
« Ni banal ni négligeable » : la Cour d'appel maintient le congédiement d'un cadre supérieur pour conflit d'intérêts

Dans un arrêt récent, la Cour d'appel de l'Ontario a renversé la décision du tribunal de première instance au sujet du congédiement abusif d'un cadre supérieur de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT). L'employé, âgé de 50 ans, avait 25 ans de service, et a été décrit par la Cour d'appel comme un « [TRADUCTION] employé dévoué ». En première instance, on lui a accordé 600 000 dollars de dommages-intérêts, l'équivalent d'un préavis de 24 mois. L'arrêt *Dowling v. Ontario* (26 novembre 2004) vient clarifier l'arrêt de la Cour suprême du Canada, *McKinley v. B.C. Tel*, qui traitait du congédiement fondé sur la conduite malhonnête (voir [« « Déraisonnable et injuste » : la Cour suprême déclare que toute conduite malhonnête ne justifie pas nécessairement un congédiement »](#)).

Dowling était directeur au bureau d'Ottawa de la CSPAAT et se trouvait à quelques mois de sa retraite anticipée lorsqu'il a été congédié. Il avait établi des rapports intimes avec Mme Lazar, une représentante d'employeurs couverts par la CSPAAT. M. Dowling a acheté des ordinateurs pour la famille de Mme Lazar, à un prix réduit. Il s'agissait là d'une violation du Code de conduite de la CSPAAT. Il a également accepté de la part de Mme Lazar un chèque d'une valeur de 1000\$ qui portait la mention qu'il s'agissait d'un paiement partiel pour la reclassification d'un des clients de Mme Lazar. Au procès, Mme Lazar a témoigné que le chèque s'inscrivait dans un stratagème par lequel elle faisait reclassifier ses clients par la Commission, leur facturait 20 pour cent des économies ainsi réalisées et partageait le montant facturé avec M. Dowling. M. Dowling a pour sa part témoigné que l'argent servait à le payer pour l'aide fournie à Mme Lazar pour lui faire comprendre les politiques et procédures de la Commission.

On a demandé à M. Dowling de rencontrer les enquêteurs de la Commission, qui lui ont posé des questions sur les ordinateurs et sur un paiement de 100\$. M. Dowling a admis avoir reçu les ordinateurs mais a nié le paiement de 100\$. Il n'a pas mentionné le paiement de 1000\$. M. Dowling et Mme Lazar ont par la suite décidé de désigner ce paiement comme étant un remboursement d'un prêt fait par M. Dowling pour aider Mme Lazar à payer son loyer. Ils ont rédigé un faux reçu ainsi qu'une carte de Noël où Mme Lazar remerciait M. Dowling de son aide. Il a ensuite retourné les 1000 dollars à Mme Lazar.

L'employeur a de nouveau rencontré M. Dowling pour le confronter au chèque qui portait la mention. M. Dowling a maintenu qu'il s'agissait du remboursement d'un prêt à Mme Lazar. Il a en outre nié qu'il avait rencontré Mme Lazar pour discuter de la situation, qu'il y avait de l'argent échangé récemment entre eux et qu'il était au courant de la mention sur le chèque. Au procès, M. Dowling a admis que ses dénis à cette dernière rencontre étaient tous faux. Après la rencontre, M. Dowling a été congédié pour le motif qu'il avait utilisé sa position pour obtenir un avantage monétaire de Mme Lazar.

PREMIÈRE INSTANCE : AUCUN MOTIF VALABLE

Au procès, le juge n'a pas accepté la preuve qui montrait que M. Dowling avait établi une relation d'affaire avec Mme Lazar pour recevoir des pots-de-vin en retour pour la reclassification des clients de Mme Lazar. Le juge n'a pas accepté non plus que M. Dowling n'avait pas vu la mention sur le chèque. Cependant, le juge a déclaré que même si M. Dowling avait accepté de l'argent pour avoir aidé Mme Lazar à comprendre le fonctionnement de la CSPAAT, cela constituait quand même un conflit d'intérêts.

Malgré tout cela, le juge a statué que la décision de l'employeur de congédier M. Dowling n'était pas une sanction proportionnelle. Le juge a cité l'arrêt *McKinley* à l'effet que ce n'est pas tout acte malhonnête qui peut justifier le congédiement, et il a déclaré que le fait que M. Dowling avait accepté de l'argent de Mme Lazar ne signifiait pas qu'il avait utilisé sa position pour obtenir un avantage monétaire. Mme Lazar avait versé le paiement et offert les rabais sur les ordinateurs de sa propre initiative, et quels qu'aient été ses motifs, ceux-ci ne pouvaient être attribués à M. Dowling. Selon le juge, la réaction proportionnelle aurait été de permettre à M. Dowling de prendre sa retraite anticipée.

NORME INCORRECTE

Dans son renversement de la décision du juge de première instance, la Cour d'appel a statué que le juge n'avait pas appliqué la bonne norme juridique pour déterminer si la conduite de M. Dowling constituait un motif valable de congédiement. La norme énoncée dans l'arrêt *McKinley* exige une évaluation permettant de déterminer si la conduite malhonnête est suffisamment grave pour entraîner une rupture de la relation d'emploi. En l'espèce, dit la Cour, le juge s'est posé la question de savoir si la preuve étayait le motif manifeste de l'employeur pour congédier M. Dowling. Cette question, selon la Cour d'appel, n'était pas la bonne :

« [TRADUCTION] En toute déférence, la question dont il fallait traiter n'était pas de savoir si M. Dowling avait utilisé sa position pour obtenir un avantage monétaire direct. Autrement dit, il ne s'agissait pas de déterminer si le motif invoqué par la Commission pour le congédiement avait été prouvé. Il s'agissait plutôt de déterminer, comme nous l'avons déjà dit, si l'ensemble de l'inconduite, dans les circonstances, était suffisamment grave pour entraîner la rupture de la relation d'emploi. »

ÉVALUATION INCORRECTE

La Cour a ensuite statué que le juge de première instance avait également fait erreur dans son évaluation de l'inconduite de M. Dowling en ne tenant compte que de son acceptation des 1000 dollars :

« [TRADUCTION] Il a omis de considérer si l'achat par M. Dowling d'ordinateurs à un prix de rabais d'un employeur enregistré auprès de la Commission constituait un conflit d'intérêts. Il a également omis de considérer la prévarication de M. Dowling dans sa première entrevue, ses contacts répétés avec un témoin au cours de l'enquête, ses mensonges lors de la seconde entrevue et la préparation d'un faux document. Une application correcte de la norme exige une considération de l'inconduite au complet. »

En outre, a souligné la Cour, le juge de première instance n'avait pas tenu compte de la nature et de la fonction de la CSPAAT.

CONGÉDIEMENT JUSTIFIÉ

En se fondant sur la norme de l'arrêt *McKinley* et sur son évaluation des faits, la Cour d'appel a conclu que l'employeur avait des motifs de congédiement. La Cour a noté que l'arrêt *McKinley* indiquait trois mesures pour déterminer si l'inconduite était suffisamment grave pour justifier un congédiement :

- La malhonnêteté viole-t-elle une condition essentielle du contrat de travail?
- Est-ce qu'elle constitue un abus de la confiance inhérente à l'emploi?
- Est-elle fondamentalement incompatible avec les obligations de l'employé envers son employeur?

En adoptant l'une ou l'autre de ces mesures, la Commission avait un motif valable de congédier M. Dowling :

« [TRADUCTION] Son inconduite ne peut être conciliée avec ses obligations comme employé. Ses actions n'étaient pas de simples erreurs de jugement; c'était des actions délibérées, nombreuses et malhonnêtes qui ont duré un certain temps. Il a accepté de l'argent qui, du moins en partie, avait trait à l'exécution des fonctions de son poste. Il savait ou aurait dû savoir que sa conduite le plaçait dans un conflit d'intérêts et violait les conditions implicites et explicites de son contrat de travail. Il a menti et a rédigé un document faux et trompeur. Ces actions ont été commises alors qu'il avait l'obligation d'agir avec intégrité et impartialité dans l'exécution de ses fonctions. Le Code de conduite de la Commission prévoyait qu'une violation de ses dispositions pouvait entraîner le congédiement. Le juge de première instance a conclu que les conditions d'emploi de M. Dowling incluaient le Code de conduite de la Commission ainsi que sa politique sur les conflits d'intérêts. M. Dowling a contrevenu aux deux. Éviter les situations de conflit d'intérêts était une condition fondamentale du contrat de travail. M. Dowling a répudié le contrat de travail en ayant une conduite incompatible avec ses obligations en vertu du contrat. Cela constituait une violation fondamentale de ses obligations d'emploi. »

La conduite de M. Dowling était, dans les mots de la Cour, « [TRADUCTION] ni banale ni négligeable ». Sa conduite était telle que la Commission ne pouvait plus lui faire confiance – et la confiance de la Commission était essentielle pour que M. Dowling puisse s'acquitter de ses fonctions. Par conséquent, la Cour a accueilli l'appel de l'employeur.

Notre point de vue

Il semble que c'est la répétition des actes d'inconduite de M. Dowling qui est l'élément clé du résultat, puisque le montant reçu n'était pas considérable. À ce facteur s'ajoutent le poste de confiance qu'il occupait à la Commission et le rôle de la Commission comme organisme créé par la loi pour administrer des fonds publics; tous ces éléments ont probablement convaincu la Cour de maintenir le congédiement, malgré les facteurs qui justifiaient le résultat contraire : l'âge de M. Dowling, ses 25 ans de « [TRADUCTION] service dévoué », et le fait qu'il n'était qu'à quelques mois de l'admissibilité à la retraite anticipée. De toutes façons, les employeurs qui veulent prendre des mesures sévères à l'égard d'employés cadres qui sont soupçonnés de conflit d'intérêts devraient examiner avec soin si l'inconduite alléguée a causé une rupture de la relation d'emploi, comme l'indique la Cour dans cet arrêt.

M. Dowling a déposé une requête en pourvoi auprès de la Cour suprême du Canada. Nous tiendrons nos lecteurs au courant de la suite des événements.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [André Champagne](#) au (613) 940-2735.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.