



Ressources humaines et
Développement des compétences Canada

Human Resources and
Skills Development Canada

Des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs

Travail

Plainte de congédiement injuste

Guide de l'audience de la plainte

Vous pouvez obtenir cette publication en communiquant avec :

Services des publications
Ressources humaines et
Développement des compétences Canada
140, Promenade du Portage
Phase IV, 12^e étage
Gatineau (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : 819-953-7260

En ligne : www.rhdcc.gc.ca/publications

Ce document est offert en médias substitués sur demande (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC, ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes malentendantes ou ayant des troubles de la parole qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2010

Papier

N° de cat. : HS24-15/2010

ISBN : 978-1-100-51547-2

PDF

N° de cat. : HS24-15/2010F-PDF

ISBN : 978-1-100-94589-7

Plainte de congédiement injuste

Guide de l'audience de la plainte

Cette brochure vous servira de guide étape par étape pour présenter vous-même votre dossier lors de l'arbitrage d'une plainte de congédiement injuste en vertu de la partie III du *Code canadien du travail*. Une bonne connaissance et une compréhension du processus vous aideront à vous sentir plus à l'aise lors de la préparation et la présentation de votre cause.

Vous noterez, tout au long du texte, certains mots en caractères **gras**. Ce sont des termes habituellement utilisés lors du processus d'arbitrage; ils sont définis à l'arrière de ce livret. Une bonne compréhension du sens de ces termes vous aidera avant et pendant l'arbitrage d'une plainte de congédiement injuste.

Bien que cette brochure ait pour but de vous donner un aperçu général du fonctionnement de l'arbitrage d'une plainte de congédiement injuste en vertu du *Code canadien du travail*, elle ne contient aucun avis juridique. Nous vous recommandons de consulter un avocat si vous avez des questions ou préoccupations précises d'ordre juridique.

Qu'est-ce qu'une audience d'une plainte de congédiement injuste?

La partie III du *Code canadien du travail* offre aux employés et employeurs sous compétence fédérale un moyen simple mais efficace de résoudre les litiges découlant d'un congédiement. Suite à une enquête approfondie sur la plainte, un inspecteur du Programme du travail tentera de régler le différend. Si un règlement n'intervient pas, l'employé a le droit d'exiger que la cause soit entendue en **arbitrage**.

Qu'est-ce que l'arbitrage?

L'arbitrage est une procédure légale qui établit les droits de l'employé et de l'employeur dans une cause de congédiement prétendument injuste. Pendant l'audience, l'employé et l'employeur peuvent plaider leur cause en présentant leurs arguments, en produisant leur preuve et en appelant des témoins. Les règlements et la procédure suivis à l'occasion d'une audience arbitrale sont moins formels que ceux qui ont cours auprès d'un tribunal, permettant un processus plus flexible.

Qui entend et décide une cause d'arbitrage?

Le ministre du Travail nommera un arbitre qui entendra la cause. L'arbitre est nommé à partir d'un répertoire de candidats ayant de l'expérience des plaintes de congédiement

injuste. L'arbitre est une personne indépendante et impartiale, n'ayant aucun lien ou association avec l'employeur et l'employé impliqués dans la cause. L'arbitre statuera de façon objective sur la plainte de congédiement injuste en fonction des faits et des éléments de preuve présentés lors de l'audience.

Qui assume les frais de l'arbitrage?

Les frais pour la salle d'audience ainsi que les honoraires et dépenses de l'arbitre sont assumés par le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences Canada. Tous les préparatifs pour l'audience (c'est-à-dire les photocopies, assurer la présence des témoins, etc.) sont à vos propres frais.

Puis-je être représenté par un avocat lors de l'audience?

Vous pouvez vous représenter vous-même ou être représenté par un agent ou avocat lors de l'audience. Si vous choisissez la représentation d'un avocat, vous devez en assumer les frais afférents.

Où et quand l'audience aura-t-elle lieu?

L'arbitre communiquera avec vous et l'autre **partie** afin de fixer une date, une heure et un endroit pour l'audience qui conviennent

à tous. À défaut d'une entente, l'arbitre a le pouvoir de désigner la date, l'heure et l'endroit de l'audience.

L'audience a normalement lieu dans la localité ou dans la ville où l'employé effectuait sa prestation de travail. Si, cependant, l'arbitre croit que le fait de tenir l'audience à cet endroit serait injuste pour l'une ou l'autre des parties (par exemple si l'endroit nuit à la capacité d'une partie de présenter sa preuve), il peut choisir un autre endroit.

L'arbitre vous avisera par courrier de la date, de l'heure et de l'endroit où aura lieu l'audience lorsqu'une décision aura été prise à cet effet. La lettre pourrait aussi inclure des instructions additionnelles quant à la procédure utilisée avant et au cours de l'audience.

Qu'arrive-t-il si je ne peux me présenter à la date convenue pour l'audience?

Il arrive que d'autres événements importants surviennent après que la date de l'audience ait été fixée. Si vous ne pouvez plus, pour une raison valable, assister lors de la date convenue, veuillez communiquer avec l'arbitre et l'autre partie dès que possible. Faites connaître la raison pour laquelle vous ne pouvez plus assister à l'audience et

demandez qu'une nouvelle date soit fixée. L'arbitre doit alors décider de reporter ou non l'audience.

Combien de temps dure l'audience?

La durée de l'audience dépend de la complexité de la cause et du nombre de témoins appelés à témoigner. Règle générale, une audience dure en moyenne deux (2) jours ouvrables.

Comment puis-je préparer la présentation de ma cause?

Avant l'audience, vous devez préparer et mettre en ordre tous les éléments de preuve appuyant votre cause. Il est important de bien choisir l'ordre dans lequel vous présenterez ceux-ci. Ils doivent être présentés de façon ordonnée et logique afin que l'arbitre puisse aisément comprendre votre cause ainsi que les faits qui l'appuient. En général, la meilleure manière de présenter vos éléments de preuve est en ordre chronologique. Autrement dit, présentez les faits dans l'ordre où ils se sont produits.

De quels éléments de preuve puis-je me servir?

Les types d'éléments de preuve dont vous pourriez vous servir pour appuyer votre cause comprennent :

- (1) les documents tels que contrat d'embauche ou dossier de personnel,

-
- (2) les dépositions des témoins,
 - (3) les photos, croquis ou diagrammes.

Dans les cas de preuve documentaire, il est préférable d'appeler l'auteur du document à **témoigner** afin d'authentifier le document et d'en expliquer le contenu.

Les personnes ayant une connaissance directe et personnelle du sujet font les meilleurs témoins. Si votre témoin ou vous-même faites part à l'arbitre de ce qu'une tierce personne a dit, cela sera considéré **ouï-dire**. La preuve par ouï-dire pourrait être refusée par l'arbitre ou, s'il l'accepte, il peut y accorder moins d'importance lorsque viendra le temps de rendre sa décision. Il est préférable que témoigne la personne qui a elle-même effectué les actions ou vu une autre personne les faire.

Comment m'assurer la présence de mes témoins lors de l'audience?

Suite à la réception de la lettre de l'arbitre annonçant l'audience, assurez-vous d'informer vos témoins de la date, de l'heure et de l'endroit de l'audience. Puisque leur témoignage peut avoir lieu à n'importe quel moment, demandez-leur d'être prêts à investir une journée complète pour l'audience.

Si quelqu'un refuse de témoigner à votre demande, vous pouvez demander à l'arbitre d'émettre une **assignation à comparaître**

pour enjoindre cette personne d'être présente afin de témoigner. Si vous désirez que cette personne apporte des documents à l'audience, demandez à l'arbitre de les énumérer dans l'assignation. Une assignation est également de mise lorsqu'un employé doit motiver une absence du travail à son employeur.

Si vous obtenez des assignations à comparaître de la part de l'arbitre, il vous incombe de les livrer aux témoins avant l'audience, à vos frais.

Comment préparer mes témoins pour leur témoignage?

Il est recommandé de discuter du contenu du témoignage avec chacun de vos témoins avant l'audience. Donnez-leur la liste des questions que vous leur poserez et indiquez l'information que vous voulez qu'ils partagent avec l'arbitre afin d'appuyer votre cause. Il est illégal cependant de demander à un témoin de mentir ou de se parjurer.

Y a-t-il autre chose à préparer avant l'audience?

L'arbitre peut demander aux parties, avant la date de l'audience, de lui fournir et de fournir à la partie opposée des copies de tous les documents que vous prévoyez utiliser à titre d'éléments de preuve lors de l'audience et/ou les noms des témoins qui témoigneront en votre nom. Cela est communément appelé la

divulgarion avant l'audience. Si l'arbitre émet une telle **ordonnance**, vous devez y obéir.

Vous devez aussi préparer et organiser vos documents avant l'audience. Par souci de commodité, il vous est recommandé de disposer vos documents dans un cartable. Chaque document doit être présenté sous un onglet distinct et être paginé. Vous devrez apporter trois (3) ou quatre (4) copies de ce cartable lors de l'audience : une pour vous-même, une pour l'arbitre et une pour utilisation par les témoins. Vous devez également en apporter une copie pour la partie opposée si vous ne l'avez pas déjà fait lors de la communication de la preuve avant l'audience.

Si vous avez des suggestions ou préoccupations par rapport à la divulgation avant l'audience ou à la façon de disposer vos documents, veuillez communiquer avec l'arbitre.

Que se passe-t-il lors de l'audience?

Normalement, l'audience se déroule en trois étapes : (1) les exposés préliminaires, (2) la présentation de la preuve et (3) les plaidoiries. Chaque étape est expliquée en détails ci-dessous.

Bien que l'aperçu ci-dessous explique la façon dont se déroule normalement une audience, il est important de se rappeler

que l'arbitre a le pouvoir d'établir sa propre procédure lors de l'audience. Il vous est recommandé de communiquer avec l'arbitre avant l'audience afin de connaître la procédure et les règles particulières qui s'appliqueront dans votre cas.

Les exposés préliminaires

Au début de l'audience, chaque partie pourra faire un bref exposé préliminaire. L'employeur s'exprime en premier lieu, l'employé ensuite.

Votre exposé préliminaire est un bref résumé de votre cause. Il doit agir à titre de « carte routière » pour l'arbitre, lui permettant de mieux comprendre votre cause et ce que vous voulez qu'il décide. L'exposé doit inclure : (a) un bref résumé du conflit, (b) un court exposé des éléments de preuve que vous présenterez, et (c) un bref examen du **recours** que vous souhaitez voir l'arbitre vous accorder (consultez la section sur les « plaidoiries » ci-dessous pour de plus amples détails sur les recours).

La présentation de la preuve

Suite aux exposés préliminaires, chaque partie peut présenter sa preuve et appeler des témoins. Toute preuve est soumise après avoir prêté serment ou affirmation.

L'employeur appelle habituellement les témoins et les interroge le premier. C'est l'**interrogatoire direct**. L'employé pourra ensuite poser des questions à la fin du témoignage de chaque témoin appelé par l'employeur. Il s'agit du **contre-interrogatoire**, qui a pour but de relever toute inexactitude ou contradiction dans les déclarations du témoin. Suite au contre-interrogatoire, l'employeur pourra demander des questions supplémentaires à chaque témoin sur les points relevés durant le contre-interrogatoire. C'est le **réinterrogatoire**, qui a pour but de clarifier la preuve.

Quand l'employeur aura complété la présentation de sa preuve, l'employé pourra à son tour présenter sa preuve et appeler des témoins. L'employeur aura l'opportunité de contre-interroger les témoins de l'employé, qui pourra par la suite procéder au réinterrogatoire pour clarifier les réponses.

Lorsque l'employé a complété la présentation de sa preuve, l'employeur a le droit de présenter une contre-preuve afin de mettre en doute ou discréditer la preuve de l'employé. L'employeur n'est pas tenu de produire une contre-preuve, mais peut le faire s'il l'estime nécessaire.

Les plaidoiries

Lorsque tous les éléments de preuve auront été présentés, vous aurez tous deux l'occasion de présenter vos conclusions finales lors de votre plaidoirie. Vous devez : (a) résumer brièvement les éléments de preuve à l'appui de votre cause, (b) invoquer les arguments selon lesquels vous devriez avoir gain de cause et (c) indiquer quel **recours** vous souhaitez voir l'arbitre vous accorder.

Un recours est ce que vous désirez que l'arbitre vous accorde en guise de compensation pour le tort qui vous a été causé. Par exemple, si vous êtes l'employé, vous pourriez demander comme recours d'être réintégré dans vos fonctions antérieures avec rémunération rétroactive ou de recevoir une indemnité de cessation d'emploi. Si vous êtes l'employeur, vous souhaitez que l'arbitre détermine qu'il n'y a pas eu de congédiement injuste.

Quelle est la meilleure façon de témoigner?

La meilleure façon de témoigner est d'être clair et direct. Il faut commencer au début de l'histoire et dire à l'arbitre ce qui s'est produit dans l'ordre où cela s'est produit. Il faut éviter d'ajouter des détails ou faits qui ne sont pas importants pour votre cause.

Parfois, l'arbitre pourrait poser des questions aux témoins ou à vous-même afin de clarifier le témoignage présenté et d'obtenir une meilleure idée de ce qui s'est passé. Répondez clairement, directement et honnêtement aux questions.

Si vous avez des documents dont vous voulez vous servir pour appuyer votre cause, présentez-les à l'arbitre lors de votre témoignage ou par l'entremise de vos témoins lors du leur.

Qui doit prouver quoi durant l'audience?

Il revient à l'**employeur** de prouver que le congédiement de l'employé était justifié. L'employeur doit convaincre l'arbitre qu'il y a suffisamment de preuve en appui au congédiement. Si l'employeur ne réussit pas à accomplir ceci, l'arbitre se prononcera en faveur de l'employé.

Qu'est-ce que l'arbitre considère dans sa prise de décision?

L'arbitre peut considérer un bon nombre de facteurs afin de déterminer si un congédiement est justifié ou non. Par exemple, il peut considérer :

- (1) **La gravité du problème** : Les conséquences du comportement de l'employé ont-elles été graves pour l'employeur?

-
- (2) **Le niveau d'orientation** : Les règlements du lieu de travail ont-ils été clairement expliqués? L'employé a-t-il été informé des attentes de l'employeur par rapport à son rendement?
 - (3) **Antécédents disciplinaires** : L'employé a-t-il déjà subi des mesures disciplinaires pour cause de conduite inacceptable sur le lieu de travail?
 - (4) **Les antécédents professionnels de l'employé** : L'employé a-t-il toujours fait son travail de façon satisfaisante dans le passé?
 - (5) **Les pratiques de l'entreprise en matière de mesures disciplinaires** : L'employeur a-t-il, dans le passé, pris des mesures disciplinaires envers d'autres employés ayant fait preuve d'un comportement semblable?
 - (6) **Les circonstances atténuantes** : Les pressions que subissait l'employé (problèmes d'ordre personnel, provocation, etc.) auraient-elles pu l'amener à avoir un tel comportement?

L'arbitre peut également se fier sur des décisions antérieures dans des causes d'arbitrage sur les plaintes de congédiement injuste avant de rendre une décision dans votre cause. Il n'est pas tenu de suivre ces décisions, mais elles peuvent lui servir de guide. Vous n'êtes pas tenu de faire

référence à des décisions antérieures dans la présentation de votre plaidoirie, mais vous pouvez le faire si vous le désirez. Vous pouvez trouver les décisions antérieures d'arbitrage à votre bureau local du Programme du travail ou en consultant des bases de données électroniques telles que LexisNexis ou SOQUIJ (un frais d'abonnement est exigé). D'autres informations sur les décisions antérieures en matière de plaintes de congédiement injuste se trouvent dans les textes de loi sur le travail et l'emploi, qui pourraient être disponibles à votre bibliothèque locale.

Qu'arrive-t-il après l'audience?

Après avoir entendu la preuve et les plaidoiries, l'arbitre rendra sa décision. Il est peu probable que l'arbitre rende sa décision le jour de l'audience. Il peut plutôt la **prendre en délibéré**, ce qui veut dire qu'il veut prendre plus de temps pour analyser les faits, la preuve et la loi avant d'arrêter une décision. Dans ces cas, lorsque l'arbitre aura rendu sa décision, il en informera les deux parties et le ministre du Travail par la poste ou par télécopieur.

Puis-je interjeter appel de la décision de l'arbitre?

Vous ne pouvez pas interjeter appel de la décision de l'arbitre. Cette décision est considérée finale et lie les deux parties.

Dans des circonstances bien précises, un processus appelé « **contrôle judiciaire** » (examen de la décision de l'arbitre par un tribunal) pourrait être disponible si l'arbitre a commis un **excès de compétence** ou a omis de respecter un principe d'**équité dans les mesures administratives**. Vous devriez consulter un conseiller juridique pour déposer une demande de contrôle judiciaire auprès des tribunaux, vu les délais serrés et la complexité de cette procédure.

Puis-je recouvrer les frais de présentation de ma cause?

Tel qu'indiqué ci-dessus, les frais pour l'audience de la plainte et les honoraires de l'arbitre sont assumés par le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences Canada. Il arrive cependant que vous ayez à dépenser de votre propre argent afin de préparer la présentation de votre cause (c'est-à-dire faire des photocopies, assurer la présence de vos témoins, etc.). Ces frais sont normalement appelés les **dépens**. Si le plaignant a gain de cause, l'arbitre peut ordonner à l'employeur d'assumer une partie ou l'ensemble des dépens du plaignant. Lorsque vous présentez votre plaidoirie, le plaignant peut demander à l'arbitre de lui accorder ses dépens s'il a gain de cause. Cette décision est complètement à la discrétion de l'arbitre.

Que faire quand l'arbitre rend sa décision?

Si l'employeur a gain de cause, la plainte sera rejetée.

Si le plaignant a gain de cause, l'employeur est tenu de se conformer au dispositif de la décision le plus tôt possible, ou selon les délais fixés par l'arbitre. Si l'employeur ne se conforme pas au dispositif de la décision, le plaignant peut vouloir déposer la décision de l'arbitre à la Cour fédérale. Vous pouvez le faire vous-même ou demander l'aide d'un inspecteur du Programme du travail qui vous assistera dans ce processus. Le dépôt de la décision peut avoir lieu après l'expiration d'un délai de quatorze (14) jours suivant la date de la décision ou de la date d'exécution de celle-ci. Une fois enregistrée à la Cour fédérale, la décision a valeur de jugement de la Cour et peut être exécutée comme tout autre jugement de cette Cour.

Expressions courantes

Ces mots et expressions sont fréquemment utilisés lors du processus d'arbitrage sur le congédiement injuste. Une bonne compréhension de leur définition pourrait vous être utile.

Arbitrage : Procédure légale qui établira les droits de l'employé et de l'employeur dans une cause de plainte de congédiement injuste. L'arbitrage implique une audience,

pendant laquelle l'employé et l'employeur peuvent plaider leur cause en présentant leurs plaidoiries, en produisant leur preuve et en appelant des témoins. Les règlements et procédures suivis sont moins formels que ceux qui ont cours auprès d'un tribunal.

Arbitre : La personne qui décide si l'employé a été injustement congédié ou non, en se basant sur les faits et la preuve présentés lors de l'audience. L'arbitre est une personne neutre et indépendante n'ayant aucun lien ou association avec l'employeur et l'employé impliqués dans la cause.

Assignation à comparaître : Document légal émis par l'arbitre à la demande d'une partie qui enjoint une personne à assister à l'audience et à y témoigner. Une assignation à comparaître peut également préciser les documents que le témoin doit apporter avec lui lors de l'audience.

Contre-interrogatoire : Interrogation, par la partie opposante, d'une personne ayant déjà témoigné. Son objectif est de confirmer ou d'infirmer les faits et connaissances du témoin ou de mettre en question sa crédibilité.

Contre-preuve : Preuve présentée par l'employeur afin de mettre au défi ou en doute la preuve de l'employé.

Contrôle judiciaire : Examen de la décision d'un arbitre par un tribunal de droit.

Dépens : Les frais ou dépenses encourus lors de la préparation de votre cause. L'arbitre peut, à sa discrétion, ordonner à l'employeur d'assumer une partie ou la totalité des dépens du plaignant s'il détermine que le congédiement est injuste.

Divulgarion avant l'audience : Le partage de documents et/ou des noms des témoins avec l'arbitre et l'autre partie avant l'audience. Cela doit être fait si l'arbitre l'ordonne.

Équité dans les mesures administratives : Les principes d'équité dans les mesures administratives comprennent la présence d'un décideur sans préjugés, les parties se voient accorder l'occasion de présenter leurs éléments de preuve et plaidoiries, la décision est rendue de façon opportune (sans retard déraisonnable) et les motifs de la décision sont clairement énoncés.

Excès de compétence : Un excès de compétence se produit lorsque l'arbitre rend une décision ou tire une conclusion à l'extérieur du domaine de droit dans lequel il est investi de ses pouvoirs d'interprétation et d'application.

Interrogatoire direct : Interrogatoire d'une personne par la partie l'ayant appelée à témoigner en son nom.

Ordonnance : Une directive émise par l'arbitre. Une ordonnance est obligatoire en droit pour la ou les parties à l'endroit desquelles elle est émise, ce qui signifie que la ou les parties doivent y obéir.

Ouï-dire : Preuve offerte par une personne n'ayant pas connaissance directe ou personnelle en la matière mais qui se l'est plutôt fait dire par une autre. La preuve par ouï-dire n'est parfois pas permise lors d'une audience. Si elle l'est, l'arbitre peut y accorder moins d'importance lorsque viendra le temps de rendre sa décision.

Partie / Parties : Le plaignant et l'employeur.

Prendre en délibéré : Lorsque l'arbitre repousse la décision à une date ultérieure, ce qui lui permet de prendre plus de temps afin d'étudier les faits, les éléments de preuve et la loi.

Recours : Ce que vous désirez que l'arbitre vous accorde en guise de compensation pour le tort qui vous a été fait.

Réinterrogatoire : Réinterrogation d'une personne, après le contre-interrogatoire, par la partie l'ayant appelée à témoigner en son nom. L'objectif étant de clarifier la preuve.

Témoigner : Fournir des faits ou de l'information, sous serment ou affirmation, lors d'une audience.

*Préparé par le
Service fédéral de médiation et de conciliation
Le 1^{er} avril 2010*

Notes

Notes
