



Travail

Les audiences pour congédiement injuste

Code canadien du travail, Partie III Normes du travail

En vertu de la partie III du *Code canadien du travail*, les employés et les employeurs de compétence fédérale peuvent recourir à un mécanisme administratif, simple mais efficace, pour régler tout différend lié à un congédiement injuste.

Le non-règlement de la plainte

L'intervention menée par l'inspecteur dans le cadre de la plainte de congédiement injuste s'est avérée infructueuse. Le plaignant a donc demandé au ministre du Travail de nommer un arbitre qui entendra la plainte et rendra une décision.

La nomination d'un arbitre

L'employeur et l'employé recevront un avis les informant du nom de l'arbitre assigné au dossier. Le rôle et le pouvoir de l'inspecteur prennent fin. C'est l'arbitre qui s'occupera directement de la suite des événements.

L'arbitre communiquera avec les parties en cause pour établir les dates de l'audience. Il est important que les parties soient au courant

des pouvoirs de l'arbitre et de la procédure qu'il suivra afin de se préparer en conséquence.

Les pouvoirs d'un arbitre

L'arbitre a le pouvoir d'entendre la plainte et de rendre une décision. Lorsque l'arbitre établit que le congédiement est injuste, il peut ordonner à l'employeur de :

- réintégrer l'employé dans son emploi, avec ou sans indemnité correspondant au salaire perdu;
- payer une indemnité pour le salaire perdu sans réintégrer l'employé dans son emploi;
- prendre toute mesure jugée équitable afin de remédier aux conséquences du congédiement, y compris ordonner à l'employeur de retirer du dossier de l'employé toute mention faite à l'égard du congédiement.

L'arbitre peut convoquer des témoins à l'audience, les contraindre à produire des documents, accepter des témoignages, faire prêter serment et accorder aux parties le temps nécessaire pour présenter des éléments de preuve. Les parties à l'audience peuvent choisir d'assurer leur propre représentation ou d'être représentées par un avocat. En pareil cas, les parties doivent assumer elles-mêmes les coûts de leur représentation. L'arbitre peut également attribuer les dépens de la procédure sur présentation de faits pertinents par les parties à l'audience.

La décision d'un arbitre

Au terme de l'audience, l'arbitre confirmera par écrit sa décision qui liera les parties en cause.

L'exécution de la décision

Si l'employeur ne respecte pas l'ordre de l'arbitre, l'employé peut demander, par écrit, au ministre du Travail de déposer l'ordre à la Cour fédérale. Après l'enregistrement de l'ordre à la Cour fédérale, le Programme du travail prend fin. Comme le document déposé à la Cour a maintenant valeur de jugement de la Cour fédérale, le plaignant peut prendre les mesures qui s'offrent à lui pour faire exécuter l'ordre.

Pour consulter le site Web de la Cour fédérale :

www.fct-cf.gc.ca

Voir aussi « [Le dépôt d'un ordre à la Cour fédérale](#) »

Le numéro, 1-800-641-4049, offre un service bilingue 24 heures par jour sur les programmes et services de la Direction. Cette ligne sert de point d'accès unique pour nos clients et pour les Canadiens.

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. : HS24-57/2010
ISBN : 978-1-100-51284-6

PDF
N° de cat. : HS24-57/2010F-PDF
ISBN : 978-1-100-94089-2





Labour

Unjust Dismissal Hearings

Canada Labour Code, Part III Labour Standards

Part III of the *Canada Labour Code* provides workers and employers under federal jurisdiction with a simple but effective administrative procedure to resolve unjust dismissal disputes.

Dismissal complaint unsuccessful

The intervention concluded by the Inspector under the Code with respect to the complaint of unjust dismissal has not been successful. As such, the complainant has requested that the Minister of Labour appoint an Adjudicator to hear the circumstances of the dismissal and render a decision.

The appointment of an Adjudicator

Both the employer and the complainant will be provided a notice identifying the Adjudicator appointed to the case. The role and authority of the Inspector now ends.

All further matters will be dealt with by the Adjudicator directly. The Adjudicator will be in contact with the parties to arrange suitable

hearing dates. In preparation for the hearing the parties should be aware of the powers and processes used by the Adjudicator and prepare themselves accordingly.

The powers of an Adjudicator

An Adjudicator is empowered to consider the complaint and render a decision. Where an Adjudicator finds the dismissal to be unjust, the employer may be ordered to:

- (a) reinstate the employee with or without compensation for lost wages;
- (b) pay compensation for lost wages, without reinstating the employee; or
- (c) do anything that is equitable in order to remedy any consequences of the dismissal, including an order to clear an employee's record of any references to the dismissal.

At the hearing, the Adjudicator can call witnesses, compel them to produce documents, receive evidence, administer oaths, and grant the parties the necessary time to present material and make submissions. The parties at the hearing may represent themselves, or be represented by a lawyer. Costs for such representations must be paid for by the parties themselves. The Adjudicator can also award costs in the proceedings upon appropriate presentations from the parties at the hearing.

The decision of an Adjudicator

At some time after the hearing, the Adjudicator will confirm in writing his or her decision, which will become binding on both parties.

Enforcement of the decision

In the event that any order made by the Adjudicator is not satisfied by the employer, the employee has the option of requesting that the Minister of Labour file the order in the Federal Court of Canada. Once the order is registered in this Court, the Labour Program has no statutory authority to proceed beyond this point. However, the complainant may now seek enforcement of the order through other avenues as if the order were a judgment of the Federal Court.

The Federal Court Web site is located at:

www.fct-cf.gc.ca

See also "Filing of Orders in Federal Court"

The number, 1-800-641-4049, offers 24-hour bilingual information on the Directorate's programs and services and provides a single point of contact for our clients and Canadians.

You can order this publication by contacting:

Publications Services
Human Resources and Skills Development Canada
140 Promenade du Portage
Phase IV, 12th Floor
Gatineau, Quebec K1A 0J9

Fax: 819-953-7260
On-line: www.hrsdc.gc.ca/publications

This document is available on demand in alternative formats (Large Print, Braille, Audio Cassette, Audio CD, e-Text Diskette, e-Text CD, or DAISY), by contacting 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). If you have a hearing or speech impairment and use a teletypewriter (TTY), call 1-800-926-9105.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2010

Print
Cat. No.: HS24-57/2010
ISBN: 978-1-100-51284-6

PDF
Cat. No.: HS24-57/2010E-PDF
ISBN: 978-1-100-15254-7

