



Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4^e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8
C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8

CIRCULAIRE D'INFORMATION

Le présent document est une circulaire d'information préparée par le personnel du CCRI. Elle fournit des renseignements généraux aux employés, aux syndicats et aux employeurs, pour les aider à mieux comprendre le fonctionnement du Conseil. La présente circulaire est un outil informel et, par conséquent, elle ne lie pas le Conseil.

N° 15 – Arbitrage des plaintes de congédiement injuste

Important :

Dans un premier temps, vous **DEVEZ** déposer votre plainte de congédiement injuste auprès du [Programme du travail](#) d'Emploi et Développement social Canada (EDSC). Ne déposez pas votre plainte initiale auprès du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil ou le CCRI). Pour obtenir des renseignements sur la façon de déposer une plainte de congédiement injuste, veuillez communiquer avec le Programme du travail, au 1-800-641-4049, ou consulter son [site Web](#).

En quoi consiste une plainte de congédiement injuste?

L'article 240 de la partie III (Durée normale du travail, salaire, congés et jours fériés) du [Code canadien du travail](#) (le Code) protège contre le congédiement injuste les employés sous réglementation fédérale qui travaillent sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur et qui ne font pas partie d'un groupe d'employés assujettis à une convention collective. Cette protection ne s'applique pas aux gestionnaires.

Si un employé croit avoir été congédié injustement, il peut déposer une plainte de congédiement injuste auprès du [Programme du travail](#) d'EDSC. Il doit le faire dans les 90 jours suivant la date du congédiement.

Une personne ne peut pas déposer une plainte de congédiement injuste si elle a déposé une plainte de représailles (article 246.1) ou une plainte liée à des tests génétiques (article 247.99) fondée essentiellement sur les mêmes faits, à moins que cette autre plainte n'ait été retirée.

Après le dépôt d'une plainte de congédiement injuste, un inspecteur du Programme du travail tentera d'aider les parties (l'employé et l'employeur) au moyen d'un processus de médiation, dont l'objectif est de permettre aux parties de négocier un règlement qui leur convient. L'inspecteur du Programme du travail ne rend pas de décision et n'établit pas si une plainte est valide ou justifiée. La majorité des plaintes de congédiement injuste sont réglées grâce à ce processus.

Si les parties n'arrivent pas à régler la plainte avec le soutien de l'inspecteur du Programme du travail, le plaignant peut demander le renvoi de sa plainte au CCRI aux fins d'arbitrage. Une

telle demande doit être adressée au Programme du travail conformément au processus décrit ci-dessous.

Arbitrage des plaintes de congédiement injuste

Si la plainte de congédiement injuste n'est pas réglée par les deux parties dans un délai raisonnable, l'inspecteur du Programme du travail en informera les deux parties par écrit. Si le plaignant choisit de poursuivre la plainte, il devra présenter une demande écrite pour que son dossier soit transféré au CCRI.

Cette demande d'arbitrage doit être présentée dans les 30 jours suivant la réception de la lettre du Programme du travail. Ce dernier remettra au plaignant un formulaire de demande d'arbitrage lié à une plainte de congédiement injuste. Le plaignant doit remplir le formulaire en question et le renvoyer au Programme du travail. Le plaignant **ne doit pas envoyer** sa demande directement au CCRI. Il doit l'envoyer au Programme du travail, qui transférera le dossier du plaignant au CCRI en vue des prochaines étapes du processus.

Que se passe-t-il après le renvoi de la plainte de congédiement injuste au CCRI aux fins d'arbitrage?

Accusé de réception

Lorsque le CCRI reçoit du Programme du travail la demande d'arbitrage et le dossier du plaignant, il envoie au plaignant ainsi qu'à l'employeur une lettre accusant réception de la demande de renvoi à l'arbitrage accompagnée d'une copie de tous les documents pertinents. La lettre informe également le plaignant du nom et des coordonnées de l'agent des relations industrielles (ARI) du CCRI affecté à la plainte. L'ARI est chargé de gérer le dossier et d'aider les parties à en arriver à un règlement. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le rôle de l'ARI, veuillez consulter la [Circulaire d'information du Conseil n° 1 – Le rôle des agents des relations industrielles](#).

Réponse et réplique

L'intimé (l'employeur) aura 15 jours après la réception de l'accusé de réception pour présenter une réponse. Le plaignant (l'employé) disposera de 10 jours après la réception de la réponse pour présenter sa réplique.

Le CCRI peut refuser de prendre en considération toute réponse ou réplique reçues après l'expiration des délais prévus.

Échange de documents

En vertu de l'article 23 du [Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles](#), chaque partie doit remettre à l'autre partie ou aux autres parties une copie de chaque réponse, réplique ou autre document présentés au Conseil et informer ce dernier par écrit du moment et du mode de livraison (ce qu'on appelle la signification). La signification peut se faire par télécopieur, par messagerie ou en personne. Vous pouvez aussi envoyer les documents par la poste ou par courrier recommandé, mais cela risque de retarder le traitement de la plainte.

Rencontre de médiation

L'ARI communiquera avec les parties pour fixer une rencontre de médiation afin de les aider à régler la plainte. La rencontre de médiation est facultative et les renseignements recueillis par l'agent durant la médiation sont confidentiels et ne seront pas communiqués au Conseil.

Audience

Si la plainte n'est pas réglée grâce à la médiation, l'affaire est renvoyée au CCRI. Ce dernier peut, à sa discrétion, trancher l'affaire sans tenir d'audience. S'il ne tient pas d'audience, il tranchera la plainte en s'appuyant sur les observations écrites présentées par les parties. Il est donc dans l'intérêt des parties de présenter des observations complètes, exactes et détaillées et de fournir tous les renseignements et documents pertinents à l'appui de leurs positions respectives. Si le CCRI décide de tenir une audience, il en communiquera la date et le lieu aux parties.

Arbitres externes

Dans le cadre de l'arbitrage d'une plainte de congédiement injuste, le président du Conseil peut nommer un membre du CCRI ou un arbitre externe pour entendre et trancher la plainte. Les membres du CCRI et les arbitres externes ont toutes les attributions conférées au CCRI par le Code relativement à toute affaire pour laquelle ils ont été désignés, et leurs ordonnances et décisions sont réputées être des ordonnances et décisions du Conseil.

Décision du Conseil

Le Conseil avisera par écrit l'employé et l'employeur de sa décision, motifs à l'appui. Une copie de la décision du Conseil est également transmise au ministre. Toutes les décisions clés du CCRI sont publiées sur son [site Web](#).

Quels redressements le Conseil peut-il ordonner?

Lorsque le Conseil juge que le congédiement est injuste, l'employeur peut être sommé de réintégrer l'employé, de lui verser une indemnité pour la perte de salaire ou de faire tout ce qui est équitable pour remédier aux conséquences du congédiement (p. ex. effacer toute mention du congédiement dans le dossier de l'employé).