



Le droit d'être entendu au moment du congédiement

avril 1, 2000

[TRADUCTION] « L'équité exige qu'un employé menacé de congédiement ait le droit d'être entendu, quant au motif et quant aux conséquences ». Voilà le message que livre la décision d'un tribunal du Manitoba dans l'affaire *Middelkoop v. Canada Safeway Ltd.* (26 mars 1999), où le directeur adjoint d'un magasin a été congédié après 19 ans de service.

Pendant ses heures de travail, M. Middelkoop a acheté 23 blocs de fromage en grande réduction. Cela constituait une violation des politiques de la compagnie concernant les achats par les employés. M. Middelkoop n'avait joué aucun rôle dans la décision de réduire le prix des fromages en question, et il n'avait pas agi de façon clandestine. Dénoncé par un autre employé, il a été convoqué à une entrevue avec la haute direction le lendemain. On ne l'a pas avisé du but de cette entrevue, qui a duré 40 minutes et qui devait s'avérer l'unique moment où il pourrait répondre aux allégations avant d'être congédié.

Au cours de l'entrevue, M. Middelkoop a affirmé qu'il ne croyait pas avoir enfreint la politique du magasin, puisqu'il n'avait pas lui-même réduit le prix des articles. Il a indiqué qu'il n'avait pas lu la politique en entier, mot pour mot. Le directeur du district, se fondant sur cette entrevue, a présenté un rapport au bureau chef, à l'effet que M. Middelkoop avait menti sur sa mauvaise compréhension de la politique. Quelques jours plus tard, après une téléconférence de quatre gestionnaires dont un seulement avait participé à l'entrevue, M. Middelkoop a été congédié.

Le tribunal a signalé qu'alors que le directeur de district avait été informé avant l'entrevue avec M. Middelkoop que la compagnie avait une « tolérance zéro » pour toute infraction aux politiques, M. Middelkoop quant à lui n'avait reçu aucune indication que sa situation était précaire. Par conséquent, il n'était pas du tout prêt à se défendre lors de l'entrevue. Le tribunal a également conclu que M. Middelkoop ne connaissait pas le détail de la politique, et ne savait pas à quelle sanction son action l'exposait.

Le tribunal a déclaré que le rapport du directeur de district au bureau chef contenait plusieurs inexactitudes. Le tribunal était d'avis que le directeur de district avait décidé dès le départ que M. Middelkoop était coupable et qu'il fallait le congédier. Safeway avait le droit de pénaliser ses employés pour une violation de sa politique, a noté le tribunal, mais en suivant une procédure équitable : [TRADUCTION] « Le droit d'être entendu n'est pas une simple formalité. On a présenté à l'employeur plusieurs inexactitudes, et rien n'indique qu'on ait tenu compte des longues années de service satisfaisant de M. Middelkoop. Rien n'indique non plus qu'on ait envisagé une sanction



moins. De telles mesures disciplinaires avaient été imposées dans le passé pour d'autres violations, d'ailleurs plus flagrantes, et ces options auraient fort bien pu être proposées par M. Middelkoop, ou en son nom, s'il en avait eu l'occasion. Un interrogatoire surprise, sans avertissement, n'est pas un substitut valable. »

Le tribunal a conclu que M. Middelkoop avait été congédié sans motifs valables, et lui a accordé 20 mois de préavis.

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