
L'utilisation « préméditée et délibérée » de l'internet de l'employeur pour exploiter sa propre entreprise entraîne le congédiement de l'employé

Un arbitre de Colombie-Britannique a confirmé le congédiement d'un employé qui comptait 15 ans d'ancienneté, et qui passait plusieurs heures par jour à s'occuper de sa propre entreprise. Le plaignant dans l'affaire *Telus Communications Inc. v. Telecommunications Workers Union* (26 août 2005) était employé comme directeur de la salle de courrier, mais il dirigeait en même temps une agence de voyage. Il n'avait fait aucun effort pour cacher au travail le fait qu'il avait sa propre entreprise : il cherchait à vendre ses services à ses collègues et conduisait une voiture qui annonçait l'adresse internet de son entreprise.

Un jour, un cadre de la compagnie qui faisait visiter les installations à divers représentants a remarqué que le plaignant semblait tenir une conversation téléphonique liée à son entreprise. Ses soupçons éveillés, l'employeur a fait enquête. Celle-ci a révélé que sur une période de 10 mois, le plaignant avait passé environ deux heures par jour à visionner des sites internet de voyage ainsi que d'autres sites qui n'avaient rien à voir avec ses fonctions. L'enquête a également montré qu'alors qu'il était au travail, l'employé faisait des appels téléphoniques, envoyait des courriels et transmettait des messages par télécopie en rapport avec son entreprise de voyage.

Confronté par l'employeur sur l'exploitation de sa propre entreprise au travail, le plaignant a déclaré qu'il ne menait ses affaires que pendant ses pauses. L'employeur a suspendu l'employé sans solde pendant une semaine et lui a donné une seconde entrevue. Parce qu'il était d'avis que le plaignant continuait de minimiser l'envergure de l'exploitation de sa propre entreprise au travail, l'employeur a congédié le plaignant aux motifs de vol du temps de la compagnie, abus des ressources de la compagnie et violation de la politique d'éthique de la compagnie.

FACTEURS ATTÉNUANTS RELATIFS À LA MALHONNÊTÉTÉ

Le syndicat a soutenu que bien que le comportement du plaignant méritait une certaine discipline, le congédiement était une mesure trop draconienne compte tenu des circonstances, et a signalé des décisions où l'arbitre avaient refusé de confirmer le congédiement dans des situations où l'employé avait reconnu sa malhonnêteté. L'employeur a répondu que si le congédiement ne représentait pas la conséquence inévitable de la malhonnêteté, cette mesure constituait la règle plutôt que l'exception. L'employeur a plaidé que pour avoir recours à une pénalité moindre, il faut qu'il existe des facteurs atténuants extraordinaires, tous absents en l'espèce. Ces facteurs sont les suivants :

- la confusion ou une erreur de bonne foi de la part du plaignant;
- l'incapacité du plaignant, en raison de son état d'ébriété ou d'autres problèmes, de reconnaître le caractère fautif de ses actions;
- l'impulsivité ou le manque de préméditation dans la commission de l'acte;
- le caractère relativement anodin du préjudice causé;

- une reconnaissance franche par le plaignant de son inconduite;
- l'existence de quelque motif sympathique ou compréhensible pour l'inconduite;
- le dossier antérieur du plaignant;
- le comportement anticipé du plaignant;
- l'impact économique du congédiement, compte tenu de l'âge et des circonstances personnelles du plaignant.

L'employeur a affirmé que le seul facteur atténuant en l'espèce était le nombre d'années de service du plaignant. Par contre, il avait consacré environ 25 pour cent de sa journée de travail, pendant une période de 10 mois, à travailler à son entreprise personnelle, il n'avait reconnu son inconduite que pris sur le fait, et n'avait pas manifesté le degré requis de franchise ou de contrition. L'employeur a également signalé que le plaignant n'avait pas été totalement ouvert à l'audience d'arbitrage, ce qui laissait présager qu'il serait difficile de rétablir la relation d'emploi.

LE CONGÉDIEMENT EST INDIQUÉ

L'arbitre a rejeté le grief et a noté que la question clé dans cette affaire était de savoir si le plaignant avait fait preuve de suffisamment de franchise dans ses aveux. L'arbitre a jugé que tel n'était pas le cas. À son avis, le plaignant avait montré que pour lui le problème était la fréquence du comportement, et non son caractère inapproprié. Ainsi, lorsqu'on lui avait demandé s'il pensait que son comportement enfreignait le code d'éthique de la compagnie, il avait répondu, « oui, mais ça peut se corriger. Je ne le ferai que pendant mes pauses à partir de maintenant ».

L'arbitre s'est ensuite penché sur la liste possible de circonstances atténuantes, et a jugé que les facteurs présents ne favorisaient pas la réintégration. Le plaignant n'avait pu se tromper sur le fait que les règles de la compagnie interdisaient l'exploitation de sa propre entreprise pendant les heures de travail. Il avait plutôt poursuivi ses activités de façon [TRADUCTION] « préméditée et délibérée », et le préjudice causé à la compagnie sur une période de dix mois ne pouvait être considéré comme anodin.

Par ailleurs, il fallait mettre dans la balance les années de service du plaignant et son dossier auparavant respectable. Sa femme avait eu de sérieux problèmes de santé à cette époque, un facteur qui ne pouvait susciter que de la sympathie, mais l'inconduite avait commencé avant le début de sa maladie. L'arbitre ne pouvait conclure que les problèmes personnels du plaignant expliquaient complètement ni sa conduite ni son manque de franchise, mais il a noté qu'il aurait donné raison au plaignant si celui-ci, au cours de l'audience, avait été plus franc et ouvert sur certains aspects importants du dossier.

Le grief a donc été rejeté.

Notre point de vue

Cette sentence arbitrale illustre l'importance qu'attachent les arbitres à la compréhension et la contrition sincères de l'employé dans un cas de conduite malhonnête. Toute tentative de minimiser ou de rationaliser le comportement est susceptible d'être vue comme indiquant qu'il est peu probable que l'employé mette un terme à l'inconduite. Comme le note l'arbitre, même lorsque la franchise et la contrition ne se manifestent pour la première fois qu'à l'audience d'arbitrage, cela peut suffire pour rétablir le plaignant dans son poste.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Sebastien Huard](#) au 613-940-2744.

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/>.