

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Montérégie
Dossiers : 1323205-71-2304 1323207-71-2304
Dossier employeur : 941900
Montréal, Le 15 décembre 2025

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Karine Blouin

Jean-François St-Roch
Partie demanderesse

c.

Andritz Hydro Canada inc.
Partie défenderesse

DÉCISION RELATIVE À UNE REQUÊTE EN RÉVISION OU EN RÉVOCATION

L'APERÇU

[1] Le 17 janvier 2025, prenant appui sur le paragraphe 3° de l'article 49 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*¹, Jean-François St-Roch, le requérant, demande la révision d'une décision du Tribunal². Celle-ci rejette ses plaintes pour pratique interdite et congédiement sans cause juste et suffisante³ à l'encontre de son employeur, Andritz Hydro Canada inc.

¹ RLRQ, c. T-15.1, la LITAT.

² 2024 QCTAT 4604, la décision de TAT-1.

³ Les plaintes sont fondées sur les articles 122 et 124 de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, la LNT.

[2] Au soutien de sa requête, le requérant prétend que les conclusions de TAT-1 s'appuient principalement sur des documents erronés et des témoignages contradictoires, ce qui invalide les accusations de faute grave avancées par l'employeur. À ce sujet, il invoque essentiellement que :

- TAT-1 omet de se prononcer sur le motif principal du congédiement, soit les allégations de vol de propriété intellectuelle;
- TAT-1 se fonde sur des notes de rencontre peu probantes et sur une enquête basée sur des documents erronés;
- TAT-1 accorde une crédibilité excessive aux témoins de l'employeur, malgré leurs contradictions et ignore des témoignages qui affaiblissent leur crédibilité;
- TAT-1 a refusé d'accepter la production d'un rapport de Service Canada.

[3] Le Tribunal accuse réception de la requête en révision, détermine un échéancier permettant à l'employeur d'y répondre et au requérant de présenter sa réplique. Comme ce dernier demande la tenue d'une audience, celle-ci est fixée le 18 novembre 2025.

[4] Quelques jours avant l'audience, soit les 14 et 16 novembre, le requérant invoque la découverte de faits nouveaux et demande désormais la révision de la décision en se fondant sur le paragraphe 1° de l'article 49 de la LITAT.

[5] Le Tribunal lui précise donc que l'audience du 18 novembre 2025 ne portera que sur sa demande de révision pour vice de fond et fixe un échéancier pour permettre au requérant de préciser sa demande fondée sur son allégation d'une découverte de faits nouveaux et à l'employeur d'y répondre. À l'issue de celui-ci, une audience sera fixée pour entendre cette nouvelle demande de révision, le cas échéant.

[6] Ainsi, la présente décision ne porte que sur la demande de révision ou révocation pour vices de fond.

LA DÉCISION TAT-1

[7] La décision de TAT-1 résume comme suit les allégations du requérant à l'égard de l'employeur ainsi que la position de ce dernier :

[1] Jean-François St-Roch travaille comme « *directeur ingénierie de développement de produit, automatisation* » auprès de Andritz Hydro Canada inc., l'employeur, à son usine de Chambly.

[2] Il est congédié le 26 octobre 2022.

[3] Le 1^{er} décembre suivant, monsieur St-Roch dépose deux plaintes à l'encontre de l'employeur. Dans la première, fondée sur les articles 122 et suivants de la *Loi sur les normes du travail*, la LNT, il prétend avoir été congédié illégalement en raison de l'exercice d'un droit qu'il associe à une absence pour maladie. Dans la seconde, fondée sur l'article 124 de la LNT, il se plaint d'avoir été victime d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante.

[4] L'employeur ne conteste pas les conditions permettant à monsieur St-Roch de se prévaloir de la présomption en faveur de l'illégalité de son congédiement ni celles donnant ouverture au recours pour congédiement fait sans cause juste et suffisante.

[5] Il entend démontrer que son congédiement n'a rien d'illégal. Les manquements reprochés n'ont rien à voir avec une absence pour maladie, mais avec son obligation de loyauté. Et, ils sont en l'espèce suffisamment graves pour entraîner un bris de confiance irrémédiable et le dispenser de respecter le principe de la discipline progressive.

[Notes omises]

[8] Puis, les questions en litige sont identifiées ainsi au paragraphe 6 de la décision de TAT-1 :

- L'employeur a-t-il démontré que le congédiement résulte d'une cause juste et suffisante?
- L'employeur a-t-il réussi à repousser la présomption en faveur de l'illégalité du congédiement en faisant la démonstration d'une cause qui est totalement étrangère à son absence pour maladie?

[9] Après un rappel des principes juridiques applicables pour chacune des questions, la décision de TAT-1 procède à une analyse détaillée de la preuve retenue et conclut, quant à la plainte fondée sur l'article 124 de la LNT, que l'employeur a démontré que le requérant a commis des manquements relatifs à son obligation de loyauté ayant entraîné un irrémédiable bris du lien de confiance. Elle sous-pèse les circonstances aggravantes et atténuantes présentées par les parties et détermine que celles-ci sont suffisamment graves pour justifier une rupture immédiate du lien d'emploi, dispensant l'employeur de respecter le principe de la discipline progressive⁴.

[10] Quant à la plainte fondée sur l'article 122 de la LNT, la décision de TAT-1 détermine que l'employeur a réussi à repousser la présomption selon laquelle le requérant a été congédié en raison d'une absence maladie en faisant la démonstration d'une cause qui est totalement étrangère à celle-ci et qui n'a rien d'un prétexte pour se débarrasser de lui, soit, des manquements graves à son obligation de loyauté⁵.

⁴ Par. 30 et ss de la décision de TAT-1.

⁵ *Id.*, par. 113 à 115.

[11] Ses deux plaintes sont donc rejetées.

L'ANALYSE

LE DROIT

[12] La LITAT prévoit que les décisions du Tribunal sont sans appel⁶. Elle permet cependant la révision ou la révocation d'une décision dans trois cas précis, dont celui où un requérant invoque que celle-ci est entachée d'un vice de fond ou de procédure de nature à l'invalider⁷, comme dans la présente affaire. Cela implique une norme d'intervention plus sévère que celle de l'appel⁸.

[13] Pour conclure à la présence d'un tel vice, le requérant doit démontrer que la décision comporte une erreur fondamentale, sérieuse et déterminante sur l'issue du litige, d'une gravité telle qu'elle la rend légalement nulle⁹.

[14] Ce serait le cas, par exemple, d'une décision rendue malgré un accroc sérieux et grave à la procédure, d'une décision rendue en l'absence de compétence, en l'absence de preuve ou en ignorant une preuve évidente ou d'une décision dont les conclusions sont carrément insoutenables¹⁰. Il en est de même d'une décision dont la motivation est tellement insuffisante qu'elle ne permet pas de comprendre le raisonnement menant à sa conclusion¹¹.

[15] Ainsi, comme il ne s'agit pas d'un appel, le Tribunal ne peut en révision apprécier autrement la preuve soumise. De même, une divergence d'opinions, un désaccord sur les conclusions ou une simple erreur de droit ne sont donc pas considérés comme des vices de fond¹².

LA DÉCISION DE TAT-1 EST-ELLE AFFECTÉE D'UN VICE DE FOND PARCE QU'ELLE OMET DE SE PRONONCER SUR L'ALLÉGATION DE VOL DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE?

⁶ Art. 51 de la LITAT.

⁷ Art. 49 al.1 (3) de la LITAT.

⁸ *Corbi c. Ville de Montréal*, 2021 QCCA 1899, par. 13 et 14.

⁹ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4479 c. Syndicat des travailleuses et travailleurs des Centres jeunesse de Montréal (C.S.N.)*, 2003 QCCRT 0142.

¹⁰ *Id.* note précédente et *Tribunal administratif du Québec c. Godin*, [2003] AZ-50188854 (C.A.).

¹¹ *Blanchard c. Control Data Canada Ltd.*, [1984] 2 R.C.S. 476; *Professionnelles et professionnels en soins de santé unis (FIQ) c. Hôpital Maisonneuve-Rosemont*, 2015 QCCRT 0134, pourvois en contrôle judiciaire accueillis, 2016 QCCS 5654 et requête pour permission d'appeler accueillie, 2017 QCCA 593.

¹² *Moreau c. Régie de l'assurance maladie du Québec*, 2014 QCCA 1067, par. 65 et 66.

[16] Le requérant allègue que la décision de TAT-1 est affectée d'un vice de fond parce qu'elle ne s'est pas prononcée sur tous les motifs de congédiement indiqués dans la lettre de fin d'emploi, dont celui de vol de propriété intellectuelle, qu'il allègue ne pas avoir commis. Or, il soutient qu'il s'agit du motif principal justifiant le congédiement.

Les motifs de congédiement

[17] D'abord, pour bien comprendre le vice de fond allégué, il y a lieu de reprendre le texte de la lettre de congédiement qui se lit comme suit :

Monsieur St-Roch,

Le 6 octobre 2022 aux termes de certains constats réalisés vous concernant, nous vous avons suspendu pour fins d'enquête afin d'investiguer sur certaines de vos activités en marge de votre emploi au sein de notre organisation. Dans le cadre de notre enquête, nous vous avons rencontré le 6 octobre 2022 afin d'obtenir votre version des faits en lien avec des informations vous concernant. Nous sommes maintenant en mesure de vous transmettre ce qui suit.

Notre enquête démontre que vous avez commis des fautes graves en cours d'emploi dans votre rôle de directeur ingénierie de développement de produit, Automatisation.

En effet, celle-ci établit notamment que vous avez manqué en cours d'emploi à votre obligation de loyauté envers l'organisation en ce que vous vous êtes placé en situation de conflits d'intérêts dans le cadre de votre participation à la création et aux activités d'une société œuvrant en concurrence avec les activités de Andritz Hydro Canada inc. (Andritz), à savoir, la société Titanyon inc. Cette participation de votre part viole vos obligations découlant de notre *Politique et convention de conflit d'intérêts* et votre contrat d'emploi du 16 novembre 2012.

Nous comprenons aux termes de notre rencontre du 6 octobre dernier que vous avez utilisé ou, à tout le moins, vous vous êtes inspiré de notre projet Stabilité 4.0 dans le cadre du développement en cours par Titanyon inc. d'un produit modulaire d'enregistrement de signaux susceptible de concurrencer l'offre de services de Andritz. Ces agissements violent notre *Politique et convention en ce qui concerne les inventions pour lesquels nous nous réservons l'ensemble de nos droits à votre égard* ainsi qu'à l'égard de Titanyon inc.

Qui plus est, notre enquête révèle que vous détenez des intérêts par l'entremise de votre société Enatek inc. dans les sociétés 9409-5999 Québec inc. et Production hydroélectrique EnerGen ltée, ayant des activités dans la production d'énergie hydroélectrique. Lors de notre enquête, vous nous avez indiqué « *qu'il aurait été possible que Energen soit un futur client d'Andritz, mais plus maintenant avec la façon dont vous me traitez aujourd'hui* ». De tels propos démontrent encore une fois une situation de conflits d'intérêts et un accroc patent à votre obligation de loyauté envers l'organisation, qui, nous vous rappelons, prohibe votre détention d'un intérêt direct ou indirect dans toute autre entreprise lorsque cet intérêt est d'une nature qui est ou pourrait être préjudiciable aux meilleurs intérêts d'Andritz.

Par ailleurs, votre participation dans les sociétés Titanyon inc., 9409-5999 Québec inc. et Production hydroélectrique EnerGen ltée n'a pas été partagée à l'organisation à

l'automne 2021 dans la foulée des informations obtenues visant votre société Enatek inc. et des enjeux de conflits d'intérêts dont nous vous avons sensibilisés à cette époque. Pourtant, le 3 novembre 2021, vous avez attesté que vous reconnaissiez et compreniez que votre obligation de loyauté, d'honnêteté et de confidentialité envers Andritz, incluant le fait que toute information confidentielle ou privilégiée appartenant à Andritz (ex. : liste de clients, méthodes de fabrication, secrets industriels, etc.) à laquelle vous avez accès, demeure la propriété exclusive d'Andritz, et ne peut être utilisée à des fins personnelles d'aucune manière que ce soit. Notre Politique et convention de conflit d'intérêts vous enjoint pourtant à rapporter tout conflit d'intérêts vous concernant qui existent ou qui peuvent surgir. Votre devoir de prudence, d'honnêteté et vos obligations de bonne foi envers Andritz aurait dû vous pousser à faire preuve de transparence.

Or, dans le cadre de notre rencontre avec vous le 6 octobre 2022, vous avez encore fait preuve de réticence dans la reconnaissance de votre participation dans ces sociétés, ne répondant pas complètement à certaines de nos questions ou prétextant ne pas vous souvenir exactement et dans le détail de votre participation à celles-ci. Ces réticences et absences de transparence de votre part dans le contexte des situations de conflits d'intérêts que vous entretenez depuis plusieurs années brisent le lien de confiance que nous portions à votre endroit.

Au surplus, votre attitude arrogante, l'absence d'aucune reconnaissance ni de remords de votre part lors de notre enquête constituent des facteurs aggravants à vos agissements. Mais ce n'est pas tout. Votre référence aux faits que nous faisons erreur à votre égard et que nous allions payer pour celles-ci, jumelée à votre référence au fait qu'Energen ne pourrait plus maintenant être un client d'Andritz aux termes de notre enquête, pourtant légitime, ne peut être tolérée.

Enfin, notre enquête révèle qu'à plusieurs reprises, vous n'avez pas respecté nos politiques internes en termes d'utilisation de nos outils informatiques et avez œuvré au bénéfice de vos activités personnelles durant les heures normales de bureau, période pour laquelle pourtant vous êtes rémunéré par l'organisation.

Aux termes de ce qui précède et des résultats de notre enquête, nous prenons la décision de mettre un terme à votre emploi avec Andritz pour motifs sérieux. Vos gestes ont pour effet de briser irrémédiablement le lien de confiance que nous portions à votre égard. Vous recevrez incessamment l'ensemble des sommes qui vous sont dues et un relevé d'emploi.

Par la présente, nous souhaitons également vous rappeler certaines obligations qui survivent à votre relation d'emploi et qui vous incombent.

D'emblée, vous conservez une obligation de loyauté envers Andritz, comme prévu à l'article 2088 du *Code civil du Québec* :

« **2088.** Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté 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. »

Suivant cette obligation, vous ne pouvez vous livrer, directement ou indirectement, à une concurrence déloyale à l'encontre de notre organisation ou faire usage d'information inconnue du public nous appartenant, sans quoi votre responsabilité sera engagée.

En terminant, soyez également informé que Andritz Hydro Canada inc. se réserve le droit d'entreprendre toutes procédures requises contre vous relativement à vos manquements ou à votre participation dans tout acte fautif, le cas échéant, afin de se faire pleinement indemniser pour ses pertes.

[Nos Soulignements]

[18] Selon la lettre de fin d'emploi, le requérant est donc congédié pour différents manquements à son obligation de loyauté, dont les conflits d'intérêts réels ou apparents qu'il a omis de déclarer, soit son implication dans des entreprises ayant des activités similaires à celles de l'employeur et pouvant être en concurrence avec lui, alors qu'il avait accès à des informations privilégiées comme les technologies développées par celui-ci, et ce, en violation de ses politiques internes relatives aux conflits d'intérêts.

[19] Il est exact que la décision de TAT-1 ne se prononce pas spécifiquement sur la survenance ou non d'un vol de propriété intellectuelle¹³, mais elle n'avait pas nécessairement à le faire pour répondre aux questions en litige. En effet, elle devait décider si l'employeur a démontré que le requérant a commis un ou des manquements suffisamment graves pour justifier un congédiement immédiat sans avoir à procéder à une progression des sanctions et s'assurer que cette cause soit complètement étrangère à l'exercice par le requérant d'un droit lui résultant de la LNT.

[20] C'est l'exercice auquel se prête la décision de TAT-1 qui ne conclut pas que tous les manquements sont survenus, mais que ceux que l'employeur a prouvés, soit les conflits d'intérêts dans lesquels s'est placé le requérant, sont de l'ordre du manquement à son devoir de loyauté. Elle conclut aussi que ceux-ci sont suffisamment graves pour justifier une rupture immédiate du lien d'emploi, étant donné le poste de cadre intermédiaire occupé par le requérant, alors que cette position fait en sorte qu'il dispose d'informations confidentielles et sensibles.

[21] Bien que le requérant aurait souhaité que la décision de TAT-1 arrive à des conclusions différentes, son analyse ne révèle aucun vice de fond permettant au Tribunal en révision d'intervenir.

[22] Voyons plus spécifiquement l'analyse faite par la décision de TAT-1 à ce sujet.

¹³ À la note 11 de la décision, TAT-1 spécifie la mention suivante : « *Il ne faut pas oublier qu'il s'agissait ici de décider entre des versions de faits contradictoires et irréconciliables sur un point crucial (une déclaration de monsieur St-Roch faite lors de la rencontre du 6 octobre 2022) et non pas de décider si la technologie de Titanyon inc. est réellement inspirée du projet Stabilité 4.0. Cette nuance est importante* ».

[23] Elle examine la preuve de façon détaillée et explique les motifs soutenant sa conclusion selon laquelle l'employeur satisfait à son fardeau de preuve ainsi que les raisons pour lesquelles elle ne retient pas la version ou les explications du requérant.

[24] Elle retient que l'employeur a su démontrer notamment que :

- Le requérant occupe des fonctions de cadre intermédiaire qui lui permettent d'accéder à des informations très sensibles et confidentielles pour l'employeur. Pour cette raison, il est lié par des politiques et conventions afin de s'assurer du maintien de la confidentialité des renseignements auxquels il a accès, de prévenir les conflits d'intérêts potentiels et d'encadrer les renseignements qui concernent les inventions de l'employeur ainsi que l'utilisation des technologies de l'information¹⁴;
- Les activités exercées par le requérant en marge de son emploi l'ont placé en position de conflit d'intérêts ou d'apparence de conflit d'intérêts et ont brisé le lien de confiance qui l'unissait à celui-ci¹⁵, puisqu'il a omis ou refusé de le déclarer, même lorsque questionné à leur sujet, et ce, en contravention des politiques et conventions en place;
- L'implication du requérant dans Enatek inc. en 2021, une entreprise dont les activités similaires à celles des siennes le positionne en conflit d'intérêts apparent. À cette époque, le requérant a convaincu l'employeur que son entreprise faisait de lui un investisseur passif, soit une personne qui investit par l'entremise d'une société de gestion dans des entreprises en développement. Il a alors signé une lettre confirmant que ses activités ne le placent pas en position de conflit d'intérêts et les politiques de l'employeur à cet effet ainsi que son obligation de loyauté lui ont été rappelées à cette occasion¹⁶;
- En 2022, l'employeur découvre au terme d'une enquête faite à l'interne, notamment à l'aide d'une firme informatique, que le requérant n'a jamais mentionné qu'il agissait directement comme administrateur dans d'autres sociétés qu'Enatek inc. Il apprend donc que celui-ci était impliqué directement dans des activités ou des opérations semblables aux siennes et dans le même domaine, au sein de sociétés détenues avec un de ses anciens employés et un de ses partenaires d'affaires ou un sous-traitant¹⁷;

14 Par. 20 à 21 de la décision de TAT-1.

15 *Id.*, par. 30 et 31.

16 *Id.*, par. 32 à 52.

17 Par. 52 à 66 de la décision de TAT-1.

- Les découvertes faites par l'employeur au terme de son enquête sont préoccupantes et lui confirment que les activités du requérant en dehors de son emploi sont beaucoup plus importantes qu'il ne l'a déclaré en 2021 et que celui-ci n'a rien d'un investisseur passif;
- L'employeur rencontre donc le requérant le 6 octobre 2022 pour obtenir sa version des faits relativement à son enquête et décide de le congédier par la suite.

[25] La décision de TAT-1 évalue la crédibilité des témoins, compare la vraisemblance de leurs versions, juge de leur force probante et détermine que la version de l'employeur est plus probable que celle du requérant. À l'issue de cette analyse, elle conclut que l'employeur a démontré que le requérant est impliqué dans des sociétés dont les activités s'apparentent aux siennes et qui utilisent une technologie similaire à celle développée par l'employeur, sans l'avoir déclaré¹⁸.

[26] La décision de TAT-1 tient compte de la version et des arguments du requérant qui soutient que les autres entreprises dans lesquels il est impliqué ne sont pas en concurrence directe avec les activités de l'employeur, qu'il vise un autre marché, que ce dernier n'a pas fait la preuve qu'il s'était inspiré d'une de ses technologies ou qu'il y a eu vol de propriété intellectuelle et qu'il n'a pas transgressé les politiques et convention de conflit d'intérêts.¹⁹

[27] Or, même si la décision de TAT-1 juge probable que le requérant ait pu avoir fait usage d'informations ou de données confidentielles dont il n'aurait pas eu connaissance autrement qu'en travaillant pour l'employeur²⁰, ce n'est pas l'essence de sa décision. Elle considère que la démonstration de l'employeur selon laquelle le requérant n'a pas déclaré ses conflits d'intérêts ou son apparence de conflit d'intérêts en raison de ses activités exercées à l'extérieur de son emploi, et ce, en contravention aux politiques de l'employeur, suffit à démontrer qu'il a manqué à son devoir de loyauté, lequel est plus important parce qu'il est un cadre ayant accès aux informations sensibles de l'employeur²¹.

[28] En effet, la décision de TAT-1 n'avait pas à conclure à un vol de propriété intellectuelle pour rejeter les plaintes. Elle retient que l'employeur a démontré que le requérant a manqué à son obligation de transparence et d'honnêteté en ne se conformant pas aux politiques de l'employeur parce qu'il a omis de lui dévoiler les situations de conflit d'intérêts dans lesquels peuvent le placer ses autres activités. Il a

¹⁸ *Id.*, par. 88.

¹⁹ *Id.*, par. 89 et 90.

²⁰ *Id.*, par. 92, 93, 99 et 100.

²¹ *Id.*, par. 92 à 98

aussi fait preuve de réticence à les dévoiler lorsque questionné à cet effet²². Le requérant peut être en désaccord avec cette conclusion, mais il ne s'agit pas d'un vice de fond.

Le changement de stratégie de l'employeur

[29] Le requérant allègue que la décision de TAT-1 n'a pas tenu compte du changement de stratégie de l'employeur en audience. Il précise que ce dernier a modifié son approche devant le Tribunal, abandonnant les accusations graves de vol de propriété intellectuelle et de conflit d'intérêts, mentionnées dans la lettre de congédiement, ce qui soulève des doutes quant à sa validité en l'absence d'une preuve tangible ou d'une évaluation proportionnelle des manquements reprochés.

[30] La décision de TAT-1 ne mentionne pas le changement de stratégie invoqué par le requérant, mais il ne s'agit pas vraiment de cela. En effet, l'employeur n'a pas invoqué de nouveaux motifs de fin d'emploi à l'audience. Au contraire, ceux que le Tribunal a retenus comme justifiant une rupture du lien d'emploi immédiate se retrouvent bien à la lettre de congédiement. Il s'agit du conflit d'intérêts réel ou apparent du requérant en raison de son implication dans des sociétés œuvrant dans des domaines similaires et concurrents à ceux de l'employeur, alors qu'il avait accès à des informations confidentielles et sensibles.

[31] Pour TAT-1, l'employeur, par la preuve de ces seuls motifs, a réussi à satisfaire à son fardeau de preuve et qu'il ait abandonné ou non certains motifs soutenant le congédiement ne prouve pas que celui-ci est injustifié. L'omission de le mentionner dans la décision n'est pas un vice de fond et ne change rien à l'issue du litige.

L'inexistence d'un préjudice pour l'employeur

[32] Le requérant soutient que l'employeur n'a fait la preuve d'aucun préjudice quant au manque de loyauté qu'il allègue pour justifier son congédiement. À ce sujet, il invoque l'affaire *Concentrés scientifiques Bélisle inc. c. Lyrco Nutrition inc.*, 2007 QCCA 676. Il allègue que la Cour d'appel y précise qu'un conflit d'intérêts ou un manquement au devoir de loyauté ne suffit pas à justifier un congédiement pour faute grave en l'absence de preuves de préjudice réel ou potentiel pour l'employeur.

[33] D'abord, il est inexact de prétendre que ce sont là les enseignements de la Cour d'appel dans cette affaire. Celle-ci revient plutôt sur les principes entourant l'article 2088 C.c.Q. qui porte sur les obligations d'un salarié, soit d'exécuter son travail avec prudence et diligence, d'agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à

²² Par. 97 à 100 de la décision de TAT-1.

caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail et mentionne que :

[44] Cela dit, la violation grave ou répétée du devoir de loyauté en cours d'emploi constitue un motif sérieux de congédiement au sens de l'article 2094 C.c.Q., que ce manquement ait ou non causé un préjudice à l'employeur. S'il y a préjudice, l'employeur pourra en outre exiger la réparation.

[Notre soulignement]

[34] Ensuite, cet argument a déjà été plaidé devant TAT-1 qui en dispose aux paragraphes 94 à 96 de sa décision en citant cet arrêt de la Cour d'appel ainsi que l'article 2088 C.c.Q. Il explique que l'employeur n'a pas à faire la démonstration qu'il a réellement subi un préjudice parce que le conflit d'intérêts dont il est ici question ne se limite pas seulement à ceux qui sont réels ou directs, mais également à ceux qui sont apparents ou potentiels. Ainsi, l'exigence pour le requérant de respecter ses obligations relatives à son devoir de loyauté consiste justement à empêcher qu'il y en ait un, alors que le poste-clef qu'il occupe permet à l'employeur d'avoir des attentes plus importantes à son égard.

[35] La décision de TAT-1 fait une analyse conforme à la jurisprudence applicable en pareille matière, répond à l'argument du requérant et, en l'absence d'un vice de fond, il n'y a pas lieu d'intervenir.

LA DÉCISION DE TAT-1 EST-ELLE AFFECTÉE D'UN VICE DE FOND PARCE QU'ELLE REPOSERAIT DES NOTES DE RENCONTRE PEU PROBANTES ET SUR UNE ENQUÊTE FONDÉE SUR DES DOCUMENTS ERRONÉS?

Les notes produites à l'audience

[36] Le requérant soutient que la décision de TAT-1 repose principalement sur une preuve fragile et non probante, soit les notes internes de la rencontre du 6 octobre 2022 lors de laquelle l'employeur le rencontre pour lui faire part de son enquête et obtenir sa version des faits. Il souligne que ces notes sont rédigées en anglais, par la directrice des affaires juridiques, après la rencontre, sans témoin neutre, que celles-ci sont non signées et comportent plusieurs sections laissées vides. Le TAT a indûment accordé une crédibilité disproportionnée à cet élément, d'autant plus qu'il a dû demander à l'employeur de faire traduire ces notes pour le Tribunal.

[37] La décision de TAT-1 relate l'enquête²³ confiée par l'employeur à sa directrice des affaires juridiques²⁴. Cette démarche est effectuée en raison de divers éléments alarmants découverts en amont au sujet du requérant et qui pouvaient laisser croire que

²³ Par. 61 à 67 de la décision de TAT-1.

²⁴ *Id.*, par. 60.

ce dernier était en position de conflit d'intérêts en raison de ses implications dans diverses entreprises en marge de son emploi²⁵.

[38] Pour procéder à son enquête, la directrice des services juridiques mandate une firme externe en matière de surveillance et de sécurité informatique. Les informations qu'elle découvre sont préoccupantes et lui confirment que les activités du requérant en dehors de son emploi sont beaucoup plus importantes qu'il ne l'a déclaré en 2021 et que celui-ci n'a rien d'un investisseur passif. Il est directement impliqué dans les opérations de sociétés au sein desquelles il prétend seulement avoir investi par l'entremise de Enatek inc.²⁶

[39] Une fois l'enquête terminée, le 6 octobre 2022, deux représentantes de l'employeur, dont la directrice des affaires juridiques qui a procédé à l'enquête, rencontrent le requérant pour obtenir sa version des faits. À l'occasion de son témoignage devant TAT-1, cette dernière produit ses notes de rencontres prises de façon contemporaine aux évènements.

[40] La décision de TAT-1 ne s'appuie pas essentiellement sur ces notes qui sont accessoires aux témoignages des représentantes de l'employeur ayant participé à cette rencontre. Comme le requérant et les représentantes de l'employeur se contredisent quant aux propos tenus lors de cette rencontre et au résultat de l'enquête, leur crédibilité est évaluée, ainsi que la vraisemblance de leurs propos²⁷.

[41] Dans les paragraphes suivants, la décision de TAT-1 explique notamment qu'elle considère plus vraisemblables les prétentions des représentants de l'employeur en raison de la cohérence de leur propos et des gestes qu'ils ont posés.

[88] Sans être exhaustifs ni présentés par ordre d'importance, voici quelques exemples permettant de comprendre pourquoi le Tribunal arrive à cette conclusion :

- Lorsque monsieur Bourget reçoit des révélations concernant les activités de monsieur St-Roch à l'été 2022 par l'entremise de monsieur Legault, sa réaction est vive. Il dit même que cela a eu pour lui l'effet d'une bombe. Cette réaction est conséquente avec les gestes qu'il pose par la suite.

- Pour le Tribunal, la thèse la plus vraisemblable est que suivant les représentations faites par monsieur St-Roch en 2021, il croyait que celui-ci était seulement et uniquement un investisseur passif au sein d'une société de gestion (Enatek inc.) et qu'il avait, tout au plus, certaines activités dans le domaine de la domotique résidentielle et qu'il pouvait être appelé à l'occasion à rédiger certains documents scientifiques.

²⁵ Par.52 à 59 de la décision de TAT-1.

²⁶ *Id.*, par. 65 et 66.

²⁷ *Id.*, par. 86 à 88.

- Or, la réalité est différente, et c'est justement parce qu'elle l'est que la réaction de monsieur Bourget à l'été 2022 est aussi vive. Contrairement aux représentations que monsieur St-Roch lui a faites, il comprend alors qu'il est directement impliqué dans les activités ou les opérations de sociétés dans lesquelles il a investi, telles que Titanyon inc. Et, ce qui le trouble davantage, c'est aussi qu'il réalise qu'il est en affaires dans cette société avec un ancien employé de Andritz (monsieur Bricard) et un partenaire d'affaires ou un sous-traitant toujours actif chez Andritz en RS & DE (monsieur Fortin-Blanchette), les activités déclarées au REQ s'apparentent ou sont similaires à celles de Andritz et, pour couronner le tout, que l'adresse du siège social de cette société correspond à celle d'un concurrent (Enerserv). Si de telles informations avaient réellement été portées à la connaissance de monsieur Bourget, il est hautement probable qu'il aurait eu en 2021 la même réaction que celle de l'été 2022.

- Monsieur St-Roch prétend que monsieur Leblanc était au courant de ses activités à l'extérieur de son emploi et que ce dernier n'y voyait aucun problème.

- Outre cette déclaration de monsieur St-Roch, le Tribunal n'a aucune preuve sur la teneur de leur échange, sur la nature des informations qui ont été partagées et à quel moment elles l'auraient été. Le fait que monsieur Leblanc ait apposé sa signature sur la lettre du 3 novembre 2021 n'appuie en rien la prétention de monsieur St-Roch sur ce point, sinon que les deux ont alors une compréhension commune des activités de Enatek. S'il est vrai que monsieur Leblanc connaissait l'ensemble des activités de monsieur St-Roch, il est improbable qu'il ait accepté de signer la lettre du 3 novembre 2021, telle que rédigée, dans la mesure où celle-ci se limitait uniquement aux activités de Enatek.

- Monsieur St-Roch soutient que lors de la rencontre du 6 octobre 2022, il n'a jamais dit que Titanyon inc. travaillait sur une technologie inspirée du projet Stabilité 4.0. Cette affirmation implique forcément que les notes de maître Trentadue et madame Buisnière sont inexactes, et au surplus, qu'elles n'auraient pas, toutes les deux, déclaré la vérité au Tribunal.

- Or, cela apparait totalement improbable d'envisager une action concertée en ce sens. Comme avocate, maître Trentadue est un officier de justice, et madame Buisnière est également membre d'un ordre professionnel, tout comme monsieur St-Roch d'ailleurs. Cela étant, il reste que maître Trentadue et madame Buisnière n'ont aucune connaissance scientifique ou technique en la matière. Pourtant, elles ont toutes les deux réussi à décrire avec une bonne précision, tant dans leurs témoignages que dans leurs notes, le produit technologique que Titanyon inc. tente actuellement de concevoir. Cela ne peut être le fruit de leurs imaginations, entre autres, parce qu'elles ont retenu que cette technologie serait mobile ou portable à la différence de celle qui est envisagée dans le projet Stabilité 4.0. Aussi, l'explication la plus probante résulte que cette connaissance provient des déclarations faites par monsieur St-Roch lors de la rencontre du 6 octobre 2022 et non d'un subterfuge concerté pour tromper.

[42] La production de notes prises par un témoin de façon contemporaine aux événements est commune devant tous les tribunaux et il n'y a pas d'erreur à accepter leur production pour autant que la personne qui les a prises témoigne à la fois sur leur confection et sur les événements en cause, comme dans le présent cas.

[43] La décision de TAT-1 explique abondamment les raisons pour lesquelles la version des témoins de l'employeur est plus vraisemblable que celle du requérant au

sujet de la rencontre du 6 octobre 2022. Il appartenait à TAT-1, qui a entendu chacun des témoins, d'évaluer leur crédibilité et non pas au Tribunal en révision. L'utilisation de notes de rencontre par un témoin lors de son témoignage n'étant pas une erreur, en l'absence de vice de fond, il n'y a pas lieu d'intervenir.

L'enquête est basée sur des documents erronés

[44] Le requérant allègue que la décision de TAT-1 est affectée d'un vice de fond parce qu'elle retient que l'enquête ayant mené au congédiement est imparfaite, mais sérieuse, alors qu'il a démontré avoir été accusé à tort notamment de conflit d'intérêt et de manque de loyauté dans le « *méga projet Ontario* ».

[45] Il ajoute qu'une enquête interne biaisée et des documents erronés ne peuvent pas justifier des accusations graves. Ce comportement est incompatible avec les principes de bonne foi et d'équité procédurale établis dans l'arrêt *McKinley c. BC Tel*, 2001 CSC 38, où il est clairement précisé qu'un congédiement doit être justifié par une enquête impartiale et des preuves probantes démontrant un préjudice réel. À ce sujet, il cite aussi *Bélanger c. Ville de Repentigny*, 2008 QCCA 603 et *Boulanger c. Loblaws inc. / Maxi*, 2018 QCTAT 4419.

[46] D'abord, *Bélanger c. Ville de Repentigny*, 2008 QCCA 603 n'existe pas. Ensuite, aucune de ces décisions n'a été plaidée par le requérant devant TAT-1 et le recours en révision ne permet pas de plaider sa cause une deuxième fois sur la base d'un même argument.

[47] Et quoi qu'il en soit, l'arrêt *McKinley* et l'affaire *Loblaws* ne portent pas sur l'obligation de loyauté d'un salarié envers son employeur, mais d'un congédiement pour cause de malhonnêteté pour la première et pour fraude dans le cas de la deuxième.

[48] Il est vrai que la CSC dans *Mc Kinley* souligne le principe de la proportionnalité et qu'il faut établir un équilibre entre la gravité de l'inconduite d'un employé et la sanction infligée. Toutefois, elle précise que chaque cas est un cas d'espèce et que l'on doit tenir compte de la nature et de la gravité de la malhonnêteté pour déterminer si elle est conciliable avec la relation employeur-employé. L'affaire *Loblaws*, quant à elle, précise notamment qu'il faut prendre en compte les circonstances atténuantes ou aggravantes dans l'évaluation de la gravité de la faute alléguée au soutien du congédiement.

[49] Dans l'affaire qui nous occupe, comme vu précédemment, l'obligation de loyauté du requérant a été évaluée par TAT-1 dans le contexte où il est un salarié clé de l'entreprise disposant d'une grande autonomie et ayant accès à des informations

sensibles pour l'employeur et les facteurs atténuants et aggravants ont aussi été tenus en compte²⁸.

[50] Quant à l'enquête, la décision de TAT-1 reconnaît en effet qu'elle n'est pas parfaite²⁹ et note que certains documents présentés au requérant lors de la rencontre du mois d'octobre 2022 étaient erronés ou non pertinents, mais elle conclut que celle-ci était sérieuse et que l'employeur a satisfait à son fardeau de démontrer un manque de loyauté suffisamment grave pour justifier une rupture immédiate du lien d'emploi, même si tous les soupçons qu'il avait l'encontre du requérant au moment de l'enquête n'ont pas été démontrés.

[51] Le requérant a témoigné devant TAT-1 sur ce « *méga projet Ontario* » pour lequel il affirme ne pas s'être mis en position de conflit d'intérêts. La lettre de congédiement ne mentionne pas précisément cet élément et la décision de TAT-1 ne base pas sa décision sur celui-ci.

[52] Ainsi, que l'employeur ait fait erreur sur certains des éléments lors de son enquête pour laquelle il a rencontré le requérant et obtenu sa version des faits n'a aucune incidence sur l'issue du litige. La décision de TAT-1 juge que l'enquête est sérieuse et qu'elle démontre suffisamment d'éléments pour constituer une cause juste et suffisante de fin d'emploi. Comme vu précédemment, son analyse est amplement justifiée et elle tient compte des arguments et facteurs atténuants présentés par le requérant. Après évaluation, elle décide que la fin d'emploi n'est pas une sanction disproportionnée dans les circonstances³⁰.

[53] Le requérant peut être en désaccord avec cette conclusion, mais il ne démontre aucun vice de fond de nature à invalider la décision. Il n'appartient pas au Tribunal en révision de refaire l'analyse sur la base de la même preuve pour en arriver à une autre conclusion.

LA DÉCISION DE TAT-1 EST-ELLE AFFECTÉE D'UN VICE DE FOND EN RAISON DE L'ANALYSE QU'ELLE FAIT DES DIFFÉRENTS TÉMOIGNAGES?

[54] Le requérant n'aborde pas cette question lors de l'audience en révision, mais comme il l'allègue dans ses procédures écrites, il convient d'y revenir brièvement.

[55] Pour le requérant, la décision de TAT-1 accorde une crédibilité totale aux témoins de l'employeur, sans considérer les contradictions et incohérences suivantes et ignore ceux dont le témoignage est à son avantage.

²⁸ Par. 105 de la décision de TAT-1.

²⁹ *Id.*, par. 104.

³⁰ *Id.*, par. 106.

[56] À ce sujet, il allègue d'abord que :

- Malgré qu'Handy Fortin-Blanchette, un autre salarié de l'employeur, occupe le rôle de CEO chez Titanyon et que des accusations similaires portées contre lui (vol de PI, manque de loyauté), l'employeur a continué à collaborer avec lui sur le projet Stabilité 4.0. Ce traitement différencié par rapport à son cas reflète un manque d'équité; son témoignage aurait pu réfuter les accusations de vol de PI et de conflit d'intérêts avec Titanyon, mais n'a pas été pris en compte par TAT- 1.

[57] La décision de TAT-1 a tenu compte du témoignage de ce salarié, mais il n'a pas la portée qu'aurait souhaitée le requérant. TAT-1 conclut de ce témoignage et de la preuve présentée que le requérant est impliqué dans l'entreprise Titanyon avec monsieur Fortin-Blanchette, qui lui aussi travaille pour l'employeur dans des mandats en lien avec le projet Stabilité 4.0. Il s'agit du projet dont l'employeur craint qu'il se soit inspiré dans le cadre du développement par cette société d'un produit modulaire d'enregistrement de signaux susceptible de concurrencer l'offre de services de l'employeur³¹.

[58] Comme mentionné dans les précédentes sections, la décision de TAT-1 considère que cette implication dans cette entreprise, sans le déclarer, et ce, en contravention aux politiques en place, est un manquement au devoir de loyauté du requérant, lequel est aggravé par le poste-clef qu'il occupait et qui lui permettait d'avoir connaissance des technologies utilisées par l'employeur.

[59] La décision de TAT-1 ne traite pas du sort de monsieur Fortin-Blanchet. En effet, qu'il soit encore à l'emploi ou pas n'est pas pertinent, puisque c'est le cas du requérant qui était à l'étude et que la situation pouvait être différente pour cet autre employé.

[60] Le requérant ajoute aussi les éléments suivants quant à l'évaluation de la preuve par la décision de TAT-1 :

- Au paragraphe 87 de sa décision : TAT-1 indique que la version des témoins Bourget, Trentadue et Bussière présentent une force probante supérieure, malgré les preuves de documents erronés et de contradictions flagrantes (ex. : le mégaprojet en Ontario);
- Mme Trentadue et M. Bussière ont présenté des versions contradictoires concernant la rencontre du 6 octobre. Mme Trentadue a affirmé que le requérant

³¹ Comme mentionné à la lettre de congédiement. Voir aussi le par. 18 de la décision de TAT-1 qui reflète le contenu du témoignage de ce témoin.

n'avait pas demandé la présence de son supérieur, tandis que M. Bussière a affirmé le contraire. Ces contradictions auraient dû affaiblir leur crédibilité.

- TAT-1 a ignoré le témoignage du VP Bourget, qui a admis que le directeur général de l'Ingénierie, désapprouvait le traitement réservé à son égard en 2021 et refusait de participer aux rencontres. Ce comportement aurait dû alerter le Tribunal sur la nature biaisée et partielle des procédures employées.
- François Emery, ancien directeur de projet chez Andritz Chambly, a affirmé qu'Enerserv était un partenaire d'Andritz, contredisant les accusations portées par le VP Bourget.
- La décision de TAT-1 a méprisé les explications du requérant liées à ses déclarations au Registraire des entreprises du Québec, un sujet pourtant crucial pour comprendre la transparence de ses activités externes.
- Entre novembre 2021 et octobre 2022, le requérant a refusé d'appliquer des politiques internes jugées injustes, notamment des coupures de vacances pour ses ingénieurs expérimentés. Ce différend avec la haute direction a été abordé lors des témoignages, mais le TAT-1 l'a complètement ignoré, bien que cela constitue un motif légitime expliquant la détérioration des relations de travail. Le jugement ne tient pas compte de cet élément crucial, ce qui constitue une omission flagrante dans l'analyse contextuelle.

[61] Comme déjà expliqué dans les précédentes sections, la décision de TAT-1 explique abondamment son évaluation de la preuve. Elle évalue chacun des témoignages, mais n'a pas à rapporter leur verbatim et chacune des petites contradictions. La décision fait une évaluation globale de la preuve et explique le cheminement rationnel permettant de soutenir ses conclusions. Elle tient compte du témoignage du requérant, mais considère plus vraisemblable la version des témoins de l'employeur³². Il s'agit du cœur de sa compétence et les éléments soulevés par le requérant relèvent de la divergence d'opinions et non pas du vice de fond de nature à invalider la décision.

[62] Aussi, l'utilisation de documents erronés dans le cadre de l'enquête de l'employeur a aussi été traitée précédemment. Il s'agit des mêmes vices de fond allégués par le requérant pour lesquels le Tribunal a déjà tranché aux paragraphes 44 à 53 dans la section *L'enquête est basée sur des documents erronés* et n'y a pas lieu d'y revenir.

³² Par. 75 à 82 et 86 et 91 de la décision de TAT-1.

[63] Finalement, le requérant soutient que l'employeur a manqué de neutralité dans l'enquête en ce que :

- Toutes les rencontres de l'enquête interne ont été menées à huis clos, sans la présence de témoins impartiaux. Cela aurait dû affaiblir la crédibilité de l'employeur.

[64] Ces faits ont été portés à la connaissance de TAT-1 et sa décision dispose de cet argument. Elle note que le requérant a demandé la présence de son supérieur et qu'il regrette de ne pas avoir quitté la rencontre. Il a choisi de rester et a offert sa version des faits à l'employeur durant l'enquête ainsi que lors de l'audience devant TAT-1 qui en a disposé³³. Le requérant aurait souhaité que TAT-1 adhère à son interprétation et à ses conclusions, mais il ne s'agit pas là d'un vice de fond. La demande de révision n'est pas l'occasion de demander une deuxième analyse des faits et de plaider les mêmes arguments, sans soulever aucun vice de fond.

[65] En somme, la décision de TAT-1 soupèse les différents témoignages et tient compte des documents produits et conclut que la preuve de l'employeur satisfait à son fardeau de démontrer qu'il a congédié le requérant pour une cause juste et suffisante et que celle-ci est étrangère à l'exercice d'un droit lui résultant de la LNT.

[66] Ce faisant, TAT-1 exerce tout simplement sa compétence et sa décision n'a pas à rapporter chacun des éléments mis en preuve³⁴ pour autant qu'elle soit motivée de manière que l'on puisse comprendre la rationalité du cheminement ayant mené à ses conclusions, ce qui est le cas ici. Il ressort des éléments soulevés par le requérant qu'il est en désaccord avec l'interprétation des faits retenus par TAT-1 et avec son appréciation de la preuve, ce qui ne constitue pas un vice de fond. Il aurait certes préféré une décision à son avantage, mais le recours en révision ou révocation ne permet pas de demander au Tribunal en révision d'apprécier autrement des éléments de preuve ou de substituer son opinion à celle du premier décideur au simple motif d'un désaccord avec ses conclusions.

LA DÉCISION DE TAT-1 EST-ELLE AFFECTÉE D'UN VICE DE FOND EN RAISON DU REFUS D'ADMETTRE EN PREUVE UN RAPPORT DE SERVICE CANADA?

[67] Cet élément n'a pas été plaidé devant le Tribunal en révision. Toutefois, comme cela est mentionné dans les procédures écrites du requérant, il convient de l'aborder brièvement.

³³ Par. 78 à 82 de la décision de TAT-1.

³⁴ *Ville de Montréal c. Tribunal administratif du travail*, 2023 QCCS 3932.

[68] Le requérant allègue que TAT-1 a refusé la production du rapport d'enquête de Service Canada, un organisme neutre, concluant que les accusations portées contre lui ne justifiaient pas son congédiement.

[69] Le requérant était représenté par avocat lors de l'audience devant TAT-1 et ce dernier a décidé de ne pas produire ce rapport à la suite d'une objection présentée par le procureur de l'employeur.

[70] TAT-1 n'a donc rendu aucune décision à ce sujet et il n'y a donc là aucune possibilité de vice de fond.

LA CONCLUSION

[71] Dans ces circonstances, le Tribunal juge que le requérant ne satisfait pas au fardeau qui était le sien, soit de démontrer que les conclusions de la décision de TAT-1 sont insoutenables au point de devoir être corrigées. Aucune des erreurs invoquées n'a un impact sur l'issue du litige, faisant en sorte que la décision doive être révisée.

[72] Le requérant tente tout simplement d'obtenir une décision différente à son avantage. Le recours en révision n'a pas pour objet de « reprendre le débat à partir des mêmes faits »³⁵, mais bien de corriger une décision entachée d'un vice de fond qui la rend illégale, ce qui n'est pas le cas dans la présente affaire. Il n'y a donc pas lieu d'intervenir.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE la demande de révision ou révocation.

Karine Blouin

M. Jean-François St-Roch
Pour lui-même

³⁵ M.L. c. Québec (Procureur général), 2007 QCCA 1143, par. 22.

M^{es} Xavier Hamel et Samuel Gendron
LANGLOIS AVOCATS, S.E.N.C.R.L.
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 18 novembre 2025

Kb/fe