



Cour d'appel de la Saskatchewan : l'exagération de la qualification pour l'emploi est un motif valable de congédiement

juillet 1, 2002

Dans une décision rendue le 15 mars 2002, la Cour d'appel de la Saskatchewan a confirmé une décision de première instance selon laquelle le fait de mentir quant à sa qualification pour un emploi constitue un motif valable de congédiement. Dans l'affaire *O'Donnell v. Bourgault Industries Ltd.*, Lyle O'Donnell postulait un emploi de directeur de ressources humaines. Dans sa lettre pour faire demande pour le poste, M. O'Donnell s'était présenté comme un professionnel accompli en ressources humaines, ayant à son actif 22 ans d'expérience dans l'administration d'effectifs importants et des compétences diversifiées dans la gestion des ressources humaines.

La direction de la compagnie a été fort impressionnée par le curriculum vitae de M. O'Donnell et lui a rapidement fait une offre d'emploi, qui comprenait le remboursement de 75 pour cent de ses frais de déménagement. Le président de la compagnie lui a écrit une lettre dans laquelle il décrivait le groupe de cadres supérieurs avec lesquels M. O'Donnell devait travailler comme étant « [TRADUCTION] des coéquipiers extrêmement compétents, productifs et pragmatiques » et dans laquelle il se disait confiant que M. O'Donnell « [TRADUCTION] s'ajusterait sans problème et prendrait plaisir à relever le défi de travailler avec ces personnes ».

Toutefois, cinq mois après son embauche, M. O'Donnell a été congédié. Le congédiement s'est fait de façon cordiale : on a laissé savoir à M. O'Donnell que le placement ne fonctionnait pas, et on lui a offert 10 000 \$ comme indemnité de départ. Le juge de première instance, saisi de la plainte de congédiement injustifié, a fait remarquer que M. O'Donnell n'était pas à la hauteur des attentes de l'équipe de la haute direction. Plutôt que de travailler en collaboration avec autrui, d'après le juge, M. O'Donnell avait conçu ses propres projets et cherché à imposer son point de vue. La preuve indiquait qu'il créait du travail supplémentaire pour son supérieur immédiat, plutôt que de le soulager d'une partie de ses responsabilités. Le juge de première instance a résumé ainsi la preuve au sujet de la qualification de M. O'Donnell :

« [TRADUCTION] Je conclus que M. O'Donnell a exagéré ses compétences lorsqu'il a postulé un emploi chez Bourgault. Et sa lettre et son curriculum vitae donnent une fausse idée de sa compétence pour le travail pour lequel on l'a embauché. On lui a amplement donné l'occasion de s'ajuster et de se conformer au style de gestion qu'on attendait de lui, mais pour des motifs qui lui sont propres, presque de l'arrogance de sa part, il n'a pas su s'ajuster. Je crois qu'il n'a



jamais eu la formation ou l'aptitude pour l'emploi, et qu'il a faussement représenté ses compétences lorsqu'il a présenté sa demande. ... Le fait que la qualification M. O'Donnell n'était pas à la hauteur de ce qu'il prétendait avoir comme compétences dans son curriculum vitae et dans sa lettre de demande constitue un motif valable de congédiement. »

Le juge de première instance a également fondé sa conclusion quant au motif de congédiement sur un autre fait. Le jour de son congédiement, M. O'Donnell a informé l'employeur qu'on ne lui avait pas remboursé ses frais de déménagement comme on lui avait promis de le faire. L'employeur s'est rendu compte, après enquête, que les frais de déménagement de M. O'Donnell avaient été payés par son ancien employeur. Le juge de première instance était d'avis que cet acte de malhonnêteté constituait encore un autre motif de congédiement.

La Cour d'appel de la Saskatchewan a rejeté l'appel de M. O'Donnell. Elle a jugé que la conclusion du juge, à l'effet que M. O'Donnell avait faussement représenté sa qualification, se fondait sur la preuve et que le juge n'avait pas commis d'erreur de droit en jugeant que l'employeur avait un motif valable de congédier M. O'Donnell.

Notre point de vue

Les lecteurs d'*AU POINT* devraient faire montre de prudence lorsqu'il s'agit d'invoquer une représentation erronée des compétences comme motif de congédiement. D'aucuns ont noté que la décision semble tourner autant sur le fait que M. O'Donnell ne s'était pas intégré à l'équipe et ne s'était pas ajusté au milieu de travail que sur la fausse représentation de ses compétences. On mentionne l'incapacité apparente de M. O'Donnell de travailler avec le groupe, et sa demande de remboursement pour des frais qu'il n'avait pas encourus, mais ni l'un ni l'autre des tribunaux ne précise en détail dans quelle mesure il a faussement représenté ses compétences.

En outre, nos lecteurs se rappelleront de l'effet de l'arrêt *McKinley v. B.C. Tel* de la Cour suprême du Canada, où la Cour a exprimé l'avis suivant : « Pour déterminer si un employeur est en droit de congédier un employé pour cause de malhonnêteté, il faut apprécier le contexte de l'inconduite alléguée. Plus particulièrement, il s'agit de savoir si la malhonnêteté de l'employé a eu pour effet de rompre la relation employeur-employé. » (Voir « **Déraisonnable et injuste** : la Cour suprême déclare que toute conduite malhonnête ne justifie pas nécessairement un congédiement » sous la rubrique « Publications »).

On ne sait pas clairement si l'exagération de ses compétences par M. O'Donnell a eu pour effet de rompre la relation employeur-employé. Le fait que l'employeur lui ait offert 10 000 \$ comme indemnité de départ montre aussi que l'employeur était prêt à assumer une part du blâme pour l'erreur d'embauche, plutôt que de se sentir victime des fausses représentations de M. O'Donnell.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec **André Champagne** au (613) 563-7660, poste 229.