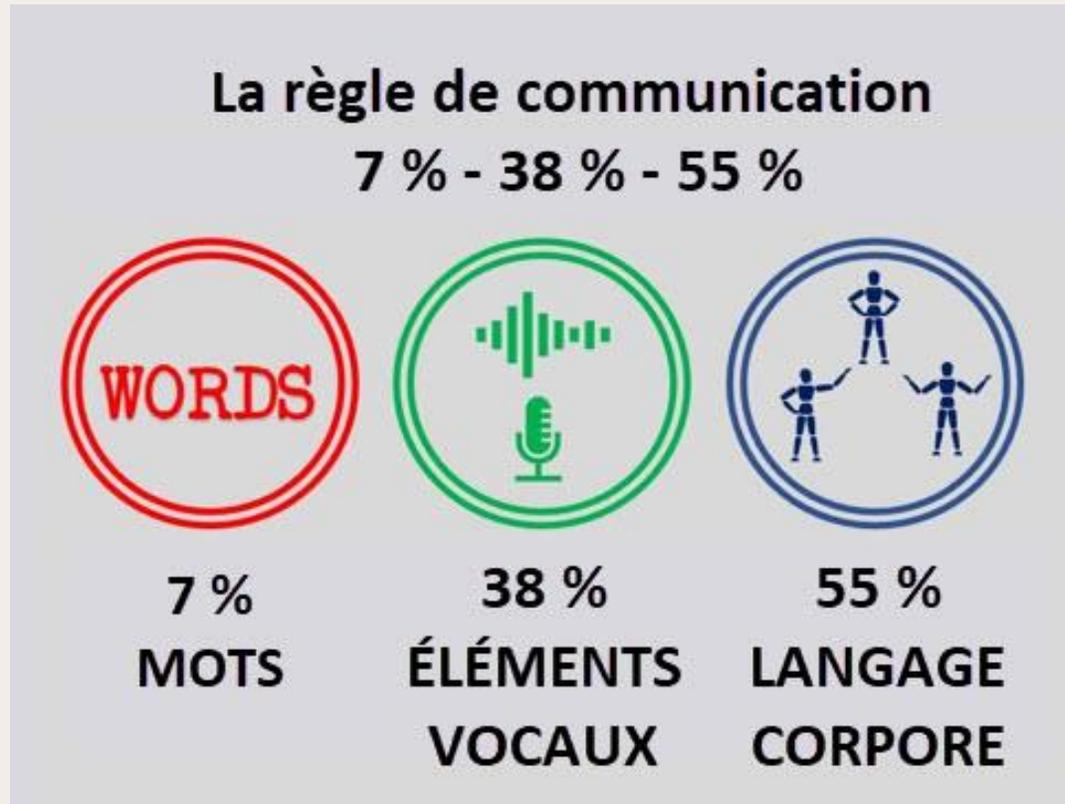


Examen de jurisprudence :

Communication au travail

Communication



La communication est plus complexe qu'il n'y paraît.

Facteurs qui l'influencent :

- Culture et contexte
- Croyances et valeurs
- État émotionnel
- Capacité d'écoute, obstacles
- Dynamiques de pouvoir
- Perception et interprétation

Cas n° 1 :

Licenciement confirmé pour accès de colère

Thomas c. Saskatchewan Indian
Gaming Authority Inc (SIGA)
(2021)



Cas n° 1 : Licenciement confirmé pour accès de colère

Thomas c. Saskatchewan Indian Gaming Authority Inc (2021)

Ian Thomas a travaillé pour la Saskatchewan Indian Gaming Authority pendant huit ans à titre d'agent de soutien au processus d'approvisionnement.

- À la fin de l'été 2018, M. Thomas a postulé pour une promotion à un poste de direction au sein du service des achats et a été retenu parmi les trois candidats présélectionnés pour le poste.

Le 10 octobre 2018, M. Thomas a rencontré le directeur des achats pour discuter des possibilités de formation et lui demander si une décision avait été prise concernant le poste auquel il avait postulé.

Le directeur a informé M. Thomas que le poste avait été attribué à une autre candidate, une femme.

- À cette nouvelle, M. Thomas s'est mis en colère et est devenu agressif.

Cas n° 1 : Licenciement confirmé pour accès de colère

Thomas c. Saskatchewan Indian Gaming Authority Inc (2021)

M. Thomas a ensuite accusé le directeur d'être raciste et de ne pas soutenir l'avancement des hommes autochtones.

- M. Thomas a déclaré qu'il aurait eu plus de chances d'être promu s'il s'était « coupé les couilles ».

Le directeur a demandé à un supérieur hiérarchique d'assister à la réunion.

- M. Thomas a continué à se montrer agressif et à tenir des propos violents après l'arrivée du supérieur hiérarchique.
- M. Thomas s'est penché vers le directeur, a agité son doigt devant le directeur et a déclaré que les explications fournies pour attribuer le poste à l'autre candidate étaient « des conneries ».

Le directeur a déclaré qu'il était tellement bouleversé qu'il a roulé sans but après le travail, craignant que M. Thomas ne vienne chez lui.

Cas n° 1 : Licenciement confirmé pour accès de colère

Thomas c. Saskatchewan Indian Gaming Authority Inc (2021)

Le directeur a déposé une plainte auprès du service des relations avec les employé·e·s de la SIGA.

- M. Thomas a été mis en congé et a reçu pour instruction de la SIGA de ne pas communiquer avec les autres employé·e·s jusqu'à la fin de l'enquête. En quittant le bâtiment, M. Thomas a croisé deux autres employés de la SIGA.
 - Il leur a dit qu'il avait été mis en congé parce qu'il avait « dit [à M. Hryniuk] ce qu'il pensait vraiment ».
 - M. Thomas a également contacté un autre employé de la SIGA le lendemain, faisant référence à l'enquête et demandant à cet autre employé de télécharger certains modèles d'appel d'offres de la SIGA et de les lui envoyer par courriel.

M. Thomas a été licencié pour motif valable dans les jours qui ont suivi, pour violation de la politique et pour « harcèlement et insubordination envers un supérieur hiérarchique ».

M. Thomas a fait appel de cette décision, arguant qu'il s'agissait d'insolence et non d'insubordination, ce qui est moins grave.

Affaire n° 1 : Décision d'appel

Thomas c. Saskatchewan Indian Gaming Authority Inc (2021)

La Cour d'appel a conclu que l'insolence était bien le fondement du litige dans cette affaire. Toutefois, elle a également souligné qu'un seul incident d'insolence pouvait constituer un motif valable dans certaines circonstances, à condition qu'il soit raisonnable.

Le juge a estimé que le comportement de M. Thomas était de nature telle que :

- « La relation employeur-employé ne pouvait se poursuivre » car elle « avait été irrémédiablement rompue ».
- Les actions de M. Thomas avaient « détruit à la fois la confiance fondamentale et la capacité à travailler ensemble » qui étaient essentielles à la relation de travail, et
- Il n'était « ni réaliste ni raisonnable de penser qu'une autre personne occupant un poste de supervision ou de direction au sein de SIGA » puisse travailler avec lui.

En conséquence, le juge de première instance a conclu que la faute de M. Thomas « portait atteinte au cœur même de la relation de travail ».

Affaire n° 2 : Cour suprême

Licenciement confirmé pour propos injurieux et mauvais traitements

Neen c. Cobble Hill Grocery Ltd
(2006)

Cobble Hill, Colombie-Britannique



Cas n° 2 Neen c. Cobble Hill Grocery Ltd (2006)

Une épicerie de Cobble Hill, en Colombie-Britannique, connaissait une baisse du moral de son personnel et un taux de roulement élevé.

- Le magasin était petit et employait principalement des adolescent·e·s et des jeunes adultes.

L'un des co-directeurs adjoints, M. Neen, a décidé d'enquêter sur les causes possibles de ces problèmes de moral et de roulement du personnel en distribuant un questionnaire très complet sur l'environnement de travail.

- Les résultats du questionnaire ont révélé que le style de gestion de M. Neen était l'une des causes du manque de motivation de nombreux employé·e·s, en particulier les plus jeunes.

Une fois les résultats communiqués, la responsable de la formation du personnel du magasin, Mme Turner, a rencontré plusieurs employé·e·s afin de connaître leurs préoccupations.

Affaire n° 2 Neen c. Cobble Hill Grocery Ltd (2006)

Mme Turner a déterminé que M. Neen ne traitait pas ses employé·e·s avec respect. Il a été révélé que M. Neen :

- Donnait peu de, voire aucun, commentaires positifs;
- Leur parlait de manière négative et dévalorisante (en leur disant souvent qu'ils et elles pouvaient être remplacé·e·s);
- Criait et utilisait un langage vulgaire à leur égard (par exemple, « bouge ton cul »);
- Fraternisait ou tentait de fraterniser avec certaines employées (par exemple, en les invitant à prendre un verre, etc.);
- Modifiait les horaires des employé·e·s, prétendant qu'il le faisait parce qu'ils et elles ne faisaient pas bien leur travail; et
- A fait des remarques inappropriées sur l'anatomie de certaines employées.

Il a également été allégué qu'il sapait l'autorité d'autres membres de la direction en tenant des propos désobligeants à leur égard devant d'autres employé·e·s.

Affaire n° 2 Neen c. Cobble Hill Grocery Ltd (2006)

En décembre 2002, M. Neen a été informé de certaines parties de la plainte concernant son traitement du personnel et sa remise en cause de la direction.

- Il a nié toutes les allégations et a demandé le nom des plaignant·e·s et les détails de la plainte.

Mme Turner a informé M. Neen qu'il avait enfreint la politique de l'entreprise en matière de harcèlement et que, si des informations supplémentaires étaient fournies, une enquête serait ouverte, pouvant éventuellement aboutir à son congédiement.

- Le magasin lui a demandé de suivre une formation en gestion et lui a précisé que s'il traitait à nouveau mal ses employé·e·s, il risquait d'être congédié.
- En avril 2003, M. Neen a suivi la formation et a obtenu une évaluation positive de son rendement.

Affaire n° 2 Neen c. Cobble Hill Grocery Ltd (2006)

En avril 2004, un an après la fin de la formation, un employé a démissionné en invoquant le traitement que M. Neen lui réservait, ainsi qu'à d'autres employé·e·s.

- L'employé a fourni une lettre décrivant les mêmes types d'actes commis par M. Neen, ainsi qu'une insulte raciste.
- M. Neen a été licencié pour motif valable à la fin du mois.

Les tribunaux ont confirmé cette décision malgré les dénégations et les versions contradictoires de M. Neen. Ce dernier a affirmé qu'il n'avait pas été informé de la plainte et que certaines étapes de la procédure n'avaient pas été respectées conformément à la politique de l'entreprise en matière de harcèlement.

- Cependant, la documentation minutieuse du magasin concernant ses avertissements et ses tentatives pour aider M. Neen à améliorer son style de gestion a montré qu'il était bien conscient de la situation et qu'il avait eu la possibilité de sauver son emploi.

Merci

Présenté par :

Cole Holmes et Paola Bruno

Spécialistes en ressources humaines

cole.holmes@ttes.ca

paola.bruno@ttes.ca