

Bulletin - Droit du travail et de l'emploi

3 AVRIL 2012

MANQUE DE RESPECT ET MENACES À L'ÉGARD D'UN SUPÉRIEUR

Dans une décision récente¹, l'arbitre Francine Lamy a confirmé une suspension de cinq (5) jours imposée à une salariée comptant plus de vingt (20) ans d'ancienneté pour avoir menacé un supérieur et tenu des propos injurieux à son égard.

Les faits entourant la suspension se résument comme suit :

L'employeur, contrairement aux anciennes pratiques des salariés, a obligé ceux-ci à poinçonner uniquement à l'entrée principale de l'usine. Constatant que des salariés ne respectent pas la nouvelle politique, l'employeur a décidé de faire des vérifications et a dépêché des gestionnaires pour prendre en note le nom des salariés récalcitrants. Un de ces gestionnaires, lors d'une vérification, constate que la salariée ainsi que certaines de ses collègues, continuent à poinçonner à une porte secondaire. À ce moment, une altercation verbale débute entre la salariée et le gestionnaire. Malgré l'absence de provocation de sa part, ce dernier est traité de « *brasseur de marde* » à plusieurs reprises par la salariée qui le menace également de lui « *régler son ... de*

problème ». La salariée, au moment des événements, avait un avis disciplinaire à son dossier suite à de nombreux retards.

Dans le cadre de l'analyse de la preuve, l'arbitre conclut que la faute de la salariée est d'avoir tenu des propos grossiers et inappropriés qui représentent plus un défi à l'autorité qu'une manifestation de violence. Pour en arriver à cette conclusion, l'arbitre prend en considération le délai de dix (10) jours pris par les représentants de l'employeur avant de rencontrer la salariée et le délai de près de deux (2) semaines avant d'imposer une sanction. Selon l'arbitre, ces délais sont un indice de l'appréciation que l'employeur a fait de la gravité et du sérieux de la faute et démontrent que la sécurité du gestionnaire n'était pas en danger. Malgré l'absence de violence, elle conclut qu'il s'agit quand même d'une menace d'une autre forme de représailles.

L'arbitre considère que la suspension de cinq (5) jours est une sanction sévère mais appropriée en raison de la nature de la faute et du dossier disciplinaire de la salariée. Un tel comportement fautif nécessite une suspension, qu'il s'agisse d'un événement isolé ou non. De plus, la convention collective n'empêchait pas l'employeur de prendre en considération l'avis disciplinaire antérieur, même si celui-ci sanctionnait des manquements de nature différente (nombreux retards).

¹ Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 1004 (TCA Canada) et Nova Bus, SOQUIJ AZ-50786040 (07-09-2011).

L'arbitre retient trois facteurs aggravants pour conclure que l'employeur pouvait s'écarter d'une suspension d'une durée plus courte :

- Les propos ont été tenus en présence d'autres salariés, et ce, dans une entreprise où il a été démontré que des salariés ont tenté de convaincre des témoins de se taire;
- La salariée a refusé de collaborer à l'enquête;
- La salariée ne s'est jamais excusée ou n'a pas exprimé de remords démontrant son absence de volonté à amender son comportement.

Cette sentence arbitrale démontre l'importance, dans le cadre de l'analyse de la sanction appropriée, de prendre en considération tous les facteurs aggravants et atténuants du dossier. Pour ce faire, il est primordial de procéder à une enquête sérieuse et rapide où tous les intervenants, incluant le salarié fautif, sont rencontrés.

Cette décision rappelle aussi aux employeurs qu'ils doivent tenir compte, lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire, de la règle de la progression des sanctions qui a pour objectif de permettre au salarié fautif de corriger son comportement. L'employeur peut respecter ce principe même s'il n'impose pas, à la première occasion, un avertissement verbal ou écrit à condition que la sanction soit proportionnelle à la gravité des fautes commises. L'employeur peut même s'écarter de cette règle dans certaines circonstances graves et procéder à un congédiement dès la première offense, si celle-ci est si sérieuse qu'elle rend impossible le maintien du lien d'emploi.

Finalement, la jurisprudence a confirmé à de nombreuses reprises l'imposition de suspension envers des salariés ayant menacé un supérieur. L'employeur a l'obligation de prendre tous les moyens raisonnables afin de préserver un climat de travail sain et exempt de menace et en aucun cas, l'employeur n'a à tolérer de tels comportements, surtout à l'égard d'un supérieur. L'employeur est d'autant plus justifié d'intervenir dans de telles circonstances puisqu'il doit empêcher que la situation dégénère en harcèlement psychologique.