

[149] Dans un tel contexte, le tout combiné au texte de l'Entente et au fait que M. Samson était à même de constater que madame Bhérer et M. Létourneau étaient eux-mêmes soumis à celle-ci, il ne saurait y avoir d'expectative raisonnable, de sa part, d'avoir une réelle garantie d'obtention d'une compensation intégrale du temps effectué au-delà de 35 heures.

[150] Nous avons par ailleurs vu que déjà en 2018, lors de la négociation de l'Entente qui sera en vigueur au moment de l'embauche de M. Samson, les cadres avaient demandé à ce qu'un mandat soit confié à une firme externe afin « *de procéder à la révision complète du plan de classification par une firme externe* ». Incidemment, M. Samson était à même de le constater, n'ayant pas plaidé que le texte de l'Entente en vigueur au moment de son embauche lui avait été refusé.

[151] Or, les témoignages de MM. Samson et Létourneau, selon lesquels ce dernier avait informé le demandeur, lors des entrevues d'embauche, à l'effet que « *l'on était en processus de révision* », s'inscrivent en droite lignée de cette 'chronique annoncée', dans l'Entente, d'une révision du plan de classification et, partant, des grilles salariales.

[152] Aussi, le Tribunal est-il d'avis que M. Samson ne pouvait que 'vivre d'espoir' et ne saurait avoir capitalisé sur une compensation intégrale des heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine.

[153] Malgré toute la sympathie qu'il éprouve pour le demandeur et malgré les vaillants efforts de ses avocates, le Tribunal en vient à la conclusion que la Ville ne saurait être condamnée à payer, par équivalent (art. 1607 C.c.Q.), l'ensemble des heures excédentaires effectuées par M. Samson au terme de l'Entente en vigueur lors de son embauche.

[154] Il en est de même en ce qui concerne les deux moutures suivantes de celle-ci.

[155] S'agissant de l'Entente applicable à la période 2020-2024, la clause 9 est davantage dirimante à la position de M. Samson. En effet, non seulement reprend-t-on la discrétion dévolue au d.g., quoique dans des termes différents (« *approbation* » versus « *autorisation* »), mais l'on vient préciser que « *certaines congés additionnels* », plutôt que « *du temps* », peuvent être pris.

[156] Ce sera dans le cadre de cette entente que mandat sera finalement confié à une firme externe, soit Focus RH tel que nous l'avons vu ci-haut, quant à une nouvelle classification des emplois-cadres.

[157] Incidemment, Focus RH fera référence à la « *prime de chargé de projet sur chantier* » qui avait été offerte en juin 2022 par le DG Michaud à M. Samson, indiquant que cela lui apparaissait « *convenable* ».

[158] Sur ce sujet, rappelons ici que M. Samson a indiqué que cette prime ne réglait pas la question des « *arrérages* » et n'était ainsi pas satisfaisante. Il a en outre avancé que pareille proposition lui avait été retirée puisque les autorités décisionnelles de la Ville avaient mal pris le fait qu'il avait déposé une plainte auprès de la CNESST.

[159] Le Tribunal est d'avis que la preuve offerte à ce sujet par M. Samson n'est pas prépondérante et convaincante (art. 2803-2804 C.c.Q.). Rappelons ici que le d.g. Michaud lui avait mentionné que ce n'était qu'en raison d'un vote initial prépondérant, donc avec dissidence, que le Conseil municipal lui avait offert pareille prime et que « *cela n'était pas acquis* ».

[160] Quant à l'Entente couvrant les années 2025 à 2029, soit celle actuellement en vigueur, le texte a fait l'objet d'un travail de rédaction nettement plus précis quant à la remise de temps au niveau des clauses 9 et 9.1.

[161] Incidemment, le Tribunal est d'avis qu'en raison de la façon, acceptée en amont lors de l'embauche, dont l'établissement des conditions de travail des cadres à la Ville est articulée, soit dans le cadre d'une négociation par le truchement de leur association, cette entente, non signée par M. Samson en raison des procédures judiciaires pendantes au moment de sa conclusion, lui est néanmoins applicable.

[162] Or, la clause 9.1.1 est claire lorsqu'elle stipule qu'un « *employé-cadre dont le volume d'heures travaillées et où la contribution dépasse largement les prestations habituelles et les attentes liées à son poste peut bénéficier d'une reconnaissance spécifique, sous la forme d'une compensation pouvant atteindre un maximum de dix (10) jours par année* », laquelle « *doit être reprise en temps* ».

[163] En terminant, le Tribunal tient à mentionner qu'il est manifeste que M. Samson est un employé-cadre travaillant et dédié, cela ne saurait aucunement être contesté au terme de la preuve offerte. Il constitue une ressource précieuse pour la Ville et le Tribunal souhaite aux parties une suite harmonieuse.

[164] Enfin, le Tribunal n'adjudgera pas de frais judiciaires en faveur de la Ville, et ce, en raison de la nature de la réclamation du demandeur, de l'ensemble des circonstances ainsi que de la disparité des moyens respectifs des parties.

**POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

**REJETTE** la demande.

**LE TOUT** sans frais de justice.

**CHRISTIAN BOUTIN J.C.Q.**

Dates d'audience : 6, 7, 18 novembre 2025

**M<sup>e</sup> Sophie Cloutier**

**M<sup>e</sup> Jessica Proulx**

*Poudrier, Bradet, SENC, avocats*

Pour le demandeur

**M<sup>e</sup> Guylaine Lacerte**

Pour la défenderesse