

**Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ)
et Gouvernement du Québec (Ministère du Développement durable,
de l'Environnement et de la Lutte contre les changements
climatiques) (Robert Livernoche)**

2017 QCTA 617

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
N° de dépôt : 2017-6786

N° de dépôt : 2017-145

Date : 18 août 2017

SOUS LA PRÉSIDENCE DE : Me Pierre St-Arnaud

Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ)

Ci-après appelé « le syndicat »
Et

**Gouvernement du Québec (Ministère du développement durable, de
l'environnement et de la lutte contre les changements climatiques)**

Ci-après appelé « l'employeur ou le ministère »

Plaignant : M. Robert Livernoche

Grief 181783: congédiement
Greffe de la Fonction publique : 01-10-008606
Pour l'employeur : Me Micheline Tanguay
Pour le syndicat : Me Jean Poudrier

Dates d'audience : 29 mars, 2 et 15 mai, 27 et 28 juin 2017

**SENTENCE ARBITRALE
(L.R.Q., c. C-27, article 100)**

1. Introduction

[1] L'arbitre soussigné a été désigné le 6 octobre 2016 par le Greffe de la fonction publique pour entendre le présent grief.

[2] Le syndicat dépose au nom du plaignant M. Robert Livernoche un grief le 8 janvier 2016 contestant son congédiement :

Exposé des faits du grief et décision recherchée :

Je conteste la lettre de congédiement et la décision de mon employeur de m'avoir congédié à compter du 16 décembre 2015, tel que mentionné dans la lettre signée par Michel Rousseau en date du 16 décembre 2015

Je réclame l'annulation de la lettre et du congédiement qui m'a été imposée en date du 16 décembre 2015, le remboursement du salaire perdu, le tout avec intérêts. Je réclame également tous les droits et avantages prévus aux conditions de travail des fonctionnaires ainsi qu'à toutes autres lois applicables en pareille affaire.

[3] Ce grief faisait suite à la décision de l'employeur de congédier le plaignant pour avoir donné une entrevue à visage couvert à la télévision de Radio-Canada à titre d'inspecteur du Ministère du développement durable, de l'environnement et de la lutte contre les changements climatiques (MDDELCC). Le plaignant a reçu cette lettre de congédiement le 16 décembre 2015 :

OBJET : Congédiement disciplinaire

Monsieur,

Les ou vers les 1, 2 et 7 décembre 2015, un reportage a été diffusé à Radio-Canada ainsi qu'à la chaîne RDI concernant le ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques (MDDELCC). Dans ce reportage, ainsi que pour les articles publiés sur le site Internet de Ici.Radio-Canada.ca les ou vers les 1^{er} et 7 décembre 2015, vous avez accordé une entrevue à titre d'inspecteur du MDDELCC, de façon anonyme, et ce, sans l'autorisation de votre employeur.

Lors d'une rencontre d'équité procédurale tenue le ou vers le 15 décembre 2015, vous n'avez pas admis être l'inspecteur ayant accordé l'entrevue ainsi que votre implication au regard de cette entrevue accordée aux médias concernés, et ce, même lorsque confronté aux éléments de preuve qui vous ont été présentés par l'employeur lors de cette rencontre. À la suite d'une pause effectuée à la demande de votre représentant

syndical lors de cette rencontre, vous avez finalement admis être la personne ayant accordé une entrevue pour le reportage diffusé à Radio-Canada ainsi qu'à la chaîne RDI concernant le MDDELCC mais avez continué à nier en partie votre implication.

En outre, lors de cette même rencontre, vous avez affirmé que vous avez accordé consciemment cette entrevue.

Aussi, les propos que vous avez tenus lors de cette entrevue sont erronés, alarmistes et peuvent créer erronément l'inquiétude de la population. De plus, ils portent atteinte à la réputation de votre employeur, le MDDELCC.

Par ce comportement, nous constatons que vous avez contrevenu aux dispositions de la Loi sur la fonction publique ainsi qu'au Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique quant à votre obligation de loyauté envers votre employeur ainsi qu'à votre obligation de discrétion et de réserve.

Ainsi, considérant que vous avez agi en toute connaissance de cause, que vous connaissiez l'importance que l'employeur accorde à la loyauté ainsi qu'au devoir de réserve dont doit faire preuve son personnel, que ce comportement est inacceptable de la part d'un employé ayant de nombreuses années d'expérience au MDDELCC, l'impact que les propos que vous avez tenus peuvent avoir sur la population et sur le MDDELCC et en raison de l'absence de remords dont vous avez fait preuve lors de la rencontre d'équité procédurale tenue le ou vers le 15 décembre 2015, nous concluons que les gestes que vous avez posés constituent des fautes graves et que le lien de confiance nécessaire au maintien de votre emploi est définitivement rompu.

Par conséquent, par la présente, nous vous informons formellement que nous n'avons d'autre choix que de procéder à la rupture de votre lien d'emploi de la fonction publique par voie de congédiement disciplinaire en date du 16 décembre 2015 à 16 h 30.

Nous vous demandons de ne plus vous présenter sur les lieux du travail à compter de la réception de cette lettre, à moins d'avoir été convoqué formellement par le soussigné.

Vous pouvez contester la décision de l'employeur de votre congédiement disciplinaire par voie de grief selon la procédure prévue à la section 3-12.00 de la convention collective des fonctionnaires 2010-2015.

Le sous-ministre adjoint à l'analyse et à l'expertise régionales et au Centre de contrôle environnemental du Québec

Signé : Michel Rousseau, M. Sc., chimiste

[4] Les parties admettent que l'arbitre a juridiction pour entendre le présent grief.

[5] Le syndicat a lui-même participé à l'organisation de l'entrevue de M. Livernoche qui le conduira à son congédiement. Il admet que celui-ci a commis une faute mais que la sanction est disproportionnée dans les circonstances. Il suggère à l'arbitre de modifier le congédiement en une suspension de quelques semaines.

2. La question en litige

[6] Est-ce que le congédiement doit être maintenu? Si non, quelle doit être la durée de la suspension à imposer?

3. La preuve et son analyse

[7] L'employeur fait entendre en preuve principale comme premier témoin le plaignant Robert Livernoche et ensuite le Sous-ministre Michel Rousseau.

[8] Le Syndicat fait entendre en défense M. Louis-Joseph Saucier, conseiller au service de la recherche et de la défense des services publics au syndicat SFPQ. Il fait également entendre M. Éric Lévesque, conseiller aux communications et le président M. Christian Daigle qui agissait en décembre 2015 comme vice-président du service des recours.

[9] En contre-preuve, l'employeur fait entendre de nouveau le Sous-ministre Michel Rousseau et aussi Mme Marie-Claude Boutin, conseillère aux ressources humaines du Ministère.

[10] Nous rapportons la preuve dans un tout en suivant l'ordre chronologique des événements sans toujours préciser s'il s'agit de la preuve syndicale ou patronale. Nous commenterons la preuve au fur et à mesure. Les faits ne sont pas contestés. Le plaignant a bel et bien donné une entrevue à Radio-Canada sans avoir obtenu l'autorisation préalable de son employeur et ce en contravention de son code d'éthique.

[11] L'employeur et le syndicat se sont livrés à une guerre de chiffres sur la diminution du nombre d'inspecteurs. La preuve a aussi porté sur le nombre d'étudiants engagés pour faire des visites en entreprise. Le ministère comptabilise les activités de ces étudiants comme étant des inspections faites par les inspecteurs ce qui a suscité même avant l'entrevue du plaignant à Radio-Canada un débat sur la place publique.

[12] L'employeur a insisté dans sa preuve sur des faussetés rapportées dans les reportages du journaliste ce qui aggrave la faute du plaignant.

[13] Le syndicat pour sa part a mis en contexte tout le débat qu'il avait lui-même engagé avec l'employeur, avant l'entrevue du plaignant à la télévision, sur la diminution des effectifs et le gonflement des visites des inspecteurs en y incluant les visites des étudiants.

[14] Fait assez particulier dans ce dossier, le syndicat s'est mis dans une position délicate en organisant l'entrevue avec le journaliste sachant très bien que le plaignant, de surcroît inspecteur, pouvait faire l'objet de mesures disciplinaires si l'anonymat n'était pas protégé. Bien que M. Livernoche occupât des fonctions syndicales dans sa région, il n'était pas libéré à temps plein et ne bénéficiait pas pleinement d'une immunité syndicale.

Le travail d'inspecteur au Centre de contrôle environnemental du Québec (CCEQ)

[15] Le plaignant travaillait comme inspecteur au CCEQ de la région Montréal, Laval, Lanaudière et Laurentides (organigramme E-6). Le directeur régional était M. Luc St-Martin et le Directeur régional adjoint Lanaudière et Laurentides était M. Alain Rochon. Il y avait un autre Directeur adjoint pour la région Montréal et Laval soit M. Jean-Marie Jr. Dion.

[16] M. Livernoche travaillait plus précisément comme inspecteur au Bureau de Repentigny (organigramme E-1) sous la gouverne de M. Alain Rochon. Il faisait partie de l'équipe Secteurs industriel et municipal avec comme chef d'équipe, Mme Sophie Daigneault. Ils étaient 9 inspecteurs (classe d'emploi 266) incluant la chef d'équipe. Il y avait une autre équipe de 7 inspecteurs aux Secteurs agricoles, pesticides et hydrique dirigée par Mme Nadine Lagacé.

[17] M. **Robert Livernoche** est le premier témoin entendu par l'employeur dans sa preuve principale. Le syndicat dépose dans le cadre de sa preuve un document (S-13) sur les attributions des inspecteurs en environnement. Les parties s'entendent que ce document (CT 216352 du 17 mai 2016) :

LES INSPECTEURS EN ENVIRONNEMENT (237)

Entrée en vigueur 2016-06-15 SECTION I - CORPS ET CLASSES D'EMPLOIS

1. *Les inspecteurs en environnement forment un corps d'emplois dans la fonction publique.*
2. *Ce corps d'emplois comprend deux classes, la classe d'inspecteur en environnement et la classe d'inspecteur principal en environnement.*

SECTION II - ATTRIBUTIONS

3. *Les attributions principales et habituelles des inspecteurs en environnement consistent à contrôler, à l'aide de connaissances techniques, l'application du cadre légal et normatif en réalisant principalement des travaux d'inspection et d'enquête afin d'assurer notamment la pérennité des ressources naturelles, la protection de l'environnement, ainsi que la santé des personnes.*

Ce corps d'emplois ne comprend pas les employés dont les attributions principales et habituelles consistent à exercer les attributions prévues à la directive concernant la classification des inspecteurs en agroalimentaire et en santé animale (230), à la directive concernant la classification des inspecteurs des installations sous pression (233), à la directive concernant la classification des inspecteurs en bâtiment et en installations techniques (234), à la directive concernant la classification des techniciens en eau et assainissement (266), à la directive concernant la classification des techniciens en ressources minérales (275) et à la directive concernant la classification des inspecteurs de conformité législative et réglementaire (294).

4. *La classe d'inspecteur en environnement comprend les employés dont les attributions principales et habituelles consistent à exercer, en application de l'article 3, des attributions prévues aux paragraphes de l'alinéa suivant.*

L'inspecteur en environnement :

- a)** *établit une planification des inspections et des visites de contrôle notamment en fonction de l'emplacement des lieux, de l'urgence de la situation, de tout document antérieur et, s'il y a lieu, en fonction des plaintes ou des dénonciations reçues;*
- b)** *vérifie notamment si les installations techniques, les installations agricoles, les lieux, les équipements, les procédés, les produits utilisés ou les rejets sont conformes aux exigences de la législation, des règlements en vigueur ou des autorisations délivrées;*
- c)** *visite les installations industrielles, commerciales, municipales, agricoles ou tout autre lieu pour y réaliser une inspection selon toute méthode établie par l'employeur;*
- d)** *détecte ou constate les irrégularités ou les non-conformités en examinant les équipements, les procédés ou les lieux, en vérifiant et en observant tout autre fait, en prenant notamment des photographies, en effectuant des recherches et des consultations et en effectuant divers calculs et mesures;*
- e)** *effectue également des interventions touchant les plaintes, les enquêtes, les suivis des actes statutaires délivrés et les suivis des avis de non-conformités émis, ou tout autre mandat jugé prioritaire par l'employeur, exerçant à cette fin tous les pouvoirs nécessaires prévus par la législation et les règlements qu'il doit faire observer;*
- f)** *prélève, s'il y a lieu, des échantillons aux fins d'analyse;*
- g)** *signale les non-conformités constatées, fait les recommandations appropriées et rédige tout document requis;*
- h)** *peut émettre des constats de non-conformités ou des rapports d'infraction;*
- i)** *peut, selon les pouvoirs prévus par la législation et les règlements, prendre toute disposition sur-le-champ, si nécessaire, lorsque les normes établies ne sont pas rencontrées;*
- j)** *peut être appelé à témoigner devant le tribunal;*
- k)** *assure un service d'information et de formation à l'intention des personnes concernées par l'application de la législation et des règlements;*
- l)** *au besoin, participe aux activités d'Urgence-environnement;*
- m)** *peut, dans l'accomplissement de ses attributions, être appelé à initier au travail les nouveaux inspecteurs en environnement, à diriger du personnel de soutien, à collaborer à leur apprentissage, à répartir le travail, à en vérifier l'exécution et, à la demande de l'évaluateur, à donner son avis lors de l'évaluation du rendement.*

5. *La classe d'inspecteur principal en environnement comprend les employés dont les attributions principales et habituelles consistent à exercer, en application de l'article 3, les attributions de l'inspecteur en environnement chef d'équipe...*

(Nos caractères gras)

[18] M. Livernoche explique qu'il s'occupait plus du municipal. Il œuvrait surtout à Terrebonne, secteur Lachenaie et à Berthierville. Il faisait une ou deux inspections par semaine. Il y a environ 250 inspecteurs pour tout le Québec.

[19] M. Livernoche est délégué syndical pour le bureau de Repentigny. Son syndicat l'a approché pour lui demander de rencontrer un journaliste de Radio-Canada qui voulait avoir un inspecteur en entrevue. Il a accepté moyennant la protection de son identité. Il y a lieu de rapporter tout le contexte entourant la préparation de l'entrevue par le syndicat de l'inspecteur Livernoche. Nous revenons plus loin dans notre décision sur la suite des événements le concernant.

Le Service de la recherche et de la défense des services publics du SFPQ

[20] M. **Louis-Joseph Saucier** travaille au SFPQ depuis 4 ans au service de la recherche et de la défense des services publics. Il y a deux comités au sein du SFPQ, un de Vigie qui se rencontre aux 2 semaines et un autre l'Observatoire.

[21] M. Saucier reçoit le mandat le 9 mars 2015 de préparer pour le syndicat un mémoire suite au dépôt par le gouvernement du projet de Loi 102 modifiant la Loi sur la qualité de l'environnement. Le Ministre David Heurtel présenta ainsi son livre vert (S-15) :

LIVRE VERT-MODERNISER LE RÉGIME D'AUTORISATION ENVIRONNEMENTALE DE LA LOI SUR LA QUALITÉ DE L'ENVIRONNEMENT

C'est avec fierté que je dépose, à l'Assemblée nationale, le livre vert visant à moderniser le régime d'autorisation environnementale découlant de la Loi sur la qualité de l'environnement (LQE).

La LQE n'a fait l'objet d'aucune révision en profondeur depuis son adoption en 1972 il y a maintenant 43 ans. Notre objectif est de doter le Québec d'un régime plus clair, plus prévisible et plus efficace, et ce, tout en maintenant les plus hautes exigences en matière de protection de l'environnement.

Cette modernisation constitue une démarche incontournable pour l'avenir du Québec et pour les projets susceptibles de voir le jour dans ses différentes régions. Elle vise à établir des balises qui assureront un encadrement mieux adapté au risque environnemental des nombreuses demandes d'autorisation acheminées au Ministère chaque année. Elle nous permettra de mieux conjuguer les trois piliers du développement durable, soit le développement économique et social et la protection de l'environnement. Elle sera également l'occasion d'intégrer l'un des plus grands enjeux de notre siècle, la lutte contre les changements climatiques.

J'ai tenu à présenter dans le cadre d'un livre vert les grandes orientations sur lesquelles pourrait reposer le prochain régime d'autorisation environnementale. Il est le résultat de nombreux échanges, consultations et réflexions issus de plusieurs comités et groupes concernés par la LQE. Nous voulons maintenant partager le fruit de ce travail avec les citoyens et les différents groupes et organismes intéressés par la protection de l'environnement. Il est essentiel d'entendre leurs points de vue sur les orientations proposées.

Ainsi, le livre vert servira d'outil de réflexion lors des consultations particulières qui se dérouleront en commission parlementaire. Cet exercice de première importance mènera au dépôt cet automne, d'un projet de loi à l'Assemblée nationale. Ultiment, nous profiterons d'un régime d'autorisation environnementale pleinement adapté aux défis du 21^{ème} siècle, et ce, au bénéfice de la société d'aujourd'hui et de celle que nous léguerons à nos enfants.

[22] Il rencontre le 6 juillet 2015 Mme Lucie Martineau alors présidente du SFPQ. Le syndicat se posait des questions sur les inspections à l'Environnement. Le syndicat avait reçu le 8 juin 2015 un courriel (S-19) adressé à l'Observatoire avec en annexe un texte de M. Livernoche indiquant une diminution des inspections :

De : Gendron, Sylvain

Envoyé :

À : 8 juin 2015 08 :42 Observatoire Cc : Boileau, Denise ; Levesque, Nadia ; Saucier, Louis-Joseph

Objet : Défense des services publics Défense des services publics-

Pièce jointe: défense des services publics-20150603.doc

Bonjour

Un autre beau cas de coupure. Il provient de l'environnement. Comme les autres ministères, l'environnement a subi des coupures de personnes et budgétaires. L'année dernière, le ministère faisait 15000 inspections (3 jours par inspection) avec les restrictions, il ne pourra qu'en faire 12000. Pour remédier aux 3000 inspections en moins, le ministère a décidé de développer un nouveau programme d'inspection pour la saison estivale. Ce nouveau programme consiste à sensibiliser les gestionnaires de piscines publiques et privées, sur l'importance de la qualité de l'eau. Pour faire ces inspections, on embauchera 6 étudiants qui feront de 10 à 15 visites par jour et ainsi le ministère atteindra son objectif de 15000 visites d'inspection par année. On aura l'impression qu'il n'y aura pas eu de baisse de services. Voir document joint. Si vous avez des questions, communiquez avec moi.

Bonne journée

Sylvain Gendron Rep. Rég., SFPQ Laurentides, Lanaudière, Outaouais

Pièce jointe (Texte de M. Livernoche) :

Défense des services publics MDDELCC - CCEQ

Ministère du Développement Durable, de l'Environnement et de la Lutte aux Changements Climatiques - Centre de Contrôle Environnemental du Québec

Le rôle du CCEQ est principalement de l'application réglementaire en fonction de la protection de l'environnement.

Les dernières années, environ 15 000 inspections ont été réalisées chaque année par l'ensemble des inspecteurs du ministère.

Une inspection est réputée nécessiter deux à trois jours (préparation de l'intervention, inspection terrain et rédaction du rapport et des recommandations pouvant donner lieu à des recours pécuniaires (sic) au contrevenant ou même des enquêtes pour recours pénaux)

Un gestionnaire (qui désire évidemment rester anonyme) m'a confié qu'en raison des coupures, départs et non-remplacements, les autorités du ministère ont réalisé qu'ils ne pourraient réaliser que 12 000 inspections pour la prochaine année financière.

Dans l'optique de ne pas laisser transparaître de baisse d'efficacité par rapport aux objectifs gouvernementaux (pas de réductions de services malgré les coupures) ; un

nouveau programme a été créé spécifiquement pour cet été et à être réalisé par des étudiants (non syndiqués). L'élaboration de ce programme a été élaboré en secret et présenté aux gestionnaires la semaine dernière seulement.

Il s'agit d'un programme de sensibilisation et de visites auprès des gestionnaires de piscines publiques et privées en fonction du Règlement sur la qualité de l'eau des piscines et autres bassins artificiels (Q-2, r. 39). Il faut savoir que ce règlement (provenant du ministère de la santé) n'a à peu près jamais été appliqué par le ministère de l'environnement, sauf dans les cas de plaintes (2- 3/an).

Le hic, c'est que les visites de courtoisie effectuées par ces quelques étudiants engagés pour ce projet (5 à 6 pour tout le Québec, pour 8 semaines) seront comptabilisées dans le système de registre des opérations, comme des inspections (ils pourraient en faire jusqu'à 10 à 15 par jour) ; ce qui permettrait au ministère de rencontrer ses objectifs de réaliser 15 000 inspections, malgré les coupures.

Le gestionnaire rencontré considère que cette activité comptabilisée de cette façon dénature le travail derrière une réelle inspection de conformité environnementale, et ce uniquement afin de permettre aux autorités du ministère de rencontrer leurs objectifs et démontrer au SCT qu'ils ne réduisent pas les services à la population. Il considère que les autorités exagèrent dans le but de laisser croire qu'ils ne réduisent pas le nombre d'inspection annuel.

[23] À la même époque, M. Saucier est à préparer un mémoire (S-16) pour le SFPQ en réponse au livre vert du Ministre Heurtel :

SEPTEMBRE 2015-Mémoire déposé par le SFPQ dans le cadre des consultations de la Commission des transports et de l'environnement sur le Livre vert intitulé « Moderniser le régime d'autorisation environnementale de la Loi sur la qualité de l'environnement ». Recherche et rédaction, Louis-Joseph Saucier, Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec

LE CHOIX DÉLIBÉRÉ D'UN RÉGIME D'AUTORISATION ENVIRONNEMENTALE
Présentation

Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) est une organisation syndicale indépendante qui représente plus de 42 000 personnes. La

majorité de celles-ci travaillent dans la fonction publique du Québec et occupent un emploi de bureau, de technicien ou d'ouvrier.

Le SFPQ représente aussi le personnel de plus de 30 organisations parapubliques, dont les activités relèvent du domaine public. Parmi elles, 22 sont des mandataires de l'État.

La mission du SFPQ à l'égard de tous ses membres est la défense de leurs conditions de travail et la défense des intérêts économiques, politiques et sociaux nécessaires à l'amélioration de leurs conditions de vie.

Cette mission s'élargit également à l'ensemble de la société québécoise, puisque le SFPQ soutient un projet de société axé sur la démocratie, le développement durable, le partage, l'équité, la solidarité et le progrès de la société. En cohérence avec ses valeurs, il promeut les services publics comme moyen démocratique de répondre aux besoins de la population.

Introduction

Les autorisations environnementales délivrées par les autorités publiques ne sont pas que des tracasseries administratives qui font pester ceux et celles qui voudraient voir certains projets industriels se réaliser plus rapidement. Comme souligné à juste titre en introduction du Livre vert, « le régime d'autorisation environnementale est l'instrument par lequel l'État peut assumer efficacement une grande part de ses responsabilités en matière de protection de l'environnement. » De fait, le présent exercice de réforme qui s'amorce constitue la première refonte majeure de la Loi sur la qualité de l'environnement depuis son adoption en 1972. Cela représente un événement majeur en droit de l'environnement au Québec, d'autant plus qu'il a largement été démontré, ces dernières années, que les enjeux environnementaux sont des enjeux démocratiques majeurs pour lesquels le droit actuel gagnerait souvent à être amélioré. Il suffit, pour s'en convaincre, de penser aux projets d'exploitation d'uranium, de gaz ou de pétrole de schiste, aux projets de mine à ciel ouvert en milieu habité ou encore aux poussières du Port de Québec, pour ne nommer que ces cas d'envergure.

Le SFPQ, qui représente des travailleurs et travailleuses qui mettent en œuvre au quotidien le régime d'autorisation environnementale du Québec, est certes interpellé par les propositions de changements du régime avancées dans le Livre vert Aussi, dans le présent mémoire, les principales modifications proposées aux autorisations

environnementales de responsabilité ministérielle seront passées en revue, afin d'évaluer si elles contribuent à rendre le régime plus rigoureux sur le plan environnemental. Dans un premier temps, il importe toutefois de relever la principale défaillance dans la mise en œuvre du régime d'autorisation actuel, à savoir le manque de suivi des autorisations délivrées.

Le processus actuel d'autorisation ministérielle

Inspections de conformité aux autorisations délivrées

La délivrance d'une autorisation ministérielle n'est pas une fin en soi. Souvent, note le commissaire au développement durable, elle est « accompagnée de conditions à respecter afin que le projet, une fois en marche, demeure acceptable d'un point de vue environnemental. » Ce suivi des autorisations environnementales est la responsabilité du Centre de contrôle environnemental du Québec (CCEQ), en collaboration avec la Direction générale de l'analyse et de l'expertise régionales du Ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques (MDDELCC).

Qu'importe le type de demande d'autorisation ministérielle (certificat d'autorisation, autorisation, attestation, permission, approbation ou permis), les dossiers de demande reçus sont couramment incomplets, ce qui oblige le Ministère à formuler plusieurs demandes pour obtenir l'information requise avant d'émettre l'autorisation. Dans les faits, la délivrance de l'autorisation résulte donc fréquemment d'un « processus de négociation à la suite duquel l'initiateur prend un certain nombre d'engagements visant à assurer la conformité de son projet aux normes prescrites ».

(...)

Diminution récente des suivis d'autorisations

Faute de personnel et donc de temps, les suivis d'autorisations ne sont pas tous réalisés. Il en était de même il y a cinq ans, alors que le commissaire au développement durable avait constaté, lors de sa vérification de l'application de la Loi sur la qualité de l'environnement dans le secteur industriel, que 26 autorisations sur 45 nécessitant une inspection sur le terrain avaient bel et bien été inspectées, tandis que 17 autorisations sur 27 qui requéraient la transmission de documents au Ministère avaient fait l'objet de suivis. En 2011, le commissaire avait alors déploré « un suivi des conditions

d'autorisation déficient ». Le pourcentage de suivis vérifiés était tout de même supérieur à 50 %.

(...)

Affaiblir le régime d'autorisation plutôt qu'y consacrer le personnel suffisant

Mais pourquoi le Livre vert propose-t-il de rendre le processus d'autorisation ministérielle moins rigoureux ? Bien entendu, un travail de lobbying de la part d'associations d'entreprises est continuellement en cours pour tenter d'abaisser les exigences environnementales au profit d'intérêts corporatifs. Au Québec, la démarche a été institutionnalisée récemment dans le Comité-conseil sur l'allégement réglementaire et administratif, qui est d'ailleurs mentionné en introduction du Livre vert dans les « rapports et travaux qui alimentent la réflexion ».

Maintenant, par-delà l'intérêt de certains secteurs industriels à assouplir le régime d'autorisation environnementale, on peut également présumer que la proposition d'affaiblissement du régime tient beaucoup au fait qu'Environnement Québec n'a plus les ressources suffisantes pour assurer un suivi rigoureux des autorisations environnementales.

Le problème n'est pas nouveau. En 2004 déjà, le gouvernement Charest avait promis publiquement d'ajouter 70 inspecteurs aux effectifs du CCEQ avant la fin de 2007, ce qui ne s'était pas concrétisé. En 2011, pour expliquer les omissions de suivis des autorisations - pourtant moindres qu'aujourd'hui -, le commissaire au développement durable évoquait un « écart entre le nombre de suivis demandés par les analystes et la disponibilité des inspecteurs pour leur réalisation ».

*Au gouvernement du Québec, ce sont des techniciens et techniciennes en eau et assainissement qui assument la fonction **d'inspecteur et d'inspectrice en environnement. De 319 en 2010, leur nombre est passé à 283 en janvier 2015 et à 267 en août 2015, soit une baisse de 16 % en cinq ans**, alors que leur nombre était déjà reconnu comme insuffisant en 2004 par le gouvernement Charest et en 2011 par le commissaire au développement durable.*

(Références omises, caractères gras dans le texte original)

[24] Le syndicat dépose six documents totalisant 104 pages (S-14) intitulés Sommaire des résultats et Plan d'action pour les années 2011 à 2017 du Centre de

contrôle environnemental du Québec (CCEQ). Nous reproduisons certains passages pour les années 2011 et 2015.

[25] En juin 2011, le ministère produisait ce rapport. Il y a eu 19740 inspections. En voici un extrait:

Le sommaire des résultats de l'année 2010-2011 Les activités de contrôle réalisées

Objectif : Effectuer 17 590 inspections

En 2010-2011, le CCEQ a réalisé 19 740 inspections soit 112 % de la cible fixée. Ces inspections se répartissent comme suit :

- 9083 inspections réalisées dans le cadre de 40 programmes d'inspection ;*
- 3183 inspections pour vérifier le bien-fondé de plaintes à caractère environnemental ;*
- 1694 inspections pour vérifier le respect des autorisations délivrées ;*
- 2028 inspections pour vérifier la mise en conformité à la suite d'un manquement ;*
- 340 inspections à la suite d'une urgence environnementale ;*
- 3412 inspections réalisées pour répondre à des situations régionales particulières.*

En plus du programme de contrôle du Règlement de la qualité de l'eau potable (M-3A), 40 programmes d'inspection ont été mis en œuvre. Parmi ces programmes d'inspection, 30 ont été réalisés à 90 % et plus par rapport à la cible fixée.

(...)

Dans le cadre de ses activités de contrôle, le CCEQ a émis un total de 7847 notifications d'infraction, soit 4895 avis d'infraction et 2952 lettres d'avertissement (pour le respect des fréquences d'échantillonnage de l'eau potable). Il a entrepris 295 nouvelles enquêtes pénales et a transmis 139 dossiers d'infraction au Directeur des poursuites criminelles et pénales. Dans la même année, la Cour a imposé un total de 1 123 400 \$ en amendes pénales à 132 contrevenants. Par ailleurs, à la suite de dossiers préparés par le CCEQ, 8 ordonnances ministérielles et 5 avis préalables à une ordonnance ont été signifiés. De plus, 2 certificats d'autorisation ont été révoqués par le ministre.

[26] En août 2015, le CCEQ indiquait dans son rapport avoir réalisé 15184 inspections. Il est à noter que le journaliste de Radio-Canada, Jean-Philippe Robillard, avait en main ce document au moment de son entrevue avec M. Livernoche. Il l'avait obtenu du SFPQ. Voici les extraits les plus pertinents:

Ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques

Centre de contrôle environnemental du Québec

Sommaire des résultats 2014-2015 et Plan d'action 2015-2016, Août 2015

La mission et les mandats du CCEQ

La mission du Centre de contrôle environnemental du Québec (CCEQ) est de veiller au respect de la législation environnementale pour le bien-être des citoyens en vérifiant la conformité des activités pouvant causer un dommage à l'environnement et, le cas échéant, de s'assurer de la mise en œuvre de mesures de prévention, de protection et de réparation.

Pour accomplir sa mission, le CCEQ réalise les mandats suivants :

- effectuer des inspections, de la surveillance aérienne et des vérifications pour contrôler la conformité des activités à la législation environnementale;*
- vérifier le bien-fondé des plaintes à caractère environnemental reçues et informer les plaignants des interventions réalisées;*
- procéder à des vérifications sur le terrain pour s'assurer que les activités qui s'y déroulent sont conformes aux autorisations délivrées;*
- mettre en œuvre, le cas échéant, les mesures d'application appropriées pour que les manquements à la législation environnementale soient corrigés;*
- procéder à des enquêtes pénales pour constituer la preuve d'une infraction en vue d'une poursuite judiciaire;*
- intervenir dans des situations d'urgence découlant d'accidents pouvant toucher l'environnement pour s'assurer que toutes les mesures adéquates sont prises pour limiter ou réparer le dommage.*

Le CCEQ a aussi le mandat de diriger le pôle d'expertise régionale en matière agricole et de pesticides. Le rôle d'un pôle d'expertise régionale est d'assurer la cohérence à l'échelle nationale de l'application des lois et des règlements régissant le secteur et de conseiller les autorités et les unités centrales quant à l'applicabilité et la mise en œuvre des politiques et des règlements.

Le CCEQ dispose également d'une unité d'expertise en matière d'urgence environnementale et d'une autre en matière d'enquête pénale. Le Bureau de coordination des urgences (BCU) développe les procédures en matière d'urgences environnementales pour l'ensemble des régions et met à leur disposition une expertise de pointe lors d'urgences environnementales. C'est le BCU qui représente le Ministère auprès des partenaires du domaine de la sécurité civile. Quant au Bureau de coordination et d'expertise en enquête (BCEE), il fournit aux enquêteurs une expertise technique et scientifique.

Le sommaire des résultats de l'année 2014-2015

Réalisations

Optimisation du contrôle environnemental

Le développement et l'application de l'approche par le risque au contrôle ont permis de revoir les façons de faire et d'optimiser les efforts dans différents secteurs. Des gains d'efficience ont

été mesurés au CCEQ, puisque malgré une baisse des ressources en région, le nombre d'inspections en 2014-2015 est demeuré sensiblement le même que l'année précédente. La démarche de révision des processus entreprise au CCEQ permettra d'optimiser les interventions terrain en fonction des ressources disponibles. En effet, en ciblant les secteurs d'activités les plus à risque, et donc les plus énergivores, les inspections généreront des revenus plus élevés du fait qu'un nombre plus grand de non-conformités seront détectées et sanctionnées.

Outil de l'inspecteur

Avec la collaboration de la Direction générale des technologies de l'information (DGTI, des travaux visant à fournir des outils modernes aux inspecteurs du CCEQ ont été entrepris. Le Ministère a procédé à l'acquisition d'une solution progicielle spécialisée en inspection à l'automne 2014 et les travaux d'implantation du projet « Outil d'Aide à l'Inspection » (OAI) sont concrètement amorcés. À terme, ce projet, consistant à doter les inspecteurs d'un outil mobile sur le terrain relié à un système d'inspection, supportera l'atteinte de bénéfices significatifs en termes d'efficacité de gestion et de coercition. Le projet permettra de faire face aux défis environnementaux grandissants et aux attentes de la population en termes de présence sur le terrain.

Prix et distinctions

Le chantier de modernisation de la LQE a permis de renforcer le régime pénal et d'implanter un régime de sanctions administratives pécuniaires dans le domaine environnemental. La mise en œuvre de ce nouveau régime coercitif a été complétée en 2014 et cette réalisation a été présentée aux Prix d'excellence de l'Institut d'administration publique du Québec (IAPQ). Ce projet a remporté les honneurs lors du Gala des prix d'excellence, ce qui a permis au MDDELCC de rayonner à travers toute la fonction publique, municipale, provinciale et fédérale, en plus du réseau de l'éducation et de la santé. Le projet a d'ailleurs été reconnu par M. Coiteux, ministre responsable de l'Administration gouvernementale et de la Révision permanente des programmes, comme étant « un exemple éloquent d'innovation et de créativité au service de la préservation de la qualité de vie des milieux ».

Les activités de contrôle

Le plan d'action 2014-2015 du CCEQ était constitué de 12 projets et d'un plan opérationnel visant la réalisation de 15 184 inspections, dont 45 % ont été réalisées dans le cadre de programmes d'inspection.

Objectif 1 : Réaliser le plan opérationnel des activités de contrôle	
Cible 1.1	Effectuer 15 184 inspections
En 2014-2015, le CCEQ a réalisé 15 278 inspections, soit 101 % de la cible.	
Cible 1.2	Réaliser à 90 % et plus chacun des programmes d'inspection
19 programmes ont été réalisés à plus de 90 % des cibles planifiées.	

Les programmes de contrôle

En 2014-2015, le CCEQ a mis en œuvre un total de 49 programmes d'inspection, dont trois nouveaux programmes/activités et deux programmes modifiés :

- Contrôle des résultats d'analyse d'eau potable (M-3A).
- Contrôle des BPC (I-9 BPC).
- Activité particulière du secteur des pesticides, qui se concentre sur les titulaires de permis de plus de 10 ans.
- Contrôle des ouvrages de rétention d'eau (N-1E), qui est devenu un programme à part entière isolé du programme de contrôle des activités minières (N-1).
- Contrôle des installations portuaires (I-26), où un volet d'inspections aléatoires a été intégré aux activités de transbordement et d'entreposage de matière en vrac liées à des activités industrielles.

Pour les programmes basés sur le risque, une grille de risque a été conçue pour le programme sur les ouvrages de retenue d'eau (N-1E), ainsi que pour les activités particulières « Inspections aléatoires des lieux n'ayant pas été visités depuis plus de 5 ans » et programme de vérification de 1 000 lieux aléatoires.

Les inspections réalisées en 2014-2015

NO	Titre de l'activité ou du programme	Inspections réalisées	Taux de réalisation vs planification
	Traitement des plaintes	2 710	92%
	Surveillance aérienne	376	205 %
*	Inspections pour suivi d'urgence	526	245 %
	Inspections de conformité	1 487	102 %
	Suivi de manquements	2 016	91 %
	Inspections régionales	1 702	99%
H-1*	Plan de gestion des épisodes de cyanobactéries	74	45%
H-2	Vérification des avis préalables à l'entretien d'un cours d'eau	95	97%
H-3	Contrôle des piscicultures (STRADDAQ)	34	83%
H-5	Suivi des mesures de compensation des milieux humides	96	79%
H-6	Suivi des travaux réalisés selon l'annexe 9 de l'Entente	114	103%
M-1	Contrôle des lieux d'enfouissement, des INC et des CT	234	78%
M-1F	Lieux fermés	105	95%
NO	Titre de l'activité ou du programme	Inspections	Taux de
M-2	Contrôle RREEMR (redevances)	150	75%
M-3A	Contrôle des résultats d'analyse d'eau potable	4	100%
M-3C	Inspections de réseaux d'eau potable	188	132 %
M-4	Programme d'échantillonnage - Eau potable	32	110 %
M-5	Programme Plage	694	105%
M-6	Vérification avis de déversement (OMAE)	25	52 %
M-7	Lieux de compostage	40	74 %
M-8	Fosses septiques de plus de 3240 litres	107	100%
M-9	Lieux d'entreposage et de traitement de boues de fosses	41	68%
M-11	Contrôle - Règlement sur la déclaration des prélèvements d'eau	85	83%

M-12	Centres de tri de matériaux secs	63	84%
A-2	Suivi des visites ferme par ferme	984	117%
A-3	Programme d'intervention visant l'équilibre de phosphore	231	102 %
A-5	Contrôle des épandages de déjections animales	108	84 %
P-1	Visites pesticides (programme étudiant estival)	772	100%
P-2	Contrôle des firmes d'entretien d'espaces verts	33	87%
P-3	Contrôle des pulvérisations de pesticides	21	51 %
P-5	Suivi du bilan annuel des ventes de pesticides au Québec	1	13%
AP-P	Inspections de titulaires de permis >10 ans	18	44 %
1-1	Contrôle des fabriques de pâtes et papiers	87	94 %
I-3	Contrôle des alumineries	23	115%
I-6	Contrôle des industries du bois de sciaee	67	92 %
I-7	Contrôle des LESC et centres de traitement	73	71 %
I-8	Contrôle des données d'autosurveillance	5	50 %
I-9	Contrôle sur les matières dangereuses	390	70%
1-11	Contrôle des halocarbures	314	136%
1-12*	Suivi des travaux de terrain pour le programme ClimatSol	4	31 %
1-13*	Suivi des engagements post-réhabilitation (terrains contaminés)	11	37 %
1-14	Entreprises d'imprégnation et de transformation de bois traité	24	67%
1-15	Contrôle des industries agroalimentaires	38	57 %
1-16	Contrôle des raffineries de pétrole	3	12,5%
1-18	Contrôle des réservoirs souterrains	165	122%
1-19	Contrôle des lieux d'enfouissement de mat. résiduelles	6	75%
I-20	Contrôle des entreprises à impacts potentiels majeurs	135	105%
1-21	Réhabilitation des terrains contaminés (passif environnemental)	268	86%
I-22	Contrôle de l'industrie du gaz de schiste et pétrolière	144	148 %
I-24	Contrôle des appareils de combustion visés par le RAA	36	60%
I-25	Contrôle des émissions atmosphériques des entreprises	69	153%
I-26	Contrôle des installations portuaires	20	69%
A-PI	Activité particulière (inspections aléatoires)	39	64%
N-1	Contrôle des activités minières	166	169 %
N-2	Contrôle de la qualité de l'échantillonnage des effluents miniers	12	92 %
N-3	Inspection de sites en phase d'exploration	4	21 %
N-4	Campements industriels en milieu nordique	9	64 %
	<i>Total</i>	15 278	101 %

(Caractères gras ajoutés indiquant que ces inspections ont été faites par des étudiants selon la preuve présentée en arbitrage)

(...)

Le plan d'action 2015-2016

Les objectifs et les projets inscrits au plan d'action annuel découlent des grandes orientations qui guident le CCEQ depuis sa création, soit l'amélioration de l'efficacité et de l'efficience du contrôle environnemental, la qualité du service à la clientèle, le développement des compétences, la santé et la sécurité au travail et l'amélioration des outils de l'inspecteur.

Grâce à ses actions orientées vers l'amélioration continue et la performance opérationnelle, le CCEQ a mis en place pour 2015-2016 des stratégies axées sur deux objectifs incontournables :

- *La nécessité de maintenir une présence importante sur le terrain qui se traduit par un nombre d'inspections comparable aux années précédentes ;*
- *L'efficacité et l'efficience qui se définissent par l'atteinte des cibles coercitives.*

La croissance annuelle du nombre d'inspections menant à un avis de non-conformité a été estimée à 2%. On projette que le nombre d'avis de non-conformités (ANC) et de sanctions administratives pécuniaires (SAP) pour 2015-2016 soit comparable à celui de 2014-2015, soit autour de 5 000 ANC et 650 SAP. La coercition pénale est relativement constante d'une année à l'autre, mais une croissance des montants pénaux est à envisager à moyen terme avec les changements attribuables à la Loi 89.

Orientation 1 : Améliorer l'efficacité du contrôle environnemental

Axe 1 : La réalisation du nombre optimal d'inspections

Objectif 1 : Réaliser le plan opérationnel des activités de contrôle et maintenir le nombre d'inspections constant	
Indicateur : nombre d'inspections réalisées	Cible 1.1 : 15 047 inspections
Indicateur : taux de réalisation de chacun des programmes d'inspection	Cible 1.2 : 90 % et plus

Cette année, le CCEQ prévoit réaliser 15 047 inspections. Environ 34 % des inspections seront réalisées dans le cadre de programmes de contrôle. La programmation des inspections est présentée en annexe.

En 2015-2016, le CCEQ continuera d'intervenir dans différents secteurs dans le but de couvrir le plus large éventail possible d'activités visées par les lois et règlements. Afin de bonifier l'approche d'inspection, certains programmes ont été mis en place ou améliorés, notamment, le programme de sensibilisation au Règlement sur la qualité des piscines et autres bassins artificiels, les survols aériens de réserves écologiques et les survols aériens de détection.

[27] Nous constatons que l'employeur a comptabilisé en 2014-2015 dans le nombre total d'inspections les 1780 visites des étudiants. Pour l'exercice 2015-2016 déposé en preuve (S-14), le CCEQ a réalisé 15515 inspections, soit 103% de la cible de 15 047. Les étudiants ont augmenté considérablement leur nombre de visites (plus 855 par rapport à l'exercice précédent) puisqu'on a ajouté un nouveau programme G1. Voici le détail des 2 635 visites des étudiants en 2015-2016 :

• M-5	Programme Plage	746
• P-1	Visites pesticides (programme étudiant estival)	695
• 1-11	Contrôle des halocarbures	339
• G-1	(nouveau) Campagne de sensibilisation le règlement sur la qualité de l'eau des piscines et autres bassins artificiels	855

[28] Il ressort de cette preuve documentaire que le nombre total d'inspections est passé de 19740 à 15278 entre 2011 et 2015. De plus, comme mentionné précédemment, on a comptabilisé dans les inspections un plus grand nombre de visites des étudiants.

[29] Le syndicat dépose également un document (S-18) sur les réponses du ministère aux questions posées par l'opposition officielle à l'Assemblée nationale dans le cadre de l'étude des crédits 2016-2017 :

*MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE, DE L'ENVIRONNEMENT ET DE LA
LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES*

ÉTUDE DES CRÉDITS 2016-2017

DEMANDES DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS

Questions particulières no. 11

Nombre d'inspecteurs et d'ETC pour chaque direction du ministère et ses organismes, depuis 2011-2012. Ventiler par titre de l'activité ou programme.

- *En 2015-16, le Centre de contrôle environnemental (CCEQ) du MDDELCC comptait 273 ETC inspecteurs (ETC = équivalent temps complet) répartis dans les directions régionales. Les inspecteurs du CCEQ sont polyvalents et possèdent l'expertise et les compétences pour effectuer des inspections dans plus d'un secteur d'activité ou programme.*
- *En plus des inspecteurs affectés aux inspections terrains, le Ministère compte 20 ETC répartis dans différentes directions du Ministère qui effectuent des tâches de contrôle associées à l'application de lois et règlements dans les domaines suivants :*
 - Vérifications de la conformité de bilans et de rapports (matières dangereuses)*
 - Suivi de la conformité par des mesures, des expertises, de l'exploitation et l'entretien de stations hydrométriques*
 - Vérifications de déclarations en lien avec le marché du carbone*
 - Vérifications relatives aux redevances (matières résiduelles)*
 - Vérification de la conformité sur le terrain, visite pendant des travaux, surveillance des barrages*

Vérifications effectuées dans le cadre des demandes d'octroi de droits (ventes, baux, et permis) ainsi que dans le but de s'assurer du non-empiétement-sur le domaine hydrique

- De plus, en 2015-2016, le Ministère a embauché 79 étudiants pour effectuer de la sensibilisation, de la promotion de la conformité et une détection de lieux potentiellement problématiques.
- Aussi, il convient de mentionner que le Ministère a des ententes avec le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs et la Société de l'assurance automobile du Québec pour effectuer l'application des certains règlements : Loi sur les espèces menacées ou vulnérables ; Règlement sur les normes environnementales applicables aux véhicules lourds.

• **Questions particulières no. 12**

• Nombre d'interventions effectuées depuis 2011-2012 par des personnes qui n'ont pas le statut d'inspecteur du ministère et de ses organismes (ex : visites réalisées par des étudiants dans le cadre de programme de contrôle du CCEQ) Ventiler par activité ou programme de contrôle.

• **Étudiants**

• Le ministère effectue dans le cadre des programmes étudiants permettant au ministère d'effectuer de la sensibilisation, de la promotion de la conformité et une détection de lieux potentiellement problématiques.

* Pour les cas plus graves ou lorsqu'une possibilité de non-conformité est suspectée par l'étudiant, le dossier est référé aux inspecteurs et une inspection en bonne et due forme est effectuée par un inspecteur du ministère.

Tableau d'interventions effectuées en 2015-2016 par des étudiants dans le cadre des programmes de contrôle du CCEQ

Programme	Sensibilisation	Promotion	Détection	2015-2016		
				Visite terrain	Autre vérification	Total
Atteinte de l'équilibre en phosphore (agricole) A-3 Volet A			X	0	645	645
Atteinte de l'équilibre en phosphore (agricole) A-3 Volet C	X	X	X	42	0	42
Règlement sur la qualité de l'eau des piscines et autres bassins artificiels G-1	X	X	X	865	0	865
Règlement sur les halocarbures 1-11	X	X	X	322	30	352
Environnement-Plage M-5	X	X	X	992	0	992

Programme de contrôle	X	X	X			
estival des pesticides P-1				671	75	746
Total				2892	750	3642

• ***Employés du MDDELCC autre qu'inspecteur***

- *En plus des inspecteurs du CCEQ, le Ministère compte des employés répartis dans différentes directions du Ministère qui effectuent des tâches de contrôle associées à l'application de lois et règlements.*
- *1250 Suivi de la conformité par des mesures, des expertises, de l'exploitation et l'entretien de stations hydrométriques*
- *800 Vérifications de déclarations en lien avec le marché du carbone 700 Vérifications de la conformité de bilans et de rapports (matières dangereuses)*
- *400 Vérifications relatives aux redevances (matières résiduelles)*
- *600 Vérification de la conformité sur le terrain, visite pendant des travaux, surveillance des barrages*
- *150 Vérifications effectuées dans le cadre des demandes d'octroi de droits (ventes, baux, et permis) ainsi que dans le but de s'assurer du non-empiétement sur le domaine hydrique*

Le service des communications du SFPQ organise l'entrevue de M. Livernoche avec Radio-Canada

[30] M. **Éric Lévesque** est conseiller aux communications au SFPQ depuis février 2009. Il a été journaliste à la radio et aux réseaux de télévision TQS et TVA. Il est en charge des communications du SFPQ avec les différents médias. Mme Denise Boileau était Vice-présidente aux communications en 2015.

[31] Il y a un comité interne au SFPQ appelé l'Observatoire. Il est formé de cinq membres de l'exécutif dont Mme Lucie Martineau, présidente et Mme Denise Boileau.

[32] Le SFPQ décide à l'automne 2015 de contacter un journaliste de Radio-Canada suite au déversement des eaux usées directement dans le fleuve St-Laurent lors de la réparation d'un collecteur d'égout, ce qu'on a appelé dans les médias le « *flushgate* ».

[33] Le syndicat voulait informer la population que le ministère n'avait pas les ressources nécessaires pour surveiller le traitement des eaux usées suite au transfert de cette responsabilité des inspecteurs municipaux vers les inspecteurs de l'Environnement.

[34] M. Lévesque est alors mandaté pour contacter le journaliste d'enquête Jean-Philippe Robitaille de Radio-Canada. Lors d'un premier entretien téléphonique, il lui expose brièvement la situation.

[35] Vers le 15 novembre 2015, il a un nouvel entretien avec M. Robillard en compagnie de Louis-Joseph Saucier et il est convenu de lui envoyer le Sommaire des résultats 2014-2015 et Plan d'action 2015-2016. Le journaliste le contacte peu de temps après pour lui faire part qu'il y avait selon lui plus que le « *flushgate* », qu'il voulait avoir plus d'informations sur la diminution des inspections et du nombre d'inspecteurs.

[36] M. Robillard insiste alors pour parler à un inspecteur du Ministère de l'environnement et aussi à un du Secteur municipal qui s'occupait auparavant des eaux usées avant le transfert de cette responsabilité.

[37] M. Lévesque explique au journaliste Robillard que les fonctionnaires ne parlent pas directement aux médias, que c'est le syndicat qui fait entendre leur voix. Le syndicat accepte quand même qu'un inspecteur du secteur municipal parle directement à M. Robillard lors d'un entretien téléphonique dans les bureaux du syndicat à Québec en compagnie de Messieurs Lévesque et Saucier. Cet inspecteur n'a pas été identifié en arbitrage.

[38] Le 25 ou 26 novembre 2015, lors du congrès syndical du SFPQ auquel assistait M. Livernoche en tant que délégué, il est convenu de tenir la seconde entrevue téléphonique avec le journaliste Robillard, toujours en compagnie de Messieurs

Lévesque et Saucier. Les questions du journaliste concernent principalement le travail des inspecteurs, les changements apportés depuis 20 ans au Ministère, les différences entre les inspections et le travail des étudiants.

[39] Quelques jours plus tard, le journaliste Robillard demande à avoir une entrevue à la télévision avec l'inspecteur Livernoche. M. Lévesque lui explique qu'il doit consulter le bureau de la présidence du SFPQ. Généralement, le syndicat n'accepte pas une telle demande mais il est décidé de faire exception. M. Lévesque témoigne concernant l'entrevue de M. Livernoche: « *On s'attendait qu'il répéterait ce qu'il avait dit lors de l'entretien téléphonique* ».

[40] M. Livernoche accepte alors de faire l'entrevue à la télévision à visage couvert. M. Lévesque avise M. Robillard que M. Livernoche accepte de lui répéter à la caméra à visage couvert ce qu'il lui dit au téléphone. M. Robillard réassure M. Lévesque que l'identité de M. Livernoche sera protégée, que Radio-Canada est équipé pour cela.

Radio-Canada assure le SFPQ de la protection de l'anonymat de l'inspecteur Livernoche

[41] M. Lévesque se présente avec M. Livernoche dans les studios de Radio-Canada à Montréal le lundi 30 novembre 2015 pour l'enregistrement de l'entrevue. Il constate que les questions posées à M. Livernoche ne sont plus les mêmes que la première fois au téléphone. Il témoigne : « *On cherchait un clip sensationnaliste* ». On l'informe que cette entrevue sera diffusée le mercredi 2 décembre.

[42] M. Robillard informe M. Lévesque qu'il veut avoir une réaction du Ministre David Heurtel qui était en rencontre à Paris. M. Lévesque lui demande de voir les images du reportage afin de s'assurer qu'on préserve bien l'anonymat de M. Livernoche.

[43] M. Lévesque explique ensuite que les événements se sont précipités. Le mardi 1^{er} décembre, la présidente du SFPQ Lucie Martineau fait une entrevue avec M. Robillard. M. Lévesque reçoit un appel du journaliste Charles Lecavalier du Journal de Québec qui veut avoir une entrevue avec Mme Martineau. M. Lévesque avait déjà parlé avec lui du travail des étudiants au ministère en rapport avec le nombre d'inspection. Celui-ci semblait intéressé par le sujet.

[44] Mme Martineau avait donné une entrevue avec le journaliste Lecavalier le 1^{er} décembre. Il publiera cet article (S-20) le 7 décembre, soit la même journée que la diffusion du second reportage de Radio-Canada :

Des inspections bidon au ministère de l'Environnement

Charles Lecavalier, lundi 7 décembre 2015 17 :29

Près de 15 % des inspections prévues cette année par le ministère de l'Environnement ont davantage l'apparence de visites de courtoisie.

Cette année, 1200 « inspections » seront réalisées par des étudiants. Le « Programme plage » consiste à recueillir de l'eau dans les plans d'eau baignable du Québec et à les faire analyser. Le programme de « visites pesticides » est aussi un « programme étudiant estival ».

Les 750 visites anticipées pour la « campagne de sensibilisation sur le Règlement sur la qualité de l'eau des piscines et autres bassins artificiels » s'ajoutent aussi à la programmation 2015-2016 des inspections du ministère.

Or selon une source consultée par le Journal, une inspection environnementale en règle prend près de trois jours à réaliser, incluant « la paperasse ». Ces programmes de sensibilisation nécessitent beaucoup moins de temps et d'argent et ont l'avantage de faire mieux paraître le ministère, aux prises avec des compressions budgétaires.

Cette pratique est dénoncée par le Syndicat de la fonction publique du Québec. « Il n'y a pas assez d'inspecteurs. Le commissaire au développement le dit depuis 2004. C'est évident que le ministère doit réduire le nombre d'inspections qu'il réalise d'année en année », affirme sa présidente Lucie Martineau.

À son avis, le gouvernement tente de « cacher » cette réalité en gonflant les statistiques. En comparaison, cette année, les alumineries auront droit à 17 visites des chiens de garde de l'environnement et les raffineries, 12. « Il y a 15 000 inspections de prévues, et il y en a 2000 qui ne sont pas des vraies. Ça consiste à prendre des échantillons d'eau

et à passer des brochures. Ce n'est pas de l'inspection, ça», lance Lucie Martineau. Malgré les nombreuses demandes échelonnées sur plus d'un mois, le ministère de l'Environnement n'a pas répondu aux questions du Journal à ce sujet.

Le SFPQ affirme aussi que le ministère ne vérifie que 10 % des 4000 autorisations ministérielles qu'il donne chaque année pour des projets à la grandeur du Québec.

[45] Le journaliste Robillard de peur que la nouvelle sorte avant lui dans le Journal de Montréal, décide de devancer au mardi 1^{er} décembre la diffusion de son reportage. M. Lévesque insiste à voir les images avant le reportage. Le réalisateur de Radio-Canada, M. Mouton, devait les lui envoyer, mais il ne respecte pas son engagement. M. Lévesque reçoit un courriel en fin d'après-midi le 1^{er} décembre l'avisant que le reportage sera diffusé au téléjournal sur le réseau RDI à 17 heures.

[46] M. Lévesque témoigne de sa déception du reportage. On avait conservé que des bouts sensationnalistes de l'entrevue de M. Livernoche. De plus l'image de M. Livernoche n'était pas assez bien occultée.

La première diffusion du 1er décembre 2015

[47] L'Employeur dépose l'article (E-4) publié sur la page Web de Radio-Canada le 1^{er} décembre 2015 :

Inspections environnementales : Québec réduit ses objectifs en plus de rater ses cibles

Un texte de Jean-Philippe Robillard

Au moment où tous les regards sont tournés vers la conférence de Paris sur le climat, Radio-Canada a appris que le ministère québécois de l'Environnement a prévu de réaliser moins d'inspections cette année et qu'il n'a pas atteint ses cibles l'an dernier.

Un document interne du ministère de l'Environnement, dont nous avons obtenu copie, montre que le Centre de contrôle environnemental du Québec a prévu de réaliser moins d'inspections que l'an dernier.

Parmi les programmes où il y aura moins de contrôles, notons par exemple :

- les sites d'enfouissement : 176 contrôles cette année, 300 l'an dernier;
- les matières dangereuses : 370 cette année, 557 l'an dernier;
- les raffineries de pétrole : 12 cette année, 23 l'an dernier.

Au total, le nombre d'inspections prévues pour cette année dans une cinquantaine de programmes devrait baisser de 8,5 %, pour un total de 6223. Consultez le tableau ci-dessous.

(...)

De moins en moins d'inspecteurs

Depuis cinq ans, le nombre d'inspecteurs ne cesse diminuer au ministère de l'Environnement. Nous avons rencontré l'un d'eux, qui désire garder l'anonymat par crainte de perdre son emploi. Il estime que c'est le manque d'effectifs qui oblige le ministère à revoir ses cibles à la baisse.

« C'est sûr qu'on voudrait en faire plus tout le temps. Ça s'en va en diminuant tout le temps. Ils ne sont pas proactifs, ils attendent une autre catastrophe. Au niveau global, au niveau de la population, ça ne paraît pas tant qu'il n'y a pas de catastrophe. » (Un inspecteur)

Québec rate ses cibles d'inspections de l'an dernier

Alors que le nombre d'inspections prévues est en baisse, le document nous apprend aussi que le ministère de l'Environnement n'est pas parvenu à atteindre les cibles qu'il s'était fixées l'an dernier pour près de 7 programmes sur 10. Par exemple :

- 11 suivis de travaux de réhabilitation des terrains contaminés, sur un objectif de 30 ;
- 21 contrôles des pulvérisations de pesticides, sur un objectif de 41 ;
- 3 inspections dans les raffineries de pétrole l'an dernier, sur un objectif de 23.

(...)

Selon l'inspecteur rencontré, *« moins de présence sur le terrain veut dire moins de visibilité du ministère. Ils se fient plus à l'autosurveillance »*.

« Les entreprises sont moins sur leur garde, de savoir que l'inspecteur peut débarquer n'importe quand. » (Un inspecteur)

Jean-François Girard, un avocat spécialisé en environnement, n'est pas étonné de ce qui se trouve dans le rapport que nous avons obtenu. *« C'est une dégradation lente et constante de notre qualité d'environnement »*, estime-t-il.

« Malheureusement, je suis en train de constater la faillite du ministère de l'Environnement, qui n'atteint pas sa mission. Je constate que le ministère de l'Environnement ne réussit pas à jouer son rôle fondamental, qui est de protéger l'environnement. » (Jean-François Girard)

Les inquiétudes d'un maire des Laurentides

Le maire du canton de Gore, Scott Pearce, n'est pas satisfait du travail accompli par le ministère de l'Environnement. Il se dit inquiet pour les lacs de son village. Il trouve que les inspecteurs du ministère ne sont pas assez présents.

« On ne les voit pas souvent. Je trouve ça triste. » (Le maire du canton de Gore, Scott Pearce)

« Moi, je peux boire l'eau dans mon lac encore aujourd'hui. Est-ce que ça va être comme ça dans cinq ans ? Avec un ministère qui ne se déplace pas pour faire des inspections ou nous aider, je ne penserais pas », ajoute-t-il.

M. Pearce affirme qu'il n'est pas le seul maire des Laurentides à être déçu du travail accompli par le ministère de l'Environnement : *« On est inquiet de ce qu'on voit du ministère de l'Environnement et on trouve qu'on n'est pas bien servis ».*

Le document interne révèle enfin que le ministère est en train *« d'implanter progressivement une approche basée sur le risque »* en tenant compte des *« taux de non-conformité, de la gravité des manquements, de la prévention de la délinquance et des préoccupations sociales »*. Le dépôt d'un document d'orientation est prévu pour le 31 mars 2016.

[48] L'employeur dépose un CD de l'entrevue de M. Livernoche du 1^{er} décembre 2015. On a retenu ces deux clips de quelques secondes de l'entrevue d'une quinzaine de minutes enregistrée dans les studios de Radio-Canada à Montréal :

- *Ça s'en va en diminuant tout le temps. Ils ne sont pas proactifs, ils attendent une autre catastrophe. Moins de présence sur le terrain veut dire moins de visibilité du ministère. Ils se fient plus à l'autosurveillance*
- *Les entreprises sont moins sur leur garde, de savoir que l'inspecteur peut débarquer n'importe quand.*

[49] M. Robillard prévoyait un deuxième reportage. La vice-présidente aux communications, Mme Denise Boileau se présente aux studios de Radio-Canada à Québec. L'entrevue sera diffusée le 7 décembre.

[50] Le témoin Éric Lévesque explique que la trame de fond du reportage de Radio-Canada devait porter sur l'assainissement des eaux. Le gouvernement avait décidé de transférer l'inspection du traitement des eaux usées du Ministère des affaires municipales au Ministère de l'environnement, mais il n'a pas transféré les inspecteurs du municipal ni engagé de nouveaux inspecteurs. Le syndicat voulait aussi démontrer le

laxisme des inspections en comptabilisant dans le nombre total des inspections annuelles les visites d'étudiants. Toujours selon M. Lévesque, le journaliste Robillard devait s'en tenir à des questions sur la pratique des inspecteurs sur le terrain et non pas d'élargir avec lui le débat politique engagé par le SFPQ.

[51] M. Lévesque croyait que le journaliste Robillard allait rectifier le tir et mettre l'accent sur la position du SFPQ et non pas sur l'entrevue de M. Livernoche.

La deuxième diffusion le 7 décembre 2015

[52] L'employeur dépose la publication sur internet le 7 décembre de l'entrevue avec la Vice-présidente aux communications, Mme Denise Boileau, et reprend des passages de l'entrevue avec M. Robert Livernoche. Voici le texte publié sur la page web de Radio-Canada le lundi 7 décembre 2015 :

Le ministère de l'Environnement fait-il autant d'inspections qu'il le prétend?

PUBLIÉ LE LUNDI 7 DÉCEMBRE 2015

Le reportage de Jean-Philippe Robillard

Exclusif-Des fonctionnaires accusent le ministère québécois de l'Environnement d'avoir gonflé les chiffres quant au nombre d'inspections qu'il prévoit mener cette année. Radio-Canada a appris que de nombreuses visites sur le terrain ne sont pas vraiment du travail d'inspection.

Un texte de Jean-Philippe Robillard

Le ministère de l'Environnement a prévu réaliser un peu plus de 15 000 inspections cette année. Mais voilà qu'en parcourant un document produit par le centre de contrôle environnemental du ministère, on découvre que 1500 de ces inspections sont davantage des visites de sensibilisation que de vraies inspections.

Une information nous a été confirmée par un inspecteur, qui désire garder l'anonymat par crainte de perdre son travail. « *Pour pallier le nombre d'inspecteurs et le nombre d'inspections qui est à la baisse, pour que ça ne paraisse pas trop, ils ont implanté ce qu'ils ont appelé des programmes, mais qui sont réalisés par des étudiants qui n'ont pas le statut d'inspecteur.* »

Le ministère nous a confirmé qu'il fait appel à des étudiants pour deux programmes :

- une campagne de sensibilisation au Règlement sur les permis et les certificats sur la vente et l'utilisation des pesticides;

- ♦ une autre campagne de sensibilisation au Règlement sur la qualité de l'eau des piscines et autres bassins artificiels.

L'inspecteur que nous avons rencontré nous a raconté le travail effectué par les étudiants pendant la période estivale. *« Ils allaient distribuer aux propriétaires de piscines et de spas de la documentation pour les informer du règlement, mais ils ont comptabilisé ça comme des inspections, alors que ce n'est pas ça du tout. »*

« Ils pouvaient faire 10-12 inspections par jour ; et nous, ça peut nous prendre 3-4 jours pour une inspection. Alors ça leur permet de gonfler leurs chiffres artificiellement avec des programmes comme ça, faits par des étudiants. »

(Témoignage anonyme d'un inspecteur)

Selon lui, en comptabilisant les visites réalisées par les étudiants, le ministère cherche ainsi à amplifier le nombre d'inspections réellement effectuées par son personnel. Avec les deux programmes étudiants, le ministère a prévu faire 1500 activités de plus cette année, activités qu'il met dans la colonne des inspections. C'est 10 % de toutes les inspections qu'il prévoit réaliser.

« Des chiffres gonflés »

Pour la vice-présidente du Syndicat de la fonction publique du Québec, Denise Boileau, ce n'est rien de moins qu'une façon pour le ministère de gonfler ses statistiques.

« On peut se permettre de parler de gonfler parce que si tu rajoutes 1500 [inspections], ça peut se rapprocher de la cible que le ministère s'est donnée. [...] Dans les faits, ce sont, oui, des chiffres gonflés. » (Denise Boileau, vice-présidente du SFPQ)

« Au ministère de l'Environnement, on a refusé de nous accorder une entrevue, mais par courriel, on nous a dit que les visites effectuées par les étudiants permettent au ministère de détecter les lieux qui peuvent être problématiques, pour ensuite y envoyer un inspecteur ».

Un ministère moins efficace qu'avant ?

Il y a trois mois, 13 groupes écologistes ont demandé au premier ministre du Québec de réinjecter des fonds dans le ministère de l'Environnement dès le prochain budget, pour lui permettre de réellement accomplir sa mission.

Montréal, le 2 septembre 2015

Monsieur Philippe Couillard Premier Ministre du Québec

Monsieur le Premier Ministre,

Nous vous écrivons pour vous faire part de nos préoccupations à propos des ressources humaines et financières affectées au fonctionnement et à la réalisation de la mission du Ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les Changements climatiques (MDDELCC). N'ayant jamais vraiment eu accès à un niveau de ressources suffisant, il a été

gravement affecté par les diverses vagues de compressions et de coupures qu'il a subi au cours des dernières années. Qui plus est, au cours de cette période, les responsabilités du MDDELCC ont graduellement été augmentées en raison de son rôle de coordination en matière de développement durable et de lutte contre les changements climatiques.

Depuis 2005, le budget du MEDDLCC a diminué de 5%, alors que l'indice des prix à la consommation augmentait de 18% et que les dépenses de programme du gouvernement du Québec progressaient de 37%. La part du budget de l'État consacrée à la protection de l'environnement et au développement durable est passée de 0,3 % à 0,2 % du budget, et l'effectif du ministère est passé de 1 960 employés en 2003 à 1 559 en 2011, soit une diminution de 20 %. À titre de comparaison, l'Ontario consacre près du double, soit 0,38% de son budget à l'environnement. Si le Québec investissait un montant comparable, le budget du MDDELCC passerait de 148 millions \$ à 281 millions \$.

Il nous apparaît donc impératif que le gouvernement du Québec procède à un réinvestissement majeur dès l'exercice budgétaire 2016-2017. En outre, il est inadmissible que le MDDELCC, avec si peu de ressource et des besoins en croissance, soit contraint de respecter les mêmes règles de réduction d'effectifs (remplacement d'un départ sur 2). Bien que nous reconnaissons que le gouvernement du Québec doit trouver des solutions pour équilibrer le budget de l'État, il nous apparaît injustifié d'y faire contribuer de la sorte le MDDELCC. Non seulement cela compromet- il la capacité du ministère de s'acquitter efficacement de sa mission, il en résulte aussi une augmentation des impacts négatifs et des risques pour l'environnement, la santé et la sécurité du public, lesquels auront des conséquences économiques fâcheuses à moyen et long terme, sans compter les pertes économiques occasionnées par la lenteur dans le traitement de dossiers de développement.

Nous reconnaissons que le Québec a investi des sommes significatives dans la lutte aux changements climatiques par le truchement du Fonds vert depuis 2008. Ces investissements dans la lutte contre les changements climatiques ont contribué à ce que les efforts du Québec soient reconnus sur le continent nord-américain. Mais ils ne peuvent combler le désengagement financier de l'État dans sa mission de protection de l'environnement. À l'heure actuelle, le Québec ne détient plus les capacités d'assurer une surveillance appropriée de son environnement, et encore moins de faire appliquer efficacement ses lois et réglementations environnementales. Il en résulte des risques accrus pour la santé et la sécurité du public.

Monsieur le Premier Ministre, le Québec s'est construit une réputation enviable en matière de protection de l'environnement qui lui sert de carte de visite sur les marchés internationaux. Cette réputation est mise à risque par le désengagement financier du Québec en matière d'environnement. La protection de notre capital naturel est une condition essentielle à la pérennité de notre développement économique, en plus d'être une condition d'accès à des marchés étrangers de plus en plus exigeants en la matière. Dans cette perspective, un

MDDELCC fort n'est pas un frein au développement économique mais un atout dont nous ne pouvons nous passer.

C'est pourquoi nous vous écrivons aujourd'hui pour vous demander d'amorcer dès 2016-2017 un réinvestissement dans la mission environnementale de l'État québécois. Nos organismes estiment que le Québec doit amorcer un rattrapage nécessaire et urgent. Nous aimerions vous rencontrer pour en discuter à la rentrée.

Veillez recevoir l'expression de nos plus respectueuses salutations.

- *Karel Mayrand, Fondation David Suzuki*
- *Patrick Bonin, Greenpeace*
- *Pierre Lussier, Jour de la Terre Québec*
- *Sidney Ribaux, Équiterre*
- *Christian Savard, Vivre en Ville*
- *Karine Peloffy, CQDE .*
- *Christian Simard, Nature Québec*
- *Patrick Nadeau, SNAP-Québec*
- *Philippe Bourke, RNCREQ*
- *Jérôme Normand, ENvironnement JEUnesse*
- *Sophie Paradis, WWF-Canada*
- *Alain Brunel, AQLPA*
- *Karel Ménard, FCQGED*

c.c Carlos J. Leitão, Ministre des Finances

c.c. Martin Coiteux, Président du Conseil du Trésor

c.c. Pierre Arcand, Ministre de l'Énergie et des Ressources naturelles

c.c. David Heurtel, Ministre du Développement durable, l'Environnement et de la Lutte aux Changements climatiques

(Cette lettre a été aussi déposé en arbitrage-pièce S-17)

Ces groupes, dont la Fondation David Suzuki, Greenpeace et Équiterre, estiment que Québec n'a plus la capacité d'assurer une surveillance appropriée de son environnement.

Ils écrivent dans leur lettre au premier ministre Couillard : « *Non seulement compromet-il la capacité du ministère de s'acquitter efficacement de sa mission, il en résulte une*

augmentation des impacts négatifs et des risques pour l'environnement, la santé et la sécurité du public, lesquels auront des conséquences économiques fâcheuses à moyen et long terme. »

Le premier ministre n'a toujours pas répondu aux groupes écologistes. Une situation que dénonce le directeur général de la Fondation David Suzuki au Québec, Karel Mayrand.

« Le Québec se targue d'être un des endroits les plus verts au monde, mais si on gratte un peu sous le vernis, on se rend compte qu'on n'a plus le ministère de l'Environnement qu'on avait par le passé, qui avait la crédibilité, l'autorité, les compétences pour protéger l'environnement. Et c'est malheureux. » (Karel Mayrand, de la Fondation Suzuki)

(Caractères gras dans le texte original)

[53] Le journaliste Robillard avait retenu dans l'émission du 1^{er} décembre deux clips de quelques secondes. Il reprend deux autres courts passages de l'entrevue du 30 novembre dans le téléjournal diffusé le 7 décembre :

Pour pallier le nombre d'inspecteurs et le nombre d'inspections qui est à la baisse, pour que ça ne paraisse pas trop, ils ont implanté ce qu'ils ont appelé des programmes, mais qui sont réalisés par des étudiants qui n'ont pas le statut d'inspecteur.

Ils allaient distribuer aux propriétaires de piscines et de spas, de la documentation pour les informer du règlement. Ils ont comptabilisé ça des inspections alors que ce n'est pas ça du tout. Ils pouvaient en faire 10, 12 par jour pis nous autres ça nous en prendrait 3-4 pour une inspection. Alors ça leur permet de gonfler les chiffres artificiellement avec des programmes comme ça, pis c'est fait par des étudiants.

Le sous-ministre Michel Rousseau du Centre de contrôle environnemental du Québec au ministère découvre l'identité de M. Livernoche en regardant le téléjournal du 1^{er} décembre 2015

[54] M. **Michel Rousseau** est en 2015 sous-ministre adjoint à l'analyse et à l'expertise régionale et au Centre de contrôle environnemental du Québec. Le ministre en titre est M. David Heurtel et la sous-ministre, Mme Christyne Tremblay. Il y a six sous-ministres adjoints dans ce ministère.

[55] M. Rousseau explique que le Centre de contrôle environnemental du Québec (CCEQ) a été créé en 2004. Il est arrivé au ministère en 1991 comme chimiste. Il a une maîtrise en chimie et est diplômé de l'École nationale d'administration publique (ENAP).

Il est promu cadre et devient Directeur général du CCEQ en 2006 puis sous-ministre adjoint l'année d'ensuite.

[56] Il est informé le 1^{er} décembre 2015 qu'un reportage sur le ministère passera au téléjournal de Radio-Canada. Après l'avoir visionné, il passe sa soirée à envoyer des courriels à la Sous-ministre pour lui expliquer que la situation décrite dans ce reportage est fausse et alarmiste. On essayait de détruire la crédibilité et la réputation du Ministère. En apparence, le Ministère avait l'air d'avoir perdu le contrôle des inspections. Il n'a pas selon lui de difficulté à lui expliquer la réalité.

[57] M. Rousseau explique avoir été touché personnellement par ce reportage : *«Personnellement, ça me touche beaucoup parce que ce qui est dit cela vient me chercher beaucoup, ça attaque notre organisation, ça m'attaque moi-même qu'on bouge seulement quand il y a une catastrophe».*

[58] Le lendemain, il y a des rumeurs au Ministère que l'inspecteur anonyme qui a donné l'entrevue serait M. Robert Livernoche. Le 3 décembre au soir, il revoit chez-lui le reportage enregistré. En arrêtant l'image, il constate qu'on peut reconnaître M. Livernoche. IL se rend sur sa page Facebook de ce dernier. Il fait une capture d'écran du reportage et en retravaillant l'image avec Photoshop arrive à produire une image assez précise du visage de M. Livernoche (E-13).

[59] M. Rousseau rencontre les conseillers des ressources humaines du Ministère le 3 décembre. Il visionne ensuite le reportage du 7 décembre. Il est à nouveau estomaqué par le contenu du reportage. Il fournit encore une fois des explications à la Sous-ministre.

[60] Il explique que les entreprises sont beaucoup plus sur leur garde car ils sont sujet à des contraventions beaucoup plus élevées. On a instauré au Ministère un

régime de sanctions administratives pécuniaires (SAP) sans qu'il soit nécessaire de déposer à la cour des accusations formelles. Le Ministère a même gagné un prix tel que mentionné au rapport (E-2) du CCEQ d'août 2015 :

Prix et distinctions

Le chantier de modernisation de la LQE a permis de renforcer le régime pénal et d'implanter un régime de sanctions administratives pécuniaires dans le domaine environnemental. La mise en œuvre de ce nouveau régime coercitif a été complétée en 2014 et cette réalisation a été présentée aux Prix d'excellence de l'Institut d'administration publique du Québec (IAPQ). Ce projet a remporté les honneurs lors du Gala des prix d'excellence, ce qui a permis au MDDELCC de rayonner à travers toute la fonction publique, municipale, provinciale et fédérale, en plus du réseau de l'éducation et de la santé. Le projet a d'ailleurs été reconnu par M. Coiteux, ministre responsable de l'Administration gouvernementale et de la Révision permanente des programmes, comme étant « un exemple éloquent d'innovation et de créativité au service de la préservation de la qualité de vie des milieux ».

[61] M. Rousseau témoigne encore une fois que la déclaration de son inspecteur Livernoche que le Ministère attend les catastrophes avant d'intervenir l'atteint personnellement :

« Aujourd'hui, quelqu'un me dit qu'on attend la catastrophe...demandez aujourd'hui si les entreprises sont moins sur leur garde, ils vont vous dire le contraire. D'année en année, on a tellement amélioré les choses pour faire en sorte d'être une organisation crédible et sérieuse, c'est sûr que les allégations comme celles-là sont fausses en grande partie, ça ne peut faire autrement de venir nous chercher personnellement, on investit beaucoup de temps là-dedans avec nos équipes ».

[62] M. Rousseau repasse le rapport du CCEQ que son équipe a préparé et fait valoir qu'ils ont dépassé les cibles fixées en 2013.

[63] Concernant le travail des étudiants, il admet que leurs visites sont comptabilisées comme des visites d'inspection mais ce n'est pas nouveau. Les étudiants sont engagés depuis environ 11 ans et le Ministère a toujours inclus leurs

visites dans les statistiques du nombre d'inspections. Lorsqu'ils constatent des anomalies, on envoie un inspecteur pour régulariser la situation.

Convocation de M. Livernoche en équité procédurale

[64] Après consultation du service des ressources humaines, M. Alain Rochon fait parvenir le 11 décembre 2015 cette lettre de convocation :

Objet : Convocation à une rencontre d'équité procédurale

Monsieur,

Les ou vers les 1^{ers} et 2 décembre 2015, un reportage comportant une entrevue avec un inspecteur travaillant au ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques (MDDELCC) a été diffusé à Radio-Canada ainsi qu'à la chaîne RDI concernant le MDDELCC. Nous avons des raisons de croire que vous seriez l'inspecteur ayant accordé une entrevue pour ce reportage ainsi que pour les articles publiés sur le site Internet de ici.radio-canada.ca les ou vers les 1^{ers} et 7 décembre 2015.

Nous vous convoquons, par la présente, à une rencontre d'équité procédurale afin de vous permettre de nous donner votre version des faits concernant les événements susmentionnés et les allégations rapportées dans ce reportage et dans ces articles.

Cette rencontre aura lieu mardi, le 15 décembre 2015 à 11 h à l'endroit suivant :

675, boulevard René-Lévesque Est, 30^e étage Québec (Québec) G1R5V7 Salle 30.59

Étant donné que des mesures disciplinaires pourraient être prises à votre égard à la suite de cette rencontre, nous serons accompagnés d'une représentante du Secteur des relations du travail de la Direction des ressources humaines (DRH). Si vous le souhaitez, vous pouvez être accompagné d'un représentant de votre syndicat lors de cette rencontre.

[65] M. Livernoche se présente à cette rencontre, accompagné du Vice-Président du SFPQ M. Christian Daigle. Il a par la suite été élu Président suite au départ de Mme Lucie Martineau. M. Livernoche nie dans un premier temps être l'inspecteur qui a donné l'entrevue à Radio-Canada. Lorsqu'on lui montre sa photo, M. Daigle demande une pause. Il revient devant le comité et admet avoir donné l'entrevue.

[66] L'employeur dépose le compte-rendu (E-11) de l'équité procédurale :

Présents à la rencontre :

- Robert Livernoche (technicien en eau et assainissement)
- Christian Daigle (Vice-président SFPQ)
- Michel Rousseau (Sous-ministre adjoint)
- Karine St-Onge (Conseillère en relations du travail)

Le plan de la rencontre a été suivi.

Les présentations d'usage sont effectuées. La rencontre est ensuite introduite par Michel Rousseau. Celui-ci explique la raison pour laquelle il a tenu à être présent à la rencontre au lieu du supérieur immédiat de monsieur Livernoche, soit qu'il considère que la situation relève de son niveau d'autorité. Toutefois, Michel ajoute qu'il a l'appui des deux gestionnaires dans sa démarche.

Karine St-Onge énonce l'objectif de la rencontre d'équité procédurale :

- Rencontre non obligatoire, préalable à la remise d'une mesure disciplinaire, le cas échéant ;
- Possibilité d'être accompagné par un représentant syndical ;
- Permettre à l'employé de donner sa version des faits reprochés.

Les faits sont ensuite présentés par la lecture par Karine de la convocation que l'employé a reçue de main à main le 11 décembre dernier par son supérieur immédiat.

Ainsi, il est précisé que les ou vers les 1^{ers} et 2 décembre 2015, un reportage comportant une entrevue avec un inspecteur travaillant au ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques (MDDELCC) a été diffusé à Radio-Canada ainsi qu'à la chaîne RDI concernant le Ministère.

Aussi, l'employeur a des raisons de croire que monsieur Robert Livernoche est l'inspecteur ayant accordé une entrevue pour ce reportage ainsi que pour les articles publiés sur le site Internet de ici.radio-canada.ca les ou vers les 1^{ers} et 7 décembre 2015.

Michel fait visionner les deux reportages en question. Le deuxième est repris via un enregistreur Videotron, qualité HD, mais cette fois-ci au ralenti. Vers les 13 min 20, le reportage est mis sur pause pour permettre à la partie syndicale de visualiser l'image de la personne accordant l'entrevue.

Michel : « Ici, on va juste tamiser les lumières. Je vais vous demander de la regarder comme il faut. »

Michel : « Je ne sais pas si vous voyez bien ? L'image est un peu plus claire que quand on l'écoute sur l'ordi. Je vais peut-être le reprendre. »

Michel : « Je vais le mettre au ralenti, est-ce que vous voyez bien l'image ? »

Christian : « Je vois une image. Je ne vois pas bien le visage. Je vois une image qui est flou. »

Michel : « Toi Robert ? »

Robert : « Je ne vois pas bien, il y a un profil. »

Michel mentionne que nous voyons très bien. Il démontre qu'installé à un certain angle du téléviseur, il est possible de distinguer la personne, même si l'image est assombrie lors de l'entrevue (Michel se déplace physiquement du côté de la table où est assise la partie syndicale pour lui indiquer à quel endroit il est possible de bien distinguer l'image).

Michel précise qu'il n'a pas de doutes, même s'ils ne se sont pas vus souvent. Aussi, pour les gens qui le connaissent bien, c'est encore plus évident.

Michel : « Voulez-vous le revoir ? On n'est pas pressés. »

Michel : « Quand on regarde ça Robert, tu ne te reconnais pas ? »

Michel reprend le reportage au ralenti et le met sur pause.

Michel : « Est-ce que tu te reconnais ? »

Robert : « C'est une image foncée. »

Michel : « Est-ce que c'est toi ? »

Robert : « Je ne pourrais pas dire. »

Michel : « Tu ne pourrais pas dire si c'est toi qui a fait cette entrevue-là ? »

Christian : « En tout cas, la voix fit pas ça c'est sûr. »

Michel : « Ah la voix fit pas, ça on est d'accord, je parle de l'image. On peut enlever le son aussi et l'écouter pas de son. »

Robert : « Je ne sais pas trop. »

Michel : « Tu ne sais pas ? »

Christian : « Je ne vois pas de ressemblance nécessairement. »

Michel : « Toi Robert ? Tu ne penses pas que c'est toi ? Tu ne penses pas que ça pourrait être normal que tout le monde pense que c'est toi ? »

Michel : « Voulez-vous qu'on l'écoute encore ? »

Robert : « Je ne vois pas ce que ça peut amener de plus. »

Michel : « Est-ce que tu dirais que c'est toi ? Est-ce que c'est toi qui a fait cette entrevue-là ? »

Michel : « Nous on est sûrs que oui, on n'a pas de doutes. On ne serait pas ici si on n'était pas certains. Il y a des gens qui l'ont affirmé aussi. On veut juste que tu le vois par toi-même. »

L'employé n'avoue toujours pas que c'est lui sur l'image.

Michel présente ensuite une capture d'écran extraite du deuxième reportage sur l'ordinateur et modifie les paramètres du contraste dans le programme Photoshop pour démontrer l'effet donné avec l'ajustement du contraste. L'image devient suffisamment claire pour permettre de distinguer la personne sur l'image.

Michel : « Je repose la question Robert. Est-ce que c'est toi qui a fait cette entrevue-là, qui est sur l'image ? »

Michel fait référence aux traits du visage, à la forme de la tête, etc.

Michel : « Vous en dites quoi ? »

Christian mentionne qu'il joue au hockey avec des gars qui peuvent avoir la même forme de visage, les mêmes cheveux aussi.

Michel affirme que l'employeur est sûr que c'est lui.

Michel : « Tu réponds quoi à ça ? Oui c'est toi ou non ce n'est pas toi ? »

Robert : « C'est possible. » Robert affirme que ça peut être un autre inspecteur au Ministère. Michel affirme que des personnes ont confirmé à l'employeur l'avoir reconnu.

Robert : « C'est ressemblant, ça se peut. »

Michel affirme à nouveau que pour nous, c'est clair que c'est lui, pour différentes raisons et qu'il est important pour l'employeur de savoir ce que la partie syndicale en pense.

Michel : « Si tu nies que c'est toi, on va agir en conséquence. Si tu nous dis que c'est toi, on va en tenir compte aussi. »

Michel : « On a une série de questions à poser qui va dépendre de cette réponse-là. »

La partie syndicale demande une pause pour discuter.

***La rencontre reprend au retour de la pause, mais l'enregistrement n'a pas fonctionné pour cette deuxième partie.**

Robert : « C'est moi ». Robert mentionne que Radio-Canada lui aurait demandé d'expliquer le document dont il a obtenu copie.

L'employeur avise l'employé que celui-ci n'a pas la délégation de la sous-ministre pour accorder une entrevue ou fournir de l'information aux médias. Cette situation peut être considérée comme un manque de loyauté envers l'employeur.

L'employeur fait ensuite référence à des citations tirées des articles publiés pour comprendre où l'employé voulait en venir avec ses propos, mais également pour connaître à qui celui-ci faisait référence dans ses propos.

« C'est sûr qu'on voudrait en faire plus tout le temps. Ça s'en va en diminuant tout le temps. Ils ne sont pas proactifs, ils attendent une autre catastrophe. Au niveau global, au niveau de la population, ça paraît pas tant qu'il n'y a pas de catastrophe. »

L'employé confirme que c'est lui qui a tenu ces propos en partie lors de l'entrevue. Selon l'employé, il aurait seulement dit les deux premières phrases.

L'employeur lui demande à qui il fait référence lorsqu'il dit « ils ». Il précise qu'il fait référence aux autorités du Ministère.

« Selon l'inspecteur rencontré, moins de présence sur le terrain veut dire moins de visibilité du ministère. Ils se fient plus à l'autosurveillance.

Les entreprises sont moins sur leur garde, de savoir que l'inspecteur peut débarquer n'importe quand. »

L'employé confirme à nouveau que c'est lui qui a tenu ces propos lors de l'entrevue.

En faisant référence au terme « autosurveillance », Michel avance qu'il n'est pas exact d'affirmer qu'il y a moins de présence sur le terrain considérant le montant total des SAP et amendes imposées qui est passé d'environ 900 000 \$/année à environ 4 millions \$ aujourd'hui. L'employé affirme qu'il faisait plutôt référence au nombre de visites sur le terrain versus le nombre de SAP émises.

Lorsque l'employeur demande à l'employé si c'est lui qui a communiqué avec Radio-Canada, le représentant syndical répond que ce sont les journalistes qui ont communiqué avec le syndicat. Le syndicat leur a transmis des informations et c'est le syndicat qui aurait demandé à Robert de faire l'entrevue avec Radio-Canada par la suite.

« Ils pouvaient faire 10-12 inspections par jour ; et nous, ça peut prendre 3-4 jours pour une inspection. Alors ça leur permet de gonfler leurs chiffres artificiellement avec des programmes comme ça, faits par des étudiants. »

L'employé confirme à nouveau que c'est lui qui a tenu ces propos lors de l'entrevue.

« Pour pallier le nombre d'inspecteurs et le nombre d'inspections qui est à la baisse, pour que ça ne paraisse pas trop, ils ont implanté ce qu'ils ont appelé des programmes, mais qui sont réalisés par des étudiants qui n'ont pas le statut d'inspecteur. »

L'employé confirme à nouveau que c'est lui qui a tenu ces propos lors de l'entrevue.

Lorsque Christian ajoute que le syndicat aussi a fourni de l'information aux journalistes, Karine rappelle que l'objectif de la rencontre n'est pas de discuter des activités syndicales, mais bien du fait que l'employé, à titre d'inspecteur, a donné une entrevue à des journalistes sans l'autorisation de l'employeur.

Michel demande ensuite à l'employé quel était l'objectif visé, quelles étaient ses intentions en accordant une entrevue aux journalistes.

Robert répond que son objectif n'était pas de diffamer le Ministère, mais plutôt de dénoncer la situation relative aux étudiants.

Michel demande ensuite à Robert pour quelles raisons celui-ci n'a pas discuté de cela avec son supérieur immédiat au préalable.

Robert allègue que c'est Alain Rochon (supérieur immédiat) qui l'a fait venir dans son bureau pour discuter de cette situation en mentionnant, en lien avec les visites dans les piscines, que ça « dévaluait le travail d'inspecteur ». Il allègue également qu'Alain lui aurait demandé « ce que le syndicat pouvait faire avec ça ».

L'employeur mentionne que le lien de confiance envers l'employé est sérieusement compromis, surtout venant d'un employé avec une vingtaine d'années d'expérience comme lui. Pour l'employeur, c'est un comportement inacceptable. D'accord avec ça ?

Robert répond que oui.

De plus, l'employé était conscient des risques. Karine reprend la citation :

« Nous avons rencontré l'un d'eux, qui désire garder l'anonymat par crainte de perdre son emploi. »

Robert nie avoir dit cela, mais confirme avoir accordé consciemment cette entrevue.

Karine informe l'employé que la situation est prise en délibérée pour fins de décision et que l'employeur se réserve le droit de poursuivre son enquête avant de rendre une décision finale.

(Caractères gras dans le texte original)

[67] M. Livernoche explique qu'il a nié au début avoir donné l'entrevue car il n'avait pas de raison de croire qu'on pouvait l'identifier. Il est allé à cette entrevue dans le but de protéger l'environnement. Il était là pour vulgariser le document du Ministère que le journaliste avait déjà en main.

[68] Il regrette son geste. Il n'aurait pas dû accepter d'aller à Radio-Canada pour faire cette entrevue. Il ne visait personne en particulier dans ce reportage.

4. Les plaidoiries

[69] Les parties ont plaidé leur cause durant une journée et demi. Nous ne reprenons pas intégralement leurs résumés de la preuve, ni leurs commentaires des 53 décisions déposées. Nous commenterons quelques décisions dans notre analyse.

A) La partie patronale

[70] L'avocate de l'employeur plaide essentiellement qu'il y a perte du lien de confiance. L'inspecteur Robert Livernoche s'est livré à des activités tout à fait

incompatibles avec ses fonctions d'inspecteur. Il a tenu des propos alarmistes, erronés. Il a suscité des craintes dans la population.

[71] Son geste était prémédité. Il a eu une entrevue téléphonique à l'avance avec le journaliste Robillard de Radio-Canada.

[72] L'inspecteur Livernoche a manqué totalement de jugement et a mis en péril l'image du Ministère. Il ne reconnaît pas ses erreurs. Il ne comprend pas son rôle et la gravité de ses gestes.

[73] L'employeur a prouvé tous les motifs du congédiement. Il n'y a aucun facteur atténuant dans ce dossier. Il a aggravé sa faute en niant dans un premier temps être l'inspecteur qui est apparu au téléjournal de Radio-Canada. Il y a une perte totale de confiance à son endroit. L'arbitre n'a pas à modifier cette sanction.

[74] Elle soumet plusieurs décisions dont l'arrêt Peticlerc¹ du Tribunal administratif du travail que nous commenterons dans notre analyse.

B) La partie syndicale

[75] L'avocat du syndicat plaide oralement et soumet un cahier de jurisprudence avec des commentaires écrits sur chaque décision. Nous en reproduisons quelques-unes dans notre analyse.

[76] Essentiellement, l'avocat du syndicat doit analyser les circonstances de l'affaire et convertir le congédiement en une suspension.

5. Décision et motifs

Analyse

La législation

[77] L'inspecteur visé par le présent grief est un fonctionnaire de l'état. Il est régi par la Loi sur la fonction publique (RLRQ c F-3.1.1) et le Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique (RLRQ c F-3.1.1, r 3). Voici quelques extraits de la Loi et du règlement :

LA LOI :

CHAPITRE II DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES SECTION I

CONDITIONS DU SERVICE

§ 1. — Normes d'éthique et de discipline

3. *L'objet de la présente loi est de permettre l'accomplissement de cette mission. À cette fin, elle institue un mode d'organisation des ressources humaines destiné à favoriser:*
[...]

4. *Un fonctionnaire exerce, de façon principale et habituelle, les attributions de son emploi.*

Il exerce également les attributions qui peuvent lui être confiées par la personne habilitée suivant la loi à définir ses devoirs et à diriger son travail.

Il exerce ces attributions conformément aux normes d'éthique et de discipline prévues à la présente loi ou dans un règlement adopté conformément à celle-ci.

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.

[...]

11. Le fonctionnaire doit faire preuve de réserve dans la manifestation publique de ses opinions politiques.

[...]

16. Le fonctionnaire qui contrevient aux normes d'éthique et de discipline est passible d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement selon la nature et la gravité de la faute.

17. L'imposition d'une mesure disciplinaire à un fonctionnaire, conformément à l'article 16 ou pour toute autre cause juste et suffisante, est faite par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme dont il relève.
[Nos soulignements]

Le règlement :

CHAPITRE I
OBJET ET APPLICATION

1. Le présent règlement a pour objet de préciser les normes d'éthique et de discipline applicables aux fonctionnaires et prévues à la [Loi sur la fonction publique \(chapitre F-3.1.1\)](#), d'en établir de nouvelles et de préciser les mesures qui leur sont applicables en vue, notamment, de préserver et de renforcer la confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de la fonction publique ainsi que de maintenir un haut niveau de qualité des services qui leur sont rendus.

D. 1248-2002, a. 1.

2. En cas de doute, le fonctionnaire doit agir selon l'esprit des normes d'éthique et de discipline qui lui sont applicables.

CHAPITRE II
DEVOIRS DU FONCTIONNAIRE

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.

D. 1248-2002, a. 3.

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.

(...)

8. Le fonctionnaire qui se propose de publier un texte ou de se prêter à une interview sur des questions portant sur des sujets reliés à l'exercice de ses fonctions ou sur les activités du ministère ou de l'organisme où il exerce ses fonctions doit préalablement obtenir l'autorisation du sous-ministre ou du dirigeant de l'organisme.

(Nos soulignés)

[78] Le présent dossier met également en cause l'application du Code civil du Québec et la Charte des droits :

Code civil du Québec, L.Q. 1991, c.64

2088. *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.

Chartes des droits et libertés de la personne, RLRQ, c. C-12

3. *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.*

La convention collective

[79] La convention collective prévoit :

Dispositions de la convention collective des fonctionnaires 2010-2015

4-14.23 Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, le sous-ministre doit informer l'employé par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

4-14.24 Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, y compris l'arbitrage, de la manière suivante :

- A. en maintenant la décision du sous-ministre; ou*
- B. en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande ; ou*
- C. en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande ; ou*
- D. en réinstallant l'employé avec tous ses droits et en lui remboursant la perte subie à la suite de la suspension ou du congédiement, comprenant son taux de traitement et le cas échéant, son montant forfaitaire, son supplément de traitement prévu aux articles 8-30.07 et 10-43.33, son allocation de disparités régionales ainsi qu'une prime touchée en vertu de la section 10-42.00 et ce, si dans ces quatre (4) derniers cas, les conditions y donnant droit sont maintenues. Le remboursement est effectué en déduisant de ces sommes les revenus de l'employé résultant d'une activité, d'une prestation ou d'une indemnité compensatoire à cette suspension ou ce congédiement.*

Le Code du travail

[80] Le Code du travail prévoit de larges pouvoirs pour l'arbitre :

Code du travail, RLRQ., c. C-27

100.12. Dans l'exercice de ses fonctions l'arbitre peut:

[...]

f) en matière disciplinaire, confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Toutefois, lorsque la convention collective prévoit une sanction déterminée pour la faute reprochée au salarié dans le cas soumis à l'arbitrage, l'arbitre ne peut que confirmer ou annuler la décision de l'employeur ou, le cas échéant, la modifier pour la rendre conforme à la sanction prévue à la convention collective;

[...]

Les circonstances de l'affaire

[81] D'entrée de jeu, nous n'avons pas à déterminer si le plaignant a commis une faute. Le syndicat admet que M. Livernoche a contrevenu à son Code d'éthique. Il y a un fait bien particulier dans le présent dossier : le syndicat a participé aux gestes fautifs du salarié syndiqué, ce qui lui a entraîné son congédiement. Le syndicat soumet que selon les circonstances de la présente affaire, l'arbitre doit intervenir pour annuler le congédiement et modifier la sanction en une suspension d'au plus quelques semaines.

[82] Le plaignant a agi comme un sonneur d'alarme. Le litige concerne le devoir de loyauté versus la liberté d'expression. La faute est admise. Mais encore faut-il déterminer si cette faute, selon les circonstances de l'affaire dans tout le contexte de dénonciation du syndicat de certaines pratiques dans les inspections du Ministère, mérite un congédiement. Pour les motifs exposés ci-après, nous sommes d'opinion que la sanction est disproportionnée par rapport aux fautes graves commises. Il y a lieu d'intervenir pour modifier cette sanction.

Évolution de la législation pour la protection des sonneurs d'alarme

[83] Au moment du congédiement en décembre 2015, le gouvernement était sur le point de déposer un projet de loi pour protéger les fonctionnaires qui font des divulgations. Le projet de Loi no. 87 a été présenté le 2 décembre quelques jours avant le congédiement du plaignant. Le syndicat admet que même si cette loi avait été en vigueur, elle n'aurait pas protégé le plaignant. Nous reproduisons les notes explicatives de ce projet de loi :

Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics. Projet de loi no 87 (2016, chapitre 34)

Présenté le 2 décembre 2015

Principe adopté le 18 février 2016

Adopté le 9 décembre 2016

Sanctionné le 9 décembre 2016

Cette loi a pour but de faciliter la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics et d'établir un régime de protection contre les représailles.

Cette loi identifie les organismes publics visés et définit ce que constitue un acte répréhensible.

Cette loi permet à toute personne de faire une divulgation au Protecteur du citoyen suivant la procédure qu'il établit. Elle prévoit que celui-ci peut faire enquête à la suite d'une divulgation et faire les recommandations qu'il juge utiles dans un rapport qu'il transmet à la personne ayant la plus haute autorité administrative au sein de l'organisme public concerné.

Cette loi offre la possibilité aux employés d'un organisme public de faire une divulgation au sein de celui-ci. Elle prévoit que la personne ayant la plus haute autorité administrative de chaque organisme public établi, à moins d'en avoir été dispensée par le Protecteur du citoyen, une procédure facilitant la divulgation par les employés d'actes répréhensibles et désigne une personne chargée de recevoir les divulgations, de vérifier

si un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être et, le cas échéant, de lui en faire rapport.

Pour les centres de la petite enfance, les garderies subventionnées et les bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial, la loi offre plutôt la possibilité pour toute personne de faire une divulgation au ministre de la Famille. La loi prévoit qu'au terme de l'inspection ou de l'enquête, le ministre de la Famille peut prendre des mesures correctrices. À cet égard, elle modifie la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance pour ajouter des dispositions portant sur la divulgation d'actes répréhensibles et sur la protection contre les représailles.

La loi prévoit également qu'une personne peut, à certaines conditions, divulguer au public les renseignements qu'elle estime nécessaires lorsqu'elle a des motifs raisonnables de croire qu'un acte répréhensible qui présente un risque grave pour la santé ou la sécurité d'une personne ou pour l'environnement a été commis ou est sur le point de l'être.

La loi prévoit que le Protecteur du citoyen met un service de consultation juridique à la disposition de toute personne qui effectue ou souhaite effectuer une divulgation au Protecteur du citoyen, au responsable du suivi des divulgations ou au ministre de la Famille, selon certaines conditions. Ce service peut également être offert aux personnes qui collaborent aux vérifications ou aux enquêtes ainsi qu'à celles qui estiment être victimes de représailles.

La loi interdit les représailles à l'encontre d'une personne qui fait une divulgation ou collabore à une vérification ou à une enquête menée à la suite d'une divulgation. À cet égard, des mécanismes de plainte au Protecteur du citoyen et au ministre de la Famille sont prévus pour toute personne qui croit avoir été victime de représailles. De plus, des dispositions pénales sont prévues. Aussi, la loi modifie la Loi sur les normes du travail afin de protéger les droits des salariés impliqués dans une divulgation effectuée conformément à la loi.

Enfin, la loi prévoit la présentation, à l'Assemblée nationale, d'un rapport sur sa mise en œuvre.

[84] Ce projet de loi s'inspirait d'une loi fédérale adoptée en 2005 :

Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles,
LC 2005, c 46
Sanctionnée 2005-11-25

Préambule

Attendu :

que l'administration publique fédérale est une institution nationale essentielle au fonctionnement de la démocratie parlementaire canadienne;

qu'il est dans l'intérêt public de maintenir et d'accroître la confiance du public dans l'intégrité des fonctionnaires;

que la confiance dans les institutions publiques ne peut que profiter de la création de mécanismes efficaces de divulgation des actes répréhensibles et de protection des fonctionnaires divulgateurs, et de l'adoption d'un code de conduite du secteur public;

que les fonctionnaires ont un devoir de loyauté envers leur employeur et bénéficient de la liberté d'expression garantie par la Charte canadienne des droits et libertés et que la présente loi vise à atteindre l'équilibre entre ce devoir et cette liberté;

que le gouvernement du Canada s'engage à adopter une charte des valeurs du service public énonçant les valeurs qui guident les fonctionnaires dans leur conduite et leurs activités professionnelles,

[85] Les gestes commis par le plaignant avec la participation de son syndicat s'inscrivent dans cette évolution assez récente des demandes de transparence dans l'administration des services publics. Des journalistes d'enquête ont publié des articles percutants suite à des informations obtenues de fonctionnaires sous le couvert de l'anonymat ce qui a obligé les gouvernements à mettre sur pied des Commissions d'enquête très médiatisées.

[86] Le Barreau du Québec a publié très récemment un excellent article² des auteurs Me André Sasseville et Me Georges Samoisette Fournier qui font l'historique de la nouvelle législation en cette matière. Bien que cet article traite de façon plus spécifique de l'analyse du Projet de loi 87 déposé en décembre 2015, il met en lumière la problématique entre le devoir de loyauté des fonctionnaires et leur liberté d'expression de faire des divulgations dans l'exercice de leurs fonctions. Les auteurs s'expriment ainsi :

Introduction (Page 41)

Au Québec, une tendance irréversible accentuée par le rapport de la commission Charbonneau est de mettre à contribution les employés à titre de sonneurs d'alarme pour dénoncer la corruption et les actes répréhensibles au sein de la fonction publique et parapublique.

Ainsi, le 2 décembre 2015, le gouvernement déposait à l'Assemblée nationale la nouvelle Loi n° 87 intitulée Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles dans les organismes publics, qui est présentement à l'étude en commission parlementaire. Ultimement, le 9 décembre 2016, c'est sous le titre modifié Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (« ci-après « la Loi sanctionnée » ou « la nouvelle Loi ») que la loi a été sanctionnée (RLRQ c D-11.1). Celle-ci entrera en vigueur le 1^{er} mai 2017.

Dans la même foulée, le 20 juin 2016, l'Autorité des marchés financiers avait annoncé l'instauration d'un système de dénonciation en ligne des infractions à l'égard des lois qu'elle administre. Cette démarche provient de l'organisme lui-même dans l'exercice de ses pouvoirs généraux puisqu'elle ne fait pas suite à quelque démarche législative que ce soit.

Ces mesures, qui s'inspirent largement de modèles instaurés au fédéral (Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, L.C. 2005, ch. 46), en Ontario (Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario, L.O. 2006, c. 35, ann. A.) ou aux États-Unis (Whistleblower Protection Act of 1989, Pub.L. 101-12.) incluent toutes, dans une certaine mesure, des promesses d'immunité et de protection contre les représailles faites aux dénonciateurs. Ainsi, à la suite des recommandations de la commission Gomery, le parlement fédéral avait adopté la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles dont s'inspire largement la nouvelle Loi ici à l'étude.

Déjà au Québec, avant les recommandations de la Commission Charbonneau, certaines dispositions législatives avaient instauré des régimes semblables qui garantissent une immunité en échange de dénonciations. On peut compter parmi ces dispositions l'immunité de l'article 11 de la Loi sur les commissions d'enquête (Loi sur les commissions d'enquête, RLRQ, c. C-37), l'article 260 de la Loi sur la police (Loi sur la police, RLRQ, c. P-13.1), concernant la dénonciation faite par un policier des actions de l'un de ses confrères, les protections de la Loi concernant la lutte contre la corruption (Loi concernant la lutte contre la corruption, RLRQ, c. L-6.1), qui a engendré l'alinéa 7 de l'article 122 de la Loi sur les normes du travail (Loi sur les normes du travail, RLRQ, c. N-1.1).

Au même titre, la jurisprudence en droit du travail sur la liberté d'expression des employés et sur la divulgation externe d'irrégularités recèle de nombreux cas où un employé ou un syndicat invoque l'ordre public et la liberté d'expression pour justifier un manquement manifeste à son devoir de loyauté.

Comme nous le verrons dans le présent article, on peut constater à l'étude de cette jurisprudence non seulement qu'il existe une divergence considérable de perception

entre les employés et leur employeur sur ce qui constitue un acte répréhensible, mais encore, que le mobile de la divulgation publique d'un acte répréhensible n'est pas toujours animé exclusivement par des intentions bienveillantes.

L'objet du présent article est d'analyser la nouvelle Loi et d'en commenter les principaux mécanismes. À cette fin, il nous est apparu que l'expérience des lois de même nature et de la jurisprudence pertinente pourrait nous guider.

C'est ainsi que nous vous proposons d'abord une analyse de la jurisprudence récente sur la divulgation externe d'actes répréhensibles suivie d'un inventaire des autres mécanismes législatifs adoptés par le passé sur tel sujet. Une fois cet inventaire fait, nous réviserons en détail les mécanismes de la nouvelle Loi étudiée en les commentant à la lumière des observations faites aux chapitres précédents.

[87] Les parties ont tous deux soumises de nombreuses décisions en matière de sonneurs d'alarme. Dans leur article sur le projet de loi 87, les auteurs³ Me André Sasseville et Me Georges Samoisette Fournier, résument bien l'état de la jurisprudence en cette matière. Ces décisions font partie de la liste d'autorités des deux parties dans la présente décision et elles ont presque toutes été plaidées en arbitrage :

A) Les sources juridiques en cause (page 44)

Dans le contexte normal de l'exécution d'un contrat de travail, il ne devrait y avoir aucune difficulté juridique à ce que l'employé soit tenu d'accorder préséance à son obligation de loyauté qui est exposée noir sur blanc à l'article 2087 C.c.Q. au détriment de toute volonté d'exprimer publiquement ses idées sur telle ou telle position ou décision prise par son employeur. C'est ainsi que la jurisprudence récente a unanimement blâmé un employé qui utilise les médias sociaux pour critiquer son employeur ou son supérieur. Par exemple, dans l'affaire Syndicat des métallos, section locale 7065-75 c. Transport ferroviaire Tshiuetin inc (D.T.E. 2012T-185) l'arbitre Bruno Leclerc sanctionne un chef de train qui a ouvertement critiqué sur Facebook la gestion par son employeur d'un accident impliquant des passagers. Substituant une suspension d'une semaine au congédiement du chef de train, l'arbitre s'exprime sans nuance sur la prépondérance du devoir de loyauté au paragraphe 116 de la décision :

[116] De telles expressions d'opinion dans les médias sociaux, même s'ils relèvent des droits fondamentaux, doivent, selon les auteurs Linda Bernier et ALS, « être exercés avec prudence et dans le respect des droits des autres, dont

l'employeur, envers lequel tout employé a un devoir de loyauté » qui lui interdit de poser des actes préjudiciables à son Employeur.

L'arbitre Maureen Flynn arrive à une semblable conclusion dans l'affaire Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP 429) c. Montréal (Ville de) D.T.E. 2014T- 825). Dans cette affaire, l'employé, un commis de bureau aux ressources humaines, avait formulé des commentaires négatifs sur Facebook au sujet de la décision de l'un des directeurs de l'arrondissement où il travaillait de faire euthanasier un chien pitbull qui avait attaqué des citoyens. L'arbitre, après avoir analysé la jurisprudence pertinente, n'a aucun doute à conclure que les déclarations de l'employé sont blâmables et sujettes à une mesure disciplinaire.

De fait, depuis longtemps en jurisprudence canadienne, les tribunaux n'ont pas hésité à reléguer au second rang la liberté d'expression d'un employé devant le devoir de loyauté de celui-ci envers son employeur. Ainsi, dans le contexte particulier de la fonction publique, l'arrêt Fraser c. Commission des relations de travail dans la Fonction publique (CanLII 14 (CSC), [1985] 2 R.C.S. 455), rendu par la Cour suprême du Canada en 1982, prend position en faveur du devoir de loyauté du fonctionnaire au détriment de sa liberté d'expression. Dans cette affaire, le fonctionnaire fédéral Neil Fraser, chef de groupe au ministère du Revenu, avait été congédié parce qu'il avait continué, malgré des avis disciplinaires répétés, d'exprimer publiquement dans les médias ses critiques contre les politiques du gouvernement du premier ministre Pierre Elliott Trudeau. S'exprimant pour l'ensemble des neuf juges de la Cour, le juge Dickson, alors juge en chef de la Cour suprême, citant les précédents issus du Royaume-Uni sur l'obligation de réserve des fonctionnaires, s'exprime comme suit :

43. À mon avis, il existe au Canada une tradition semblable en ce qui a trait à notre fonction publique. La tradition met l'accent sur les caractéristiques d'impartialité, de neutralité, d'équité et d'intégrité. Une personne qui entre dans la fonction publique ou une qui y est déjà employée doit savoir, ou du moins est présumée savoir, que l'emploi dans la fonction publique compte 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.

Conséquemment, au Canada, il est de jurisprudence constante que la liberté d'expression de l'employé est subordonnée à son devoir de loyauté (Voir, inter alia, Jean

c. Commission municipale du Québec, B.E. 2001BE-789 (C.S.), juge Gérald Boisvert, p. 11; Marleau c. Pontiac (Municipalité de), 2006 QCCRT 476 (CanLII), 2006 QCCRT 0476, par. 80; Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôt et autres ouvriers Teamsters Québec, Section locale 106, FTQ c. Autobus Citadelle inc., D.T.E. 2011T-678) (Page 46)

Il faut en outre considérer le devoir de loyauté dans une perspective hiérarchique, la jurisprudence imposant à l'employé le devoir d'utiliser, une après l'autre, les voies hiérarchiques internes avant toute autorisation de divulgation externe. Ainsi, en temps normal, la coutume voudrait que l'employé ou le fonctionnaire discute d'abord des problématiques d'exécution du travail avec son supérieur immédiat. Par exception, dans le cas où le supérieur immédiat est lui-même en cause dans la problématique visée par la dénonciation ou qu'il s'avère que celui-ci n'ait pas été efficace à la résoudre, alors il pourrait être justifié que l'employé s'adresse au supérieur de son supérieur et ainsi de suite en franchissant un à un chacun des échelons hiérarchiques. De la même manière, certaines organisations se sont dotées d'un service de contrôle interne qui est autorisé à recevoir les plaintes de leurs employés et d'y remédier. Dans un tel cas, il sera dans l'ordre des choses que l'employé se prévale de son privilège de dénoncer la problématique au service de contrôle interne avant toute forme de dénonciation externe. Ainsi, dans la cause Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ) c. Hydro-Québec (D.T.E. 2012T-185), l'arbitre Jean-Pierre Lussier blâme le salarié d'avoir d'abord dénoncé dans les médias une situation de conflit d'intérêts, et ce, avant d'avoir présenté sa plainte au vérificateur général de l'organisme sur la ligne éthique prévue à cette fin.

Certaines décisions fixent la limite de ce que constituent les voies internes de résolution. Il est en effet reconnu qu'une dénonciation externe, celle-là même qui sera sujette aux conditions fixées par la jurisprudence, n'implique pas exclusivement une dénonciation dans les médias. Ainsi, il a été considéré qu'une plainte au ministre ou à une personne en autorité à l'extérieur de l'organisme que constitue l'employeur est assujettie aux mêmes conditions qu'une dénonciation dans les médias.

Ainsi, dans l'affaire de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (SPSSRY) c. Centre de santé et de services sociaux Richelieu-Yamaska (D.T.E. 2014T 527), l'arbitre Jean-Louis Dubé considère comme une divulgation externe le fait de rapporter des cas présumés de maltraitance de bénéficiaires au ministre de la Santé et au syndic de

l'Ordre des infirmières. C'est pourquoi l'arbitre maintient le congédiement d'un employé qui, sans avoir fait quelque tentative que ce soit de résoudre au sein de son établissement les problématiques en cause, s'est adressé à l'externe pour s'en plaindre.

Les conditions développées par la jurisprudence pour qu'une divulgation ne contrevienne pas au devoir de loyauté

[88] Les auteurs⁴ abordent ensuite les conditions exceptionnelles permettant à un employé de divulguer certaines informations sur son employeur :

B) Les conditions exceptionnelles permettant la divulgation externe (Page 47)

Une fois toutes les considérations énoncées, quelles seraient donc les conditions dans lesquelles la jurisprudence a autorisé un employé à divulguer à l'externe des actes dérogatoires ?

Pour être autorisé à semblable divulgation externe, un salarié doit démontrer un intérêt supérieur, le plus souvent d'ordre public, qui justifie de mettre à l'écart le devoir de loyauté. De plus, il doit démontrer qu'il a sans succès utilisé tous les moyens à sa disposition à l'interne pour faire cesser la situation reprochée. L'affaire Association des employés du Nord québécois c. Commission scolaire Kativik (D.T.E. 2013T-382) donne un bon exemple d'une dénonciation externe qui respecte les exigences de la jurisprudence. Dans cette affaire, le plaignant, un enseignant d'une commission scolaire située en région éloignée, a été victime de la violence physique d'un élève. Estimant sa sécurité et celle de ses collègues menacées, et après avoir vainement alerté les autorités de la commission scolaire, l'enseignant décide d'alerter les médias afin de faire en sorte que des mesures remédiatrices soient adoptées au plus vite. L'employeur réagira alors en faisant une déclaration au Journal de Montréal, tenant l'employé responsable de sa soi-disant mauvaise attitude, de son incapacité à gérer sa classe et à sa difficulté à s'adapter au milieu nordique. Saisie d'un grief par lequel l'enseignant réclame des dommages pour atteinte à la réputation, l'arbitre Maureen Flynn conclut que, dans le contexte exceptionnel de cette affaire, l'employé avait raison de dévoiler publiquement sa plainte. Elle décida ultimement d'accueillir le grief et condamnera l'employeur à des dommages-intérêts.

(Page 48)

Dans son article intitulé La divulgation d'actes répréhensibles, l'auteur Fany O'Bomsawin énonce comme suit les conditions posées par la jurisprudence pour autoriser un employé à faire une dénonciation externe contre son employeur (Fany O'BOMSAWIN, La divulgation d'actes répréhensibles, Débats d'actualité, 2014, Wilson & Lafleur, Montréal; voir également à ce sujet : Jean-Carol BOUCHER, « La dénonciation en milieu municipal », dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, vol. 221, Développements récents en droit du travail, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2005; Robert BONHOMME et Simon-Pierre PAQUETTE, « Existe-t-il vraiment un conflit entre l'obligation de loyauté et l'obligation de dénonciation interne et externe en milieu de travail ? », dans Service de

la formation continue, Barreau du Québec, Développements récents en droit du travail, vol. 245, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2006; Rachel DUGAS, « Divulgence d'actes répréhensibles et protection contre les représailles : les expériences fédérales et québécoises », dans Service de la formation continue, Barreau du Québec, Développements récents en droit du travail, vol. 364, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2013) :

1. *Avoir épuisé les recours internes.*
2. *Être de bonne foi, ne pas être motivé par un esprit de vengeance.*
3. *Divulguer seulement ce qui est d'intérêt public.*
4. *S'assurer que l'information rendue publique est véridique.*
5. *S'assurer que l'ampleur de l'intervention publique n'est pas disproportionnée avec l'objectif poursuivi.*

Il est intéressant de noter que chaque fois qu'un salarié entreprend une dénonciation publique, il assume un risque important. En effet, le fardeau de démontrer qu'il répond à chacune des conditions énumérées plus haut lui incombe. Sinon, il sera considéré avoir manqué à son obligation de loyauté et s'expose à une mesure disciplinaire très sévère.

Merk c. Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural, ornemental et d'armature, section locale 771, 2005 CSC 70 (CanLII);

Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (SPSSRY) c. Centre de santé et de services sociaux Richelieu-Yamaska (Jeannine Lévesque), D.T.E. 2014T-527;

Union des employées et employés de service, section locale 800 c. Villa d'Argenteuil 1996 inc., D.T.E. 2005T-446;

Petitclerc c. Société immobilière du Québec, 2008 QCCRT 42 (CanLII);

Syndicat des employées et employés du RSSS de la MRC de Maskinongé (FSSS-CSN) c. Centre de santé et de services sociaux de Maskinongé, e. v. Résidence Avellin-Dalcourt (Jacques Ferland), AZ-50393942;

Bolduc et Collège de Montréal, D.T.E. 2001T 243.

Dans l'examen du premier critère, concernant l'épuisement des recours internes, les tribunaux s'assurent non seulement que la dénonciation a été faite au supérieur immédiat, mais également à tout autre palier décisionnel interne susceptible de résoudre la problématique soulevée. Dans l'affaire CSSS Richelieu-Yamaska (précitée D.T.E. 2014T), l'arbitre juge que la divulgation publique ne satisfait pas ce critère et confirme le congédiement du plaignant. On peut lire comme suit, au par. [199], la démarche d'analyse de l'arbitre :

[199] Comme il est indiqué plus haut, un salarié qui veut divulguer publiquement des actes répréhensibles de son employeur « doit s'assurer du respecter les cinq (5) critères développés par l'arbitre Dulude ». Le premier critère est d'avoir épuisé tous les recours internes. Or, la prépondérance de la preuve est à l'effet qu'il n'y a pas eu recours à tous les moyens internes avant de passer à la

divulgarion externe. Comme il appert du témoignage de M^{me} Vaillancourt et du simple sens commun, un tel recours aux moyens internes doit commencer par s'adresser à sa supérieure immédiate. Il y a une certaine preuve que la réclamante s'est adressée à Louise Cusson mais aucune prépondérance de preuve à cet égard quant aux six (6) situations cliniques de la lettre du 28 mars 2012. Les deuxième et troisièmes étapes du recours interne sont le signalement à la direction de l'hébergement et ensuite à la DSIPP. Or, la preuve est très claire qu'il n'y a eu aucun recours à ces deuxième et troisièmes étapes. Il est d'ailleurs éloquent que la réclamation ne soit revenue sur cela en aucune façon lors de son témoignage en preuve syndicale. (Nos soulignés)

Concernant la notion d'intérêt public, soit le troisième critère de la démarche, l'arbitre recherche un motif primordial qui a préséance sur le devoir de loyauté applicable à titre de principe. Le plus fréquemment, ce motif d'ordre public concerne la sécurité des employés ou celle des bénéficiaires d'une institution de santé ou de services sociaux (Voir à ce sujet : supra, note 19; Villa d'Argenteuil 1996 inc. et Union des employées et employés de service, section locale 800, D.T.E. 2002T-446; Petitclerc c. Société immobilière du Québec, 2008 QCCRT 42 (CanLII); Syndicat des employées et employés du RSSS de la MPC de Maskinongé (FSSS-CSN) et Centre de santé et de services sociaux de Maskinongé, u.v. Résidence Avellin-Dalcourt (Jacques Ferland), AZ-50393942.) (Page 50)

Certaines dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1, art. 18 et 227. et de la partie III du Code canadien du travail (L.R.C. (1985), ch. L-2) protègent un salarié contre toutes représailles parce qu'il aurait rapporté aux autorités une situation dangereuse qui menace la sécurité des employés au travail (Voir à ce sujet la décision de la Cour fédérale dans l'affaire Jacques Anderson c. IMTT-Québec inc., 2013 CAP 90)

Dans d'autres cas, la corruption ou les pratiques financières douteuses sont à l'origine de la divulgation externe. Ce motif est particulièrement utilisé dans les domaines publics ou parapublics dans lesquels les fonds publics sont en cause. On peut citer dans cette catégorie la dénonciation d'un système organisé de vente des itinéraires de distribution de courrier organisé entre les facteurs de Postes Canada d'une même succursale (Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes c. Société canadienne des postes, D.T.E. 2005T-692) , les situations de conflit d'intérêts dans l'octroi d'un marché public (Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ) c. Hydro- Québec, D.T.E. 2012T-195), la surfacturation de frais administratifs aux parents d'un collège privé (Bolduc c. Collège de Montréal, D.T.E. 2010T-243) et la négligence par l'employeur de réclamer de ses fournisseurs de service de téléphonie les pénalités prévues dans un contrat de service (.Syndicat des métaux, section locale 7065-75 c. Transport ferroviaire Tshiuéti inc., D.T.E. 2014T-685, par. 116 et 122)

Nous pouvons donc conclure de notre examen de la jurisprudence sur la divulgation externe par un employé que les principes suivants sont généralement acceptés :

- *La divulgation externe est toujours considérée comme une exception au devoir de loyauté de l'employé.*
- *Le devoir de loyauté implique sans contredit le devoir d'épuiser les voies internes de résolution et de respecter autant que possible les échelons hiérarchiques avant d'en venir à une divulgation externe.*
- *La divulgation externe ou publique est vue comme une mesure extrême de dernier recours qui ne peut être utilisée par un employé que lorsque toutes les conditions stipulées sont regroupées ; à défaut, il s'agit d'un manquement de l'employé à son devoir de loyauté.*

[89] Nous sommes en accord avec ces commentaires que la divulgation externe est toujours risquée pour un salarié. M. Livernoche et son syndicat en étaient conscients puisqu'ils ont hésité avant de passer à l'action. Le syndicat s'est vite rendu à l'évidence une fois que l'employeur eût découvert le fautif suite au cafouillage de Radio-Canada qui n'a pas su préserver l'anonymat de l'inspecteur Livernoche.

La Cour supérieure révisé une décision du Tribunal administratif du travail ayant rejeté une plainte de congédiement

[90] L'employeur a beaucoup insisté sur la décision⁵ Peticlerc rendue par le tribunal administratif du Travail maintenant un congédiement. Il est à noter que la Cour supérieure a révisé cette décision. La Cour d'appel a accueilli une requête pour permission d'en appeler mais ce dossier s'est réglé par la suite. Cette décision de la Cour supérieure nous apparaît très pertinente car il s'agit tout comme M. Livernoche d'un salarié qui occupait des fonctions syndicales.

[91] Il s'agit d'un représentant syndical ayant fait des déclarations à une journaliste, lesquelles déclarations ont été reprises le lendemain dans un article. Le salarié est congédié et il dépose une plainte fondée sur l'article 15 du Code du travail prétendant avoir fait l'objet d'un congédiement en raison d'activités syndicales.

[92] Dans son analyse, la Cour supérieure revient sur les principes de la liberté d'association et conclut que la décision de la Commissaire Bédard était déraisonnable. Voici les passages pertinents de cette décision :

[57] Il n'est pas contesté que monsieur Petitclerc exerce des fonctions syndicales importantes, notamment au sein du Comité de négociation et du Comité de santé et sécurité au travail.

[...]

[60] Dans l'exercice de ses fonctions syndicales, l'amiante est un dossier important pour la santé et sécurité des travailleurs, membres du Syndicat qu'il représente.

[61] L'amiante est un sujet controversé sur lequel même les gouvernements et les experts ne s'entendent pas toujours.

[...]

[64] Compte tenu de sa participation comme représentant syndical en santé et sécurité, monsieur Petitclerc est rejoint par la journaliste du Journal de Québec Karine Gagnon qui mène alors une enquête sur l'amiante dans les édifices publics :

[65] En raison de ses fonctions syndicales, monsieur Petitclerc répond aux questions de la journaliste, sans savoir que les informations seront publiées et que son nom sera cité.

[...]

[67] Rappelons que l'article publié ne fut pas sollicité par monsieur Petitclerc, mais bien initié par la journaliste Gagnon.

[68] Seuls les passages entre guillemets rapportent les propos de monsieur Petitclerc.

[69] En effet, il ressort de ce que la journaliste affirme devant la Commission que le reste de l'article lui est attribuable et provient soit de la conversation avec monsieur Petitclerc, soit de son enquête, soit d'autres personnes de son Journal comme le chef de pupitre ou le chef des nouvelles.

[70] L'entrevue dure une dizaine de minutes avec la journaliste. Le lendemain matin, monsieur Petitclerc prend connaissance de l'article écrit par madame Gagnon ainsi que la position émise simultanément par SIQ et les commentaires de la CSST.

[71] Monsieur Petitclerc est surpris que son nom y apparaisse. Il communique avec le président de son syndicat qui, dès 10 h le 24 novembre au matin, émet un communiqué de presse apportant certaines précisions aux articles parus tout en réaffirmant que l'amiantose est un problème de santé très sérieux qui ne doit pas être pris à la légère.

[72] À l'examen de l'article publié par la journaliste Gagnon et des propos attribuables à monsieur Petitclerc, il est manifestement déraisonnable d'y voir là un manquement à l'obligation de loyauté du salarié.

[73] *L'exercice de la fonction syndicale et la défense des intérêts des employés ne constitue pas un acte de déloyauté face à l'employeur.*

[74] *La Charte des droits et libertés de la personne protège la liberté d'expression, laquelle constitue une liberté fondamentale.*

[75] *La liberté d'expression d'un représentant syndical protégée aussi par la Charte des droits et libertés de la personne doit être reconnue et ne peut pas être amoindrie dans un contexte de négociation ou dans un rapport de force entre le Syndicat et l'employeur, sous le couvert de l'obligation de loyauté.*

[76] *Le débat se présente ici dans sa forme classique : le représentant du Syndicat décrit ses craintes et critique l'inactivité de l'employeur qui se défend, qualifie d'exagérée la position de son vis-à-vis et se justifie de prendre toutes les actions nécessaires dans les circonstances.*

[77] *Dans les rapports de force entre employeur et syndicat, il arrivera aussi qu'un employeur critiquera sévèrement le Syndicat qui se défendra de la même façon.*

[...]

[80] *Monsieur Petitclerc avait le droit à la critique et il n'appartenait pas à la commissaire d'arbitrer la position du représentant syndical Petitclerc ainsi que du Syndicat et celle de l'employeur pour déterminer le sort du salarié Petitclerc qui aurait, à son avis, mal dosé son intervention.*

[81] *L'employeur reproche à monsieur Petitclerc d'avoir livré à la journaliste des informations confidentielles. Or, à l'examen, aucun bris de confidentialité n'est survenu puisqu'en aucun cas le représentant syndical Petitclerc n'a identifié l'un ou l'autre des travailleurs visés par les propos qu'on lui attribue.*

[...]

[85] *Manifestement, la seule raison pour le congédiement de monsieur Petitclerc réside dans l'exercice de sa liberté d'expression lors d'activités syndicales protégées par la Loi.*

[...]

[94] *Mais il y a plus.*

[95] *La commissaire Bédard reconnaît que la sanction est sévère. Puisque son rôle est limité, elle décide de ne pas intervenir.*

[96] *Or, non seulement la sanction imposée au salarié Petitclerc est sévère, mais elle est déraisonnable et sans aucun rapport avec la faute que l'employeur allègue et de ses conséquences.*

[97] *Congédier un employé ayant à son crédit 20 ans de service dans ses fonctions de technicien en administration, avec un dossier disciplinaire vierge, pour des propos tenus comme représentant en matière de santé et sécurité, constitue à l'évidence un prétexte pour se débarrasser d'un représentant syndical de longue date.*

[98] Le demandeur a raison lorsqu'il fait valoir que de nombreuses autres avenues, mesures ou recours étaient disponibles à l'employeur pour autant qu'il ait été justifié de se plaindre des propos tenus.

[99] Par sa sanction démesurée et nettement abusive, l'employeur se départit de son salarié, représentant syndical actif, et vient dissuader tous les autres salariés d'occuper des fonctions syndicales.

[100] En l'espèce, la mesure capitale imposée au représentant syndical Petitclerc va à l'encontre de la protection prévue à la Charte des droits et libertés de la personne relative à la liberté d'association et d'expression et heurte de plein front celle prévue par le législateur aux articles 15 et 17 du Code du travail.

La divulgation de l'inspecteur Livernoche s'est faite dans un contexte de critique de la gestion du Ministère et non pour son intérêt personnel

[93] Dans l'analyse des circonstances de l'affaire, il se dégage un point très important: le plaignant n'a pas agi dans son intérêt personnel et n'a pas non plus chercher à discréditer personnellement le Sous-ministre Michel Rousseau qui s'est senti visé par ses déclarations à Radio-Canada.

[94] Les divulgations de M. Livernoche ont été faites dans un contexte d'une critique par le syndicat et des groupes de pression en environnement de la gestion du Ministère. En arbitrage, il ressort de la preuve que l'employeur et le syndicat ont une divergence de perception de la gestion des inspections au Ministère.

[95] La nouvelle Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics prévoit une définition des actes répréhensibles aux articles 4 et 5 :

4. Au sens de la présente loi, est considéré comme répréhensible tout acte qui constitue, selon le cas:

1° une contravention à une loi du Québec, à une loi fédérale applicable au Québec ou à un règlement pris en application d'une telle loi;

2° un manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie;

3° un usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public, y compris de ceux qu'il gère ou détient pour autrui;

4° un cas grave de mauvaise gestion au sein d'un organisme public, y compris un abus d'autorité;

5° le fait, par un acte ou une omission, de porter gravement atteinte ou de risquer de porter gravement atteinte à la santé ou à la sécurité d'une personne ou à l'environnement;

6° le fait d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible visé aux paragraphes 1° à 5°.

2016, c. 34, a. 4.

5. La présente loi ne s'applique pas aux divulgations qui sont effectuées à des fins personnelles et non d'intérêt public, par exemple dont l'objet porte uniquement sur une condition de travail de la personne qui effectue la divulgation, ni aux divulgations dont l'objet est de mettre en cause le bien-fondé des politiques et objectifs de programme du gouvernement ou d'un organisme public. Il en est de même des divulgations dont l'objet est de mettre en cause l'efficacité, l'efficience ou le bien-fondé des stratégies, orientations et opérations liées à des activités d'investissement, de gestion de fonds ou de gestion de dettes de la Caisse de dépôt et placement du Québec et d'Investissement Québec.

(Nos soulignés)

[96] Nous trouvons pertinent de citer ce passage de l'article⁶ intitulé « *L'employé sonneur d'alarme dans la lutte contre la corruption : outil efficace ou obstacle à la gestion des ressources humaines* », qui explique bien dans le contexte de la nouvelle loi, la problématique des divulgations d'irrégularités dans l'administration publique. Voici les commentaires des auteurs :

C) Divergences de perception et de motivation

La nouvelle Loi à l'étude n'est qu'une des mesures mises en œuvre par le législateur pour tenter de juguler les situations de corruption ou d'irrégularités de gestion dans la fonction publique et parapublique. Cette mesure en particulier est basée sur la prémisse que les fonctionnaires et employés peuvent être au courant de situations répréhensibles et peuvent être utiles et intéressés à les dénoncer.

Toutefois, l'étude de la jurisprudence sur les cas de dénonciation externe par des employés nous permet d'exprimer certaines réserves sur ce dernier postulat. Plus précisément, l'examen attentif des précédents révèle que les employés, lorsqu'ils divulguent publiquement des actes qu'ils jugent répréhensibles, peuvent :

- avoir une perception incomplète ou erronée de la réalité ;

– avoir des objectifs autres que la répression de la corruption ou des irrégularités.

i. Les divergences de perception

Dans un contexte de gestion normale, il revient à la direction d'adopter les mesures de contrôle appropriées afin de prévenir que des actes répréhensibles ne soient commis. Cela implique de fixer des objectifs, d'adopter des politiques et des mesures afin de les mettre en œuvre et de mesurer le degré d'atteinte des objectifs.

Dans un monde idéal, tous les objectifs d'une organisation peuvent être en voie de réalisation simultanément de sorte qu'il soit remédié avec diligence à toutes les problématiques de gestion de l'organisation. Toutefois, dans les contextes budgétaires que connaît l'administration publique provinciale au cours des récentes années, la gestion est souvent confrontée à la nécessité de prioriser certains de ces objectifs jugés plus fondamentaux, et ce, au détriment de certains autres.

Pour sa part, le fonctionnaire ou le salarié peut ne pas avoir une vision globale du contexte dans lequel les difficiles choix de l'administration publique ont été faits et juger sévèrement l'inefficacité de son organisation dans la résolution d'une problématique en particulier.

Cette divergence de perception entre l'employé dénonciateur et son employeur est susceptible d'être fréquente dans le contexte où la nouvelle Loi utilise des expressions aussi larges que « usage abusif de fonds » (art. 4 paragr. 3) ou « cas grave de mauvaise gestion » (art. 4 paragr. 4) pour définir les actes répréhensibles susceptibles d'être l'objet de dénonciation par un employé.

La jurisprudence révèle plusieurs cas où la perception d'un événement ou d'un état de fait par l'employé est nettement discordante par rapport à celle de l'employeur. Ainsi, dans l'affaire précitée *Transport ferroviaire Tshiuetin inc (D.T.E. 2014T-685, par. 116 et 122)*, la perception de l'employé dénonciateur au sujet de la gestion faite par ses supérieurs d'une panne d'électricité survenue sur le train où il travaillait paraît nettement discordante par rapport à l'étude objective faite par l'arbitre dans sa sentence arbitrale.

De même, l'affaire *Beaulieu c. Centre de services partagés du Québec (D.T.E. 2015T-666)* démontre elle aussi une divergence manifeste de perception entre l'employé et son employeur. Dans cette affaire, le plaignant prétendait que ses supérieurs étaient coupables de corruption parce qu'ils faisaient défaut de réclamer des sociétés de téléphonie qui fournissaient leurs services à l'employeur les dédommagements prévus aux clauses de pénalité du contrat de service. Or, l'examen plus objectif de la question a démontré qu'il existait des raisons d'affaires légitimes de ne pas réclamer des pénalités.

Un autre exemple d'erreurs de perception est illustré dans l'affaire *Petitclerc (Voir notre note 4 en bas de page de la présente décision pour la référence)* dans laquelle le plaignant, qui est aussi un délégué syndical, rapporte aux médias que deux des employés de son employeur sont atteints d'amiantose et que les édifices détenus par son employeur sont « tout pleins d'amiante ». Or, dans les faits, il est en preuve devant l'arbitre que l'amiante n'est devenu un sujet de préoccupation médicale qu'en 2002, que

l'amiante à la SIQ n'est désormais présent que dans les chambres électriques ou encapsulé dans le béton, et que depuis au moins 2004, l'employeur a mis tout en œuvre pour qu'aucun des usagers de ses édifices ne soit en contact avec l'amiante sans les protections adéquates pour en prévenir les effets nuisibles. L'examen de ces cas de jurisprudence démontre sans nul doute que la perception d'un employé sur les faits et gestes de ses supérieurs ou de d'autres membres de l'organisation peut être inexacte ou incomplète.

À notre avis, comme nous le reverrons, le nombre de ces situations et l'importance des divergences de perception auraient dû inciter le législateur à être aussi précis que possible sur les catégories d'irrégularités sujettes à la dénonciation et aux mesures de protection de la nouvelle Loi.

ii. Les motivations

Alors que certains cas d'erreurs de perception sont rapportés plus haut, il est aussi fréquent que la dénonciation faite par des employés soit mue par une volonté de vengeance ou soit influencée par une stratégie de revendication. Cette dernière catégorie de situation nous paraît justifier considération au même titre que la précédente...

Le plaignant ne bénéficie pas de l'immunité syndicale

[97] Le syndicat a soumis que les divulgations du plaignant ont été faites dans un contexte de sorties publiques par le syndicat de l'administration du Ministère. Il plaide que M. Livernoche était représentant syndical et qu'il bénéficie d'une immunité relative.

Voici des extraits des représentations écrites du syndicat soumises en arbitrage :

L'ABSENCE DE VIOLATION DE L'OBLIGATION DE LOYAUTÉ, DE DISCRÉTION ET DE RÉSERVE : L'IMMUNITÉ SYNDICALE

1. *Christian BRUNELLE et Mélanie SAMSON, La liberté d'expression au travail et l'obligation de loyauté du salarié : plaidoyer pour un espace critique accru, (2005) 46 C. de D. 847*

Pages 862-863

L'obligation de loyauté s'impose à tout salarié, qu'il soit ou non visé par les dispositions d'une convention collective. Le représentant syndical, personnage d'une importance majeure en milieu de travail syndiqué doit donc conjuguer son obligation de représenter loyalement les intérêts syndicaux et son devoir de loyauté envers l'employeur. (...)

Pour que l'acteur syndical puisse jouer pleinement et efficacement son rôle, les tribunaux ont jugé nécessaire de lui accorder une certaine immunité à l'égard des sanctions disciplinaires. La chose s'explique aisément. De par sa fonction, le salarié qui exerce une charge syndicale doit veiller aux intérêts des autres salariés. À ce titre, il est souvent appelé à contester vigoureusement les décisions de l'employeur qui nuisent à ces intérêts. Son rôle

s'apparente alors 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 l'attend au moindre faux pas. L'effet déstabilisateur que l'exercice de la discipline patronale pourrait avoir sur lui est donc contré, dans une certaine mesure, par une immunité qui tient lieu, en quelque sorte, de filet de sécurité.

Cette immunité dont jouit le représentant syndical le protège lorsqu'il prend publiquement la parole pour dénoncer les conditions de travail chez l'employeur. Le représentant syndical est ainsi à l'abri des représailles, même si ses propos contiennent de légères exagérations ou des demi-vérités. De la même manière, si ses allégations sont fausses en raison d'un manque de communication, aucune sanction disciplinaire ne pourra lui être imposée. Enfin, même si ses propos apparaissent à la limite de la diffamation, il pourrait ne pas être tenu personnellement responsable s'il agit en qualité de messenger des membres du syndicat plutôt qu'à titre personnel.

[...]

Page 878

Comme le niveau de l'effectif est une question liée aux conditions de travail, le représentant syndical sera plus libre de s'exprimer sur le sujet. Dans l'affaire Poley, un représentant syndical a publiquement déploré, à deux occasions, l'insuffisance du personnel disponible pour respecter les normes de service. Puisque ses commentaires étaient liés aux conditions d'emploi, l'arbitre saisi du grief a considéré que le représentant syndical ne pouvait se voir imposer une mesure disciplinaire dans les circonstances. De la même façon, le président de la section locale d'un syndicat d'infirmières et d'infirmiers ne s'est vu infliger aucune sanction pour avoir publiquement attribué le décès d'un bénéficiaire à un manque de personnel. En plus de l'insuffisance des effectifs, le représentant syndical peut critiquer avec beaucoup de liberté la perte possible d'emplois puisqu'il représente alors les membres du syndicat pour la plus fondamentale des raisons: la protection de leur gagne-pain.

[Notre soulignement]

2. Poley et Le Conseil du Trésor (ministère des Postes), [1982] C.R.T.F.P.C. N° 86 (LN/QL) _____

Deux jours de suspension annulés.

Dans cette affaire, un représentant syndical avait fait part de son mécontentement au sujet de l'administration d'un bureau de poste en transmettant une lettre qui avait été publiée dans deux journaux locaux. Il dénonçait le fait que le manque d'effectif faisait en sorte que le travail ne se faisait pas efficacement et qu'il y avait des retards. Il a été suspendu deux jours. Cette suspension a été annulée considérant que le salarié agissait à titre de représentant syndical et qu'il bénéficiait d'une immunité syndicale.
(...)

3. Pavillon du Parc inc. et Syndicat des employées et employés du C.E.V. d'Aylmer (C.S.N.), [2003] No. AZ-03145219 (T.A.) (Requête en révision judiciaire, 2003-09-29 (C.S.); Règlement hors Cour (C.S.) 2003-12-19, 550-17-00146-034)

Congédiement annulé.

L'employeur reprochait au plaignant d'avoir sciemment mis en doute l'intégrité de la direction et de ses représentants lors d'une conférence de presse en affirmant que ceux-ci ne respectaient pas la décision des parents des bénéficiaires dans le choix résidentiel de leurs enfants. Il avait également affirmé que la direction désirait fermer l'établissement. L'employeur soutenait que ces affirmations étaient mensongères et qu'elles avaient miné le climat de confiance entre les autorités de l'établissement et les représentants légaux des bénéficiaires.

L'arbitre retient que c'est à titre de président et porte-parole du syndicat que le plaignant avait tenu les propos reprochés et qu'il agissait dans le contexte d'une résolution adoptée par les membres de l'assemblée générale du syndicat. Il bénéficiait donc d'une immunité relative et ne pouvait être puni qu'en présence d'une faute grave. L'arbitre retient que la preuve ne permettait pas de conclure que les propos tenus par le plaignant étaient inexacts. Il n'y avait donc pas de faute grave.

(...)

4. *Petitclerc c. Commission des relations du travail, 2009 QCCS 2687, requête pour permission d'en appeler accueillie (2009 QCCA 1088), règlement hors Cour (2009-10-28)*

Plainte fondée sur l'article 15 du Code du travail rejetée par la CRT. La Cour supérieure conclut que la décision est déraisonnable et annule le congédiement.

(...)

5. *Tétreault et Québec (Ministère de la Justice), DTE 97T-1100*

Plainte fondée sur l'article 15 accueillie, suspension d'une journée annulée.

Dans cette affaire, le salarié, qui est également président d'une section locale de son syndicat, avait rédigé un document et l'avait ensuite distribué à différents endroits au palais de justice. Dans ce document, il dénonçait une diminution de services et une vague de déstabilisation de l'appareil judiciaire suite aux compressions des effectifs, dont le gouvernement et la direction du palais de justice étaient responsables. L'employeur lui avait reproché la publication de ce texte et sa distribution dans des endroits qui étaient accessibles au public ainsi que sa présentation, qui était semblable à celle d'une publication de la direction générale de Montréal, d'où le risque de confusion. L'employeur prétendait que le plaignant avait manqué à son devoir de loyauté et agi en violation de l'article 4 du Règlement sur les normes d'éthiques. Le Commissaire a retenu que la présomption de mesure inégale était établie en faveur du plaignant puisque ce dernier agissait en qualité de président de section et conformément au mandat reçu de ses membres.

[98] Il ressort de la preuve que M. Livernoche n'a pas agi pour des motifs personnels.

Le syndicat admet qu'il a commis une faute. L'immunité syndicale ne s'applique pas

dans le présent dossier. Tout au plus, ceci explique que les agissements des membres de l'exécutif du syndicat n'ont pas été sanctionnés. M. Livernoche ne faisait pas partie de l'exécutif du syndicat. Il était un délégué syndical dans sa région. Les membres de l'exécutif du syndicat ont fait des déclarations publiques sur la gestion du Ministère et selon la preuve entendue, ils n'ont pas eu de représailles. Ce que nous retenons de l'entrevue avec Radio-Canada, c'est qu'il s'est présenté comme inspecteur du Ministère et non comme un délégué syndical. Comme nous l'avons déjà mentionné, le syndicat était bien conscient que M. Livernoche prenait un gros risque en se présentant à l'entrevue. Il est bien difficile pour le syndicat de plaider l'immunité syndicale dans le présent dossier.

La jurisprudence sur les sanctions appropriées

[99] Le syndicat soumet plusieurs décisions arbitrales afin de démontrer que le congédiement n'est pas dans plusieurs cas la sanction appropriée. Il plaide que la décision d'un salarié de faire une déclaration dans les médias peut constituer une faute, mais n'entraîne pas automatiquement le congédiement :

1. *Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et Syndicat des professeures et professeurs de l'État du Québec, décision rendue par M. Gilles Lavoie, arbitre, 20 janvier 1997, sentence arbitrale de la Fonction publique no 89-1239*

Suspension de 10 jours réduite à 5 jours.

Dans cette affaire, on reprochait à un professeur au ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles d'avoir publié un texte dans le journal Le Devoir sans avoir obtenu l'autorisation préalable et, le même jour, d'avoir donné une interview sur les ondes d'une émission radiophonique de Radio-Canada, malgré le fait que sa supérieure lui ait mentionné qu'il n'était pas autorisé à le faire. La preuve démontrait le contexte dans lequel le professeur avait fait ses déclarations, à savoir que le gouvernement avait décidé de réduire le temps d'apprentissage des immigrants en cours de formation de 750 périodes à 600

périodes. La démarches du professeur s'inscrivait dans la continuité d'une action syndicale. Il y avait eu, au cours de la même période, plusieurs actions pour contrer la décision du ministère. Il y avait eu entre autres : préparation d'une pétition, dépôt de celle-ci au bureau du ministre, interviews auprès d'étudiants, interviews avec le syndicats et d'autres intervenants, conférences de presse etc. Plusieurs articles de journaux faisaient état de la dégradation des services. L'arbitre a réduit la suspension de 10 jours à 5 jours en tenant compte des circonstances du dossier.

2. Robert Moisan et Le ministère de l'Environnement et de la Faune, Commission de la fonction publique, Hélène Roy-Lemieux, commissaire, 9 octobre 1996

Cadre au ministère de l'Environnement. Suspension de 3 jours maintenue.

Un cadre du ministère de l'Environnement est suspendu 3 jours pour avoir fait des déclarations à des journalistes et incité un collègue à participer à une rencontre avec ces derniers. L'arbitre retient qu'il y a eu contravention à la Loi sur la fonction publique et au Règlement sur l'éthique. Il retient qu'une suspension de 3 jours était une mesure appropriée dans les circonstances.

3. Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec et Centre de services partagés du Québec, T.A., Me Jean-Paul Roberge, arbitre, 12 octobre 2016

Suspension de trois jours maintenue.

Le salarié a été suspendu trois jours pour avoir transmis de l'information confidentielle à son syndicat. L'arbitre a examiné la mesure imposée au salarié au regard de l'ensemble des circonstances du dossier et a conclu que celle-ci était appropriée dans les circonstances. L'ensemble des circonstances examinées sont relatées aux paragraphes 12 à 20 de la sentence arbitrale.

4. Ville de Sept-Îles et Syndicat des salarié(es) de la ville de Sept-Îles, section locale 1930, [1995] T.A. 716

Deux avertissements écrits maintenus

Dans cette affaire, un fonctionnaire municipal avait critiqué des décisions prises par la municipalité dans le cadre de séances publiques du Conseil municipal. Les journaux locaux et la radio locale ont fait état de ces critiques. Il avait également accordé des entrevues radiophoniques à Radio-Canada. Il est à noter qu'à travers ces diverses interventions, il y avait eu une lettre dans laquelle on informait monsieur de ses obligations en tant qu'employé de la Ville. Compte tenu que le salarié a poursuivi ses dénonciations, deux avertissements écrits lui ont été remis. Le Tribunal d'arbitrage conclut au bien-fondé des avertissements écrits.

5. *Transport ferroviaire Tshiuétin inc. et Syndicat des métallos, section locale 7065-75, 2014 QCTA 723*

Congédiement remplacé par une suspension d'une semaine.

Le salarié congédié était chef de train pour une compagnie de transport ferroviaire opérant au Québec et au Labrador. Lors de son quart de travail, les wagons du train se sont retrouvés sans électricité, laissant des passagers à la merci du froid. Le salarié a critiqué la gestion de cette situation faite par son employeur sur Facebook en arguant que la direction : « a jonglé avec des vies se préoccupant d'abord de son budget » et en insultant un gestionnaire responsable. L'employeur a alors mis le salarié en demeure de retirer ses commentaires. Le salarié a obtempéré. L'employeur l'a congédié. L'arbitre annule le congédiement et lui substitue une suspension d'une semaine.

6. *Haydon c. Canada, [2006] 2 R.C.F. 3*

Suspension de 10 jours réduite à 5 jours

Dans cette affaire, Mme Hayden avait fait une déclaration aux médias à l'effet que la décision de suspendre l'importation de bœuf brésilien n'avait rien à voir avec des préoccupations liées à la santé et constituait plutôt une manœuvre politique à cause d'un différend opposant le Brésil et le Canada dans le cadre d'un litige commercial impliquant deux entreprises. Elle a été suspendue 10 jours par son employeur. Or, un arbitre a accueilli en partie le grief contestant cette suspension, réduisant celle-ci à 5 jours compte tenu que ce n'était pas Mme Hayden qui avait sollicité les médias. Une demande de contrôle

judiciaire de la décision de l'arbitre a été rejetée par la Cour fédérale. La Cour d'appel fédérale a maintenu la décision de la Cour fédérale et a conclu qu'une suspension de 5 jours était adéquate.

7. King c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada), [2010] C.R.T.F.P.C. No. 30 (LN/QL)

Suspension de 20 jours réduite à 10 jours.

Il s'agit dans cette affaire d'un fonctionnaire à qui on a imposé une suspension de 20 jours pour avoir communiqué des allégations non prouvées aux médias au lieu d'utiliser une procédure interne de divulgation d'acte répréhensible. Le fonctionnaire avait transmis un courriel avec copie au ministre de la Sécurité publique, au premier ministre, au président du Conseil du trésor et notamment à deux médias, soit le Toronto Star et le Global News. Le fonctionnaire n'était pas à sa première sanction disciplinaire. L'arbitre a examiné l'argument fondé sur le statut de dirigeant syndical du fonctionnaire. Dans le cadre de cet examen, il a décidé qu'on ne pouvait retenir de la preuve que le courriel ayant conduit à la suspension de 20 jours avait été transmis dans le cadre de fonctions syndicales. Toutefois, il retient que certaines des démarches de dénonciation faites par ce fonctionnaire visaient à défendre avec succès les intérêts de son syndicat et de ses membres. Cependant, pour l'arbitre, l'envoi du courriel ayant conduit à la mesure disciplinaire visait à obtenir des accusations criminelles contre certaines personnes et révélait plutôt une croisade personnelle. (Contrairement aux faits de cette affaire, M. Livernoche n'est pas en croisade personnelle contre son employeur ou ses représentants. Il dénonce au côté du syndicat une situation problématique d'intérêt public qui découle d'un manque d'effectif au sein du ministère).

8. British Columbia (Ministry of Public Safety) v. British Columbia Government Employees' Union (Kamba Grievances), (2009) 186 L.A.C. (4th) 143, (2009) 186 L.A.C. (4th) 168 (Quantum)

Suspension sans solde pour enquête et congédiement. L'arbitre retient que le congédiement est trop sévère et qu'une suspension serait appropriée. Il laisse aux parties le soin de déterminer la mesure appropriée et conserve juridiction à défaut d'entente.

Dans cette affaire, un employé avait intentionnellement et de façon répétée transmis sans autorisation de l'information à plus d'un média. Il avait envoyé des courriels anonymes concernant la santé et la sécurité des prisonniers d'un établissement carcéral dans lequel il travaillait. Dans un de ses courriels se trouvait une information confidentielle (diagnostic médical d'un détenu). L'arbitre retient qu'il y a effectivement une faute. Toutefois, après avoir considéré l'ensemble des facteurs aggravants et atténuants, il conclut que le congédiement est une mesure trop sévère. Il tient compte notamment des facteurs suivants. Il est à noter que la preuve démontrait que le salarié avait reconnu sa responsabilité que lorsqu'il n'avait plus le choix. Les courriels avaient été transmis de façon anonyme. L'employeur avait adressé une demande à la Cour pour savoir qui était l'auteur de ces courriels. Bien que cette reconnaissance de responsabilité ait été tardive selon l'arbitre, il a retenu la sincérité des excuses. L'arbitre retient également que le fait que l'employé ait caché son identité était un facteur aggravant. Il annule le congédiement malgré tout. Il compare également la mesure à celles imposées à d'autres employés pour des fautes similaires et retient que l'employeur doit être constant dans l'application de la discipline.

9. *Union des ouvriers du textile-coton de Drummondville inc. et Dominion textile inc., [1990] T.A. 668*

Congédiement annulé et remplacé par une suspension de huit mois.

Dans cette affaire, le salarié a été congédié pour avoir adressé une lettre au directeur régional de la CSST et transmis copie de celle-ci à plusieurs médias après avoir appris que son employeur devait recevoir un prix de reconnaissance de la part de la CSST. Le salarié, qui occupait des fonctions syndicales, ainsi que certains membres du syndicat, considéraient que la performance de l'employeur en matière de santé et sécurité ne méritait pas cet éloge. L'employeur alléguait que le salarié avait fait de fausses déclarations et diffamé l'entreprise. Il est à noter que cette lettre a été publiée par un quotidien et que les médias ont commenté la position syndicale. L'entreprise n'a pas reçu les honneurs qu'elle devait recevoir. L'employeur a demandé au salarié de se rétracter. Celui-ci a refusé. Il a ensuite été congédié. L'arbitre a retenu que le salarié avait commis une faute. Il a néanmoins annulé le congédiement et imposé au salarié une suspension de huit mois en tenant compte de l'ensemble des circonstances du dossier.

10. Syndicat des fonctionnaires municipaux d'Anjou et Corporation Anjou 80, 2002 CanLII 45408 (QC SAT)

Suspension de 10 jours réduite à une journée.

Un concierge à l'emploi de la corporation Anjou 80 avait fait une déclaration aux médias à la suite d'un incendie survenu dans un des immeubles à logements de son employeur. On lui reprochait d'avoir critiqué le travail des pompiers auprès des journalistes. L'arbitre a réduit la suspension de 10 jours à une suspension d'une journée. L'arbitre retient notamment que le plaignant n'est pas responsable de la façon dont la nouvelle est traitée par les journalistes et les médias. Il retient également que le salarié n'avait pas l'intention de nuire à son employeur.

Analyse globale

Le congédiement est converti en une suspension de 2 mois

[100] M. Livernoche a manqué à ses obligations de fonctionnaire prévues aux articles 4 et 5 de la Loi sur la fonction publique (RLRQ c F-3.1.1) et au règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique (RLRQ c F-3.1.1, r 3).

[101] Le plaignant avait 23 ans d'ancienneté. Il regrette d'avoir donné son entrevue à Radio-Canada. Il n'a pas agi dans son intérêt personnel. Il a certes commis une faute grave considérant qu'il occupait une fonction d'inspecteur. Rappelons ce que disait M. Livernoche sur les ondes de Radio-Canada au téléjournal⁷ du 1^{er} décembre 2015 :

- *Ça s'en va en diminuant tout le temps. Ils ne sont pas proactifs, ils attendent une autre catastrophe. Moins de présence sur le terrain veut dire moins de visibilité du ministère. Ils se fient plus à l'autosurveillance*
- *Les entreprises sont moins sur leur garde, de savoir que l'inspecteur peut débarquer n'importe quand.*

[102] Une telle déclaration ne pouvait rester impunie.

[103] Comme déjà mentionné, cette affaire a pris une dimension très importante au Ministère. La rencontre d'équité procédurale s'est déroulée en présence du sous-

ministre Michel Rousseau et du Vice-Président du SFPQ à l'époque, Christian Daigle. Il est ensuite devenu président. Dans son témoignage, M. Rousseau a mentionné à quelques reprises avoir été touché personnellement par les déclarations de son inspecteur. Il est à noter que M. Livernoche n'a jamais attaqué personnellement ce gestionnaire. M. Rousseau semble avoir réagi émotivement dans ce dossier. Il n'a pas pris assez de recul pour déterminer la sanction proportionnelle à la faute. On était alors dans une période où il y avait beaucoup de reportages dans les journaux sur l'impact environnemental du rejet dans le fleuve St-Laurent d'un grand volume d'eaux usées non traitées suite à la réparation d'un collecteur d'égout à Montréal, ce qu'on a appelé le «*flushgate*».

[104] On peut comprendre les frustrations de M. Rousseau suite à différents reportages sur le «*flushgate* » puisque le déversement ponctuel des eaux usées dans le fleuve n'avait rien à voir avec le nombre d'inspecteurs. Il a été démontré qu'il n'y avait pas de solutions miracles lors de la réparation du système d'égout. Il y a eu de la démagogie dans les médias.

[105] Il reste que le Ministère de l'environnement jouit tout de même d'une très bonne réputation tant au Québec qu'au niveau international. Les environmentalistes veulent plus de budget et de mordant dans la surveillance du Ministère. M. Rousseau a défendu⁸ en arbitrage l'image du Ministère. Les contrevenants sont sujet à des contraventions beaucoup plus élevées.

[106] Nous ne croyons pas que la réputation du Ministère ait été ternie à jamais par les commentaires de M. Livernoche qui de toute façon n'a pas ajouté d'éléments vraiment nouveaux dans un débat qui était déjà dans l'espace public. Malheureusement, seul M.

Livernoche a écopé pour les commentaires négatifs contre le Ministère. C'est comme si cela avait été la goutte qui a fait déborder le vase.

[107] Ce débat est toujours d'actualité en 2017 tel qu'en fait foi cet article du journaliste Alexandre Shields publié dans le journal Le Devoir le 21 février 2017 (S-20.15) :

Recul important des inspections environnementales au Québec

Même si le gouvernement du Québec se veut rassurant, de nouvelles données obtenues par Le Devoir indiquent que les inspections menées par le ministère de l'Environnement ont connu un recul important depuis 2010, soit environ 4000 inspections de moins annuellement. Le ministre David Heurtel estime pourtant que leur nombre est « stable ».

Les chiffres inscrits dans les rapports annuels du Centre de contrôle environnemental du Québec démontrent que, sur une période de six ans, le nombre d'inspections menées par les inspecteurs du ministère chargé de la protection de l'environnement a reculé de façon marquée.

Ainsi, pour l'année 2010-2011, le nombre d'« inspections réalisées » s'élevait à 19 740. Il a ensuite reculé à 17 817 l'année suivante, puis à 16 089 en 2012-2013, à 15 609 en 2013-2014 et à 15 278 en 2014-2015.

Les dernières données complètes obtenues sont celles de 2015-2016, année au cours de laquelle 15 515 inspections ont été réalisées par le Centre de contrôle environnemental du Québec (CCEQ). Quant à l'année 2016-2017, les « inspections prévues » s'élèvent à 15 054.

4225 inspections

Globalement, la baisse nette du nombre d'inspections entre l'année 2010-2011 et l'année 2015-2016 atteint donc 4225 inspections. Cela équivaut à un recul de 21,4 %.

Les inspections du CCEQ touchent plusieurs secteurs qui peuvent avoir des impacts environnementaux significatifs, dont le contrôle des lieux d'enfouissement, la surveillance des entreprises minières et des entreprises agricoles, la gestion des cyanobactéries ou la protection des milieux humides.

Ce portrait plus complet du recul des inspections menées par le CCEQ démontre donc que le phénomène ne se limite donc pas aux seules inspections menées pour s'assurer du respect des conditions fixées pour les projets autorisés par le ministère de l'Environnement.

Le Devoir révélait en effet lundi que le nombre d' « inspections de conformité » accuse une baisse de l'ordre de 22 % depuis 2010. Ces inspections sont réalisées dans le but de s'assurer que les conditions fixées dans les certificats d'autorisation sont bel et bien respectées, afin de protéger l'environnement ou de limiter les impacts.

Heurtel se défend

Interpellé lundi en marge d'une annonce à Montréal, le ministre de l'Environnement, David Heurtel, s'est voulu rassurant sur la question des inspections menées par son ministère pour garantir la protection de l'environnement. « Le nombre d'inspections demeure stable, à environ 15 000 par année. Le nombre d'inspecteurs demeure stable également depuis 2008 », a-t-il souligné d'entrée de jeu.

4225 : la baisse nette du nombre d'inspections entre l'année 2010-2011 et l'année 2015-2016. C'est un recul de 21,4 %.

Le ministre a également soutenu qu'avec la modernisation de la Loi sur la qualité de l'environnement (projet de loi 102), le gouvernement compte « alléger » le processus d'autorisations environnementales pour « les projets à risques faibles ou négligeables, ce qui nous permettrait de mettre plus de ressources et plus d'énergie sur les projets à risques élevés ».

Concrètement, David Heurtel a prévu de réduire de 30 % le nombre de projets qui nécessiteront un certificat d'autorisation. Ils passeront donc de 5000 à 3500 chaque année. Questionné lundi, le ministre n'a pas précisé quelles seront les règles précises pour déterminer dans quels cas une autorisation ministérielle sera nécessaire.

Le porte-parole péquiste en matière d'environnement, Sylvain Gaudreault, déplore ce recul des inspections. « Le discours du premier ministre est très "vert" sur la scène internationale, mais ce qu'on voit, c'est qu'il tient du mirage. C'est bien beau de faire des discours sur la scène internationale, mais au jour le jour, il faut avoir des inspecteurs sur le terrain. »

[108] La protection de l'environnement est une préoccupation de plus en plus grande dans la population. Dans notre système démocratique, il est normal que les citoyens exigent de la transparence de la part des organismes publics. Ils sont de plus en plus vigilants sur les réalisations de leur gouvernement.

[109] Le syndicat a joué son rôle de défenseur des service publics dans le présent dossier. Dans le contexte juridique au moment du congédiement en décembre 2015 et encore aujourd'hui après l'adoption de la nouvelle Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (P.L. 87, 2016, chapitre 34), les fonctionnaires sont toujours soumis au Code d'éthique qui leur impose un devoir de loyauté et l'obligation d'avoir l'autorisation de leur supérieur pour faire des déclarations sur la place publique. L'erreur de M. Livernoche, c'est son acceptation à participer comme inspecteur aux déclarations de son syndicat dans les médias. Ce n'était pas sa place et le syndicat pouvait très bien faire valoir ses points de vue sans son implication.

[110] Les journalistes d'enquête dans une société moderne contribuent certes à l'amélioration de l'information. Parfois ils vont chercher de l'information chez les fonctionnaires en protégeant leur identité sachant très bien que c'est un jeu dangereux pour eux. C'est ce qui s'est produit dans le présent dossier. Radio-Canada n'a pas bien protégé l'identité de l'inspecteur Livernoche!

[111] Les gouvernements ont souvent des choix difficiles à faire dans l'attribution des budgets de dépenses des différents ministères. Les fonctionnaires doivent être très prudents lorsqu'ils veulent divulguer des coupures ou des diminutions de service.

[112] De façon assez timide, le gouvernement a adopté une nouvelle loi pour protéger les sonneurs d'alarme. Les gestionnaires n'ont plus la même marge de manœuvre pour contrôler les actions des employés. Dans l'article⁹ de doctrine Développements récents

en droit du travail (2017) cité précédemment, les auteurs commentent l'effet de cette loi en ces termes :

(Page 58) Plus globalement, nous pouvons conclure sans faire d'erreur que le législateur provincial, dans la nouvelle Loi, prend parti radicalement en faveur de la dénonciation des actes répréhensibles sans ménagement pour la hiérarchie interne des organismes et ministères assujettis. Ainsi, comme nous le verrons, le législateur prend le risque qu'un employé ou un fonctionnaire, avec son point de vue, sa perception et ses motivations, ait le champ libre pour faire valoir son jugement sur les faits et gestes de ses supérieurs ou de son organisation et pour contraindre la mise en branle de tout un processus d'enquête qui obligera ses supérieurs à rendre compte au Protecteur du citoyen ou à une personne déléguée en vertu de la Loi.

(...)

(Page 65) La personne qui est employée d'un ministère ou d'un organisme a donc le choix entre la divulgation externe au Protecteur du citoyen ou la divulgation interne au plus haut dirigeant de son organisme. On peut imaginer que dans le cas de plusieurs divulgations, la divulgation interne au responsable des dénonciations sera moins onéreuse que la divulgation externe au Protecteur du citoyen qui n'est familiarisé ni avec les politiques de l'organisme ni avec ses règles de fonctionnement. Toutefois, la loi offrant expressément une option au fonctionnaire, il faut conclure qu'il ne pourra ni être contraint ni être pénalisé de ne pas avoir utilisé la dénonciation interne préalablement. En soi, ceci est une exception notoire aux conditions de la jurisprudence traditionnelle énoncée au chapitre précédent.

Encore une fois, le législateur prend parti en faveur de la divulgation d'actes répréhensibles sans égard aux conséquences de la divulgation sur l'organisation. En effet, la nouvelle Loi abolit toute obligation de respecter les échelons hiérarchiques internes et offre au divulgateur l'option de s'adresser, sans autre formalité préalable, à l'autorité déléguée de son ministère. Bien sûr, telle façon de faire peut sembler appropriée lorsqu'il est question d'un acte de corruption ou d'une fraude. Mais, est-elle autant appropriée pour toute contravention à une loi ou à un règlement, ou à tous les actes répréhensibles énumérés à l'article 4 ?

[113] Encore une fois, cette loi n'était pas en vigueur au moment du congédiement. Elle venait tout juste d'être déposée. Et même si elle avait été en vigueur, elle ne va pas aussi loin que de permettre à un fonctionnaire de se présenter devant des caméras de télévision à visage caché et faire des déclarations fracassantes.

[114] L'évolution du cadre réglementaire en matière de divulgations d'actes répréhensibles par des employés fait partie des circonstances de la présente affaire. Le gestionnaire d'un organisme public doit s'attendre que son administration soit examinée à la loupe par les citoyens, les groupes de pression, les journalistes. Il reste qu'un employé ne peut se permettre de faire des déclarations à l'emporte-pièce comme l'a fait M. Livernoche. Il a aggravé sa faute en n'admettant pas à la première occasion lors de la rencontre d'équité procédurale qu'il était l'inspecteur fautif. Il n'a eu d'autres choix que d'admettre sa présence au téléjournal de Radio-Canada avec la présentation par l'employeur de sa photo prise à partir de l'écran de télévision.

[115] Cependant, il n'a pas à être puni aussi sévèrement. L'employeur a eu tort de mettre fin brutalement à sa carrière après 23 ans de fidèles et loyaux services. Il s'agit dans le présent cas d'un geste unique. Il n'y a aucune preuve que M. Livernoche s'est acharné sur son employeur. Nous croyons que M. Livernoche aura eu sa leçon avec cette suspension de deux mois et que les risques de récidive sont bien minimes.

[116] Rappelons cette décision¹⁰ rendue en 2001 maintes fois citée de la Cour suprême du Canada qui est toujours d'actualité concernant l'importance du travail dans la vie d'un individu :

[48] À la lumière de l'analyse qui précède, je suis d'avis que, pour déterminer si un employeur est en droit de congédier un employé pour cause de malhonnêteté, il faut apprécier le contexte de l'inconduite alléguée. Plus particulièrement, il s'agit de savoir si la malhonnêteté de l'employé a eu pour effet de rompre la relation employeur-employé.

Ce critère peut être énoncé de plusieurs façons. On pourrait dire, par exemple, qu'il existe un motif valable de congédiement lorsque la malhonnêteté viole une condition essentielle du contrat de travail, constitue un abus de la confiance inhérente à l'emploi ou est fondamentalement ou directement incompatible avec les obligations de l'employé envers son employeur.

(...)

[53] C'est le principe de la proportionnalité qui sous-tend l'approche que je propose. Il faut établir un équilibre utile entre la gravité de l'inconduite d'un employé et la sanction infligée. On saisit mieux l'importance de cet équilibre si on tient compte du sens de l'identité et de la valorisation que les gens tirent fréquemment de leur emploi, un concept qui a été étudié dans le Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.), 1987 CanLII 88 (CSC), [1987] 1 R.C.S. 313, où le juge en chef Dickson (dissident) a déclaré, à la p. 368 :

Le travail est l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne, un moyen de subvenir à ses besoins financiers et, ce qui est tout aussi important, de jouer un rôle utile dans la société. L'emploi est une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être sur le plan émotionnel.

*Notre Cour a, par la suite, cité ce passage en l'approuvant dans l'arrêt *Machtinger c. HOJ Industries Ltd.*, 1992 CanLII 102 (CSC), [1992] 1 R.C.S. 986, p. 1002, et dans l'arrêt *Wallace*, précité, par. 95. Dans l'arrêt *Wallace*, les juges majoritaires ont développé cette notion en précisant que l'emploi lui-même n'est pas seulement essentiel à l'identité d'une personne, mais que « la façon dont il peut être mis fin à un emploi revêt tout autant d'importance ».*

*[54] Compte tenu de cette reconnaissance du fait que l'emploi est une composante essentielle de la vie et de l'identité des personnes dans notre société, la prudence est de mise lorsqu'il s'agit de façonner des règles et des principes de droit qui permettront de mettre fin sans préavis à la relation employeur-employé. L'importance de cette prudence ressort de l'inégalité du rapport de force qui, selon notre Cour, caractérise la plupart des aspects de la relation employeur-employé. Dans l'arrêt *Wallace*, tant les juges majoritaires que les juges dissidents ont reconnu l'inégalité du pouvoir de négociation qui caractérise habituellement ces relations et qui rend les employés*

vulnérables face à leur employeur. On a de plus reconnu que cette vulnérabilité subsiste, et s'accroît d'autant plus, au moment du congédiement.

(Nos soulignés)

6. Dispositif

Après avoir analysé les faits et les principes de droit applicables, l'arbitre conclut que le congédiement est une sanction disproportionnée pour les fautes commises dans les circonstances de cette affaire. L'Employeur aurait dû appliquer le principe de la gradation des sanctions. Nous annulons le congédiement. Une suspension de deux mois, compte tenu de la gravité des fautes, nous apparaît justifiée dans les circonstances.

Par ces motifs, le tribunal :

Accueille partiellement le grief de congédiement de M. Robert Livernoche;

Annule le congédiement et le convertit en une suspension de deux mois;

Ordonne sa réintégration dans le poste qu'il occupait;

Ordonne à l'employeur de lui rembourser son salaire et les bénéfices prévus à la convention collective le tout avec l'intérêt prévu au Code du travail;

Conserve juridiction pour toute difficulté d'application de la présente sentence et pour la détermination des sommes dues au plaignant.

Signé à Montréal le 18 août 2017

Me Pierre St-Arnaud, arbitre

Liste des autorités de l'employeur

Onglet 1 : Extrait de la *Loi sur la fonction publique* (chapitre F-3.1.1).

- Onglet 2 :** *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique* (chapitre F-3.1.1, r.3).
- Onglet 3 :** *Kelly et MTI Canada inc.*, (C.R.T., 2011-07-25), 2011 QCCRT 0361.
- Onglet 4 :** *Fraser et C.R.T.F.P.*, (C.S.C., 1985-12-10), [1985] 2 R.C.S. 455.
- Onglet 5 :** *Read c. Canada (Procureur général)*, (C.A.F., 2006-08-22), 2006 CAF 283.
- Onglet 6 :** *Petitclerc et Société immobilière du Québec*, (C.R.T., 2008-01-25), 2008 QCCRT 0042. **ET** *Petitclerc et Société immobilière du Québec*, (C.R.T., 2008-06-27), 2008 QCCRT 0302. **ET** *Petitclerc et Commission des relations du travail*, (C.S., 2009-05-21), 2009 QCCS 2687. **ET** *Société immobilière du Québec c. Petitclerc*, (C.A., 2009-06-03), 2009 QCCA 1088.
- Onglet 7 :** *Marcotte et Agence du revenu du Québec*, (T.A.T., 2016-08-31), 2016 QCTAT 5139. **ET** *Marcotte et Agence du revenu du Québec*, (T.A.T., 2017-02-27), 2017 QCTAT 893.
- Onglet 8 :** *Québec (Ministère du Revenu) et Syndicat de la fonction publique du Québec (Sylvio Le Blanc)*, (T.A., 2005-02-22), D.T.E. 2005T-334.
- Onglet 9 :** *Marcotte et Trois-Rivières (Ville de)*, (C.R.T., 2004-05-26), 2004 QCCRT 0332.
- Onglet 10 :** *Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (SPSSRY) et Centre de santé et de services sociaux Richelieu-Yamaska (Jeannine Lévesque)*, (T.A., 2014-05-20), 2014 QCTA 458.
- Onglet 11 :** *Syndicat des employées et employés du RSSS de la MRC de Maskinongé (FSSS-CSN) et Centre de santé et de services sociaux de Maskinongé, e.v. Résidence Avellin-Dalcourt (Jacques Ferland)*, (T.A., 2006-10-06), A.A.S. 2006A-112.
- Onglet 12 :** *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôpital Charles-LeMoyne (CSN) et Hôpital Charles-LeMoyne (Alain Caya)*, (T.A., 2010-05-25), A.A.S. 2010A-57.
- Onglet 13 :** *Côté et Hydro-Québec*, (C.T., 2000-04-17), DT.E., 2000T-542.
- Onglet 14 :** André SASSEVILLE et Georges SAMOISSETTE FOURNIER, « L'employé sonneur d'alarme dans la lutte contre la corruption : outil efficace ou obstacle à la gestion des ressources humaines », dans Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en droit du travail* (2017), vol. 429, Cowansville, (Qc), Yvon Blais, 2017, 39.

- Onglet 15 :** *Syndicat des travailleurs et travailleuses du Centre jeunesse de Montréal (CSN) et Centre jeunesse de Montréal (Stéphane Leprohon)*, (T.A., 2016-12-20), 2016 QCTA 1019.
- Onglet 16 :** *Syndicat des salariés de Structures CPI, Lac St-Jean (CSD) et Structures CPI inc. (Janic Tremblay)*, (T.A., 2014-04-25), 2014 QCTA 514.
- Onglet 17 :** *Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes et Société canadienne des postes*, (T.A., 2007-01-26), AZ-50414718.
- Onglet 18 :** *Syndicat démocratique des salariées et salariés de Nova Bus (CSD) et Nova Bus – Division de Prévost Car inc. (Sylvain Bourque)*, (T.A., 2006-01-11), D.T.E. 2006T-283.
- Onglet 19 :** *Syndicat du personnel d'entretien et de métiers de l'École polytechnique, section locale 1737 du SCFP (FTQ) et Corporation de l'École polytechnique (Sylvain Raymond)*, (T.A., 2008-04-24), D.T.E. 2008T-468.
- Onglet 20 :** *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1417 et Vidéotron ltée*, (T.A., 1994-04-12), D.T.E. 94T-

INDEX DES NOTES ET AUTORITÉS DE LA PARTIE SYNDICALE

- Dispositions de la convention collective des fonctionnaires 2010-2015
- *Code du travail*, RLRQ., c. C-27
- *Loi sur la fonction publique*, RLRQ, c. F-3.1.1 [ONGLET 1]
- *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique*, RLRQ, c. F-3.1.1 r. 3 [ONGLET 2]
- *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c.64
- *Chartes des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12
- Gilles TRUDEAU et Louise DUBÉ, « Les manquements du salarié à son obligation d'honnêteté et de loyauté en jurisprudence arbitrale », dans *Études en droit du travail*, Éditions Yvon Blais, Cowansville, 1995 [ONGLET 3]
- Robert BONHOMME et Simon-Pierre PAQUETTE, « Existe-t-il vraiment un conflit entre l'obligation de loyauté et l'obligation de divulgation interne et externe en milieu de travail? », dans *Développements récents en droit du travail 2006*, Cowansville, Éditions Yvon Blais [ONGLET 4]

- Christian BRUNELLE et Mélanie SAMSON, *La liberté d'expression au travail et l'obligation de loyauté du salarié : plaidoyer pour un espace critique accru*, (2005) 46 C. de D. 847 [ONGLET 5]
- *Fraser c. C.R.T.F.P.*, [1985] 2 R.C.S. 455..... [ONGLET 6]
- *Ville de Montréal et Fraternité des policiers et policières de Montréal inc.*, DTE 2006T-618 (T.A.)..... [ONGLET 7]
- *Société canadienne des postes et Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes*. DTE 2005T-692 (T.A.) [ONGLET 8]
- *Haydon c. Canada*, [2001] 2 C.F. 82 [ONGLET 9]
- *Poley et Le Conseil du Trésor (ministère des Postes)*, [1982] C.R.T.F.P.C. N° 86 (LN/QL) [ONGLET 10]
- *Pavillon du Parc inc. et Syndicat des employées et employés du C.E.V. d'Aylmer (C.S.N.)*, [2003] No. AZ-03145219 (T.A.) (Requête en révision judiciaire, 2003-09-29 (C.S.); Règlement hors Cour (C.S.) 2003-12-19, 550-17-00146-034)[ONGLET 11]
- *Petitclerc c. Commission des relations du travail*, 2009 QCCS 2687, requête pour permission d'en appeler accueillie (2009 QCCA 1088), règlement hors Cour (2009-10-28) [ONGLET 12]
- *Tétreault et Québec (Ministère de la Justice)*, DTE 97T-1100 [ONGLET 13]
- *McKinley c. BC Tel*, [2001] 2 RCS 161 [ONGLET 14]
- *Conseil de l'éducation de Toronto (Cité) c. F.E.E.E.S.O.I, district 15*, [1997] 1 RCS 487 [ONGLET 15]
- *Syndicat des salarié(es) des croustilles Yum Yum (CSN) c. Croustilles Yum Yum enr. (division des Aliments Krispy Kernels inc.)*, 2017 QCCA 810 [ONGLET 16]
- *Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et Syndicat des professeures et professeurs de l'État du Québec*, décision rendue par M. Gilles Lavoie, arbitre, 20 janvier 1997, sentence arbitrale de la Fonction publique no 89-1239 [ONGLET 17]
- *Robert Moisan et Le ministère de l'Environnement et de la Faune*, Commission de la fonction publique, Hélène Roy-Lemieux, commissaire, 9 octobre 1996 [ONGLET 18]

- *Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec et Centre de services partagés du Québec*, T.A., Me Jean-Paul Roberge, arbitre, 12 octobre 2016 **[ONGLET 19]**
- *Ville de Sept-Îles et Syndicat des salarié(es) de la ville de Sept-Îles, section locale 1930*, [1995] T.A. 716 **[ONGLET 20]**
- *Transport ferroviaire Tshiuetin inc. et Syndicat des métallos, section locale 7065-75*, 2014 QCTA 723 **[ONGLET 21]**
- *Haydon c. Canada*, [2006] 2 R.C.F. 3 **[ONGLET 22]**
- *King c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*, [2010] C.R.T.F.P.C. No. 30 (LN/QL) **[ONGLET 23]**
- *British Columbia (Ministry of Public Safety) v. British Columbia Government Employees' Union (Kambo Grievance)*, (2009) 186 L.A.C. (4th) 143, (2009) 186 L.A.C. (4th) 168 (Quantum) **[ONGLET 24]**
- *Union des ouvriers du textile-coton de Drummondville inc. et Dominion textile inc.*, [1990] T.A. 668 **[ONGLET 25]**
- *Syndicat des fonctionnaires municipaux d'Anjou et Corporation Anjou 80*, 2002 CanLII 45408 (QC SAT) **[ONGLET 26]**
- *Hydro-Québec c. Jutras*, DTE 2010T-492 (C.S.); *Syndicat des employés de métier d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP) et Hydro-Québec*, DTE 2009T-666 (T.A.)..... **[ONGLET 27]**
- *Pomatek c. Vézina*, 2008T-208 (C.S.) (requête pour permission d'appeler rejetée (2008 QCCA 106) et requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2008-09-25), 32636) **[ONGLET 28]**
- *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2718 (SCFP/FTQ) c. Les Centres de la jeunesse et de la famille Batschaw, les Centres de jeunesse Shawbridge, à Prévost*, 1998 CanLII 6870 (QC SAT) **[ONGLET 29]**
- *Équipement de ferme Dynavent et Lefebvre*, DTE 91T-440 (T.A.) **[ONGLET 30]**
- *Québec (Ministère du Revenu) et Syndicat de la fonction publique du Québec (S.F.P.Q.)*, M^e Charles Turmel, arbitre, sentence de la fonction publique # 1384, 6 décembre 1999 **[ONGLET 31]**

- *Gouvernement du Québec – Ministère du Revenu et Syndicat de la fonction publique du Québec*, T.A., M^e Bernard Bastien, arbitre, 19 septembre 2001, AZ-01142133 [ONGLET 32]

- *Gouvernement du Québec et Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (Curateur public)*, T.A., M^e Jean M. Gagné, arbitre, 20 août 2001 [ONGLET 33]

NOTES DE FIN

¹ Petitclerc et Société immobilière du Québec, (C.R.T., 2008-01-25), 2008 QCCRT 0042. ET Petitclerc et Société immobilière du Québec, (C.R.T, 2008-06-27), 2008 QCCRT 0302. ET Petitclerc et Commission des relations du travail, (C.S., 2009-05-21), 2009 QCCS 2687. ET Société immobilière du Québec c. Petitclerc, (C.A., 2009-06-03), 2009 QCCA 1088.

² Volume 429 - Développements récents en droit du travail (2017) L'employé sonneur d'alarme dans la lutte contre la corruption : outil efficace ou obstacle à la gestion des ressources humaines. Auteurs : Sasseville, André; Samoisette Fournier, Georges, Avocats du cabinet Langlois avocats.

³ Ibid.

⁴ Ibid.

⁵ Supra, note 1

⁶ Supra, note 2

⁷ Voir les paragraphes 47 à 53 de la présente décision pour les déclarations de M. Livernoche à la télévision les 1^{ers} et 7 décembre 2015 avec en plus les reportages sur le site Web

⁸ Voir le paragraphe 60 des présentes

⁹ Supra, note 2

¹⁰ *McKinley c. BC Tel*, [2001] 2 RCS 161