

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2012-3010

Date : 18 janvier 2012

DEVANT L'ARBITRE : M^e Jean-Pierre Lussier

HYDRO-QUÉBEC,

« l'Employeur »

Et

SYNDICAT PROFESSIONNEL DES INGÉNIEURS D'HYDRO-QUÉBEC (SPIHQ),

« le Syndicat »

Griefs numéro 2010-113, 2010-125
Suspension et congédiement de Michel Jean

SENTENCE ARBITRALE
(Art. 100 et ss. C.t.)

[1] Le 28 juin 2010, l'Employeur suspendait sans solde l'ingénieur Michel Jean tant qu'il n'aurait pas complété son enquête à propos d'événements survenus dans les mois précédents. Et le 3 septembre, l'Employeur congédiait Monsieur Jean. Tant la suspension sans solde que le congédiement ont donné lieu à des griefs respectivement logés les 15 juillet et 7 septembre 2010.

[2] L'événement à l'origine de la suspension et du congédiement est un courriel anonyme envoyé à un fournisseur d'Hydro-Québec, avec copie à un journaliste, dans lequel Monsieur Jean dénonçait une situation de conflit d'intérêts touchant des contracteurs affectés au projet de réfection de la Centrale Gentilly-2 (« la Centrale »).

1. LA PREUVE

[3] **Michel Forget** est vérificateur chargé de projet à l'unité de vérification interne. Il travaille au sein de l'équipe juricomptable d'Hydro-Québec depuis 1992. Il explique d'abord la grande indépendance dont jouit ce secteur d'activité au sein de l'entreprise. Cette équipe se rapporte directement, sur le plan fonctionnel, à un des six comités du conseil d'administration de l'entreprise.

[4] Une des responsabilités de la vérification interne est de traiter les plaintes, incluant celles provenant de la ligne éthique, c'est-à-dire une ligne où quiconque peut, de façon anonyme, rapporter des faits qui lui semblent éthiquement problématiques.

[5] C'est ainsi que le 9 avril 2010, un employé a utilisé la ligne éthique pour évoquer une situation de conflit d'intérêts à la Centrale et quelques jours plus tard, cet employé adressait un courriel à la firme *Sécuritas*, fournisseur d'Hydro-Québec, pour répondre à la ligne éthique, avec copie à un journaliste, en joignant un fichier dénonçant une situation de conflit d'intérêts. Et c'est Michel Forget qui a alors reçu mandat de faire les vérifications qui s'imposaient.

[6] Le conflit d'intérêts dénoncé par l'employé concernait René Pageau, retraité d'Hydro-Québec, qui avait été embauché à nouveau pour pouvoir travailler à la réfection de la Centrale. Selon l'employé dénonciateur, Monsieur Pageau pouvait requérir du personnel qui allait être fourni par la firme *Gérance Datom* dont Monsieur Pageau était actionnaire.

[7] Une plainte de même nature avait été faite en décembre 2009. Après enquête, le dossier avait été fermé, suite à la conclusion qu'il n'y avait pas de conflit d'intérêts. Essentiellement, on était parvenu à cette conclusion parce que, même si Monsieur Pageau pouvait requérir du personnel, la sélection des candidats se faisait par un

comité où ne siégeait pas Monsieur Pageau et où il avait été décidé que le choix des candidatures se ferait sur la base des critères suivants : disponibilité de la main-d'œuvre, disponibilité d'expertise, impact sur les autres mandats et les conflits d'intérêts potentiels.

[8] C'était Michel Forget qui s'était occupé de la première plainte en décembre 2009 et c'est aussi lui à qui fut confiée l'enquête en avril 2010. Il a décidé de revoir à nouveau les faits et d'identifier, le cas échéant, des éléments nouveaux pouvant modifier ses conclusions au sujet du conflit d'intérêts allégué.

[9] Après avoir recouru au service de la sécurité des technologies de l'information et être parvenu à la conclusion que la plainte de décembre 2009, comme celle de février 2010, émanaient de Michel Jean, Monsieur Forget a communiqué avec ce dernier pour obtenir un rendez-vous. Cette rencontre a eu lieu le 2 juin 2010. Outre Messieurs Jean et Forget, était aussi présente Sophie Lyne Zaretto, cosignataire du rapport juricomptable produit un peu plus tard, soit le 11 juin 2010.

[10] Durant la rencontre du 2 juin, Monsieur Jean a commencé par nier sa connaissance des plaintes et des courriels. Après qu'on lui eut signalé qu'on pouvait faire le lien entre son poste de travail et l'envoi des plaintes, il a finalement admis que toutes les démarches émanaient de lui. Et quand on lui a demandé pourquoi il avait contacté un journaliste, il a répondu que c'était une erreur de sa part.

[11] Le même jour, le 2 juin, TVA présentait un reportage sur la Centrale.

[12] Le 24 avril précédent, Monsieur Jean avait demandé par courriel au journaliste de TVA de ne plus lui poser de questions sur cette affaire et de cesser d'enquêter. Monsieur Forget lui avait demandé pendant la rencontre du 2 juin, une copie de ce courriel. Il ne l'a reçue que le 7 juillet suivant.

[13] Entre-temps, Michel Forget et Sophie Lyne Zaretto ont remis leur rapport (pièce E-7) dont la conclusion et les recommandations se lisent ainsi :

« CONCLUSION

Nous sommes toujours d'avis qu'il n'y a pas matière à conflit d'intérêts en ce qui a trait aux différentes plaintes logées par Michel Jean à divers endroits dont, finalement, sur la ligne Éthique le 9 avril dernier, et ce, même après l'entrevue qu'il a eue avec les représentants de Vérification interne.

Sur la base de la preuve documentaire disponible et de notre rencontre avec l'employé mis en cause, nous sommes d'avis que l'employé :

- a manqué à son devoir de loyauté et n'a pas fait preuve de transparence (principe d'intégrité) lors de sa rencontre avec nous, car il a menti durant un long moment avant de reconnaître qu'il était l'auteur des différentes démarches de dénonciation, dont celle auprès du journaliste de TVA;
- a causé potentiellement du tort à son employeur en alimentant un journaliste par des propos qui pourraient ternir l'image d'Hydro-Québec;
- a émis publiquement des opinions personnelles ayant pour effet de discréditer l'entreprise.

Pour toutes ces raisons, nous concluons à l'effet que par sa conduite, Michel Jean a dérogé à plusieurs égards à son *Code de conduite* et a mis en péril le lien de confiance qui doit exister entre l'employeur et l'employé.

RECOMMANDATIONS

Nous recommandons :

- que le supérieur hiérarchique de l'employé, en consultation avec les unités Ressources humaines et Relations de travail, prenne les mesures disciplinaires qui s'imposent et nous tienne informés des suites quant au dossier de cet employé;
- de continuer à sensibiliser les employés, à intervalles réguliers, au *Code de conduite* de l'entreprise et, dans la mesure où il sera possible de le faire, se servir du présent dossier à titre d'exemple de comportements fautifs. »

[14] Monsieur Forget, lors de son contre-interrogatoire, a été longuement interrogé sur certains faits pouvant laisser croire à l'existence de conflits d'intérêts. Il les a tous examinés, dit-il, avant de conclure qu'il n'y en avait pas. Il reconnaît aussi avoir dit au plaignant lors de la rencontre du 2 juin que celle-ci était confidentielle. Il nie par ailleurs avoir fait quelque promesse d'immunité. Confidentialité, dit-il, voulait dire que personne d'autre n'était alors au courant de la rencontre.

[15] **Mario Désilets** est ingénieur. Il travaille à la Centrale depuis 1979. En 2006, il est devenu directeur de la production nucléaire, poste qu'il occupe encore aujourd'hui. Il parle du projet de réfection de la Centrale qu'il décrit comme un énorme projet. L'avant-projet a démarré vers la fin des années 90 et s'est étendu sur 8 ans environ. Bien que l'avant-projet appartenait à la division production, celle-ci a mandaté la division équipement pour le réaliser. Et la division équipement a fait appel pour ce faire à des firmes spécialisées dans le nucléaire. À tout ce monde provenant de la division équipement et de firmes spécialisées, s'est ajouté du personnel affecté à la Centrale.

[16] En 2008, le projet de réfection a été approuvé par le conseil d'administration. La division équipement s'est ensuite dotée d'un administrateur de projet, de contractuels et d'une quarantaine de personnes travaillant déjà à la Centrale. Au total, environ

200 personnes constituaient l'effectif du projet. Bien que la division équipement ait eu mandat de réaliser le projet, la division production en demeurait responsable.

[17] C'est la division équipement qui décida de faire appel à des firmes externes. Elle l'a fait parce qu'elle recherchait des personnes ayant de l'expérience dans de gros projets et de l'expertise dans l'énergie nucléaire. Pour ce qui concerne les embauches, y compris les postes de gestionnaire, il existait un processus prédéfini comportant des entrevues, des tests psychométriques, etc. Les contrats consentis à des firmes extérieures étaient aussi soumis à des règles standard (appel d'offres, sollicitations, etc.).

[18] Monsieur Désilets explique que le plaignant avait détenu un poste de chef de quart en formation dont il est devenu excédentaire suite à sa décision d'abandonner sa formation. À l'époque pertinente, il était affecté au projet et son travail consistait à mettre à jour les plans et les données pour qu'ils reflètent les modifications faites à la Centrale pendant sa vie active.

[19] Le 14 décembre 2009, à la sortie d'une rencontre, le plaignant est venu le voir pour lui parler de ses préoccupations en rapport avec la firme *Datom* et les conflits d'intérêts. Monsieur Désilets lui a demandé de lui procurer de l'information à ce sujet et, le lendemain, le plaignant lui envoyait un courriel auquel, il joignait un extrait du registre des compagnies comportant les noms des actionnaires de *Datom*. Quelques jours plus tard, Monsieur Désilets communiquait avec Jean-Guy Giguère, le directeur du projet, pour l'informer de cela et lui demander si cela créait des problèmes. Monsieur Giguère lui répondit que justement, le vérificateur interne était en train de mener une enquête à ce sujet.

[20] Dans le courant du mois de février 2010, Jean-Guy Giguère l'a rappelé pour lui dire que le vérificateur interne avait conclu à une absence de conflits d'intérêts. Tout ce temps, Monsieur Désilets était convaincu que Michel Jean avait soulevé le problème lui-même au personnel du projet et au vérificateur interne (il ignorait que la dénonciation avait été anonyme). C'est pourquoi il n'a pas cru bon de reparler au plaignant. En effet, lorsque le vérificateur interne mène une enquête suite à une dénonciation, il informe le dénonciateur des résultats de son enquête.

[21] Le 15 juin 2010, Monsieur Désilets prenait connaissance du rapport juricomptable du vérificateur interne. Le contenu de ce rapport, dit-il, a engendré un bris de confiance majeur à l'égard du plaignant en ce qu'il voyait mal comment il pourrait maintenir ce dernier au sein de l'équipe production. Sa plainte anonyme contenait plusieurs allégations fausses et sans preuves, comme le fait que lui-même « *serait sur la liste de Datom* ». La plainte et les démarches auprès d'un journaliste constituaient des accroc sérieux aux règles d'éthique et au Code de conduite des

employés d'Hydro-Québec et avaient eu pour résultat de ternir l'image de la société d'état. Monsieur Désilets fit partie de ceux qui décidèrent de suspendre le plaignant sans solde à compter du 28 juin 2010 et de le congédier le 3 septembre suivant.

[22] Contre-interrogé, Monsieur Désilets déclare que René Pageau était chef de l'avant-projet lorsqu'il a pris sa retraite en 2004. Il a ensuite quitté pour la Roumanie, pour y mettre en place des centrales nucléaires et il a aussi travaillé à la réfection de deux centrales à Bruce en Ontario. Monsieur Désilets ignorait, avant que le plaignant ne lui en ait parlé, que René Pageau était actionnaire de la compagnie *Datom*.

[23] Quant à Jean-Guy Giguère à qui il a parlé en décembre 2009 pour lui faire part de ses questionnements face à *Datom* et à des possibles conflits d'intérêts, c'est lui qui avait signé les contrats et les modifications de contrats avec la firme *Datom*.

[24] Il a aussi déclaré qu'entre décembre 2009 et juin 2010, il n'a jamais été contacté par Michel Forget dans le cours de ses enquêtes. Entre le 28 juin 2010 (la suspension) et le 3 septembre 2010 (le congédiement), on n'a recueilli aucun détail supplémentaire. Le délai s'explique par les analyses, consultations et approbations par les différents niveaux hiérarchiques avant de procéder à un congédiement.

[25] **Michel Jean** déclare avoir commencé à travailler pour Hydro-Québec en 1989 dans le cadre d'un emploi d'été comme électricien en appareillage. À l'automne de la même année, il a entrepris ses études pour devenir ingénieur. Il a à nouveau, pendant ses études, travaillé à Hydro-Québec, entre autres comme technicien d'automatisme. C'est en 1995 qu'il a travaillé pour la première fois à la centrale de Gentilly à titre d'ingénieur junior. Il a abandonné cet emploi qui exigeait des déplacements soir et matin entre son domicile de Québec et Gentilly. Il est revenu travailler à Trois-Rivières comme ingénieur à Hydro-Québec en 1999. En 2003, il a obtenu un poste de chef de quart à la Centrale, poste dont il s'est éventuellement désisté, ce qui lui a valu le statut d'employé excédentaire. En 2006, il a obtenu un nouveau poste où il a travaillé à un avant-projet sur la sécurisation de la Centrale. En 2008, il a postulé et obtenu un poste à la division équipement.

[26] Au début 2009, lorsque la Centrale a obtenu l'autorisation de mener un projet de réfection, il a fait connaître son intérêt et il est revenu à la Centrale à titre de salarié excédentaire à compter du mois de septembre. Son travail consistait à encadrer les firmes extérieures ayant obtenu des mandats spécifiques en rapport avec le projet de réfection. Il travaillait avec Paul Théorêt et Jimmy Farley. Son équipe devait faire ressortir les aspects lacunaires dans les contrats accordés aux firmes externes par rapport à leur faisabilité pratique.

[27] Jimmy Farley, poursuit le plaignant, était retraité d'Hydro-Québec. Il était président de *Datom*, une compagnie de gestion qui fournissait à Johnson et Vermette, une firme d'ingénierie, des ressources humaines. Or Johnson et Vermette avait des contrats d'Hydro-Québec dans le cadre du projet de réfection. Le plaignant trouvait pour le moins bizarre que Jimmy Farley qui était employé par Hydro-Québec pour vérifier entre autres que les projets de Johnson et Vermette soient réalisés correctement, ait des intérêts dans Johnson et Vermette par le biais de *Datom*.

[28] De surcroît, Jimmy Farley, qui devait mettre à jour les aspects lacunaires des contrats accordés aux firmes extérieures, devenait une source extraordinaire pour Johnson et Vermette, une firme désireuse de soumissionner pour des contrats dans le cadre du projet de réfection de la Centrale.

[29] Au début de novembre 2009, raconte le plaignant, Allan Ouellet, son chef d'unité, lui a demandé de procéder à une étude de coûts pour le remplacement des câbles à réinsérer dans le cadre du projet de réfection. Le plaignant a confectionné pendant deux à trois jours, un tableau Excel établissant ces coûts à environ six millions de dollars. Parallèlement, Monsieur Ouellet a demandé à Marcel Castonguay (un retraité d'Hydro-Québec employé d'un consultant externe) de préparer une recommandation en rapport avec le projet de remplacement des câbles. Jimmy Farley devait travailler avec Monsieur Castonguay à préparer la recommandation.

[30] C'est ensuite Jimmy Farley qui s'est chargé du cheminement de la recommandation. Or, au cours du mois de mars ou avril 2010, le plaignant recevait un appel d'un ingénieur de Johnson et Vermette qui lui disait que sa firme avait obtenu le contrat de remplacement des câbles. Le plaignant était très étonné, car le fichier Excel qu'il avait confectionné n'était pas assez complet pour faire place à l'octroi d'un mandat à une firme externe. En outre, les ressources pour réaliser un tel projet n'avaient pas été identifiées. Selon le plaignant, Johnson et Vermette n'avait aucune compétence dans ce genre de projet.

[31] D'autre part, dès l'automne 2009, le plaignant était taquiné par des collègues qui lui demandaient quand il irait travailler pour *Datom* ou pour René Pageau. Monsieur Jean a vérifié le registre des entreprises et s'est rendu compte que Monsieur Pageau, comme Monsieur Farley, était actionnaire de *Datom*. Dès lors, il s'est demandé pourquoi René Pageau, qui était embauché par Hydro-Québec, avait sous sa responsabilité à Hydro-Québec des gens de *Datom* dont les services étaient loués par Johnson et Vermette, une firme qui avait obtenu des contrats dans le cadre du projet de réfection. Pour le plaignant, il y avait là un conflit d'intérêts évident. René Pageau approuvait des projets et les faisait approuver par des supérieurs, alors que d'un autre côté, il était fournisseur de ressources pour réaliser ces mêmes projets.

[32] Le plaignant en a parlé à son chargé d'équipe, Serge Villeneuve, mais ce dernier répliqua ne pas trop s'en faire avec cela, car la même chose s'était produite avec une autre firme (*SNC Lavallin*) par le passé. Il en a aussi parlé à Allan Ouellet qui ne semblait pas, lui non plus, en faire trop de cas.

[33] Au début de décembre 2009, Monsieur Jean expédia à Michelle Dyke, responsable du code d'éthique, par courrier interne, l'extrait du registre des entreprises et les organigrammes. Il ne s'identifia pas, par peur de représailles.

[34] Vers le 15 décembre, il parla en privé à Mario Désilets et lui fit part de ce qu'il considérait comme un conflit d'intérêts. Monsieur Désilets lui a dit qu'il ignorait ces faits.

[35] Monsieur Jean ajoute que par la suite, il voulait se libérer de ses préoccupations et c'est dans ce contexte qu'il envoya le courriel anonyme suivant à Élie Rabbat :

« Au projet de réfection de Gentilly René Pageau a le poste de chef de service. M. Pageau est un retraité d'Hydro-Québec engagé à contrat. Le problème est que M. Pageau est actionnaire de Gestion Datom. Présentement Gestion Datom fournit plus de 8 employés retraités qui sont presque tous sous sa direction. Les associés de M. Pageau travaillent sous sa responsabilité. Comme par hasard les seules personnes compétentes sont tous retraités et fournis par Datom. Il y a un conflit d'intérêt flagrant. Présentement l'image de l'entreprise en souffre. Tous les employés, HQ ou sous-traitant, sont au courant du conflit, mais il y a une loi du silence. Claude Drouin et Mario Désilets sont au courant du conflit. » [Sic]

[36] Suite à cela, Michel Jean s'attendait à ce que des enquêteurs du vérificateur interne viennent interroger des gens de son équipe. Il n'en a cependant pas entendu parler. Et lorsque, en mars ou avril, il a reçu le coup de fil d'une personne de Johnson et Vermette déclarant que la firme avait obtenu le contrat de remplacement des câbles, il ne savait que faire. Il a parlé de l'affaire à son représentant syndical pour savoir si le SPIHQ ou l'Ordre des ingénieurs pouvait intervenir.

[37] Puis, encore en mars, il s'est rendu compte que Jean Lapointe, un opérateur retraité d'Hydro-Québec, et un autre individu (un électricien aussi retraité d'Hydro-Québec) avaient été affectés au département d'ingénierie pour compléter des travaux. Il apprit de la bouche de Jean Lapointe que 7 ou 8 employés de *Datom* étaient affectés au même département. Le plaignant ne comprenait pas comment Jimmy Farley pouvait, selon ses mots, porter deux chapeaux : celui de gestionnaire d'Hydro-Québec appuyant des nouveaux besoins au département d'ingénierie, et son chapeau de président de *Datom* qui retient les services des employés allant être affectés à la Centrale. D'autant plus que pour recevoir une rémunération comme ingénieur, il fallait

travailler pour une firme d'ingénierie. Or, *Datom*, une compagnie de gestion, louait les services de ses salariés à Johnson et Vermette, une firme d'ingénierie qui faisait travailler à un plus fort taux pour Hydro-Québec, les employés de *Datom*.

[38] C'est à ce moment, le 9 avril 2010, que le plaignant a décidé d'envoyer un fichier Word à la ligue éthique d'Hydro-Québec, avec une copie à un journaliste de TVA. Ce document se lisait ainsi :

« Conflit d'intérêt chez HQ, projet de réfection Gentilly-2

L'information que fourni aujourd'hui est connu de tous, mais personne ose porter action par peur de représailles.

La situation est la suivante

L'entreprise *Datom* qui est enregistré au registre des entreprises est formé de 3 actionnaires, Gestion René Pageau, retraité de HQ G2, Gestion Jimmy Farley et gestion 3H (Hamelin). Ces trois personnes louent personnellement leurs services (à gros prix) comme employé dans l'organigramme joint. En plus cette entreprise loue environ 13 personnes au projet de réfection. C'est à vérifier, mais selon mes informations gestion René Pageau loue aussi un employé directement.

Le problème selon moi est que *DATOM* profite que M. Pageau est en position d'autorité puisqu'il a la fonction de chef de service. Il est en même temps demandeur de ressources et fournisseur. De plus tous les employés de *Datom* sous lui ou dans l'organigramme (niveau A4) fournissent toujours un excellent service, c'est qui a le mandat d'évaluer ces ressources.

Les employés de *Datom* (qui sont presque tous des retraités de G2) sont embauchés sans entrevue au détriment d'excellent candidat non évalué. Les employés de *Datom* entre en fonction avant même que leurs outils de travail soit en place. Nous avons vu des employés être embauchés, entrés au travail et attendre 3 semaines pour avoir ordinateur et téléphone. Trois semaines à errer dans les corridors. Ceci est facile à vérifier, regarder la date d'embauche et la journée où le billet de branchement des ordi et téléphone ont été effectués. De plus les employés sont rémunérés selon les taux de l'association des firmes d'ingénieur conseil du Québec. Le problème c'est que *Datom* n'est pas inscrit au tableau de cette association. Faites le compte, treize employés à 120 \$/hr, 80 \$ pour l'employé et 40 \$ pour *Datom*. 520 \$/hr, 20 800 \$/sem, pour faire les feuilles de temps d'employés qui reçoivent leurs ordres directement d'employé d'HQ dans l'organigramme. Thierry Vandal a répondu aux journalistes hier qu'il allait diminuer les coûts avec le départ d'employés à la retraite.

Des retraités quittent HQ le vendredi et sont réembauchés le lundi avec un salaire plus élevé comme consultant, ceci en fonction de l'échelle des salaires l'association des firmes d'ingénieur conseil du Québec. Ceci est facilement vérifiable

Un employé de Datom retraité a eu un taux G de spécialiste pcq il a finalisé sa maîtrise à 58 ans. Quand il a commencé il avait quelques jours d'expérience dans son nouveau domaine.

Il existe un Omerta sur le sujet, puisqu'il s'agit d'un réseau de copinage entre employés HQ presque à la retraite (avec potentiel de réembauche) et Datom.

Un employé m'a montré un courriel envoyé au directeur de la centrale Mario Desilets pour l'informer du conflit d'intérêt potentiel. Il est au courant, mais il est sur la liste des futurs candidats de Datom. Rencontrer les employés au projet et l'info sortira.

Pageau et Farley sont ingénieur est vous devrez porter plainte a OIQ puisque leur code de déontologie est bafoué, je ne crois pas que la notion de bien servir leur client soit respecté.

Vous devrez porter plainte au Ministère du revenus puisque les retraités réembauché se déclare travailleur autonome en recevant leur paie par une firme qui passe par Datom. Ils sont en réalité des salariés puisqu'ils ont un seul employeur, HQ.

Je vais utiliser une adresse hotmail pour vous faire parvenir l'info. Vous pourrez me poser des questions par cette adresse si vous voulez obtenir de l'info supplémentaire. » [Sic]

[39] Le plaignant déclare qu'il voulait « *réveiller quelqu'un quelque part* ».

[40] Le 24 avril, en revanche, le plaignant écrivit un courriel au journaliste de TVA pour lui dire ceci :

« svp arrêter de poser des questions. J'ai fait une erreur je n'aurais pas du vous envoyer l'info. Je vais perdre mon travail. je suis désolé pour ça. avec la plaine je suis protégé par les règles de l'entreprise » [Sic]

[41] Tous ces documents, ceux du 9 et du 24 avril, étaient envoyés sous un pseudonyme.

[42] Au début de juin, le plaignant a été contacté par Michel Forget. Ils ont convenu d'un lieu de rencontre. Il s'y est rendu et il a rencontré Monsieur Forget et Madame Zaretto. On lui a représenté que ce qui se dirait resterait confidentiel. Il admet avoir nié connaître le courriel envoyé à Madame Dyke, de même que les documents envoyés au journaliste. Lorsqu'il s'est aperçu qu'on savait qu'il en était l'auteur, il a admis l'être.

[43] Trois semaines après cette rencontre, on lui a signifié par huissier à son domicile, en date du 27 juin, une lettre de suspension sans solde. Quand on l'a rappelé à la fin du mois d'août pour qu'il se présente au bureau, il a demandé si cela changerait quelque chose. Quand on lui a répondu négativement, il a dit à Monsieur Désilets de faire comme la dernière fois et de lui envoyer un huissier.

[44] Le témoin a terminé son témoignage en chef en racontant tous les déboires et inconvénients subis suite à son congédiement. Il a parlé des impacts autant pour lui que pour les autres membres de sa famille.

[45] **Ramzi Chahine**, président du Syndicat, a brièvement témoigné à propos de lettres d'entente pour expliquer le contexte de leur négociation. Ces lettres procuraient une certaine flexibilité à Hydro-Québec dans le recours à des ingénieurs externes à la division équipement.

[46] **Mario Désilets** a témoigné à nouveau en contre-preuve pour expliquer que, contrairement à ce qu'affirmait le plaignant, il n'y a pas eu de contrat octroyé à l'externe pour une nouvelle configuration des câbles de la Centrale. Il reconnaît qu'il y a effectivement eu un contrat octroyé pour le remplacement des câbles à une firme de génie-conseil, mais ce n'était pas à propos du projet pour lequel Michel Jean avait procédé à l'évaluation des coûts.

2. L'ARGUMENTATION

[47] L'**Employeur** soumet que le rôle de l'arbitre n'est pas de décider si les faits mis en preuve révèlent l'existence ou non d'un conflit d'intérêts. Le tribunal doit seulement vérifier si la preuve de la faute alléguée a été faite et si la sanction était raisonnable, compte tenu de l'ensemble des circonstances. Après avoir fait la revue de la preuve, la procureure de l'Employeur plaide que le plaignant pouvait soupçonner des choses, mais ses dénonciations ne se fondaient sur aucun élément objectif. Les conclusions de Monsieur Forget pour le vérificateur interne sont à l'effet qu'il n'y avait ni conflit d'intérêts, ni apparence de conflit d'intérêts. Elle ajoute que les échanges de courriel démontrent que le plaignant a communiqué avec le journaliste de TVA un peu avant le 30 mars 2009, donc avant sa dénonciation à la ligne éthique au début d'avril 2010. L'objectif du plaignant, selon l'Employeur, était de faire un coup d'éclat. Les informations transmises par le plaignant contenaient des faussetés. Avant de dénoncer, il importe de faire des vérifications objectives, ce que le plaignant n'a pas fait et il faut épuiser ses recours à l'interne avant de s'adresser à un journaliste. L'arbitre devrait maintenir le congédiement, d'autant plus que le plaignant persiste dans son opinion, tel qu'il l'a affirmé dans son témoignage.

[48] Le **Syndicat** soumet que chaque cas de dénonciation doit être examiné à la lumière des circonstances qui lui sont particulières. Dans le cas à l'étude, l'arbitre devrait tenir compte que cette dénonciation a été avortée unilatéralement par le plaignant qui, dès le 24 avril, a écrit au journaliste pour lui demander de cesser son enquête. Les documents transmis antérieurement à ce journaliste n'étaient pas des documents confidentiels et, de toute façon, rien n'a été ébruité publiquement. Le plaignant ne s'est jamais caché de dénoncer ce qu'il a perçu comme un conflit d'intérêts, car il en a parlé en tête à tête avec Mario Désilets à la mi-décembre 2009. En bref, ses allégations n'étaient pas fausses et il a agi de bonne foi. Il est curieux, poursuit le procureur syndical, que Monsieur Forget n'ait pas jugé bon de rencontrer directement les personnes visées par la dénonciation ni les membres de leur équipe et il est loisible de conclure que son enquête a été incomplète. Le plaignant n'a pas vraiment commis de faute et, si le tribunal concluait en sens contraire, une sanction légère devrait être substituée au congédiement.

3. DÉCISION ET MOTIFS

[49] Le plaignant a été congédié pour avoir « *émis publiquement des opinions personnelles ayant pour effet de discréditer l'entreprise* » ainsi que pour avoir « *fait circuler des informations qui ne sont pas de nature publique et qui peuvent avoir pour effet de nuire à Hydro-Québec* » (cf. pièce E-27). L'Employeur estimait que ces gestes constituaient un manque de loyauté et d'intégrité et que le lien de confiance envers le plaignant était définitivement rompu.

[50] La nature disciplinaire de ce renvoi implique que l'arbitre doit d'abord examiner la preuve afin de déterminer si la faute alléguée a été prouvée. Le cas échéant, il doit se pencher sur la raisonnable de la sanction, eu égard à l'ensemble des circonstances.

[51] Les parties m'ont confié également un grief contestant la suspension administrative ayant précédé le congédiement. Elles n'ont pas soumis d'argument particulier relativement à ce grief de suspension. C'est pourquoi j'estime que ce grief suivra le sort de celui contestant le congédiement, étant entendu que le plaignant a cessé d'occuper ses fonctions et de recevoir une rémunération à compter du 28 juin 2010. Je passe donc maintenant à l'appréciation de la preuve relativement à la faute reprochée.

A. La faute

[52] Au chapitre de la preuve, j'ai résumé l'ensemble des témoignages. Sans les reprendre encore une fois, je me contenterai d'en rapporter l'essentiel par ordre chronologique.

- **4 décembre 2009**

[53] De façon anonyme, une enveloppe est envoyée par courrier interne à la conseillère éthique d'Hydro-Québec. L'enveloppe contenait plusieurs documents (un extrait du Code de conduite sur les conflits d'intérêts, différents organigrammes et un extrait du Registre des entreprises du Québec à propos de *Gérance Datom inc.*). Ces documents n'étaient pas accompagnés d'un quelconque descriptif du problème dénoncé.

- **17 décembre 2009**

[54] Un courriel anonyme est envoyé au vérificateur interne de l'entreprise, Elie Rabbat. Ce courriel se lisait comme suit :

« Au projet de réfection de Gentilly René Pageau a le poste de chef de service. M. Pageau est un retraité d'Hydro-Québec engagé à contrat. Le problème est que M. Pageau est actionnaire de Gestion Datom. Présentement Gestion Datom fournit plus de 8 employés retraités qui sont presque tous sous sa direction. Les associés de M. Pageau travaillent sous sa responsabilité. Comme par hasard les seules personnes compétentes sont tous retraités et fournis par Datom. Il y a un conflit d'intérêt flagrant. Présentement l'image de l'entreprise en souffre. Tous les employés, HQ ou sous-traitant, sont au courant du conflit, mais il y a une loi du silence. Claude Drouin et Mario Désilets sont au courant du conflit. » [Sic]

[55] Même si le courriel est anonyme, la preuve révèle que le plaignant est allé voir Mario Désilets quelques jours auparavant (14 décembre) pour lui parler de ses préoccupations à propos de *Datom* et des conflits d'intérêts.

- **Décembre 2009 au 1^{er} février 2010**

[56] Le vérificateur interne a mandaté Michel Forget pour enquêter suite à la dénonciation. Après enquête, le dossier a été fermé le 1^{er} février, parce qu'on a jugé qu'il n'y avait pas conflit d'intérêts.

- **9 avril 2010**

[57] De façon anonyme, un employé d'Hydro-Québec (le plaignant Michel Jean) a utilisé la ligne éthique mise à la disposition de quiconque croit à une violation du code de conduite, pour dénoncer un conflit d'intérêts à la Centrale de Gentilly. Au téléphone,

le plaignant n'a pas donné d'information, pas plus que son identité, mais il a indiqué qu'il fournirait de la documentation par courriel. De fait, environ deux semaines plus tard (21 avril), une plainte et des organigrammes étaient transmis par courriel avec copie à un journaliste de TVA. La plainte se lisait comme suit :

« Conflit d'intérêt chez HQ, projet de réfection Gentilly-2

L'information que fourni aujourd'hui est connu de tous, mais personne ose porter action par peur de représailles.

La situation est la suivante

L'entreprise Datom qui est enregistré au registre des entreprises est formé de 3 actionnaires, Gestion René Pageau, retraité de HQ G2, Gestion Jimmy Farley et gestion 3H (Hamelin). Ces trois personnes louent personnellement leurs services (à gros prix) comme employé dans l'organigramme joint. En plus cette entreprise loue environ 13 personnes au projet de réfection. C'est à vérifier, mais selon mes informations gestion René Pageau loue aussi un employé directement.

Le problème selon moi est que DATOM profite que M. Pageau est en position d'autorité puisqu'il a la fonction de chef de service. Il est en même temps demandeur de ressources et fournisseur. De plus tous les employés de Datom sous lui ou dans l'organigramme (niveau A4) fournissent toujours un excellent service, c'est qui a le mandat d'évaluer ces ressources.

Les employés de Datom (qui sont presque tous des retraités de G2) sont embauchés sans entrevue au détriment d'excellent candidat non évalué. Les employés de Datom entre en fonction avant même que leurs outils de travail soit en place. Nous avons vu des employés être embauché, entré au travail et attendre 3 semaines pour avoir ordinateur et téléphone. Trois semaines à errer dans les corridors. Ceci est facile à vérifier, regarder la date d'embauche et la journée où le billet de branchement des ordi et téléphone ont été effectué. De plus les employés sont rémunérés selon les taux de l'association des firmes d'ingénieur conseil du Québec. Le problème c'est que Datom n'est pas inscrit au tableau de cette association. Faites le compte, treize employés à 120 \$/hr, 80 \$ pour l'employé et 40 \$ pour Datom. 520 \$/hr, 20 800 \$/sem, pour faire les feuilles de temps d'employés qui reçoivent leurs ordres directement d'employé d'HQ dans l'organigramme. Thierry Vandal a répondu aux journalistes hier qu'il allait diminuer les coûts avec le départ d'employés à la retraite.

Des retraités quittent HQ le vendredi et sont réembauchés le lundi avec un salaire plus élevé comme consultant, ceci en fonction de l'échelle des salaires l'association des firmes d'ingénieur conseil du Québec. Ceci est facilement vérifiable

Un employé de Datom retraité a eu un taux G de spécialiste pce il a finalisé sa maîtrise à 58 ans. Quand il a commencé il avait quelques jours d'expérience dans son nouveau domaine.

Il existe un Omerta sur le sujet, puisqu'il s'agit d'un réseau de copinage entre employés HQ presque à la retraite (avec potentiel de réembauche) et Datom.

Un employé m'a montré un courriel envoyé au directeur de la centrale Mario Desilets pour l'informer du conflit d'intérêt potentiel. Il est au courant, mais il est sur la liste des futurs candidats de Datom. Rencontrer les employés au projet et l'info sortira.

Pageau et Farley sont ingénieur est vous devrez porter plainte a OIQ puisque leur code de déontologie est bafoué, je ne crois pas que la notion de bien servir leur client soit respecté.

Vous devrez porter plainte au Ministère du revenus puisque les retraités réembauché se déclare travailleur autonome en recevant leur paie par une firme qui passe par Datom. Ils sont en réalité des salariés puisqu'ils ont un seul employeur, HQ.

Je vais utiliser une adresse hotmail pour vous faire parvenir l'info. Vous pourrez me poser des questions par cette adresse si vous voulez obtenir de l'info supplémentaire. » [Sic]

- **Avril à juin 2010**

[58] Le vérificateur Forget reprend son enquête suite à cette deuxième dénonciation. Il a revu les faits et n'ayant pas trouvé d'éléments nouveaux, il est parvenu au même constat, c'est-à-dire que cette dénonciation était non fondée. Il a aussi enquêté pour trouver l'identité du dénonciateur et il a identifié l'ingénieur Michel Jean, le plaignant. Il l'a convoqué à une rencontre le 2 juin.

- **2 juin 2010**

[59] À cette rencontre à laquelle assistait également la vérificatrice principale Sophie Lyne Zaretto, le plaignant a commencé par nier être le dénonciateur, mais il a finalement admis l'être. Quand on lui a demandé pourquoi il avait aussi contacté un journaliste, il a reconnu que c'était une erreur de sa part, erreur qu'il avait tenté de corriger en envoyant au journaliste un courriel lui demandant de laisser de côté cette affaire. Éventuellement, le plaignant a produit au vérificateur Forget le courriel qu'il avait adressé, le 24 avril, au journaliste. Il se lisait comme suit :

« svp arrêtez de poser des questions. J'ai fait une erreur je n'aurais pas du vous envoyer l'info. Je vais perdre mon travail. je suis désolé pour ça. avec la plaine je suis protégé par les règles de l'entreprise » [Sic]

- **11 juin 2010**

[60] Le bureau du vérificateur interne soumet ce jour-là le rapport cosigné par Madame Zaretto et Monsieur Forget. Les conclusions sont rapportées telles quelles au chapitre de la preuve. En bref, les vérificateurs estiment qu'il n'y a pas matière à conflit d'intérêts et que le plaignant doit être sanctionné pour manque de loyauté.

- **28 juin 2010**

[61] Le plaignant est suspendu.

- **3 septembre 2010**

[62] Le plaignant reçoit sa lettre de congédiement.

[63] La première question à se poser est celle de savoir si ces faits démontrent un manque de loyauté.

[64] Il ne fait aucun doute dans mon esprit que la dénonciation faite au vérificateur interne en décembre 2009 et celle faite via la ligne éthique en avril 2010 ne constituent pas un manque de loyauté. Le vérificateur interne est justement l'autorité chez l'Employeur qui doit s'assurer que l'entreprise respecte les principes éthiques qu'elle s'est donnés. Et la ligne éthique est justement un outil à l'usage des salariés de l'organisation pour faire valoir leurs inquiétudes quant au respect des règles de conduite, lesquelles, entre autres, prohibent les conflits d'intérêts.

[65] Que ces dénonciations aient été faites anonymement ne cause pas problème. Et cela n'en a pas causé à l'entreprise non plus, personne n'ayant l'obligation de s'identifier pour y recourir. On peut facilement comprendre que certains employés puissent craindre des représailles et s'abstiennent de dénoncer une situation problématique s'ils ne peuvent le faire anonymement.

[66] Le problème vient essentiellement de ce que le 9 avril 2010 ou quelques jours avant, le plaignant ait transmis sa dénonciation à un journaliste de TVA.

[67] Ce type de comportement, souvent désigné sous le vocable anglais "*whistle-blowing*", met en cause le droit à la liberté d'expression de chaque individu et l'obligation de loyauté face à l'employeur. Le premier est balisé par la seconde, en ce sens que dénoncer ou critiquer l'employeur peut constituer une faute susceptible de sanction, sauf dans certaines circonstances qui ont été discutées par la doctrine et la jurisprudence.

[68] Pour ce qui est de la doctrine, on pourra consulter avec profit une étude des auteurs Dubé et Trudeau¹, et une autre de l'auteure France Hébert². Cette dernière écrit ce qui suit :

« Nous nous appliquerons à démontrer à partir de la jurisprudence et de la doctrine québécoise et canadienne que l'obligation de loyauté englobe la protection et la réputation de l'employeur et, ce faisant, qu'il doit être à l'abri de toute diffamation sur la place publique et ce, en dépit des Chartes canadienne et québécoise. Nous verrons toutefois que malgré cette protection, l'employeur ne peut prétendre à un devoir de loyauté absolu de la part de l'employé. Nous discuterons à cet égard des situations où l'employé a de justes motifs de dénoncer son employeur... »

[Soulignement ajouté]

[69] Très souvent citée par la jurisprudence, on peut lire une décision arbitrale de Colombie-Britannique rendue par l'arbitre Weiler³. Il s'agit en effet d'une décision qui a guidé de nombreux tribunaux par la suite. L'arbitre Weiler écrivait ceci :

“...The issue of the application of an employee's obligation of fidelity towards his employer is far too complex to be sifted into an easy formulation applicable to all cases. In my view, each case must be decided on its own facts, taking into account among other factors, the content of the criticism, how confidential or sensitive was the information, the manner in which the criticism was made public, whether the statements were true or false, the extent to which the employer's reputation was damaged or jeopardized, the impact of the criticism on the employer's ability to conduct its business, the interest of the public in having the information made public and so forth.

The duty of fidelity is not designed to protect the employer from all criticism. Nor is an employee's duty of loyalty aimed at the personalities who may occupy a certain position in the corporation or bureaucracy. An employee's duty of fidelity extends to the enterprise not the particular individual who may be managing the enterprise. By the same token, a public servant's loyalty extends to the Government, not the political party who happens to be in office.

In determining whether an employee who criticizes his employer has breached his duty of loyalty thereby giving his employer just cause for discipline or discharge, the arbitrator must balance the various interests at stake. For example, an arbitrator may consider the extent to which an employee's public

¹ DUBÉ, Louise et TRUDEAU Gilles. Études en droit du travail à la mémoire de Claude Daoust, Les manquements du salarié à son obligation d'honnêteté et de loyauté en jurisprudence arbitrale, Édition Yvon Blais, 1995, à la page 118;

² HÉBERT, France. L'obligation de loyauté du salarié, Wilson et Lafleur, 1995, aux pages 84-85;

³ Ministry of Attorney General, Corrections Branch and British Columbia Government Employees Union, (1981) 3 LAC (3rd ed.) 140, aux pages 161 à 163;

criticism of his superiors affects the employer's ability to maintain the credibility, confidence or disciplinary authority of the employees' immediate supervisors and the extent to which the criticism creates disharmony among co-workers. In all cases the interest of the employer in maintaining an efficient operation must be weighed against the interest of the employees of the general public in promoting free debate on issues of public concern.

While an employee's duty of fidelity to an employer does not prevent him in every circumstance from publicly criticizing his employer, it is recognized that public criticism is not the first step that should be taken in order to bring wrongdoing within the enterprise to the attention of those who can correct it. In other words, while an employee in some circumstances may be forced to "go public", e.g., concerning an unsafe chemical or machine which his company produces, before doing so, he should attempt to get all the facts and give his employer an opportunity to explain or correct the problem. Most employers have a variety of mechanisms, formal or informal, under which an employee may lodge a complaint about the manner in which the enterprise should be operated. Only if no satisfaction results from these channels, then and only then, may an employee "go public". What is clear is that an employee will be in breach of the duty of fidelity owed to his employer if he makes false public statements which the employee either knows them to be false or is reckless as to the truth of the statements. When an employee fails to use the available resources to determine the accuracy of critical comments about one's employer, or when the employee refuses to use other means to bring his criticism of the employer to the attention of those in a position to rectify the problem, he is in my view in breach of the obligation of loyalty which he owes his employer.

In summary, there are several dimensions to an employee's duty of loyalty in the context of public criticism of his employer. An employee is expected to give his employer both loyalty and discretion, to serve his employer in good faith and fidelity. Conversely, an employee does not fulfil his duty of loyalty if he deliberately does something which is prejudicial or likely to be prejudicial to the interests or reputation of his employer. With respect to public criticisms of the employer, the duty of fidelity does not impose an absolute "gag rule" against an employee making any public statements that might be critical of his employer. An employee need not, in every circumstance, follow Cervantes' advise, "A closed mouth gathers no flies". The duty of fidelity does not mean that the Daniel Ellsbergs and Karen Silkwoods of the world must remain silent when they discover wrongdoing occurring at their place of employment. Neither the public nor the employer's long-term best interests are served if these employees, from fear of losing their jobs, are so intimidated that they do not bring information about wrongdoing at their place of employment to the attention of those who can correct such wrongdoing. However, the duty of fidelity does require the employee to exhaust internal "whistle-blowing" mechanisms before "going public". These internal mechanisms are designed to ensure that the employer's reputation is not damaged by unwarranted attacks based on inaccurate information. Internal investigation provides a sound method of applying the expertise and experience of many individuals to all problems that may only concern one employee. Only when these internal mechanisms prove

fruitless may an employee engage in public criticism of his employer without violating his duty of fidelity.”

[Soulignements ajoutés]

[70] Même la Cour suprême du Canada, dans l'arrêt Merk⁴ a référé avec approbation à cette décision de l'arbitre Weiler. Elle a également référé à une décision rendue par la juge Tremblay-Lamer⁵ de la Cour fédérale, où cette dernière mentionnait que la critique publique d'une institution publique était justifiée lorsque des tentatives raisonnables de régler la question à l'interne n'ont pas été couronnées de succès.

[71] Outre la tentative de régler la question à l'interne, d'autres facteurs doivent également être considérés. L'arbitre Guy Dulude, dans une décision arbitrale de 2005, énumérait cinq conditions permettant à un employé de dénoncer une situation malgré son obligation de loyauté. Il écrivait ce qui suit⁶ :

« [195]Après mûre considération, il m'apparaît que le droit d'un employé à prendre exception à ses obligations de fidélité et de loyauté envers son employeur et à recourir à la dénonciation publique ne saurait prendre naissance que dans les conditions suivantes :

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

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

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

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

195.5 Ces précautions étant prises, l'employé dénonciateur ne saurait être tenu responsable que de ses propres déclarations ainsi que des commentaires raisonnablement prévisibles que celles-ci auront suggéré [sic] à ceux qui les auront rapportées mais non pas du sensationnalisme de la part des médias à des fins particulières, telles les cotes d'écoute,

⁴ Merk c. Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural, ornemental et d'armature, section locale 771, 24 novembre 2005, rapportée à AZ-50344103;

⁵ Hayden c. Canada, (2001) 2 CF 82;

⁶ Société canadienne des postes –et- Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, 2005 RJDT 1284, à la page 1308;

non plus que des interprétations erronées ou exagérées ainsi que des commentaires indûment suggestifs de la part d'intervenants. »

[72] Enfin, je m'en voudrais de ne pas citer une décision de l'arbitre Robert Côté (maintenant président de la Commission des relations du travail) à laquelle plusieurs tribunaux d'arbitrage ont référé. Il s'agit de l'affaire Villa d'Argenteuil⁷. Après avoir cité l'arbitre Weiler, M^e Côté examine plus particulièrement deux critères, celui de la véracité des allégations et les motivations du dénonciateur. Au sujet de ce dernier critère, il attache beaucoup d'importance au fait que les événements, je cite, « *permettent d'inférer que la vengeance n'était pas étrangère à la démarche de la plaignante* », avant de maintenir le congédiement.

[73] C'est donc à la lumière de cette doctrine et de cette jurisprudence que j'ai examiné l'ensemble des circonstances du cas sous étude. Quelques-unes m'apparaissent essentielles à la détermination de l'existence d'une faute sujette à sanction. Ce sont la vérification des faits par le dénonciateur, l'épuisement des moyens de correction à l'interne, la motivation du dénonciateur ainsi que la proportionnalité, l'ampleur de la dénonciation et le préjudice causé.

[74] Le plaignant, rappelons-le, avant de dénoncer ce qu'il a perçu comme un conflit d'intérêts, s'est adressé au registre des entreprises où il a appris que *Gérance Datom* était une entreprise propriété de trois actionnaires, *Gestion René Pageau*, *Gestion Jimmy Farley* et *Solutions 3H*. Les deux premières compagnies sont celles de René Pageau et Jimmy Farley et la troisième, celle de Guy Hamelin. Ces trois personnes avaient bel et bien été embauchées par Hydro-Québec. Le plaignant avait appris d'un opérateur retraité d'Hydro-Québec que sept à huit employés de *Gérance Datom* étaient affectés au département dont René Pageau était gestionnaire. Par ailleurs, le plaignant comprenait mal que Monsieur Pageau ait pour fonction, entre autres, d'approuver des projets et les faire suivre pour approbation additionnelle par une autorité supérieure alors que, par le biais de Johnson et Vermette (qui louait les services de *Gérance Datom*), il était fournisseur de ressources pour réaliser ces projets.

[75] Ces faits à la connaissance du plaignant étaient susceptibles de générer un questionnement sur de possibles conflits d'intérêts. Et je ne peux certes le blâmer de s'être adressé au vérificateur interne en décembre 2009 et d'en avoir parlé à Mario Désilets.

[76] Il est vrai que le plaignant s'est adressé anonymement au vérificateur interne mais, pour les raisons que j'ai exposées précédemment, on ne saurait le lui reprocher.

⁷ Villa d'Argenteuil 1996 inc. -et- Union des employés et employées de service, section locale 800, décision du 12 février 2002, rapportée à SOQUIJ AZ-02141123;

Il s'ensuivait cependant qu'étant resté anonyme, le vérificateur interne ne pouvait lui faire part de ses conclusions lorsqu'il a fermé le dossier, en février 2010.

[77] Ce n'est pas mon rôle de discuter des méthodes d'enquête du vérificateur interne. Mais il était normal que le plaignant s'attende à ce qu'un enquêteur se présente et interroge les membres de son équipe travaillant directement sous la supervision de René Pageau. N'ayant constaté rien de la sorte et ignorant que l'enquêteur avait conclu en l'absence de conflit d'intérêts, il n'était pas inopportun pour le plaignant de reprendre sa dénonciation via, cette fois, le créneau de la ligne éthique. Là encore, à mon avis, on ne peut rien lui reprocher.

[78] Là où le plaignant a erré, c'est en s'adressant dès la fin mars 2010 à un journaliste de TVA pour lui faire part de son questionnement, alors même qu'il ignorait ce qui arrivait de sa dénonciation de décembre et qu'il s'apprêtait à reprendre sa dénonciation en se servant de la ligne éthique. On ne peut vraiment conclure qu'il avait épuisé les moyens à l'interne pour régler ce qu'il estimait être un problème de conflit d'intérêts.

[79] On ne peut non plus affirmer que sa dénonciation contenait uniquement des faits vérifiés. Bien que plusieurs aient été véridiques, certains ne l'étaient pas.

[80] Par exemple, s'il est vrai que des employés de *Datom* étaient rémunérés selon le tarif des firmes d'ingénieurs, parce que leurs services étaient retenus par la firme d'ingénieurs Johnson et Vermette, il était exagéré de parler d'un réseau de copinage, puisque les embauches se faisaient par un comité où ne siégeait pas Monsieur Pageau et où le comité examinait les candidatures en fonction de critères prédéterminés. Il était également présomptueux de mentionner que Mario Désilets était « *sur la liste des futurs candidats de Datom* ». Je n'ai en effet aucune raison de douter du témoignage de Mario Désilets à l'effet qu'il n'a jamais contacté, ni été contacté par, des actionnaires de *Gérance Datom* à cet effet.

[81] Quand le vérificateur Forget affirme que son enquête ne lui a pas permis de conclure à l'existence de conflits d'intérêts, je n'ai pas à mettre en doute sa conclusion, mais je m'interroge cependant sur le fait qu'il ne semble pas avoir questionné les membres de l'équipe de Monsieur Pageau. Il est certain tout au moins qu'il n'a pas interrogé le plaignant ou d'autres membres de son équipe avant d'envoyer sa note interne du 1^{er} février 2010 où il conclut qu'il n'a aucune preuve de conflit d'intérêts.

[82] Peut-être en effet n'y avait-il pas de conflit d'intérêts, mais à mon point de vue, certains faits pouvaient objectivement au moins laisser croire à une apparence de

conflit d'intérêts. Et je ne peux blâmer le plaignant d'avoir émis cette opinion dans son courriel de décembre et dans celui du 7 avril.

[83] Comme je l'ai écrit plus haut, le plaignant a peut-être tenu certaines choses pour acquises et il a sans doute exagéré dans certains commentaires, mais sur le fond, je reconnais que la situation pouvait légitimement faire croire à une apparence de conflit d'intérêts. Et, en ce sens, j'estime qu'il a été de bonne foi et qu'il avait des motifs sérieux de dénoncer la situation.

[84] C'était une faute de s'adresser à un journaliste alors même qu'il n'avait pas recouru à la ligne éthique. C'était aussi une faute de mentionner dans sa dénonciation des faits non vérifiés et non véridiques (par exemple que Mario Désilets fermait les yeux sur un conflit d'intérêts parce qu'il était sur la liste des futurs candidats de *Datom*). Mais je n'ai aucune indication, bien au contraire, que le plaignant ait agi par malice, vengeance ou mauvaise foi ou encore qu'Hydro-Québec ait subi un quelconque préjudice.

B. La sanction

[85] Comme je viens de l'écrire, bien qu'il existe certaines circonstances aggravantes (s'être adressé à un journaliste trop tôt, avoir mentionné certains faits non vérifiés et non véridiques et avoir nié, dans un premier temps, au vérificateur Forget être l'auteur de la dénonciation), il existe aussi des circonstances atténuantes. Le plaignant, en effet, était, à n'en pas douter, de bonne foi. Il n'a pas agi par malice ou pour faire un coup d'éclat et attirer l'attention sur lui. Il était sincèrement préoccupé de ce qu'il percevait comme un conflit d'intérêts à l'intérieur d'un organisme public où il œuvrait lui-même. Il a cherché, quelques jours à peine après avoir mis un journaliste au courant de sa dénonciation, à convaincre le journaliste de cesser ses questions en avouant avoir commis une erreur. Et enfin, il n'y a eu aucun préjudice pour Hydro-Québec, puisque rien de cela n'a été rendu public.

[86] Sa longue ancienneté sans dossier disciplinaire est aussi un facteur dont on doit tenir compte et, tout bien considéré, je suis parvenu à la conclusion que la rupture définitive du lien d'emploi était une mesure exagérée compte tenu de toutes les circonstances. Si les agissements du plaignant portaient atteinte au lien de confiance entre lui et ses supérieurs, il me semble qu'une période de suspension aurait été suffisante pour lui faire réaliser qu'il devait s'amender. De conclure en une rupture définitive de ce lien de confiance m'apparaît faire fi de bien des circonstances entourant cette affaire.

[87] J'estime donc que le congédiement doit être écarté et, à mon avis, une suspension de six mois est une sanction raisonnable compte tenu de l'ensemble des circonstances.

POUR CES MOTIFS, L'ARBITRE :

[88] **REJETTE** le grief contestant la suspension administrative du 28 juin 2010;

[89] **FAIT DROIT** partiellement au grief de congédiement;

[90] **SUBSTITUE** au congédiement une suspension d'une durée de six mois à compter du 28 juin 2010;

[91] **ORDONNE** à l'Employeur de compenser le plaignant, déduction faite de ce qu'il a pu gagner dans un autre emploi, pour les sommes et avantages perdus à compter du 28 décembre 2010 jusqu'à la date de sa réintégration, le tout avec intérêts;

[92] **ORDONNE** à l'Employeur de réintégrer le plaignant dans son emploi au plus tard dans les 15 jours suivant la date de la présente décision.

Jean-Pierre Lussier, arbitre

Pour l'Employeur :	M ^e Odette Rochon
Pour le Syndicat :	M ^e Gary H. Waxman
Dates d'audience :	24 novembre 2010, 3 mai 2011, 27 mai 2011, 14 septembre 2011, 1 ^{er} novembre 2011, 16 décembre 2011
Date de la décision :	18 janvier 2012