

PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE EN MATIÈRE DE RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Présenté par
M^e Alain Rousseau



dans le cadre du

54e Congrès annuel des délégués de l'Association des
policières et policiers provinciaux du Québec





Concepts analysés :

1. Les lanceurs d'alerte (whistleblowers) et la dénonciation
2. La liberté d'expression (pierre angulaire)
3. L'obligation de loyauté (pondération)
4. L'immunité relative des représentants syndicaux (plus grande tolérance)



1. Les lanceurs d'alerte (« whistleblowers ») et la dénonciation

- Le phénomène de *Whistleblowing* est reconnu aux États-Unis comme au Canada. Il correspond au droit que possède le salarié de dénoncer une attitude ou un comportement de son employeur qu'il considère illégal, frauduleux, criminel ou même contraire à l'intérêt public et qui doit être divulgué .
- La doctrine définit le *Whistleblowing* comme un concept favorisant la transparence et l'existence d'une certaine proportionnalité en donnant la possibilité de dénonciation d'actes répréhensibles. C'est-à-dire illégaux, immoral ou contraire à l'éthique.
- Selon l'arbitre J-P Lussier, dans une décision impliquant la FPVM, mentionne les éléments suivants : le salarié doit faire preuve de retenue et de clairvoyance, des démarches de sincère volonté dans le but de corriger la situation doivent avoir été entreprises pour redresser la situation. Ainsi, le comportement du dénonciateur est excessivement déterminant et l'esprit de vengeance n'y trouve en aucun cas sa place.

1. Les lanceurs d'alerte (« whistleblowers ») et la dénonciation (suite)

Fardeau de preuve du dénonciateur : les conditions à rencontrer

1. Le dénonciateur doit être de bonne foi et être appuyé de motifs sérieux et objectifs;
2. La dénonciation doit être exacte sous peine d'application des règles de diffamation;
3. L'objet de la dénonciation doit relever de l'intérêt public que le domaine concerné soit public ou privé. Cette dénonciation doit viser une rectification et ne peut être effectuée dans le but de nuire, sous quelque forme, à l'employeur;
4. La dénonciation doit avoir fait l'objet, antérieurement, de recours internes;
5. Les moyens encourus pour fin de dénonciation doivent être proportionnels à l'objectif visé par celle-ci.

On peut y ajouter :

- Consultation syndicale – conseils juridiques APPQ
- Octroyer un délai raisonnable à l'exécution d'une solution



2. La liberté d'expression *

➤ Sources : Article 2b) de la Charte canadienne des droits

2. Chacun a les libertés fondamentales suivantes :

b) liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, y compris la liberté de la presse et des autres moyens de communication;

Article 3 Charte des droits et libertés de la personne

Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association.



2. La liberté d'expression (suite) *

Noyau dur de la liberté d'expression :

- Comprends toute activité d'un individu qui tente de transmettre une signification;
- Peut contenir des idées mêmes impopulaires, déplaisantes ou contestataires;
- Toutes formes, sauf celles d'expression violente et en certains lieux.

Résultat brut :

Droit de communiquer ses opinions en milieu de travail sur des sujets liés à l'emploi.

*Me Sébastien Parent, professeur adjoint en droit du travail

Université Laval





3. Le devoir de loyauté

➤ Sources : 2088 C.c.Q

Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et honnêteté 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.

En général, tout salarié est assujéti à une obligation de loyauté envers son employeur et ne peut s'attaquer à sa réputation, nuire à ses intérêts ou dénoncer des différends.

3. Le devoir de loyauté (suite)

Pondération entre la liberté d'expression et le devoir de loyauté

Certains critères et circonstances peuvent faire reconnaître la prépondérance de la liberté d'expression dans une situation, ou l'inverse.

Ces facteurs qui émanent de la jurisprudence arbitrale et judiciaire trouvent application malgré la liberté d'expression reconnue par les Chartres canadienne et québécoise, puisque l'obligation contractuelle implicite de loyauté a préséance sur le droit de libre expression quant à ces aspects. Un employé doit éviter de poser des gestes ou faire des déclarations susceptibles de ternir la réputation de son employeur.



3. Le devoir de loyauté

Pondération entre la liberté d'expression et le devoir de loyauté (suite)

Les juges et arbitres doivent décider si les actes de l'employé ont été accomplis en toute bonne foi et pour le bien-être de la collectivité. La règle à suivre est d'évaluer la prépondérance des intérêts en jeu. La juridiction du tribunal réside dans la détermination de l'existence ou non d'une faute de la part du salarié. Il dérogera à son obligation de loyauté s'il a dénoncé son employeur sur la place publique sans avoir, au préalable, épuisé la procédure interne à sa disposition pour faire valoir son point auprès de son employeur. * »

*France Hébert, L'obligation de loyauté du salarié, Montréal, Wilson & Lafleur, 1995, aux pp 85 à 86





3. Le devoir de loyauté

Pondération entre la liberté d'expression et le devoir de loyauté (suite)

Dans un même ordre d'idée, il y a lieu d'établir si la dénonciation correspond à l'affirmation publique de propos **diffamatoires** ou si elle **ne correspond pas à des faussetés et s'avérait justifiée**. Dans l'affaire Bolduc , la Commission énonce l'importance de ne pas définir tout propos controversé ou désagréable comme diffamatoire. En effet, la liberté d'expression exige **la tolérance, les propos incivils tant qu'ils n'atteignent pas le seuil de la réputation**. La commission souligne également que l'appréciation du caractère diffamatoire d'un propos **considère le contexte et les faits** dans lesquels il est prononcé. À cet effet, en matière de rapport collectif de travail, l'utilisation d'un langage dur et excessif est fréquente.



3. Le devoir de loyauté (suite)

La dénonciation d'actes illégaux est encadrée dans le C.c.Q

1472. «*Toute personne peut se dégager de sa responsabilité pour le préjudice causé à autrui par suite de la divulgation d'un secret commercial si elle prouve que l'intérêt général l'emportait sur le maintien du secret et, notamment, que la divulgation de celui-ci était justifiée par des motifs liés à la santé ou à la sécurité du public.* »



3. Le devoir de loyauté (suite)

- **La liberté d'expression et les opinions envers des collègues**

Obligation de l'employeur de protéger la dignité, l'intégrité, la santé et la sécurité des travailleurs (art 2087 C.c.Q art 9 et 51 L.S.S.T et art 81.19 L.N.T) directives internes (harcèlement en milieu de travail)

- **Code de discipline** : art 12 -Le membre doit respecter son serment professionnel et son serment de discrétion. Constitue notamment une faute disciplinaire le fait de révéler des informations relatives à une enquête ou aux activités de la Sûreté à des personnes non autorisées par le directeur général ou son représentant, notamment par la transmission de documents.

La règle d'or en la matière énonce que si le salarié peut, de bonne foi, dénoncer son employeur, il doit le faire avec loyauté.

3. Le devoir de loyauté (suite)

**Affaire Carpentier : le témoin en recherches terrestres sera entendu,
tranche le coroner**

Par Judith Desmeules
25 avril 2023



3. Le devoir de loyauté (suite)

Coroner Malouin – 25 avril 2023

- [77] Le devoir de loyauté n'est pas non plus absolu et doit céder le pas à l'intégrité de la personne, au droit à la vie et à la justice, comme c'est le cas ici :
- [10] Toutefois, les devoirs de loyauté et de discrétion auxquels sont assujettis les employés d'une entreprise ne sont pas absolus et peuvent connaître des limites légitimées par des considérations d'ordre supérieur. En effet, il peut arriver des situations où ces devoirs doivent céder le pas ou droit à la vie, à l'intégrité de la personne, à la justice et à une défense pleine et entière¹⁸.
- [78] L'obligation de loyauté n'est pas une forme de secret professionnel :

3. Le devoir de loyauté (suite)

Cas d'espèce :

L'expression publique d'opinions personnelles à l'égard des décrets sur les restrictions durant la pandémie – au stade de la citation

Avoir mis sur Facebook une photo de sa 518 avec des commentaires – 2 jours, en plus d'une démarche de prévention avec la DNP

Avoir fait parvenir pour publication dans une revue spécialisé un article critiquant les équipements (habillements) fournis à la SQ – 1 jour

Avoir confirmé une information à un représentant des médias alors qu'aucune communication officielle ne confirmait la situation – 2 jours (sécurité des personnes non compromise)



3. Le devoir de loyauté (suite)

Code du travail : art 1 l) para 5 – la définition de salarié exclue les membres de la Sûreté du Québec de son application

Contrat de travail : article 3 – une protection ambivalente

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou harcèlement par la Sûreté, l'Association ou leurs représentants respectifs contre un membre à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, son handicap, son état de grossesse, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît le présent contrat ou la loi.





4. L'immunité relative des représentants syndicaux

- Sources : Art 2 Charte canadienne des droits et libertés
- Liberté d'expression
- Liberté d'association

Nature de l'immunité : Le tonus d'un syndicat dépend de l'implication des salariés dans la vie syndicale et sans représentant syndical, le syndicat ne peut certes remplir ses fonctions convenablement. Dans un même ordre d'idée et dans le but d'éviter l'implication contrôlante, négative et décourageante de l'employeur dans la vie syndicale, la marge de manœuvre accordée aux représentants syndicaux quant aux gestes posés dans le cadre de leur mandat syndical est justifiée et l'immunité qui leur est accordée protège l'exécution de leur mandat syndical malgré leur statut parallèle de salarié.



4. L'immunité relative des représentants syndicaux

➤ Sources : Art 2 Charte canadienne des droits et libertés (suite)

Une immunité dite «relative» : Toutefois, le droit à la liberté d'expression n'est pas absolu, il est limité, par exemple, par l'obligation du respect de la réputation d'autrui de même que par l'obligation de loyauté qui constitue une restriction raisonnable par règle de droit. Chaque cas demeure d'espèce et doit être examiné dans son propre contexte.

La jurisprudence reconnaissant le droit d'intervention de l'employeur en cas d'acte illégal ou de faute lourde commis par le représentant syndical est abondante. Par exemple en cas d'incitation à une grève illégale ou à un ralentissement de travail.



4. L'immunité relative des représentants syndicaux

➤ Sources : Art 2 Charte canadienne des droits et libertés (suite)

Par contre, dans l'affaire Bolduc l'arbitre modère cette obligation de loyauté : *Le rôle d'un représentant syndical peut l'amener à prendre des positions qui ne seront pas populaires du côté de l'employeur. Une application inconsidérée de l'obligation de loyauté pourrait restreindre grandement la liberté d'expression d'un représentant syndical et l'empêcher de jouer le rôle qui lui est reconnu.*

- Absence de mauvaise foi ou erreur de bonne foi
- Absence de malveillance ou de vengeance
- Respect d'autrui
- Gestes ou propos dans le cadre de son rôle syndical
- Aucun geste illégal



4. L'immunité relative des représentants syndicaux

➤ Sources : Art 2 Charte canadienne des droits et libertés (suite)

Dans l'affaire Fortier et la Ville de Québec, l'arbitre mentionnait ce qui suit; ... *Comme déjà mentionnés, les tribunaux reconnaissent une latitude importante aux porte-paroles syndicaux lorsqu'ils parlent au nom de leur association et qu'ils commettent des erreurs de bonne foi... [103] Cette conclusion ne signifie pas que la liberté d'expression de la présidente de la Fraternité ne connaît aucune limite. La jurisprudence ne cautionne pas les excès.*

Des auteurs ont également souligné que ; *le rôle du représentant syndical comme celui s'apparentant à celui d'un funambule qui doit sans cesse maintenir son équilibre sur le fil de la contestation alors que la chute dans l'insubordination est attendue au moindre faux pas .*



4. L'immunité relative des représentants syndicaux

➤ Sources : Art 2 Charte canadienne des droits et libertés (suite)

Litige entre la Ville de Québec et la Fraternité: pas d'injonction contre Martine Fortier

Parallèlement à toutes ces démarches, Mme Fortier avait également déposé une plainte au Tribunal du travail, se disant victime de «représailles» de l'employeur à la suite de l'exercice de ses fonctions syndicales.

Jean – Luc Lavallée, 18 mars 2023

Le Journal de Québec

La Ville de Québec remporte une manche judiciaire contre la présidente de la Fraternité des policiers

TAÏEB MOALLA, 12 mai 2023

Le Journal de Québec



Distinction entre représentants syndicaux libérés à temps plein et celui libéré à temps partiel :

Soulignons brièvement que le salarié libéré syndicalement en permanence possède des obligations envers le syndicat qui est son nouvel employeur et n'a en principe aucun compte à rendre à son employeur original.

Exceptions possibles : attention aux excès

Tolérance plus grande encore



En résumé :

- Valider les informations;
- Faire son enquête selon ses possibilités;
- Attention aux documents confidentiels;
- Anonymat difficilement garanti;
- Chasse aux sorcières lors de dénonciation anonyme;
- Faire rapport à son Association;
- L'Association est mieux équipée pour supporter les lanceurs d'alertes :
 - Immunité relative des représentants syndicaux;
 - Conseils juridiques;
 - Développer une stratégie;
 - Peut-être porteur du dossier.



DES QUESTIONS?

Je vous souhaite un excellent Congrès 2023!