L'obligation de loyauté est-elle une limite à la liberté d’expression?

22 janvier 2019

Auteur

Simon Gagné

Associé, Avocat

La liberté d’expression n’est pas absolue. Elle ne permet pas à un employé de commenter des événements politiques étrangers à son milieu de travail en toutes circonstances. Un employeur est en droit d’intervenir si un employé exprime ses opinions au travail et sur les réseaux sociaux portant ainsi atteinte à la réputation de l’employeur. Cet employeur est aussi en droit de demander la neutralité de ses employés sur de tels événements au travail.

Ce principe demeure d’actualité quand l’employé en question est un représentant syndical si les prises de position ainsi exprimées ne concernent pas un litige relié aux conditions de travail au sein de l’organisation ou sont explicitées de manière dénigrante ou critique à l’égard de son employeur.

En juillet 2018, la Cour supérieure a confirmé,[1] dans l’affaire *Renaud Bray*[2], la suspension et le congédiement disciplinaires imposés à un employé et délégué syndical ayant revendiqué son droit de porter le carré rouge au travail. Ce dernier avait en outre tenu des propos diffamatoires concernant l’employeur sur Internet. De l’avis du tribunal, il faut reconnaître l’importance de la liberté d’expression, mais aussi le droit de l’employeur de demeurer neutre à l’égard de situations dans lesquelles il n’est pas en cause.

Mise en situation

L’employé arborait le carré rouge, un symbole de soutien aux étudiants dans le cadre de leur différend avec le gouvernement sur les frais de scolarité à cette époque, alors qu’il travaillait pour une succursale de la librairie Renaud Bray.

L’employeur lui reprochait également d’avoir publié des commentaires sur les réseaux sociaux alors qu’il était en congé de paternité, afin de soutenir un mouvement de boycott à son égard, dans la foulée d’une polémique opposant l’actionnaire principal de la librairie à un auteur.Il contestait deux mesures disciplinaires (suspension de trois jours et congédiement) qui lui avaient été imposées en raison de commentaires critiquant et dénigrant l’employeur qu’il avait publiés sur Facebook et son

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

blogue. L'employé avait notamment incité les citoyens, clients, anciens employés et artistes à critiquer Renaud Bray et à porter plainte parce que l'entreprise interdisait le port du carré rouge à ses employés.

L'employeur avait déposé deux griefs patronaux réclamant le versement de dommages afin de compenser le préjudice subi en raison de ces publications négatives.

Liberté d'expression ou neutralité?

La Cour a reconnu que la liberté d'expression est une composante essentielle des relations de travail et que c'est souvent grâce à cette liberté d'expression que les travailleurs vulnérables sont en mesure de gagner l'appui du public dans leur recherche de meilleures conditions de travail.

Le juge a cependant noté que le mouvement du carré rouge ne présentait aucune relation avec les conditions de travail chez Renaud Bray, qui pouvait valablement maintenir une neutralité face à ce débat et exiger de ses employés le respect de celle-ci. Dans ce contexte, le droit à la liberté d'expression n'est pas absolu.

L'immunité pouvant s'appliquer à un délégué syndical ne permettait pas à l'employé de se soustraire aux sanctions imposées :

> En publiant ces textes sur son blogue ainsi que sur sa page Facebook personnelle, l'employé n'agissait pas à titre de délégué syndical, mais plutôt à titre personnel;
> Il signait ses articles lui-même et faisait des demandes aux lecteurs en son nom personnel;
> Certains des commentaires avaient été émis alors qu'il était en congé de paternité et non au travail;
> Ses dernières publications ne visaient pas un sujet qui pouvait être relié aux conditions de travail chez Renaud Bray, mais plutôt un différend entre Renaud Bray et un auteur.

Certains des commentaires formulés étant mensongers, l'employé a également commis une faute envers son employeur, qui avait droit à une indemnisation.

Selon l'arbitre et la Cour, il était on ne peut plus clair que le lien de confiance employeur-employé était rompu et que le congédiement était justifié.

Comportements que l'employeur doit privilégier

Étant donné qu'un employeur peut légitimement conserver sa neutralité face à des débats d'actualité et ainsi exiger de ses employés le respect de cette neutralité sur les lieux de travail, il est important de maintenir une gestion uniforme et équitable : par exemple, en interdisant en milieu de travail l'expression d'opinions politiques ou autres devant la clientèle en général et en refusant de tolérer certains de ces messages.

Le droit à la liberté d'expression n'étant pas absolu, l'obligation de loyauté qui incombe aux employés signifie que ceux-ci ne devraient pas dénigrer leur employeur, mais faire preuve de retenue dans leurs commentaires à son égard.

En outre, l'immunité dont bénéficient les officiers syndicaux n'est pas illimitée; elle ne saurait protéger un employé qui, de toute évidence, transgresse cette même obligation de loyauté.

Élément intéressant dans ce dossier : l'employeur avait pris connaissance des commentaires de l'employé au moyen d'un système d'alertes informatiques utilisé afin de relever les articles et écrits publiés dans les médias, quel qu'en soit l'auteur. L'arbitre a conclu qu'il ne s'agissait pas d'une surveillance illégale de la part de l'employeur et cette conclusion n'a pas été contestée devant la Cour supérieure.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

1. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574 (SEPB-CTC-FTQ)* et *Librairie Renaud-Bray inc. (Julien Beauregard, griefs patronaux et syndicaux)*, 2017 QCTA 26
2. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574 (SEPB-CTC-FTQ)* c. *Sylvestre*, 2018 QCCS 2987 (désistement déposé en septembre 2018 à l'égard de la requête pour permission d'en appeler)

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.