

Décision d'un arbitre au sujet de l'accès au dossier d'un employé dans le contexte de l'arbitrage et de la Loi de 2004 sur la protection des renseignements personnels sur la santé

Date : 1 octobre 2007

Avec de longs états de service et un dossier disciplinaire vierge, une employée congédiée pour conduite malhonnete peut-elle etre réintégrée a l'arbitrage? « Non », telle est la réponse d'un arbitre de l'Ontario dans *La Cité collégiale c. SEFPO, Section locale 471* (29 mars 2007), une cause qui a été plaidée par André Champagne et Sébastien Huard, de notre cabinet.

La plaignante dans cette cause comptait 16 années de service. Dans le cadre d'un programme du gouvernement provincial administré par l'employeur, elle était chargée de trouver de l'emploi a de jeunes francophones dans des entreprises locales. Les criteres de participation a ce programme avaient été établis par le Ministère de la formation et des colleges et universités.

La plaignante a été congédiée apres que ses dossiers aient été vérifiés pendant qu'elle était en congé de maladie ; ses collegues y ayant décelé des irrégularités. Les vérificateurs ont constaté que la plaignante, entre autres :

- avait rempli elle-meme des formulaires d'inscription des clients, y compris des sondages sur la satisfaction des participants;
- avait falsifié des renseignements sur les participants, notamment en ce qui concerne leur statut de francophone, la prestation d'assistance sociale et l'emploi;
- s'était donnée les meilleures notes possibles dans les sondages sur la satisfaction de la clientele;
- avait falsifié son registre;
- avait régulièrement accéléré l'admission de participants au programme;
- avait admis des participants au programme alors qu'ils travaillaient déjà pour des employeurs-formateurs au moment ou ils l'ont rencontrée;
- avait subventionné des placements sans bien vérifier si les participants étaient admissibles au programme.

RELATIONS DE TRAVAIL DÉFINITIVEMENT COMPROMISES

Le College a estimé que la plaignante avait irrémédiablement détérioré les relations de travail et il l'a congédiée, l'estimant foncierement malhonnete. Elle avait falsifié des données sur les participants et autorisé des subventions injustifiables en inscrivant au programme des participants qui n'étaient pas francophones et d'autres qui travaillaient déjà pour des employeurs-formateurs. A la malhonneteté de la plaignante venait s'ajouter le fait que les irrégularités dont elle était responsable dans les dossiers pouvaient difficilement etre détectées.

Le poste de la plaignante lui donnait beaucoup de latitude pour l'utilisation des fonds publics, si bien qu'il lui fallait faire preuve d'une honnêteté sans reproche. Mais comme la plaignante ne s'était tout simplement pas acquittée de ses fonctions de gardienne des fonds publics, le Collège a déclaré que ni l'employeur ni les contribuables ne devaient courir le risque qu'elle récidive.

GRIEF REJETÉ

L'arbitre a rejeté le grief. Pour décider s'il fallait substituer le congédiement à une mesure disciplinaire moindre, l'arbitre a tenu compte des facteurs suivants :

- y avait-il eu confusion ou erreur de bonne foi de la plaignante quant à la question de savoir si elle avait le droit d'agir comme elle l'a fait;
- la plaignante était-elle incapable, parce qu'elle était ivre ou en raison de problèmes émotifs, de se rendre compte du caractère répréhensible de ce qu'elle avait fait;
- la plaignante avait-elle agi impulsivement, sans préméditation;
- les dommages causés étaient-ils relativement insignifiants;
- la plaignante avait-elle franchement reconnu sa mauvaise conduite;
- y avait-il un motif personnel sympathique de malhonnêteté, comme des besoins familiaux, plutôt que de la criminalité endurcie;
- les antécédents de la plaignante militaient-ils en faveur de sa réintégration;
- y avait-il des perspectives de bonne conduite à l'avenir;
- l'incidence économique grave du congédiement sur la plaignante, compte tenu de son âge, de ses circonstances personnelles, etc..

L'arbitre est arrivée à la conclusion que la plaignante savait que l'argent versé aux employeurs participants était destiné à la formation, qu'il lui incombait d'évaluer l'admissibilité des candidats au programme et que ses pratiques étaient contestables. L'arbitre a réprimandé la plaignante parce qu'elle n'avait pas expliqué ce qu'elle avait fait ou parce qu'elle ne s'était pas rendue compte de son inconduite, et parce qu'elle s'était montrée essentiellement malhonnête en faisant de fausses déclarations au Collège et au Ministère. Après avoir fait une distinction entre des erreurs que l'on commet parfois, qui ne portent pas de conséquences, et de fausses déclarations fréquentes et délibérées, l'arbitre a conclu que les pratiques de la plaignante avaient été fort troublantes.

L'arbitre a établi que la plaignante n'aurait jamais pu penser que le Collège ou le Ministère accepte qu'elle admette des participants en ne se fiant qu'aux observations de l'employeur, sans s'entretenir directement avec les participants. À cet égard, la plaignante ne s'est tout simplement pas acquittée de ses fonctions de gardienne des fonds publics. Qui plus est, la volonté de la plaignante d'admettre des anglophones unilingues à un programme destiné à des francophones témoigne de son mépris à l'égard de cette exigence essentielle et de l'intégrité du programme.

MOTIFS DE DÉFENSE ET FACTEURS ATTÉNUANTS

L'arbitre a rejeté l'argument de la plaignante, a savoir qu'elle n'était pas adéquatement supervisée et que personne n'avait contesté ses pratiques. Comme les irrégularités de la plaignante dans ses dossiers étaient indiscernables, il était difficile de déceler les erreurs si on ne posait pas les questions appropriées a la plaignante, aux participants ou aux employeurs-formateurs.

Quant a d'éventuels facteurs atténuants, l'arbitre a constaté que la plaignante souffrait de stress pendant la période en question, mais que rien ne prouvait qu'elle n'était pas en mesure d'évaluer les conséquences de ses actes ou qu'elle se montrait impulsive. Au contraire, elle avait agi délibérément et s'était efforcée de dissimuler ses pratiques.

Enfin, l'arbitre a parlé des facteurs atténuants les plus importants : son ancienneté et son dossier disciplinaire. Malgré ses 16 années de service au College et son dossier disciplinaire vierge, l'arbitre n'a pas estimé que ces facteurs militaient en faveur de la réintégration de la plaignante, dont la malhonneteté avait miné les relations de travail. Par ailleurs, comme elle était incapable de comprendre la gravité de ses actes, les possibilités de réhabilitation étaient inexistantes. En conséquence, le grief a été rejeté.

Notre point de vue

Cette décision est conforme aux principes établis par la Cour supreme du Canada dans l'arret *McKinley v. BC Tel.* (Priere de se reporter, sous la rubrique *Publications*, a l'article intitulé « Déraisonnable et injuste » : la Cour supreme déclare que toute conduite malhonnete ne justifie pas nécessairement un congédiement.) Avant de décider si le congédiement est justifié, il faut plutôt prendre en considération le contexte du comportement déloyal pour déterminer si la malhonneteté de l'employé a contribué a une dégradation des relations de travail. La décision de l'arbitre nous apprend que plus le comportement déloyal est grave, plus les facteurs atténuants doivent etre importants pour justifier que l'on substitue le congédiement a une mesure disciplinaire moindre. Il est donc clair qu'un dossier disciplinaire vierge et de longs états de service ne peuvent pas toujours empecher un congédiement.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [André Champagne](#) au (613) 940-2735, ou avec [Sébastien Huard](#) au (613) 940-2744.