

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

2015 QCCRT 432 (CanLII)

Dossier : 102194
Cas : CQ-2014-5781

Référence : 2015 QCCRT 0432

Québec, le 24 août 2015

DEVANT LA COMMISSAIRE : Nancy St-Laurent, juge administratif

Serge Beaulieu

Plaignant
c.

Centre de services partagés du Québec

Intimé

DÉCISION

[1] Le 7 juillet 2014, monsieur Serge Beaulieu (le **plaignant**) dépose une plainte en vertu de l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1 (la **LNT**). Il allègue avoir été illégalement suspendu de ses fonctions par son employeur, le Centre de services partagés du Québec (l'**employeur** ou le **CSPQ**), en raison de sa collaboration à une enquête relative à un acte répréhensible au sens de la *Loi concernant la lutte contre la corruption*, RLRQ, c. L-6.1.

[2] Selon l'employeur, le plaignant a manqué à ses obligations de loyauté et de discrétion en dévoilant à son syndicat des informations dont il a pris connaissance dans

l'exercice de ses fonctions. C'est pour ce motif qu'une suspension disciplinaire de trois jours lui a été imposée.

LES FAITS

[3] Le plaignant occupe les fonctions de technicien en administration au CSPQ depuis 2006. Il est également délégué syndical depuis 2012 et, à ce titre, il siège au comité paritaire de sous-traitance.

[4] En 2012, son poste relève de la Direction générale des réseaux de télécommunication et monsieur Vézina en assume la direction. Ses tâches sont principalement reliées à l'acquisition d'équipement de télécommunication et à la validation des contrats cellulaires. À cet effet, il reçoit les factures des fournisseurs, vérifie leur conformité puis les fait approuver par un gestionnaire. Une fois autorisées, il les achemine pour paiement.

[5] Le 20 mars 2013, le plaignant est convié en compagnie d'autres collègues à une rencontre de service initiée par un chargé de projet. Celui-ci les renseigne sur les pénalités qui peuvent être facturées par le CSPQ lorsqu'un fournisseur ne se conforme pas à ses obligations contractuelles. À titre d'exemple, quand un fichier de consommation n'est pas transmis à la date convenue, une pénalité équivalant à un ou deux dollars par ligne téléphonique peut être facturée au fournisseur fautif.

[6] Rapidement, le plaignant constate que de telles infractions ont été commises par Bell et Rogers au cours des mois de janvier et février 2013. Il estime le montant de ces pénalités à 100 000 \$. Il en informe sa supérieure immédiate qui lui répond qu'il ne peut facturer ce montant sans avoir préalablement obtenu un avis juridique.

[7] Dès le lendemain, des courriels sont échangés entre le plaignant et divers intervenants relativement à cette situation. Le chargé de projet écrit notamment : « SVP s'assurer d'avoir le OK de la direction avant de faire quoi que ce soit ».

[8] Le plaignant est contrarié et perplexe à la suite de ces courriels. C'est pourquoi il s'adresse à une collègue de travail qui lui indique qu'aucun avis juridique n'est nécessaire et qu'il peut procéder à la réclamation.

[9] Considérant ces consignes contradictoires, le plaignant rencontre le directeur Vézina. Celui-ci lui aurait alors dit que le CSPQ préfère privilégier de bonnes relations avec ses fournisseurs et, qu'à ce titre, les pénalités prévues aux contrats ne doivent pas être appliquées.

[10] Insatisfait, le plaignant transmet un courriel à son syndicat le 22 mars dans lequel il écrit qu'une pénalité de 72 660 \$ aurait dû être facturée à Rogers vu son

« défaut de livrer à temps les fichiers de consommation pour janvier et février 2013 ». Il ajoute que Bell est aussi en infraction, sans toutefois préciser le montant. Enfin, il écrit que son « boss », monsieur Vézina, « ne semble pas intéressé à l'appliquer [pénalité] ».

[11] Selon l'employeur, ces pénalités représentent 30 000 \$ et non 100 000 \$ ou 72 660 \$ comme évalué par le plaignant. Il ajoute que les retards de transmission des fichiers de consommation se justifient en raison de la nouveauté relative des contrats de Bell et de Rogers (juin 2012). Une certaine période d'adaptation a d'ailleurs été nécessaire de part et d'autre pour satisfaire leurs exigences respectives. Puis, il précise qu'après février 2013, deux seules infractions ont été commises, soit une par Bell en janvier 2014 et une autre par Rogers en avril 2015. Les pénalités prévues aux contrats ont été appliquées à ces deux occasions.

[12] Le plaignant affirme avoir amorcé ses démarches avec son syndicat en novembre 2013, mais contre-interrogé et confronté à son courriel du 22 mars, il reconnaît finalement l'avoir fait à cette date. Il prétend l'avoir contacté en raison de son malaise à ne pas appliquer les directives du chargé de projet. Il craignait également d'être discipliné pour ne pas avoir effectué correctement son travail, bien qu'il n'ait eu aucune indication à cet effet. Puis, il ajoute, sans trop de conviction, ne pas avoir communiqué avec son syndicat entre mars et novembre 2013 concernant cette affaire.

[13] Le 26 mars 2013, le plaignant rencontre son futur directeur, monsieur Côté, puisqu'une réorganisation administrative a pour effet de transférer son poste dans la direction de ce dernier à compter du 1^{er} avril. Comme il conserve les mandats reliés aux contrats cellulaires, il décide de lui parler des pénalités non réclamées.

[14] Tout comme monsieur Vézina, le directeur Côté aurait dit de ne pas appliquer ces pénalités. Il se conforme donc à cette directive, malgré lui.

[15] Par ailleurs, à 6 h 46 ce même jour, monsieur Vézina écrit au directeur Côté :

Dans le cadre de ta prise en charge du dossier cellulaire, je pense qu'il sera important pour toi de rencontrer les représentants des prestataires de services et pour le cas de Rogers, de leurs faire part des impacts en terme de pénalité versus les retards de facturation.

(reproduit tel quel)

[16] Puis, ce dernier répond :

On va s'en occuper avant la prochaine facture. Je vais voir avec Robin Martineau pour rencontrer Rogers dès la semaine prochaine.

[17] Le plaignant reçoit une copie de ces deux messages.

[18] Toujours au printemps 2013, un collègue de travail du plaignant lui manifeste son intention de porter plainte à l'Unité permanente anticorruption (l'**UPAC**) concernant le Réseau national intégré de radiocommunication (**RENIR**). Intéressé par cette plainte, le plaignant décide d'appuyer ce collègue et lui transmet des données recueillies alors qu'il s'occupait de ce dossier. Selon le plaignant, le fournisseur chargé de l'entretien de ce réseau, Service Motorola, aurait manqué à ses obligations contractuelles à plusieurs reprises, ce qui aurait dû entraîner des pénalités qu'il estime à près de 17 000 000 \$. Cependant, aucune réclamation n'a été faite auprès de ce fournisseur.

[19] Son estimation se base sur huit mois de données recueillies en 2010. Il explique avoir fait son calcul à partir d'une moyenne tirée d'un échantillonnage (50 interventions mensuelles sur 200), qu'il extrapole ensuite sur une base annuelle. Selon lui, ce calcul lui permettait d'obtenir, dans un délai raisonnable, un « *ordre de grandeur* » des infractions commises par Service Motorola.

[20] Le 18 juillet 2013, le plaignant rencontre un enquêteur de l'UPAC concernant la plainte de son collègue. Il explique alors le fonctionnement du RENIR et présente les analyses effectuées en 2010. Il ne parle toutefois pas des pénalités reliées aux contrats cellulaires.

[21] En novembre 2013, vu l'absence de suivi concernant cette plainte, le plaignant décide de poursuivre ses démarches avec son syndicat. Ainsi, il souhaite prendre la voie politique pour exercer une « *pression* » sur le ministre responsable du Conseil du trésor afin qu'il intervienne auprès du CSPQ. Comme fonctionnaire, il dit vouloir protéger l'intérêt public et s'assurer que l'argent des contribuables est dépensé adéquatement.

[22] Entre le 5 novembre 2013 et le 10 décembre 2013, le plaignant contacte et rencontre des représentants syndicaux pour documenter leur dossier. Dans ses courriels, il critique ouvertement la gestion du CSPQ et se questionne à plusieurs égards : « *À quoi est dû ce comportement des gestionnaires? Les pénalités non facturées? L'approche non cohérente? La venue / publication du nouveau cadre de gestion? Un manque de leadership? De la collusion ? Nul ne le sait encore. Il faudra tenter de le découvrir (...).* »

[23] Outre ces courriels, le plaignant transmet au syndicat des informations dont il a pris connaissance au cours de son emploi, soit des estimations de pénalités se rattachant aux contrats cellulaires et au dossier RENIR (Solution Motorola), des courriels échangés avec ses gestionnaires, des extraits de contrats et des factures de fournisseurs, des extraits de résultats financiers sectoriels ainsi que des copies de factures de sous-traitants (incluant le nom de leurs employés et leur taux horaire). À l'audience, le plaignant dira toutefois qu'il a transmis « *par erreur* » ces dernières factures au syndicat, ce que ne croit pas la Commission.

[24] Ainsi, ces informations excèdent la problématique des contrats cellulaires discutée avec ses supérieurs puisque certaines concernent le dossier RENIR alors que d'autres leur sont complètement étrangères. Il en est ainsi des résultats financiers sectoriels et des copies de factures de sous-traitants (incluant le nom de leurs employés et leur taux horaire), qui se rattachent à des mandats informatiques distincts aux contrats cellulaires au Service d'entretien Motorola.

[25] La preuve ne permet pas de conclure que le plaignant a discuté de ces dernières informations avec ses supérieurs ou avec l'UPAC, avant leur envoi au syndicat.

[26] À la demande du Syndicat de la fonction publique du Québec (le **SFPQ**), une rencontre a lieu le 4 décembre 2013 entre ses représentantes et des représentants du Secrétariat du Conseil du trésor concernant les irrégularités soulevées par le plaignant. Au terme de cette rencontre, ces derniers indiquent que le ministre en sera informé et qu'un suivi sera effectué. Les représentantes du SFPQ requièrent alors une grande vigilance à l'égard du plaignant puisqu'il est facilement identifiable et qu'on craint des représailles à son égard. Elles soulignent également sa participation à une enquête de l'UPAC concernant le dossier RENIR.

[27] En janvier 2014, vu le caractère sérieux et troublant des informations relatives à ce dossier, un représentant du Secrétariat du Conseil du trésor informe le SFPQ qu'un processus d'enquête interne est enclenché au CSPQ et qu'un signalement est également fait à l'UPAC.

[28] De manière concomitante, le CSPQ est alerté de fuites d'informations qui auraient été transmises à des journalistes. Afin d'en trouver l'origine, une firme d'enquête externe est mandatée à la fin janvier 2014.

[29] Le 6 mars 2014, l'enquêtrice de cette firme rencontre le plaignant. Elle est alors accompagnée d'un enquêteur interne du CSPQ. Aux dires du plaignant, ces derniers le questionnent principalement sur une possible transmission d'informations à des journalistes, ce qu'il réfute. Il leur parle toutefois du dossier RENIR bien que cela l'indispose vu la plainte de son collègue à l'UPAC. Les versions sont cependant contradictoires quant à l'allusion à cette plainte; le plaignant indique l'avoir soulevée sans toutefois mentionner sa participation alors que l'enquêtrice prétend ne pas en avoir été informée. Ils s'entendent cependant pour dire qu'aucune question n'a été posée à cet égard.

[30] La Commission accorde plus de crédibilité au témoignage de l'enquêtrice, clair et précis, alors que celui du plaignant est hésitant et évasif. Ainsi, la Commission considère que la plainte à l'UPAC n'a pas été discutée lors de cette enquête.

[31] Selon l'enquêtrice, le plaignant collabore bien et lui remet plusieurs documents qu'il avait antérieurement transmis à son syndicat. Il lui précise que son intention était de « *faire avancer les choses* ». Il aborde tant les pénalités reliées au dossier RENIR que celles rattachées aux contrats cellulaires. Il lui parle également de certains contrats de sous-traitants et lui remet des extraits de résultats financiers sectoriels.

[32] Le plaignant reconnaît ses obligations de loyauté et de discrétion prévues à la *Loi sur la fonction publique*, RLRQ, c. F-3.1.1 (la **LFP**) et au *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique*, RLRQ, c. F-3.1.1, r. 3. Toutefois, il allègue n'avoir commis aucune faute puisqu'aucune dénonciation n'a été faite dans les médias. Il admet cependant que le syndicat aurait pu ultimement dénoncer tout cela publiquement.

[33] Le 15 avril 2014, l'enquêtrice externe produit un rapport qui indique ceci à l'égard des informations transmises par le plaignant à son syndicat :

Au cours de l'entretien que nous avons eu avec lui, l'employé admet transmettre ce type d'informations à son syndicat. Il considère qu'il s'agit d'une façon « de faire avancer les choses », étant donné qu'il ne se sent « pas écouté à l'interne ». Il affirme n'avoir rien communiqué à un journaliste, mais confirme qu'une communication avec un journaliste constitue l'ultime action posée par le syndicat pour faire pression lorsque celui-ci juge insatisfaisantes ses démarches politiques.

[34] Puis, elle conclut ainsi : « *La Direction des relations professionnelles est d'avis que l'employé devrait être entendu lors d'une rencontre d'équité procédurale afin de déterminer si des mesures doivent être prises à son encontre.* »

[35] Vu ces conclusions, le plaignant est convoqué à une rencontre le 8 mai 2014. L'employeur lui reproche alors d'avoir effectué certaines analyses et des compilations de données concernant le dossier RENIR. On lui reproche également d'avoir acheminé à son syndicat d'autres informations obtenues au cours de son emploi, ces dernières ayant, par surcroît, été transmises au Secrétariat du Conseil du trésor.

[36] Selon l'employeur, le plaignant est peu collaborateur lors de cette rencontre et il offre une version contradictoire à celle donnée à l'enquêtrice externe, ce qu'il considère comme un facteur aggravant. Le plaignant nie également avoir transmis à son syndicat la plupart des documents présentés à cette dernière.

[37] Devant cette situation, l'employeur impose au plaignant, le 5 juin 2014, une suspension sans traitement de trois jours ouvrables.

[38] Enfin, l'employeur précise ne pas avoir été informé de la collaboration du plaignant à une enquête de l'UPAC avant le dépôt de la présente plainte, ce que retient la Commission.

LES MOTIFS

L'INTERDICTION PRÉVUE À L'ARTICLE 122 DE LA LNT

[39] En 2011, dans la foulée de l'adoption de la *Loi concernant la lutte contre la corruption* et la création de la Commission Charbonneau, le législateur apporte une modification à l'article 122 de la LNT en y ajoutant une nouvelle interdiction. Voici ce qui y est prévu :

122. Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction :

(...)

7° en raison d'une dénonciation faite par un salarié d'un acte répréhensible au sens de la Loi concernant la lutte contre la corruption (chapitre L-6.1) ou de sa collaboration à une vérification ou à une enquête portant sur un tel acte.

[40] Cet article s'harmonise avec les articles 1, 27, 32 et 33 de la *Loi concernant la lutte contre la corruption* qui édictent ceci :

1. La présente loi a pour objet de renforcer les actions de prévention et de lutte contre la corruption en matière contractuelle dans le secteur public et de contribuer à favoriser la confiance du public dans les marchés publics. À cette fin, elle institue la charge de Commissaire à la lutte contre la corruption et établit la mission et les pouvoirs du commissaire. Elle établit également une procédure facilitant la dénonciation des actes répréhensibles auprès de ce dernier.

27. La personne qui effectue la dénonciation d'un acte répréhensible peut le faire malgré la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1), la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé (chapitre P-39.1), toute autre restriction de communication prévue par d'autres lois du Québec et toute obligation de loyauté ou de confidentialité pouvant la lier, notamment à l'égard de son employeur ou de son client.

(...)

32. Il est interdit d'exercer des mesures de représailles contre une personne qui fait une dénonciation ou contre celle qui collabore à une vérification ou à une enquête concernant un acte répréhensible, ou encore de menacer une personne

de mesures de représailles pour qu'elle s'abstienne de faire une dénonciation ou de collaborer à une telle vérification ou à une telle enquête.

33. Sont présumées être des mesures de représailles la rétrogradation, la suspension, le congédiement ou le déplacement d'une personne visée à l'article 32 ainsi que toute sanction disciplinaire ou autre mesure portant atteinte à son emploi ou à ses conditions de travail.

(soulignement ajouté)

[41] Bien que ces dispositions soient relativement nouvelles, les règles jurisprudentielles énoncées à l'égard des autres interdictions édictées à l'article 122 de la LNT ont maintes fois été répétées par les tribunaux et trouvent application dans le présent cas. Il y a donc lieu de s'y référer.

[42] Ainsi, pour bénéficier de la présomption prévue à cet article, le plaignant doit démontrer qu'il est un salarié, qu'il a reçu une mesure disciplinaire, qu'il a exercé un droit protégé par la loi et qu'il y a concomitance entre ces deux derniers éléments.

[43] Cette preuve étant établie et non contestée, la présomption s'applique en faveur du plaignant. Ainsi, il est présumé avoir été suspendu de ses fonctions en raison de sa collaboration à une enquête de l'UPAC.

[44] Il revient alors à l'employeur de démontrer une autre cause juste et suffisante, exempte de motif illégal, comme indiqué par la Commission dans *Beaudoin c. Atelier de Musique de Jonquière inc.*, 2011 QCCRT 0380 :

[23] Ajoutons que la jurisprudence en la matière exige que cette autre cause juste et suffisante soit exempte de tout motif illégal. Si cela n'est pas le cas, la décision d'un employeur est viciée sans qu'il ne soit nécessaire de déterminer dans quelle proportion le motif illégal a joué. Comme il est dit dans l'affaire *Saint-Hilaire c. Sûreté du Québec*, 2003 QCCRT 559 (CanLII), 2003 QCCRT 0559, citée avec approbation par la Cour suprême dans *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada inc.*, 2009 CSC 54 (CanLII), [2009], 3 R.C.S. 465, au paragraphe 49 :

[139] Or, dès qu'un motif illégal participe à la décision de congédier, il modifie la nature même de cette décision qui ne peut, dès lors, être jugée juste et suffisante. Par analogie, si l'on verse, dans un vase d'eau, ne serait-ce qu'une goutte de poison, « cela a pour effet de contaminer irrémédiablement toute l'eau du vase », (*Plourde c. Les Placements Monfer inc.*, B.C.G.T., dossier E18966; affaire : CQ9110S0001, commissaire du travail Michel Marchand, 8 avril 1997). Voir aussi Robert P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec* (5^e édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2003, pp. 274-275.

(soulignement ajouté)

[45] Ce principe a été également énoncé, en d'autres termes, par la Cour d'appel dans *Silva c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal – Pavillon Notre-Dame*, 2007 QCCA 458 :

[4] Même si la Commission avait fait l'exercice que l'invitait à faire l'employeur, soit de qualifier de vol la faute commise par l'appelant, il n'en découle pas que sa décision aurait été différente. En effet, dès que la sanction procède d'un motif illicite, ou que celui-ci cohabite avec un autre motif qui lui est licite, alors la présomption de l'article 17 du Code du travail n'est pas repoussée.

(soulignement ajouté)

[46] C'est donc en fonction de ces critères que la cause juste et suffisante invoquée par l'employeur doit être analysée.

LA CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE

[47] Le CSPQ argue avoir sévi à l'égard du plaignant, non pas en raison de sa collaboration à une enquête de l'UPAC, mais bien en raison de la divulgation, à son syndicat, de renseignements acquis au cours de son emploi. Ainsi, s'il s'était limité à une dénonciation ou une collaboration avec l'UPAC, aucune mesure disciplinaire ne lui aurait été imposée.

[48] L'employeur s'appuie tout d'abord sur l'article 2088 du *Code civil du Québec* qui édicte ceci :

2088. Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.

Ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après cessation du contrat, et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui.

[49] Puis, il réfère aux articles 5 et 6 de la LFP :

5. Le fonctionnaire est tenu d'office d'être loyal et de porter allégeance à l'autorité constituée.

Il doit exercer ses fonctions dans l'intérêt public, au mieux de sa compétence, avec honnêteté et impartialité et il est tenu de traiter le public avec égards et diligence.

6. Sous réserve des dispositions relatives à l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels, le fonctionnaire est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

(soulignement ajouté)

[50] Et aux articles 3 et 4 du *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique* :

3. L'obligation de discrétion du fonctionnaire prévue à l'article 6 de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1), qui implique notamment de ne pas communiquer une information confidentielle, s'étend également à ce dont il prend connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

4. Le fonctionnaire ne peut prendre connaissance d'une information confidentielle qui n'est pas requise dans l'exercice de ses fonctions ni tenter de prendre connaissance d'une telle information.

(soulignement ajouté)

[51] L'obligation de discrétion et de loyauté du fonctionnaire s'étend donc au-delà des informations confidentielles et vise, plus largement, celles acquises « *dans l'exercice de ses fonctions* ».

[52] À la lecture de ces dispositions, on constate également qu'aucune exception n'est prévue à l'égard des associations de salariés représentant des fonctionnaires. C'est d'ailleurs, à juste titre, que les obligations de discrétion et de loyauté sont invoquées par ces associations pour éviter l'exclusion de leur unité de négociation d'un salarié détenant de l'information privilégiée.

[53] Par ailleurs, l'article 27 de la *Loi concernant la lutte contre la corruption* permet au fonctionnaire de faire fi de ses obligations lors d'une dénonciation effectuée en vertu de cette loi. Puis, à l'instar de l'article 122 de la LNT, son article 32 « *interdit d'exercer des mesures de représailles contre une personne qui fait une dénonciation ou contre celle qui collabore à une vérification ou à une enquête concernant un acte répréhensible* ».

[54] L'employeur a-t-il démontré que la mesure disciplinaire remise au plaignant découle d'un manquement à ses obligations de loyauté et de discrétion et non de sa collaboration à une enquête de l'UPAC?

[55] La Commission juge que oui, pour les motifs qui suivent.

[56] En mars 2013, lors de la première transmission d'informations au syndicat, aucune plainte n'est encore déposée à l'UPAC. Puis, en novembre 2013, au moment où le plaignant lui envoie plusieurs autres informations, il n'y a que le dossier RENIR qui

fait l'objet d'une enquête par l'UPAC. C'est d'ailleurs le seul dossier dont il discute avec l'enquêteur en juillet 2013. Or, certaines informations transmises au syndicat n'ont aucun lien avec ce dossier et ne faisaient l'objet d'aucune enquête par l'UPAC (ex. : les informations concernant les contrats cellulaires, les sous-traitants et les résultats financiers sectoriels).

[57] Le plaignant l'a dit clairement; en agissant ainsi, il souhaitait « *mettre de la pression* » sur le ministre pour qu'il intervienne auprès des dirigeants du CSPQ. Pour ce faire, il a choisi de divulguer plusieurs types d'informations (des estimations de pénalités se rattachant aux contrats cellulaires et au dossier RENIR, des courriels échangés avec ses gestionnaires, des extraits de contrats et des copies de factures de fournisseurs, des extraits de résultats financiers sectoriels ainsi que des copies de factures de sous-traitants, incluant le nom et le taux horaire de leurs employés), ce qui démontre bien qu'il s'agit d'une démarche parallèle, plus vaste et distincte de celle entamée avec l'UPAC au printemps 2013.

[58] Ainsi, comme certaines informations ne faisaient l'objet d'aucune dénonciation au sens de la *Loi concernant la lutte contre la corruption* au moment de leur envoi au syndicat, la Commission juge que les protections qui y sont prévues, de même que celle édictée à l'article 122 de la LNT, ne peuvent être appliquées à l'égard des informations qui ne concernent pas le dossier RENIR.

[59] Conséquemment, l'employeur a démontré que la divulgation du plaignant à son syndicat se distingue de celle faite à l'UPAC. En lui transmettant des informations « *acquises au cours de son emploi* », le plaignant a transgressé ses obligations de loyauté et de discrétion prévues à la LFP et au *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique*. Le fait que le Secrétariat du Conseil du trésor les ait jugées sérieuses par la suite n'y change rien.

[60] De plus, l'employeur a convaincu la Commission qu'il ignorait la collaboration du plaignant à une enquête de l'UPAC au moment où il a sévi à son égard.

[61] Bien que cette ignorance ne lui permette pas d'échapper à l'application de la présomption prévue à l'article 122 de la LNT, elle lui permet cependant d'« *appuyer la crédibilité de son explication de la véritable raison de la mesure prise, la cause juste et suffisante* » (*Beaudin c. École de conduite Jean-Pierre* (1986), [1990] AZ-90144058 (C.T.)).

[62] Enfin, comme le soutient l'employeur, le comportement du plaignant ne peut être excusé par la défense de dénonciation.

[63] En 1985, dans l'arrêt *Fraser c. Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, [1985] 2 R.C.S. 455, la Cour suprême se prononce sur l'équilibre qui

doit exister entre le droit du fonctionnaire de s'exprimer librement et son devoir de loyauté envers son employeur.

[64] Dans cette affaire, un fonctionnaire fédéral avait fait l'objet d'un congédiement à la suite d'une dénonciation publique de politiques gouvernementales. Bien que la Cour reconnaisse aux fonctionnaires une liberté de parole sur des questions d'ordre public, elle y fixe certaines limites.

[65] Voici ce qu'elle écrit aux pages 470 et 471 :

En fait, dans certaines circonstances, un fonctionnaire peut activement et publiquement exprimer son opposition à l'égard des politiques d'un gouvernement. Ce serait le cas si, par exemple, le gouvernement accomplissait des actes illégaux ou si ses politiques mettaient en danger la vie, la santé ou la sécurité des fonctionnaires ou d'autres personnes, ou si les critiques du fonctionnaire n'avaient aucun effet sur son aptitude à accomplir d'une manière efficace ses fonctions ni sur la façon dont le public perçoit cette aptitude.

Une personne qui entre dans la fonction publique où une qui y est déjà employée doit savoir, ou du moins est présumée savoir, que l'emploi dans la fonction publique comporte l'acceptation de certaines restrictions. L'une des plus importantes de ces restrictions est de faire preuve de prudence lorsqu'il s'agit de critiquer le gouvernement.

(soulignement ajouté)

[66] Dans *Read c. Procureur général du Canada*, 2006 CAF 283, la Cour d'appel fédérale analyse également le devoir de loyauté du fonctionnaire dans le cadre d'une dénonciation. Elle indique ceci :

[119] (...) Il importe de se rappeler que l'objet des exceptions énoncées dans l'arrêt Fraser, n'est pas d'encourager ou d'autoriser les fonctionnaires à débattre de questions comme s'ils étaient des membres ordinaires du public, libres de responsabilités envers leur employeur. D'après moi, l'objet des exceptions est plutôt de permettre aux fonctionnaires de dévoiler, dans des circonstances exceptionnelles, des actes répréhensibles du gouvernement. Il me semble que les exceptions sont assez larges pour permettre aux fonctionnaires de s'exprimer dans les cas où la divulgation doit avoir préséance sur l'obligation de loyauté.

[120] Les exceptions énoncées dans l'arrêt *Fraser*, à savoir le cas où le gouvernement s'engage dans des activités illégales ou celui où ses politiques mettent en danger la vie, la santé ou la sécurité du public ou de membres du public, sont sans aucun doute des questions qui suscitent un intérêt public légitime. Il ressort clairement toutefois des mots employés par le juge en chef Dickson dans l'arrêt Fraser, qu'il n'entendait pas créer une exception de nature à permettre aux fonctionnaires d'exprimer tous leurs doutes ou désaccords à propos de politiques gouvernementales et d'activités ministérielles (...).

(soulignement ajouté)

[67] Bien que reconnue, la dénonciation demeure donc une mesure exceptionnelle. Ainsi, le salarié qui entend enfreindre son obligation de loyauté se doit de respecter certaines conditions préalables.

[68] Dans *Société canadienne des postes c. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes*, [2005] AZ-50324230 (T.A.), les conditions qui permettent de passer outre à cette obligation sont résumées ainsi :

195.1 Il ne saurait être exercé que de manière exceptionnelle, à titre de solution impérieuse et de dernier recours après que l'employé ait épuisé tous autres moyens correctifs à sa disposition, à l'interne;

195.2 Ce faisant, il doit agir avec entière bonne foi et pouvoir justifier ce comportement par des motifs sérieux et objectivement défendables;

195.3 L'ampleur de son intervention publique, dans la mesure où il a pu la prévoir et où elle a été réalisée sous son contrôle, ne doit pas être disproportionnée avec l'objectif poursuivi;

195.4 L'obligation de loyauté persiste alors malgré tout en ce sens que l'employé demeure tenu de ne dénoncer que les faits pertinents et nécessaires après en avoir vérifié consciencieusement l'exactitude au meilleur des moyens à sa disposition.

(reproduit tel quel)

[69] La Commission se prononce également à cet égard dans *Marcotte c. Ville de Trois-Rivières*, 2004 QCCRT 0332. Après avoir reconnu des conditions similaires à celles décrites dans *Société canadienne de postes*, précitée, elle confirme la nécessité d'utiliser préalablement les mécanismes internes de l'employeur :

[71] Les limites imposées à l'obligation de loyauté laissent peu de place à la liberté d'expression et de nombreuses restrictions sont imposées au plaignant, telles la modération et la prudence. (Ville de Sept-Îles et Syndicat des salariés et salariées de la Ville de Sept-Îles, section locale 1930, [1995] T.A. 717-733).

[72] Affirmer comme le fait le plaignant qu'à titre de citoyen il jouit de la liberté d'expression et qu'un employé municipal a les mêmes droits d'expression que l'ensemble des autres citoyens, serait faire abstraction de ce devoir de loyauté

[75] Le devoir de loyauté imposait au plaignant de tout faire pour régler le problème à l'interne avant d'aller sur la place publique. Dans la présente affaire, il n'a pas épuisé tous les recours internes.

(soulignement ajouté)

[70] Puis, dans *Merk c. Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural, ornemental et d'armature, section locale 771*, [2005] 3 R.C.S. 425, la Cour suprême se prononce à nouveau sur le devoir de loyauté.

[71] Dans cette affaire, une employée d'un syndicat avait été congédiée à la suite d'une dénonciation, à la haute direction de ce syndicat, de malversations financières de l'un de ses supérieurs. Appelée à interpréter les termes de l'article 74 du *Labour Standards Act*, R.S.S. 1978, c. L-1, qui accordait une protection au salarié dénonciateur, la Cour réitère la nécessité de respecter préalablement les mécanismes internes, étant ici définis comme « la filière hiérarchique ».

[72] Elle écrit aux pages 437 et 441 :

Les principes généraux des relations du travail établissent, à mon avis, le cadre approprié. En droit de l'emploi, selon le consensus général qui se dégage en la matière, c'est la « filière hiérarchique » qui permet le mieux de concilier le devoir de loyauté des employés et l'intérêt public assuré par la dénonciation. Le législateur de la Saskatchewan n'a pas été insensible aux réalités du monde du travail.

L'absence de tentative d'« obtenir un redressement à l'interne » est condamnée par des tribunaux, des arbitres du travail et d'autres commentateurs, qui la considèrent comme une conduite à première vue déloyale et répréhensible. (...)

(soulignement ajouté)

[73] Les auteurs BONHOMME et PAQUETTE consacrent également cette obligation d'épuiser les mécanismes internes dans leur ouvrage « *Existe-t-il vraiment un conflit entre l'obligation de loyauté et l'obligation de divulgation interne et externe en milieu de travail?* », *Développements récents en droit du travail* (2006), Service de la formation continue du Barreau du Québec, Éditions Yvon Blais, 2006, EYB2006DEV1167.

[74] La preuve démontre que le plaignant a dénoncé la problématique reliée aux contrats cellulaires à l'un de ses supérieurs avant d'en informer son syndicat, bien que cela s'est fait le même jour. Puis, un autre de ses supérieurs en a été avisé dans les jours suivants.

[75] Par ailleurs, la preuve n'établit pas qu'il a préalablement utilisé les mécanismes internes du CSPQ pour discuter des problématiques concernant les sous-traitants, les budgets sectoriels et le dossier RENIR, et ce, bien que certaines informations datent de 2010. Ainsi, en écartant ces mécanismes internes, le plaignant n'a pas respecté la « filière hiérarchique » pour l'ensemble des divulgations faites à son syndicat.

[76] Enfin, contrairement aux prétentions du plaignant, le syndicat ne peut être considéré comme étant le premier palier de cette « filière ». Faire droit à cet argument

aurait pour effet de permettre à un fonctionnaire de transmettre à son syndicat toute information acquise au cours de son emploi, rendant ainsi ses obligations de discrétion et de loyauté inexistantes à son égard. Une telle conclusion irait également à l'encontre du lien de confiance qui doit être préservé entre un salarié et son employeur.

[77] Conséquemment, la défense de dénonciation ne peut s'appliquer en l'espèce.

CONCLUSION

[78] L'employeur a réussi à repousser la présomption établie en faveur du plaignant. Il a démontré que la suspension disciplinaire qu'il a imposée à ce dernier découle de la violation de ses obligations de loyauté et de discrétion et non de sa collaboration à une enquête de l'UPAC. Cette faute constitue une autre cause juste et suffisante au sens de l'article 122 de la LNT, laquelle ne peut être excusée par la défense de dénonciation.

[79] La Commission est également convaincue qu'il s'agit du seul motif au soutien de cette mesure disciplinaire qui est donc jugée exempte de tout motif illicite.

[80] Enfin, il n'appartient pas à la Commission de substituer son jugement à celui de l'employeur quant à la sévérité de la sanction.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

REJETTE la plainte.

Nancy St-Laurent

M^e Jean-Luc Dufour
POUDRIER BRADET AVOCATS, S.E.N.C.
Représentant du plaignant

M^e Karl Lefebvre
ROBITAILLE, TANGUAY (JUSTICE-QUÉBEC)
Représentant de l'intimé

Date de la dernière audience : 12 juin 2015

/ml