

**RELATIONS AVEC LES MUNICIPALITÉS**

**Avis important à tous les conseillers municipaux**

**Pratiques en matière de ressources humaines et d'emploi**

Nous rappelons à tous les conseillers municipaux d'analyser attentivement leur pouvoir décisionnel en matière de ressources humaines, surtout en ce qui concerne la suspension ou le congédiement d'employés.

La Loi sur les municipalités établit par défaut un modèle basé sur « un employé » pour les conseils, l'employé direct en question étant le directeur général (DG). Tous les autres membres du personnel relèvent du DG conformément à la structure organisationnelle de votre municipalité, qui est habilité par la Loi à gérer et à superviser le personnel. C'est la meilleure pratique en cours dans les secteurs public et privé pour garantir que les organismes et leurs employés disposent de structures internes claires et de chaînes de responsabilité efficaces qui leur permettent d'atteindre leurs objectifs et de concrétiser la vision de leur conseil.

En vertu de l'article 125 de la Loi sur les municipalités, la suspension d'un DG ou la révocation de sa nomination n'est possible que si le conseil a voté en ce sens (par résolution lors d'une réunion du conseil), avec l'approbation de la majorité des conseillers faisant partie du conseil, peu importe le nombre d'absences ou d'abstentions. Les conseillers municipaux ne peuvent individuellement congédier un DG. Le conseil n'est pas autorisé à déléguer ce pouvoir.

Le conseil ne peut normalement pas non plus abolir d'autres postes, car la gestion du personnel municipal relève du DG, sauf décision contraire du conseil en vertu de l'alinéa 127(1)d) de la Loi. Si le conseil exerce ce pouvoir, il doit être clairement établi dans une résolution ou par règlement municipal adopté par le conseil, puisque ce dernier ne peut statuer que par résolution ou par règlement. Le conseil ne peut déléguer ce pouvoir que par voie de règlement au président du conseil, à un comité du conseil, au DG ou à un cadre désigné de la municipalité.

Les discussions des conseillers au sujet du congédiement d'un employé peuvent, et devraient, se tenir à huis clos, afin de protéger la vie privée des employés. Cependant, toute décision de congédier un employé ne peut être prise que par résolution ou par règlement municipal, qui ne peut être adopté qu'après la réouverture de la réunion au public.

Les conseils doivent veiller à ce que les procédures appropriées soient toujours suivies, faute de quoi les municipalités et leurs contribuables courent des risques juridiques inutiles. Les municipalités doivent également faire en sorte d'obtenir au besoin les conseils appropriés d'un conseiller juridique ou de professionnels des ressources humaines lorsqu'elles mettent fin à un emploi ou le suspendent, et en prenant des décisions relatives aux indemnités de départ et à d'autres questions connexes.

Comme indiqué précédemment, les conseillers ne peuvent agir à titre individuel que dans des circonstances très précises énoncées dans la législation, par exemple lorsque le président du conseil peut agir au nom de la municipalité. Procéder autrement expose le conseiller au risque de commettre une infraction en vertu de la Loi sur les municipalités. Un électeur pourrait aussi le traîner devant les tribunaux et tenir la municipalité ou le conseiller responsable des coûts afférents à la mesure prise.

Nous rappelons également aux conseillers qu'ils ne peuvent travailler comme employés municipaux, même à titre intérimaire ou temporaire, sans avoir au préalable démissionné de leur poste au sein du conseil.

Pour obtenir de plus amples renseignements à propos de ce qui précède, veuillez communiquer avec le DG de votre municipalité. Si jamais vous voulez en savoir plus, communiquez avec le ministère des Relations avec les municipalités.

Relations avec les municipalités  
800, avenue Portage, bureau 508, Winnipeg (Manitoba) R3G 0N4