

Les nombreux refus de la salariée d'exécuter les tâches que lui confie son supérieur, accompagnés d'injures, d'actes de violence et même en dernier lieu de menaces de mort, constituent une insubordination justifiant le congédiement.  
Gagnon c. F.D.L. Cie Itée, [1993] C.T. 228. Requête en évocation rejetée (C.S., 1993-10-18), 500-05-004277-933

La plaignante est préposée aux bénéficiaires et représentante syndicale. Elle dépose un grief collectif de harcèlement à l'encontre du coordonnateur de soins. Une enquête est amorcée. Seize des dix-huit salariés ont été rencontrés. Tous ont nié avoir signé un quelconque grief de harcèlement. Par contre, plusieurs se souviennent avoir signé une pétition ayant pour objet l'ajout d'un préposé à la relève de soir. Il n'y a aucune preuve que le coordonnateur a fait subir une forme de harcèlement aux employés. On peut conclure qu'il n'y a jamais eu de fondement à un grief collectif de harcèlement.

La plaignante a commis une faute grave en déposant une fausse accusation de harcèlement contre son supérieur. De plus, elle a utilisé son statut de représentante syndicale, aux fins d'obtenir les signatures de ses collègues à leur insu.

Le Syndicat québécois des employés et employées de service, section locale 298 (FTQ) c. C.H.S.L.D. Vigi Reine Elizabeth, D.T.E. 2007T-472 (T.A.)

## **1 – CONGÉDIEMENT – MESURE DISCIPLINAIRE**

### **PROGRESSION DES SANCTIONS**

Afin de déterminer si un salarié a été congédié pour une cause juste et suffisante, il faut procéder à un examen en trois étapes :

1. Le salarié est-il effectivement responsable de la mauvaise conduite qui lui est reprochée ?
2. La mauvaise conduite justifie-t-elle la prise de mesures disciplinaires ?
3. Les mesures disciplinaires imposées au salarié sont-elles proportionnelles à la faute commise ? Autrement dit, sont-elles appropriées au regard de la mauvaise conduite et des autres circonstances pertinentes ?

Blanchard c. Control Data Canada Ltd., [1984] 2 R.C.S. 476

Conseil de l'éducation de Toronto (Cité) c. F.E.E.E.S.O., District 15, [1997] 1 R.C.S. 487

L'employeur doit respecter la progression des sanctions avant d'imposer un congédiement à un salarié. Pour que les fautes antérieures puissent servir dans l'évaluation de la cause juste et suffisante de congédiement, elles devront avoir fait l'objet de réprimandes par l'employeur.

Future Electronics inc. c. Monette, D.T.E. 2003T-420 (C.S.)

Le plaignant travaillait à titre de magasinier avant d'être congédié après 10 années de service. Il avait un comportement inapproprié qui se manifestait par une humeur changeante, il faisait des menaces et intimidait sa collègue. Sa conduite allait au-delà d'une personne à caractère grognon. Il a été avisé à plusieurs reprises par l'employeur que son comportement était inacceptable.

Le commissaire soutient que le harcèlement psychologique du plaignant exercé à l'endroit d'une collègue constitue une faute grave qui pourrait faire l'objet d'un congédiement sans gradation des sanctions, en regard des circonstances, telles que la durée, la répétition et la gravité des gestes posés.

Delorme c. Albany International Canada inc., D.T.E. 2013T-541 (C.R.T.)

En l'absence de fraude ou de faute grave, rien ne justifie que l'employeur impose la peine capitale sans avoir cherché par d'autres moyens à faire changer son comportement au salarié. Il est vrai que l'employeur ne pouvait suspendre le salarié sans compromettre ses activités, mais il aurait dû lui faire part de ses insatisfactions et de ses attentes précises et l'informer qu'à défaut de se conformer, il serait congédié.

Cardinal c. Transports Inter-Nord inc., C.R.T. Montréal, CM-2000-2111, 19 février 2004, commissaire Côté-Desbiolles

L'objectif poursuivi par les mesures disciplinaires est de signifier au salarié les manquements qui lui sont reprochés afin de lui donner l'occasion d'amender sa conduite. En l'absence de faute grave, la théorie de la gradation des sanctions doit s'appliquer.

Parisé c. Services ménagers Roy (Hôtellerie) Itée, [2000] R.J.D.T. 237 (C.T.)

Le salarié est congédié en raison de ses nombreux retards. Avant son congédiement, il a reçu deux avis disciplinaires, une suspension de trois mois et une autre suspension d'une semaine pour ce motif. La progression des sanctions est respectée et le salarié était avisé qu'à défaut de se conformer, il serait congédié. Le congédiement ne peut être qualifié d'injuste.

Roy c. Disque Améric inc., D.T.E. 97T-906 (C.T.)

### **DOUBLE SANCTION**

Un salarié ne peut se voir imposer deux mesures disciplinaires pour sanctionner une seule et même infraction. La salariée s'est vu imposer une réprimande approuvée par le conseil d'administration, en raison des fautes qui lui ont été reprochées (opérations irrégulières et jeu de chèques). Quelques semaines plus tard, le nouveau directeur rencontre la salariée en compagnie d'un enquêteur du service de la sécurité à ce sujet. La salariée reconnaît ses fautes et s'explique devant le conseil d'administration. Le congédiement qui a lieu par la suite vise à sanctionner la même faute. Il y a double sanction. Le congédiement est donc injustifié.

Lévesque c. Caisse populaire Desjardins de Sainte-Anne-du-Lac, [2001] R.J.D.T. 206 (C.T.)

## **POLITIQUE DE L'ENTREPRISE**

Le congédiement du plaignant après deux retards, qui ont fait en sorte que les autres employés attendent à la porte l'ouverture du magasin, est une sanction disproportionnée. Par ailleurs, la politique de l'entreprise voulant qu'une deuxième infraction en 12 mois entraîne le congédiement ne fait pas perdre compétence au Commissaire du travail pour évaluer la proportionnalité de la sanction imposée en relation avec la faute.

Frégeau c. Magasins Wal-Mart Canada inc., D.T.E. 98T-446 (C.T.). Décision confirmée en Cour supérieure par D.T.E. 99T-45 (C.S.)

## **2 – CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF / INCOMPÉTENCE ET INCAPACITÉ**

Il faut distinguer la mesure administrative de la mesure disciplinaire. La mesure administrative découle d'un manquement involontaire du salarié, telle l'incapacité ou l'incompétence. Elle vise à régler une situation d'inefficacité qui est créée par le manquement involontaire du salarié et n'a pas d'intention punitive. À l'opposé, la mesure disciplinaire met en cause le caractère volontaire du manquement reproché au salarié. Elle vise à punir afin de permettre au salarié de s'amender par le moyen de la progression des sanctions.

Syndicat des employés de Molson c. Brasserie Molson O'Keefe, C.A. Montréal, n° 500-09-000211-938, 3 avril 1998, jj. Chouinard, Mailhot, Pidgeon

Syndicat des employés municipaux de Jonquière section locale 2466 (S.C.F.P.) et Deschênes c. Jonquière (Ville de), [1998] R.J.D.T. 5 (C.A.)

Naqvi c. Finitions Ultraspec inc., D.T.E. 98T-1220 (C.T.)

La compétence du Commissaire du travail, en matière de congédiement administratif, se limite à confirmer ou à annuler la décision de l'employeur. Contrairement aux problèmes disciplinaires, il est impossible, en matière administrative, de corriger une situation par le recours à des mesures comme la suspension. « Un individu est incapable ou incompétent ou bien il ne l'est pas. »

Legris c. Société de transport de la Ville de Laval, [1996] C.T. 120

La salariée est congédiée pour cause d'incompétence. Les faits reprochés, soit le comportement, l'attitude, les relations interpersonnelles, le manque de coopération, le rendement insuffisant et le refus de se soumettre à une expertise psychiatrique, sont de nature disciplinaire. Les agissements fautifs sont volontaires et intentionnels et ils auraient pu être corrigés par une approche disciplinaire appropriée. Il ne s'agit donc pas d'un congédiement administratif.

Papaeconoum c. Pratt & Whitney Canada inc., D.T.E. 99T-287 (C.T.)

## **OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR**

Avant de congédier un salarié pour cause d'incompétence, l'employeur doit :

- 1) informer le salarié de ses attentes et des politiques de l'entreprise ;
- 2) lui signaler ses lacunes ;
- 3) lui apporter le soutien nécessaire pour se corriger et atteindre les objectifs ;
- 4) lui accorder un délai raisonnable pour s'ajuster ; et
- 5) l'informer clairement de la possibilité d'un congédiement à défaut d'amélioration de sa part. Un employeur qui ne suit pas cette procédure agit de façon abusive et déraisonnable.

Garage Montplaisir Itée c. Couture, D.T.E. 2001T-1090 (C.S.)

Laplante c. Costco Wholesale Canada Ltd., D.T.E. 2003T-1058 (C.R.T.). Requête en révision judiciaire rejetée, D.T.E. 2004T-843 (C.S.).

Appel rejeté avec dissidence, D.T.E. 2005T-831 (C.A.)

L'employeur, qui allègue que la salariée est devenue incompétente pour exécuter ses tâches à la suite d'une réorganisation qui a transformé son poste de commis-comptable en un poste de commis principal, a une obligation de formation envers cette salariée, en raison de la complexité des nouvelles tâches, de la capacité de la salariée d'effectuer ces nouvelles tâches et de l'étendue de la formation requise.

Biochem Thérapeutique inc. c. Dufault, D.T.E. 99T-288 (C.S.)

La plaignante est rétrogradée en raison de son incapacité et de son inaptitude relativement à l'exécution de certaines tâches. L'employeur aurait dû lui enseigner des techniques efficaces pour améliorer ses méthodes de travail et son rendement.

En omettant d'agir ainsi, il l'a traitée de façon abusive et inéquitable. Dans l'exercice de son droit de gérance, les décisions de l'employeur ne doivent pas revêtir un caractère arbitraire, discriminatoire, déraisonnable et inéquitable.

Brisson c. Liquidation Choc inc./La Différence, D.T.E. 2003T-347 (C.R.T.)

Lorsqu'un employeur allègue que la rupture d'emploi est liée à la restructuration de l'entreprise et à la transformation du poste du salarié, le rendant ainsi trop complexe pour ce dernier, il doit convaincre le commissaire par une preuve prépondérante de l'inaptitude du salarié à être maintenu en emploi dans ce nouveau poste.

Gagné c. Les Agences Claude Marchand inc., [1999] R.J.D.T. 560 (C.T.)

Un employeur peut congédier un salarié qui ne parvient plus à remplir ses obligations contractuelles et qui ne satisfait plus aux normes de l'entreprise. En l'espèce, le salarié est congédié parce que son rendement est insatisfaisant depuis deux ans et demi. L'employeur a respecté ses obligations : le salarié a été avisé à maintes reprises qu'il devait atteindre les quotas minimums de ventes sous peine de congédiement, il a été aidé et il a disposé d'un délai suffisant pour corriger la situation. La plainte est rejetée.

B. (S.) c. Magasin M..., [1997] C.T. 495

### ACCOMMODEMENT RAISONNABLE ET DROIT DE L'EMPLOI

Lorsque nous sommes en présence d'un congédiement administratif (absence pour maladie) et pour que ce congédiement soit maintenu, l'employeur doit être en mesure de démontrer un taux d'absentéisme chronique, un préjudice en résultant pour l'entreprise et, enfin, l'incapacité du salarié de fournir une prestation de travail dans un avenir rapproché.

L'employeur devra aussi tenir compte, lorsqu'un salarié est atteint d'une incapacité physique ou psychologique, du régime des droits fondamentaux garantis par la Charte des droits et liberté de la personne, car la Cour suprême a reconnu la maladie comme un « handicap » au sens de l'article 10 de la charte (*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec c. Ville de Montréal*).

L'employeur doit analyser la situation de manière approfondie avant de conclure que cette absence ou ce retour progressif comporte une contrainte excessive.

Brunet c. Arthrolab inc., [2007] R.J.D.T. 1065 (C.R.T.). Requête en révision judiciaire accueillie, D.T.E. 2008T-540 (C.S.). Appel accueilli [2010] R.J.D.T. 29 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée, 2010-06-10 (C.S. Can.), 33615.

« La Commission juge que l'absence de la plaignante ne constitue pas en soi un préjudice à l'employeur. La jurisprudence exige davantage en matière de préjudice, d'autant que, dans le cas en l'espèce, cela n'a rien coûté à l'employeur puisque M<sup>me</sup> Charbonneau bénéficiait des indemnités de la SAAQ. Ainsi, pendant ces deux années, si la plaignante n'a pas offert sa prestation de travail, l'employeur, de son côté, n'a pas eu à verser une rémunération, malgré son obligation en vertu de 2085 C.c. »

Charbonneau c. Gestolex, Société en commandite, [2007] R.J.D.T. 175 (C.R.T.)

Au fil des ans, les tribunaux ont déterminé certains facteurs à considérer afin d'apprécier le caractère excessif de la mesure d'accommodement. Pour les employeurs à qui l'on réclame une mesure d'accommodement, ils ont considéré : le coût réel de l'accommodement demandé en tenant compte de la nature de l'entreprise et de sa santé financière ; l'effet préjudiciable de l'accommodement sur la victime de la discrimination et sur les autres membres du personnel ; l'effet de l'accommodement sur le bon fonctionnement de l'entreprise. Les facteurs doivent être appliqués d'une manière conforme au bon sens, en fonction des faits associés à chaque cas.

[...] le remplacement de la plaignante a occasionné un dédoublement de frais, sans oublier les perturbations associées à son absence et la perte de l'expertise acquise par le consultant qui l'a remplacée. Le retour progressif au travail aurait bien sûr entraîné d'autres coûts financiers et nécessité certains réaménagements. Toutefois, ces conséquences n'auraient pas été excessives pour l'employeur. Gaz Métro, une entreprise d'envergure au Québec, n'est pas dépourvue sur le plan organisationnel. Il lui aurait été raisonnablement possible de composer avec cet accommodement sans que cela nuise au bon fonctionnement de l'entreprise.

Langlois c. Gaz Métropolitain inc., [2004] R.J.D.T. 1111 (C.R.T.)

En se plaçant à la mauvaise époque pour évaluer le comportement du requérant, le commissaire commet une erreur manifeste, puisqu'il ignore les règles d'application du principe de l'accommodement raisonnable. En effet, prétendre que le comportement du salarié, antérieurement à la naissance de l'obligation d'accommodement, justifiait, à lui seul, de ne pas l'accommoder, constitue une erreur de nature à invalider la décision. Cette erreur est commise autant à l'égard de la plainte déposée en vertu de l'article 122 de la loi qu'à celle relevant de l'article 124.

Alix c. Proclair Canada ltée, D.T.E. 2007T-18 (C.R.T.). Décision confirmée en révision par [2007] R.J.D.T. 1132 (C.R.T.)

« [...] le droit au retour au travail n'est pas un droit qui peut être revendiqué sans égard au contexte. Ce droit est pertinent et pris en considération dans la mesure où le travailleur est capable de retourner au travail chez son employeur, dans son emploi ou un emploi convenable.

[...] la jurisprudence est à l'effet que l'employeur n'a aucune obligation de créer un emploi convenable pour un travailleur victime d'une lésion professionnelle. »

Blouin c. A.F.G. Industries ltée, AZ-50430162 (C.L.P.)

L'accommodement raisonnable ne doit pas constituer pour l'employeur une contrainte excessive. Or, dans la présente affaire, la seule solution qui s'offre à l'employeur est de créer pour le plaignant un poste qui n'existe pas dans son entreprise, ce qui engendrerait des coûts substantiels puisque l'employeur n'a pas besoin d'un poste semblable dans sa structure actuelle.