

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO
BULLETIN D'INFORMATION N° 35

Requêtes relatives aux représailles illicites

Le présent bulletin d'information expose la façon dont la Commission des relations de travail traite les requêtes déposées par les employés se plaignant que leur employeur a contrevenu aux dispositions sur les représailles illicites en vertu de l'une ou l'autre des lois suivantes :

- l'article 174 de la *Loi sur la protection de l'environnement* (qui comprend la *Loi sur les évaluations environnementales*, la *Loi sur la protection de l'environnement*, la *Loi sur les ressources en eau de l'Ontario*, la *Loi sur les pesticides*, la *Loi de 2002 sur la salubrité de l'eau potable*, la *Loi de 2009 sur la réduction des toxiques*, la *Loi de 2002 sur la gestion des éléments nutritifs* et la *Loi sur les pêches* du gouvernement fédéral
- l'article 105 de la *Charte des droits environnementaux de 1993*
- l'article 9 de la *Loi favorisant un Ontario sans fumée*
- l'article 104 ou 110 de la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario*
- l'article 18 de la *Loi de 2009 sur les enquêtes publiques*
- l'article 30 de la *Loi de 2021 sur les redressments des soins de longue durée*
- l'article 116 de la *Loi de 2010 sur les maisons de retraite*

Les dispositions relatives aux représailles illicites en vertu de ces lois interdisent à l'employeur d'exercer des représailles contre un employé, soit de le congédier, de lui imposer des mesures disciplinaires, de le pénaliser, de le contraindre, de l'intimider ou de tenter de le contraindre ou de l'intimider parce que l'employé a fait n'importe laquelle des choses suivantes : se conformer ou tenter de se conformer à une de ces lois ou à un règlement, une ordonnance, une condition, un certificat d'autorisation, une licence, un permis ou une directive régi par ces lois; ou l'employé a fourni ou peut fournir des renseignements au ministère ou à un agent provincial désigné aux termes de ces lois; ou a été appelé ou peut être appelé à témoigner dans une instance relative à l'une de ces lois ou à un règlement pris en application d'une de ces lois.

PRÉSENTATION D'UNE REQUÊTE

La requête alléguant une infraction des dispositions sur les représailles illicites est déposée au moyen de la formule A-129. Elle 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

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.

La Pochette de requête renferme les documents suivants : 1) une copie de la requête dûment remplie; 2) un Avis du dépôt d'une requête (formule C-56). 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, Toronto, Ontario, M5G 2P1 – téléphone (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 conformément à la Règle 6.4 des Règles de procédure de la Commission.

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 intéressées, l'employé dépose une copie de la requête auprès de la Commission. La requête peut être déposée par tout moyen autre que la télécopie, le courrier électronique et le courrier recommandé. Si la requête n'est pas déposée 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. 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.

MÉDIATION

Peu après le dépôt de la requête, un médiateur de la Commission communique sans retard 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.

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. 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

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 une autre personne. 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.

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 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 ni la détermination des droits de cette partie.

Les audiences 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. L'audience n'est pas enregistrée et ne donne 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 l'Internet à www.canlii.org, 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.