

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO
BULLETIN D'INFORMATION N° 14

**Requêtes relatives aux représailles illicites et aux renvois en vertu
de l'article 50 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail***

Le présent bulletin d'information expose la façon dont la Commission des relations de travail traite les requêtes ou les renvois déposés par les employés se plaignant que leur employeur a contrevenu à l'article 50 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST). L'article 50 interdit à l'employeur de congédier un employé, de lui imposer une peine disciplinaire ou une suspension (ou de menacer de le faire), de prendre des sanctions à son égard, de l'intimider ou de le contraindre parce que l'employé a agi conformément à la LSST et aux règlements, ou parce qu'il a cherché à les faire appliquer.

L'employé qui croit que l'employeur a contrevenu à l'article 50 peut déposer une plainte auprès de la Commission des relations de travail ou un consentement à un renvoi à la Commission ou demander que l'affaire soit résolue par voie de grief ou de décision arbitrale aux termes de la convention collective, s'il en est. Le travailleur qui prétend avoir été licencié dans le cadre de représailles liées à la LSST peut accepter qu'un inspecteur du Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, de la Formation et du Développement des compétences renvoie l'allégation de représailles à la Commission, auquel cas le ministère *ne représente pas* le travailleur devant la Commission.

Les travailleurs et les employeurs peuvent demander l'aide du Bureau des conseillers des travailleurs ou du Bureau des conseillers des employeurs. Voir la section « Remarques importantes » à la fin du présent bulletin.

PRÉSENTATION D'UNE REQUÊTE OU D'UN RENVOI

La requête alléguant une infraction à l'article 50 de la LSST est déposée au moyen du formulaire A-53 et les renvois par un inspecteur doivent être assujettis au consentement du travailleur et être déposés sur un formulaire approuvé par le ministère. La requête ou le renvoi expose de façon cohérente et exhaustive tous les faits à l'appui de l'allégation voulant que l'employeur ait exercé des représailles illicites à l'égard de l'employé.

DÉPÔT DE LA REQUÊTE OU DU RENVOI

Avant de déposer la requête auprès de la Commission, l'employé remet une

copie de la Pochette de requête à l'employeur et à toute autre personne qui, selon l'employé, pourrait être touchée par la requête.

L'inspecteur du Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences remet une copie du formulaire de renvoi rempli à l'employé, à l'employeur, au syndicat (le cas échéant) et à toute autre organisation touchée par les représailles alléguées, et il dépose le renvoi auprès de la Commission.

La Pochette de requête ou de renvoi renferme les documents suivants : 1) une copie de la requête ou du renvoi dûment rempli; 2) un Avis du dépôt d'une requête ou d'un renvoi (formulaire C-26). Avant la remise de la pochette, l'employé inscrit son nom et le nom de l'employeur à la page 1 de l'avis ainsi que la date à la page 2.

D'autres documents, notamment les formulaires de réponse en blanc et les bulletins d'information, sont disponibles aux bureaux de la Commission (505, avenue University, 2^e étage, Toronto, Ontario, M5G 2P1 – tél (416) 326 7500) ou peuvent être téléchargés à partir de son site Web www.olrb.gov.on.ca.

La Pochette de requête peut être remise par porteur, par messageries, par télécopie, par courrier ordinaire ou selon toute autre modalité convenue par les parties.

Au plus tard cinq jours (à l'exclusion des fins de semaines, des jours fériés et de tout autre jour où les bureaux de la Commission sont fermés) après la remise de la Pochette de requête à l'employeur et aux autres parties touchées, l'employé dépose une copie de la requête auprès de la Commission. La requête ou le renvoi peut être déposé par tout moyen autre que la télécopie et le courrier recommandé. Si la requête ou le renvoi n'est pas déposé dans les cinq jours suivant la remise de la pochette à l'employeur et aux autres parties touchées, l'affaire est close.

DÉPÔT D'UNE RÉPONSE

L'employeur et toute autre partie désireuse de participer à l'instance déposent leur réponse dans les dix jours (à l'exclusion des fins de semaine, des jours fériés et de tout autre jour où les bureaux de la Commission sont fermés) suivant la réception de la Pochette de requête ou de renvoi. Une copie de la réponse est d'abord remise à l'employé et à chacune des autres parties conformément à la Règle 6.4 des Règles de procédure de la Commission. Les parties déposent ensuite auprès de la Commission une

copie de leur réponse par tout moyen autre que la télécopie, le courrier électronique et le courrier recommandé. Aucune signature n'est requise pour un dépôt électronique.

TRAITEMENT DE LA REQUÊTE OU DU RENVOI

Peu après le dépôt de la requête, un médiateur de la Commission communique sans délai avec les parties pour les aider à parvenir à un règlement. Le médiateur peut rencontrer l'employé et l'employeur tour à tour ou en même temps.

Avant ou après que le médiateur rencontre les parties, il est possible de demander à la Commission de rejeter la requête parce qu'elle ne renferme pas d'argument valable. Si c'est le cas, la Commission peut rejeter la requête sans consultation ni audience. Toutes les parties reçoivent alors la décision de la Commission énonçant les motifs du rejet de la requête.

RÔLE DU MÉDIATEUR

Le médiateur ne se prononce pas sur la requête. Il ne représente aucune des parties en cause et n'agit pas à titre de conseiller de l'une ou l'autre de ces parties. Son rôle consiste à aider les parties à parvenir à un accord. Pour permettre un franc dialogue entre les parties et favoriser la conclusion d'une entente, le médiateur ne divulgue pas la teneur des discussions ni son propre point de vue sur le bien-fondé de la position des parties au vice-président ou au comité qui prendra une décision concernant la requête ou le renvoi. Le médiateur ne transmet pas non plus de documents au vice-président ou au comité. La partie qui veut porter un document à l'attention du vice-président ou du comité doit le présenter elle-même.

Pendant les pourparlers, le médiateur peut commenter certaines décisions rendues par la Commission sur des différends analogues, pour aider les parties à évaluer de façon réaliste les propositions de règlement et leurs probabilités de réussite. Ces commentaires ne constituent pas une consultation juridique.

AUDIENCE OU CONSULTATION

Si les pourparlers n'aboutissent pas, une audience est tenue, en présence d'un vice-président ou d'un comité. Il incombe à chaque partie de présenter à l'audience les personnes qu'elle désire faire témoigner en sa faveur et les pièces à l'appui de ses allégations; chaque partie doit aussi présenter sa propre argumentation. Les parties ont le droit, mais non l'obligation, de se

faire représenter par un avocat ou un autre représentant. La Commission n'assigne pas d'avocat ou de représentant aux parties.

Lors de l'audience, l'employeur doit établir qu'il n'a pas exercé de représailles illicites à l'égard de l'employé. C'est habituellement l'employeur qui présente sa preuve en premier lieu, sans que cela soit de règle.

Dans certaines circonstances, une consultation a lieu avec un vice-président. Lors de la consultation, l'employeur doit établir qu'il n'a pas imposé de représailles illicites au travailleur.

Une consultation n'est pas une audience. La consultation est moins formelle et moins coûteuse pour les parties qu'une audience et le vice-président joue un rôle plus actif que dans le cadre d'une audience. L'objectif de la consultation est de permettre au vice-président de se concentrer rapidement sur les questions litigieuses et de déterminer si les droits légaux d'un employé ont été violés.

Bien que la structure d'une consultation varie selon la nature du cas et l'approche suivie par les arbitres, certaines caractéristiques sont communes à toutes les consultations. Pour établir les faits et les arguments nécessaires pour déterminer si la disposition sur les représailles illicites a été violée ou non, le vice-président peut : 1) interroger les parties et leurs représentants, 2) exprimer son opinion, 3) définir ou peaufiner les questions en litige et 4) prendre des décisions sur les faits acceptés ou contestés. Des témoignages sous serment et le contre-interrogatoire des témoins n'ont généralement pas lieu pendant une consultation. S'ils sont acceptés, c'est uniquement en rapport avec les questions définies par la Commission.

Étant donné que la possibilité d'appeler des témoins et de produire des preuves est limitée, la Commission se fonde en grande partie sur les renseignements fournis dans la requête, le renvoi et la réponse. Ainsi, l'employeur et le travailleur (et toute autre partie touchée qui participe) doivent fournir dans leur requête, ou renvoi, et dans leur réponse tous les faits importants sur lesquels ils vont se fonder. Les parties qui ne le font pas risquent de ne pas pouvoir présenter des preuves ou faire des observations au sujet de ces faits lors de la consultation.

La Commission ne perçoit aucuns frais de service en ce qui concerne l'audience. Cependant, d'autres frais afférents à l'audience (p. ex. allocations de présence des témoins, photocopie des documents soumis à la Commission) sont à la charge de chaque partie. La Commission n'a pas pour principe d'obliger le « perdant » à assumer les dépens du « gagnant ».

L'audience ou la consultation est une procédure judiciaire dont le but est de déterminer les droits des parties qui sont reconnus par la loi. L'absence d'une partie n'empêche pas la tenue de l'audience ou de la consultation, ni la détermination des droits de cette partie.

Les audiences et les consultations de la Commission sont ouvertes au public, sauf si, selon le comité, des questions de sécurité publique sont en jeu ou s'il peut être préjudiciable pour l'une ou l'autre partie de débattre en public de questions personnelles, d'ordre financier et autre. Les audiences et les consultations ne sont pas enregistrées et ne donnent pas lieu à une transcription des échanges.

La Commission émet des décisions écrites, où peuvent figurer le nom des personnes participant à une audience ainsi que des renseignements personnels les concernant. Le public peut avoir accès au contenu des décisions à partir d'une variété de sources, dont la Bibliothèque des tribunaux de travail de l'Ontario, et sur Internet à www.canlii.org, une banque de données gratuite renfermant des renseignements d'ordre juridique. On peut trouver l'essentiel de certaines décisions sur le site Web de la Commission sous En relief et Décisions récentes à signaler à www.olrb.gov.on.ca.

REMARQUES IMPORTANTES

CONFORMÉMENT À LA *LOI DE 2005 SUR L'ACCESSIBILITÉ POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES DE L'ONTARIO*, LA COMMISSION S'EFFORCE DE S'ASSURER QUE SES SERVICES SONT OFFERTS D'UNE MANIÈRE QUI RESPECTE LA DIGNITÉ ET L'INDÉPENDANCE DES PERSONNES HANDICAPÉES. VEUILLEZ INDIQUER À LA COMMISSION SI VOUS AVEZ BESOIN DE MESURE D'ADAPTATION POUR RÉPONDRE À VOS BESOINS PARTICULIERS.

POUR LES TRAVAILLEURS

LE BUREAU DES CONSEILLERS DES TRAVAILLEURS (BCT) EST UN ORGANISME INDÉPENDANT DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA FORMATION ET DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE L'ONTARIO. IL FOURNIT GRATUITEMENT DES CONSEILS ET DE L'AIDE AUX TRAVAILLEURS NON SYNDIQUÉS QUI ONT SUBI DES REPRÉSAILLES EN VERTU DE LA *LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL*. LE PERSONNEL DU BCT PEUT DÉPOSER DES REQUÊTES À LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO ET FOURNIR DES SERVICES DE REPRÉSENTATION AUX TRAVAILLEURS DANS LE CADRE DE MÉDIATIONS ET D'AUDIENCES. LE BCT PEUT ÊTRE JOINT AU 855 659-7744 (SANS FRAIS) OU AU 416 212-5335 OU EN LIGNE, À www.owa.gov.on.ca.

LES TRAVAILLEURS PEUVENT AUSSI CONTACTER LA TORONTO WORKERS' HEALTH & SAFETY LEGAL CLINIC (416 971-8832 OU www.workers-safety.ca), QUI FOURNIT GRATUITEMENT DES RENSEIGNEMENTS, DES CONSEILS JURIDIQUES ET DES SERVICES DE REPRÉSENTATION AUX TRAVAILLEURS À FAIBLE REVENU QUI ONT DES PROBLÈMES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL.

POUR LES EMPLOYEURS

LES EMPLOYEURS PEUVENT CONTACTER LE BUREAU DES CONSEILLERS DES EMPLOYEURS, QUI FOURNIT GRATUITEMENT DES RENSEIGNEMENTS, DES CONSEILS JURIDIQUES ET DES SERVICES DE REPRÉSENTATION AUX EMPLOYEURS QUI ONT MOINS DE 50 EMPLOYÉS, QUI SONT PARTIES À DES REQUÊTES POUR REPRÉSAILLES ILLÉGALES EN VERTU DE L'ARTICLE 50. LE BUREAU DES CONSEILLERS DES EMPLOYEURS PEUT ÊTRE JOINT AU 416 327-0020 OU 1 800 387-0774 OU www.employeradviser.ca.