



La Cour suprême interprète la disposition sur les dénonciateurs dans la loi sur les normes d'emploi de la Saskatchewan

avril 1, 2006

Les employeurs connaissent bien les dispositions anti-représailles contenues dans les lois sur l'emploi. Ces dispositions protègent normalement les employés qui cherchent à exercer ou faire appliquer un droit en vertu de la loi qui accorde la protection. Dans certains cas, toutefois, ces dispositions ont été élargies pour offrir une protection générale aux employés qui dénoncent des actes fautifs.

Dans une décision rendue le 24 novembre 2005, la Cour suprême du Canada a donné une interprétation large d'une loi provinciale qui protège les dénonciateurs. La question en litige dans l'arrêt *Merk c. Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural, ornemental et d'armature, section locale 771* était le sens de l'expression « autorité légalement compétente » à l'article 74 de la loi sur les normes d'emploi de la Saskatchewan, *Labour Standards Act*, qui se lisait comme suit :

« 74 (1) Il est interdit à un employeur de congédier un employé, de menacer de le congédier ou de prendre toute mesure discriminatoire à son endroit, pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

a) l'employé a signalé ou projeté de signaler à une autorité légalement compétente une activité qui constitue ou est susceptible de constituer une infraction à une loi de la Législature ou du Parlement du Canada, ... »

L'affaire portait, dans les mots de la Cour, sur une « demande plutôt surprenante de la part d'un syndicat, c'est à dire la réduction plutôt que l'élargissement des droits des employés » parce que l'employée en question avait été à l'emploi d'un syndicat et avait tenté de poursuivre son ancien employeur en vertu du paragraphe 74(1) de la loi. Linda Merk était directrice du bureau de la section locale du syndicat et avait été congédiée après avoir écrit une lettre au président international du syndicat pour l'aviser que le président de la section locale et le directeur administratif avaient commis des malversations.

Le juge de première instance a conclu que les malversations avaient effectivement eu lieu et que Mme Merk avait été congédiée parce qu'elle s'était plainte des malversations au bureau international du syndicat. Toutefois, le juge de première instance a interprété « autorité légalement compétente »



comme signifiant « personne ou entité autorisée par la loi à faire enquête sur des infractions », ce qui l'empêchait de trouver l'employeur coupable. L'acquittement a été confirmé par la majorité d'une formation de la Cour d'appel de la Saskatchewan, qui s'est fondée elle aussi sur le fait que les supérieurs hiérarchiques à qui elle avait rapporté les actes répréhensibles ne constituaient pas une « autorité légalement compétente ». Mme Merk s'est pourvue en appel à la Cour suprême du Canada.

COUR SUPREME : « AUTORITÉ LÉGALEMENT COMPÉTENTE » NE SIGNIFIE PAS NÉCESSAIREMENT UNE AUTORITÉ PUBLIQUE

Une majorité de six contre un de la Cour suprême du Canada a accueilli l'appel de Mme Merk et a condamné son employeur. La majorité a rejeté l'interprétation faite par la Cour d'appel de l'expression « autorité légalement compétente », et a jugé que l'interprétation avait comme effet paradoxal de refuser une protection à l'employé « loyal » qui tentait de résoudre le problème en s'adressant à l'interne avant de s'adresser aux autorités publiques :

« L'article 74 ... cherche à concilier le devoir de loyauté de l'employé envers son employeur et l'intérêt du public dans la suppression des activités illicites. Selon une jurisprudence constante et de longue date en matière de relations du travail, on réalise mieux l'équilibre entre ces deux objectifs en encourageant les employés « loyaux » à résoudre les problèmes à l'interne plutôt qu'à s'adresser immédiatement à la police, c'est à dire en faisant appel aux mesures internes avant de recourir aux mécanismes publics. Pourtant, l'interprétation que la Cour d'appel de la Saskatchewan a faite de l'art. 74 prive de protection l'employé « loyal »: un tel employé n'est protégé que lorsqu'il adresse sa plainte non pas à l'employeur, mais à la police ou à une autre autorité publique. C'est l'antithèse d'une saine politique générale de relations du travail ... »

Parce qu'elle décourageait la résolution interne d'allégations de conduite fautive en refusant la protection à un dénonciateur à moins que celui-ci ne s'adresse à des autorités publiques « externes », la Cour suprême a jugé trop étroite l'interprétation faite par la Cour d'appel de l'expression « autorité légalement compétente ». La protection en vertu de l'article 74 pouvait s'étendre aux employés qui dénonçaient en premier à des personnes internes de l'organisation qui avaient l'« autorité légalement compétente » pour régler le problème. Si le problème ne pouvait être résolu à l'interne, l'employé pouvait s'adresser à l'externe, à un organisme public d'application de la loi, mais il n'était pas nécessaire qu'il le fasse, a insisté la Cour, pour avoir droit à la protection accordée aux dénonciateurs.

La Cour a donc conclu que « autorité légalement compétente » n'avait pas à être un organisme public chargé de faire respecter la loi :

« [J]e conclus que les mots « autorité légalement compétente » de l'art. 74 désignent non



seulement la police ou d'autres agents de l'État habilités à agir à l'égard de l'activité visée par la plainte « en tant qu'infraction », mais aussi des personnes qui, au sein de l'organisation de l'employeur, sont légalement habilitées à exercer un pouvoir sur les employés concernés par la plainte ou sur l'activité qui constitue ou est susceptible de constituer une infraction à la loi. »

Ayant conclu que « autorité légalement compétente » comprenait le dirigeant syndical à qui Mme Merk avait fait rapport, la Cour a conclu que le juge de première instance aurait dû condamner la partie défenderesse. Par conséquent, l'appel a été accueilli et une condamnation a été prononcée.

Notre point de vue

La plupart des employeurs souscriraient à l'idée qu'il faut encourager la résolution interne d'allégations de conduite fautive et que la loi devrait appuyer cette démarche plutôt que de punir les employeurs qui l'adoptent. Il convient de souligner qu'environ un an après l'arrêt de la Cour d'appel de la Saskatchewan, la loi a été modifiée pour ajouter la définition suivante :

« [TRADUCTION] 74 (3) Aux fins du présent article, l'expression « autorité légalement compétente » peut avoir l'un des sens suivants :

(a) toute force policière ou organisme chargé de l'application de la loi pour ce qui est d'une infraction sur laquelle l'organisme en question a le pouvoir de faire enquête;

(b) toute personne dont les fonctions comprennent l'application d'une loi fédérale ou provinciale pour ce qui est d'une infraction sur laquelle cette personne a le pouvoir de faire enquête;

(c) toute personne chargée directement ou indirectement de la supervision de l'employé.
»

L'interprétation de la Cour avait donc déjà été expressément adoptée par la législature. (Pour plus de renseignements sur la protection fédérale des dénonciateurs, voir « La loi fédérale sur les dénonciateurs reçoit la sanction royale » sous la rubrique « Nouveautés ».)

Il semble qu'au début de février 2006, Mme Merk a reçu comme règlement une somme de 240 000\$ et qu'elle a été réintégrée dans son poste.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec Carole Piette au (613) 940-2733.