



## Tables de matières

[11.7 Le traitement des plaintes relatives à une pratique interdite, à un congédiement injuste ou au harcèlement psychologique par la CNT](#)

[11.8 Le traitement des plaintes par la CRT](#)

### **11.7 Le traitement des plaintes relatives à une pratique interdite, à un congédiement injuste ou au harcèlement psychologique par la CNT**

Les procédures de traitement d'une plainte relative à une pratique interdite sont presque identiques à celles d'une plainte relative à un congédiement fait sans cause juste et suffisante (dit injuste). Le traitement d'une plainte relative au harcèlement s'en rapproche aussi, mais il comporte une étape supplémentaire : l'enquête. Nous vous les présentons donc dans la même section, en débutant par un court résumé des étapes pour ensuite vous exposer chacune d'entre elles de façon plus détaillée.

#### **Court résumé des étapes du traitement des plaintes**

Si votre plainte est jugée recevable, la Commission des normes du travail (CNT) vous en avise et elle informe l'employeur qu'une plainte a été déposée contre lui. La CNT vous offrira alors un service de médiation. Dans environ 65 % des cas, les parties qui participent à la médiation arrivent à une entente à cette étape.

Si vous ou votre employeur refusez la médiation ou si la médiation échoue, la CNT transmet immédiatement votre plainte à la Commission des relations du travail (CRT) où votre cause sera entendue.

Dans le cas des plaintes relatives au harcèlement psychologique, la CNT fait une enquête après la médiation pour s'assurer du bien-fondé de la plainte. Si votre plainte est jugée fondée, la CNT la transmet à la CRT.

Normalement, vous bénéficierez alors des services gratuits d'une avocate ou d'un avocat de la Direction générale des affaires juridiques de la CNT pour vous représenter auprès de la CRT jusqu'à la fin des procédures.

La Commission des relations du travail (CRT) offre également une médiation, appelée « conciliation prédécisionnelle », qui a lieu quelque temps avant l'audience à la CRT. Cette conciliation se déroule en présence de l'avocate ou de l'avocat de la CNT. Si cette deuxième médiation échoue, il y aura audience devant une ou un commissaire qui entendra votre version des faits et celle de l'employeur. Notez qu'une entente peut survenir n'importe quand avant que la décision de la CRT soit rendue... et même après! Cette audience est parfois précédée d'une « conférence préparatoire » si la ou le commissaire qui entendra votre cause le juge utile et si les circonstances le permettent.

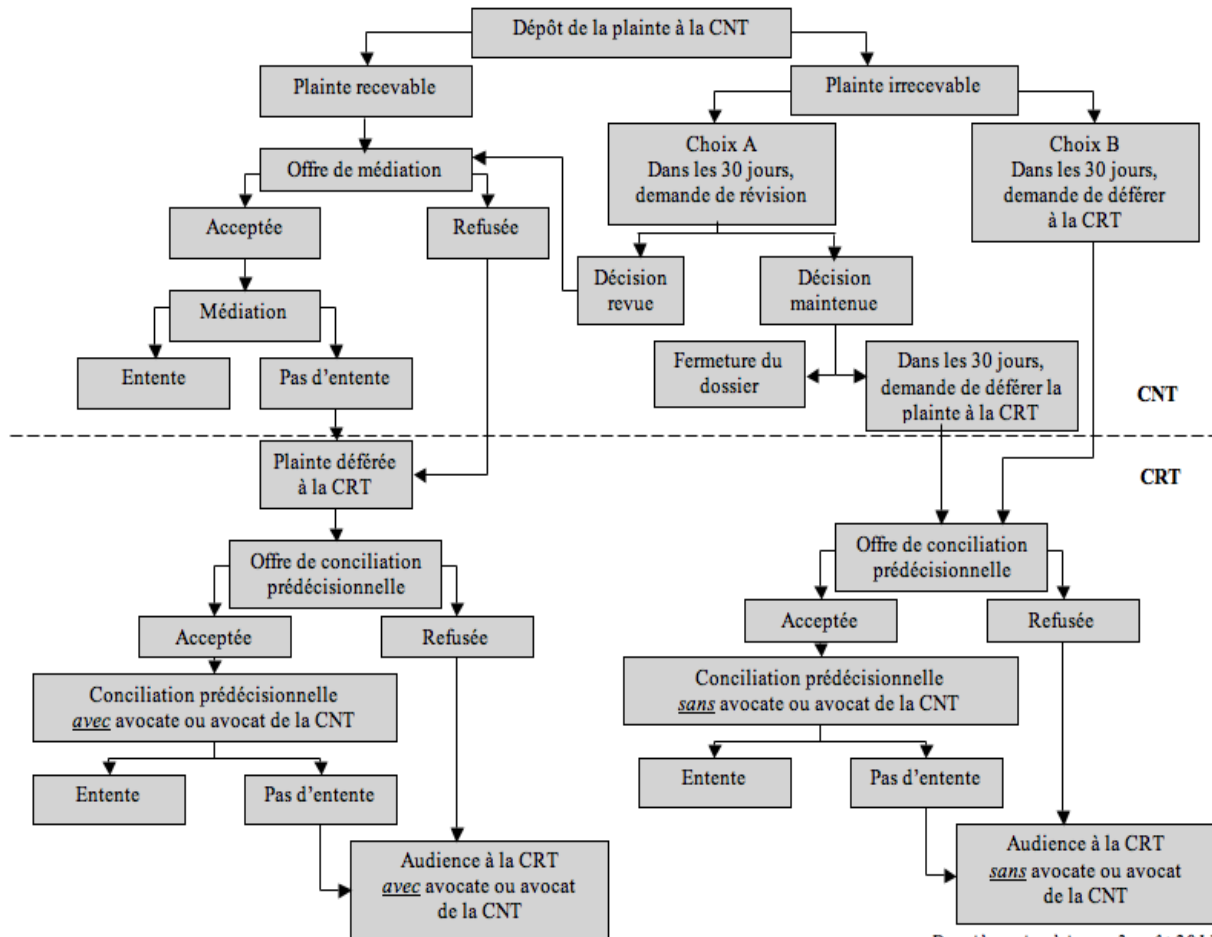
Après l'audience, vous recevrez la décision de la CRT par la poste. Consultez les sections suivantes pour en savoir plus sur la médiation à la CNT et sur l'audience devant la CRT.

## Les étapes du traitement des plaintes en détail

Explorons maintenant en détail chacune des étapes du traitement des plaintes relatives à une pratique interdite, à un congédiement sans cause juste et suffisante et au harcèlement psychologique.

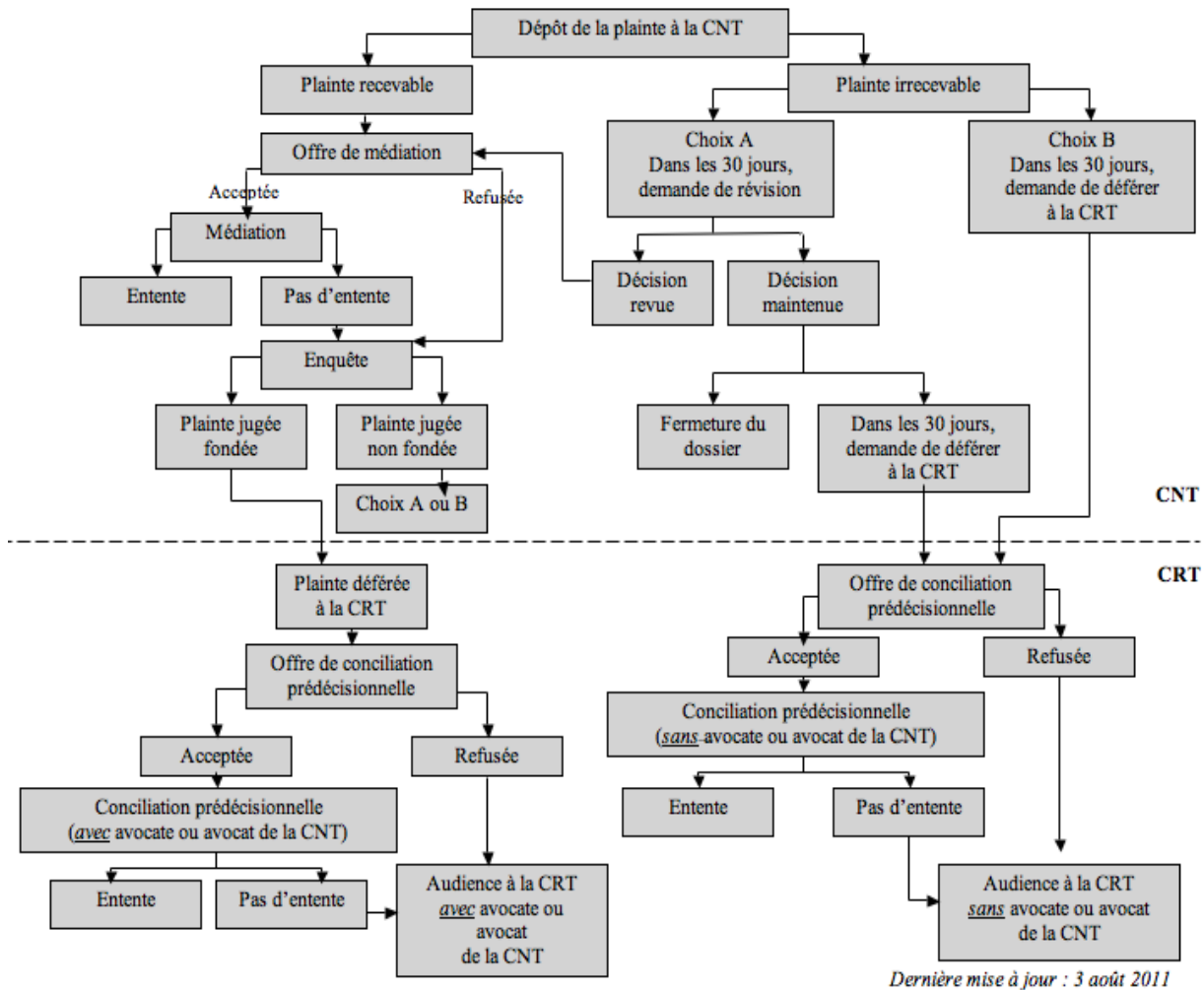
Pour vous aider à bien comprendre le cheminement de chacune de vos plaintes, référez-vous à ces deux tableaux illustrant les différentes étapes du traitement des plaintes.

**Tableau 9 - Le traitement d'une plainte relative à une pratique interdite ou à un congédiement injuste**



*Dernière mise à jour : 3 août 2011*

**Tableau 10 - Le traitement d'une plainte relative au harcèlement psychologique**



## A) Le dépôt des plaintes

### Le délai pour porter plainte

Vous avez 45 jours de calendrier depuis le moment de votre congédiement injuste ou de la pratique interdite pour déposer une plainte à la Commission des normes du travail (art. 123 et 124). Dans le cas d'une mise à la retraite forcée, vous avez 90 jours pour porter plainte (art. 122.1). La plainte relative à une conduite de harcèlement doit elle aussi être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite (art. 123.7). Pour en savoir plus sur le dépôt de la plainte, consultez la section 10.1.

C'est la date de mise à la poste qui compte et non la date de la réception de la lettre par la CNT. Le jour qui marque le point de départ n'est pas compté dans le calcul du délai, mais celui de l'échéance l'est. Si le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche, un jour férié, le 2 janvier ou le 26 décembre, vous avez jusqu'au jour suivant pour déposer votre plainte (art. 151.1 à 151.3 Code du travail). Conservez une copie de votre plainte et une preuve de l'envoi.

Dans le cas d'une plainte de harcèlement, une certaine vigilance s'impose à l'égard du délai de 90 jours. Sachez que l'utilisation des mécanismes de règlement internes prévus dans l'entreprise, qui peuvent donner de bons résultats, ne vous empêche pas de déposer une plainte à la CNT. Si vous décidez de n'utiliser en premier lieu que la procédure interne de l'entreprise, assurez-vous que cela n'aura pas pour conséquence de vous faire perdre le recours prévu à la Loi sur les normes du travail pour la simple raison que le délai de 90 jours est dépassé.

Dans les cas d'une pratique interdite ou d'un congédiement injuste, le délai mentionné se calcule en principe à partir du jour où la mesure entre en vigueur. Par exemple, dans le cas d'un congédiement, le délai commence à courir le jour où vous cessez de travailler, et non celui où l'employeur vous a dit qu'il vous congédiait ou la dernière journée payée par l'employeur en guise de préavis. Dans le cas d'un congédiement déguisé, le délai se calcule à partir du moment où vous pouvez raisonnablement conclure, compte tenu des faits, qu'une mesure est exercée contre vous (ex. : changements importants dans vos conditions de travail) ou à partir du moment où vous avez réalisé qu'il s'agissait d'un congédiement plutôt que d'un licenciement ou d'une mise à pied (voir la section 9.3, « [La mise à pied, le licenciement et le congédiement](#) »).

Fatima est commis-comptable. Elle tombe gravement malade et s'absente du travail à partir du 15 septembre. Le 20 novembre, alors qu'elle est encore absente pour maladie, son employeur lui annonce que son poste est aboli. Le 12 décembre, elle appelle une ancienne collègue de travail pour lui dire qu'elle est complètement rétablie et qu'elle se cherche un nouvel emploi. Elle apprend alors que son poste existe toujours et que quelqu'un d'autre l'occupe. Le délai de 45 jours compte donc à partir du 12 décembre et elle aura jusqu'au 26 janvier suivant pour déposer sa plainte.

En cas de doute, agissez aussi rapidement que possible. Le délai peut être prolongé exceptionnellement pour les personnes qui étaient dans l'impossibilité d'agir plus tôt.

Si vous êtes hors délai, vous pourriez peut-être déposer une réclamation devant les tribunaux de droit commun si ce que vous réclamez était prévu dans votre contrat de travail, que ce dernier soit écrit ou verbal (voir le chapitre II, « [Le Code civil du Québec et le travail](#) ») car les délais y sont plus longs. Vous ne pourrez cependant pas obtenir la réintégration en emploi.

### **L'exposé des faits**

Vous pouvez utiliser le formulaire intitulé « Exposé des faits » fourni par la CNT, en plus du formulaire de plainte, pour raconter ce qui s'est passé. Contrairement à celui-ci, cet exposé ne sera pas envoyé à l'employeur.

Nous vous conseillons de rédiger l'exposé des faits par ordre chronologique, dans un style télégraphique pour en réduire la longueur. Faites-le de la façon la plus complète et la plus rapide possible. Si votre exposé est long, présentez un résumé des faits, toujours par ordre chronologique

L'exposé des faits devrait notamment indiquer :

- les dates des événements. Si vous ne vous souvenez plus de la date exacte, donnez une indication la plus précise possible, surtout en ce qui concerne les dernières manifestations de harcèlement, de représailles ou de congédiement déguisé ;
- une brève description de ces événements (les paroles échangées, le ton, les gestes, etc.) ;
- par qui et où les paroles ou les gestes ont été posés et qui était présent. Indiquez les titres des personnes. Si vous ne vous souvenez plus du nom complet, indiquez ce que vous savez ;
- depuis quand le problème dure et quelle en est la fréquence ;
- votre réaction à ces événements et les effets qu'ils ont eu sur vous, surtout en ce qui concerne le harcèlement ;
- quelles démarches vous avez faites auprès de l'employeur, ou d'une des personnes qui le représentent, et les résultats obtenus.

De plus, dans le cas du harcèlement, l'exposé des faits devrait permettre de faire des liens avec les quatre éléments de la définition du harcèlement présentés dans la sous-section 10.1 « [Les situations donnant droit au recours](#) ».

### **Les témoins**

Vous pourriez demander à vos témoins de rédiger leur témoignage et de le signer. Vous éviterez ainsi de mauvaises surprises et il leur sera plus difficile de changer leur version sous la pression de l'employeur ou de la personne qui harcèle. Vous devrez cependant prendre quelques précautions :

- Ne dictiez surtout pas ce que vous voulez que votre témoin écrive. Le témoin doit écrire son témoignage dans ses propres mots. Un témoin influencé perd de sa crédibilité.
- Ne transmettez surtout pas ces témoignages et le nom de vos témoins à la CSST. L'employeur pourra alors en prendre connaissance puisque la CSST lui remettra les documents que vous lui aurez remis.
- Ces témoignages et le nom des témoins doivent rester confidentiels jusqu'à l'audience devant la Commission des relations du travail (CRT) et les témoignages écrits ne doivent pas être montrés à d'autres personnes que celles pour qui le témoin vous a donné la permission de le faire (surtout pas à l'employeur ou à la personne qui harcèle). N'oubliez pas de dire à vos témoins de rester discrets eux aussi.

Sachez que si vous n'avez pas de témoins, cela ne veut pas dire que vous ne pourrez pas prouver ce qui s'est passé. Des faits précis et datés peuvent suffire à convaincre que ce que vous dites est vrai, surtout si l'employeur ou la personne qui a exercé la conduite illégale envers vous présente un témoignage hésitant, contradictoire ou peu crédible.

## **B) La recevabilité de la plainte**

Lors du dépôt d'une plainte, la Commission des normes du travail (CNT) vérifie d'abord si elle est recevable. À cette étape, cette décision ne concerne pas le bien-fondé de la plainte qui relève plutôt de la personne en charge de l'enquête dans les cas de harcèlement ou de la Commission des relations du travail (CRT) dans les cas de pratique interdite ou de congédiement injuste. Pour vérifier la recevabilité de votre plainte, la CNT s'assure, par exemple, que vous avez un statut de salarié selon la Loi sur les normes du travail (LNT), que vous respectez les délais pour porter plainte ou, dans le cas d'une plainte relative à un congédiement injuste, que vous avez bien deux ans de service continu. Dans les cas de harcèlement, elle vérifie rapidement si les quatre éléments de la définition du harcèlement psychologique semblent être présents (voir 10.1 « [Les situations donnant droit au recours](#) »).

Si votre plainte a été déposée par écrit et qu'elle est jugée irrecevable, vous recevrez un avis écrit de la CNT qui expliquera sa décision. Vous avez alors deux possibilités (voir, plus haut, les tableaux 9 et 10 sur le traitement des plaintes).

Vous pouvez demander par écrit au directeur général des affaires juridiques de réviser cette décision, en mentionnant les raisons pour lesquelles vous la contestez (possibilité A). Dans certains cas plus complexes, de harcèlement psychologique ou de congédiement déguisé par exemple, il serait sage de demander l'aide d'une avocate ou d'un avocat pour rédiger votre demande. Gardez-en une copie et transmettez l'original par courrier recommandé, en conservant précieusement la preuve de l'envoi. Cette demande de révision doit être faite dans les 30 jours de la réception de la décision. Ce délai n'est pas inscrit dans la loi, n'hésitez donc pas à faire votre demande même si vous le dépassez un peu. La CNT aura ensuite 30 jours pour rendre sa décision. Si la CNT maintient sa décision de ne pas donner suite à votre plainte et si les explications données pour justifier sa décision ne vous satisfont pas, vous pouvez vous adresser au Protecteur du citoyen. Cet organisme peut enquêter afin de déterminer si votre dossier a été traité de façon conforme.

Vous pouvez plutôt demander à la CNT de déférer (transférer) votre plainte à la CRT (possibilité B). Vous avez 30 jours pour le faire à partir de la réception de la décision. Vous ne pourrez toutefois pas bénéficier des services gratuits d'une avocate ou d'un avocat de la CNT. Vous devrez alors vous représenter vous-même ou utiliser, à vos frais, les services d'une avocate ou d'un avocat.

Si vous ne pouvez pas déposer une plainte à la CNT parce que vous avez dépassé le délai ou parce que vous n'avez pas deux ans de service continu pour contester un congédiement injuste par exemple, vous avez d'autres recours. En effet, vous pouvez poursuivre votre employeur devant les tribunaux de droit commun ou devant la Division des petites créances pour obtenir des dommages moraux ou un délai-congé raisonnable, ou d'autres dommages et intérêts, mais vous ne pourrez pas faire cesser le harcèlement ni obtenir votre réintégration (voir le chapitre II, « [Le Code civil du Québec et le travail](#) »).

### **L'obligation de mitiger ses dommages**

Même si votre employeur a agi de façon illicite à votre endroit, vous avez dans tous les cas l'obligation de mitiger (réduire) vos dommages en entreprenant rapidement, suite au geste de votre employeur, des démarches de recherche d'emploi. Conservez des preuves de vos démarches (notes personnelles détaillées, liste des employeurs contactés, réponses reçues de ces employeurs, rappels effectués auprès des employeurs qui n'ont pas répondu à vos demandes d'emploi, coupures de journaux contenant les offres d'emploi consultées, liste des cours suivis s'il y a lieu, etc.), car les juges évalueront les efforts que vous avez fournis pour réduire les dommages causés par le congédiement. Trois à cinq démarches par semaine sont généralement jugées suffisantes.

Lorsqu'une personne perd son emploi, elle n'est pas tenue d'accepter n'importe quel emploi qui ne correspondrait pas à ses qualifications ou qui impliquerait une baisse drastique de salaire, mais elle doit fournir de sérieux efforts pour trouver un emploi comparable. Si vos efforts sont jugés insatisfaisants, le tribunal pourra considérer à la baisse la compensation monétaire qui vous sera attribuée.

## **C) La médiation à la CNT**

### **Le service de médiation**

Le service de médiation de la Commission des normes du travail (CNT) est gratuit et a pour but de tenter de rapprocher l'employeur et la personne salariée, de façon à ce qu'ils en viennent à une entente mutuellement satisfaisante. L'objectif n'est donc pas d'identifier qui a tort et qui a raison, mais bien d'en arriver à une entente à l'amiable. Vous avez droit à la représentation par avocat à l'étape de la médiation, mais à vos frais.

La médiation est un processus libre et volontaire. Elle ne peut avoir lieu que si les deux parties, c'est-à-dire l'employeur et la personne salariée, acceptent d'y participer. De plus, aucune des parties ne peut être forcée d'accepter une proposition d'entente présentée en cours de médiation, ni être pénalisée de quelque façon que ce soit s'il n'y a pas d'entente. La médiation est également confidentielle. Ce qui y est dit ou écrit ne peut être utilisé en audience, sauf le fait qu'il y a eu une entente.

Il est généralement avantageux de participer au processus de médiation offert par la CNT

- La médiation est sans obligation. Vous pouvez y mettre fin à tout moment si, par exemple, les offres de votre employeur ne vous semblent pas sérieuses ou que le climat s'envenime. Personne ne peut vous obliger à accepter une offre qui ne vous satisfait pas.
- La médiation peut vous permettre de dépasser les cadres légaux. Vous pourriez obtenir une entente qui inclut un type de dédommagement non prévu par la loi.
- La médiation peut vous permettre de mieux préparer l'audition de votre cause. Les discussions qui auront lieu à l'occasion de la médiation peuvent vous permettre de connaître la stratégie de votre employeur et les reproches qu'il formule à votre égard.
- La médiation peut mener à un règlement rapidement. L'employeur pourrait vraiment vouloir s'entendre avec vous ou « acheter la paix »! Vous éviteriez alors les délais et autres tracas qui vont de pair avec toute démarche légale.

Si vous avez déposé plus d'une plainte, l'ensemble de ces plaintes sera traité en médiation.

En principe, la séance de médiation se déroule au bureau de la CNT, généralement dans les deux ou trois mois qui suivent le dépôt de votre ou vos plaintes. La médiation dure généralement entre 45 minutes et trois heures, mais elle peut aller jusqu'à cinq heures dans les cas de harcèlement. La personne salariée qui a déposé une plainte relative au harcèlement et dont le lien d'emploi n'est pas rompu est réputée au travail durant les séances de médiation, ce qui veut dire qu'elle est alors rémunérée.

### **Le rôle de la personne responsable de la médiation**

La personne responsable de la médiation est tenue d'agir en toute neutralité, impartialité et confidentialité. Elle n'est pas nommée pour faire enquête ni pour défendre vos droits auprès de l'employeur. Elle ne doit pas se prononcer sur la qualité de votre dossier, ni faire pression sur vous pour que vous acceptiez une entente. De même, elle ne peut généralement pas divulguer ou être contrainte de dévoiler les informations qui ont été échangées durant la médiation. Son rôle, tel que décrit dans le dépliant « Règles d'éthique » de la CNT dont vous devriez recevoir une copie, se limite principalement à :

- veiller à ce que chaque partie soit informée des buts, des conditions et des limites de la médiation;
- déterminer les besoins des parties, explorer les solutions possibles, trouver des points d'entente; et aider à élaborer une entente, sur la base d'un consentement libre et éclairé, en s'assurant, entre autres que le contenu de l'entente et ses conséquences sont très bien compris des deux parties et qu'ils correspondent exactement à leur volonté.

La personne responsable de la médiation peut donc informer les parties de leurs droits et obligations légales et doit s'assurer que chaque partie connaisse et comprenne les enjeux des options discutées ou de l'entente. Elle veille également à maintenir un équilibre dans les négociations et à empêcher les injustices, l'intimidation et la manipulation et à ce que chaque partie ait l'occasion de s'exprimer et de faire valoir ses préoccupations. Ce faisant, elle peut interrompre ou suspendre la médiation si celle-ci peut causer du tort à une des parties, ou si les parties ne montrent pas un intérêt suffisant envers le processus.

En cas d'insatisfaction, ou si vous voulez exprimer des commentaires sur la qualité des services de la CNT, vous pourriez faire valoir vos doléances en communiquant avec son Service de la qualité.

### **La préparation de la médiation**

Si vous acceptez de participer au processus de médiation, il est très important de vous y préparer à l'avance! Sachez que nous offrons des rencontres de préparation à la médiation aux personnes qui ont déposé une plainte à la Commission des normes du travail. [Vérifiez les dates des prochaines rencontres.](#)

En premier lieu, il pourrait être utile de consulter une avocate ou un avocat pour obtenir un avis juridique sur votre dossier. Un tel avis pourrait vous informer adéquatement sur la possibilité d'obtenir une réintégration en emploi ou sur le montant d'indemnités de départ ou de dommages que vous pourriez recevoir. En effet, si vos chances de gagner sont bonnes, vos exigences pourront être plus élevées en médiation!

Faites la liste des dommages que vous avez subis (par exemple, perte de salaire, de bonis, de journées de maladie monnayables, d'une allocation de voiture, d'une couverture d'assurance, des avantages d'un régime de retraite ou de rente, etc.) et des frais que vous avez dû débourser (par exemple, frais de déplacement, de consultation juridique, de recherche d'emploi, de reclassement, frais médicaux non couverts par un régime d'assurance, frais thérapeutiques, etc.). Calculez-en la valeur.

N'oubliez pas de tenir compte des autres recours qui sont peut-être à votre disposition en vertu d'autres lois (Charte des droits et libertés de la personne, Loi sur la santé et la sécurité du travail, Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, etc.). N'oubliez pas non plus que toutes les autres sommes pour lesquelles vous avez déposé une plainte pécuniaire (salaire ou paye de vacances impayés, avis de cessation d'emploi, etc.) doivent être calculées indépendamment de votre indemnité de départ.

Il importe aussi de bien identifier vos besoins et vos intérêts. Posez-vous notamment les questions suivantes : Quelles sont mes chances de me trouver un emploi comparable? À quel salaire? En combien de temps? Est-ce que je voudrais retourner travailler chez cet employeur? Si oui, à quelles conditions? Quelle somme d'argent serait appropriée à titre d'indemnité de départ si je décide de ne pas réintégrer mon emploi? Qu'est-ce qui serait un montant acceptable pour compenser les dommages subis? Quel serait le contenu d'une bonne lettre de recommandation?

Pendant que votre mémoire est encore fraîche, préparez également un court résumé, préférablement par ordre chronologique, de votre situation et des raisons pour lesquelles vous avez déposé votre plainte. Il pourra vous servir lors de la médiation ou, plus tard, lors de l'audience, à vous remémorer clairement les éléments les plus importants de votre cas. Ne le remettez toutefois pas à la médiatrice ou au médiateur ni à votre employeur!

Pour vous préparer plus à fond, vous devriez assister à une rencontre d'information de groupe de notre organisme.



Une fois cette préparation et cette réflexion terminées, vous devriez avoir une bonne idée de ce qui serait un règlement satisfaisant pour vous. Vous devriez alors vous fixer un minimum en dessous duquel vous ne voulez pas négocier.

## **Le déroulement de la médiation**

Si vous et votre employeur avez accepté de participer au processus de médiation, la médiatrice ou le médiateur vous appellera pour vous convoquer à une rencontre dans les bureaux de la CNT.

Certaines médiatrices et certains médiateurs rencontrent séparément les parties avant la médiation afin de leur en expliquer les objectifs et de s'informer de leurs attentes et de leurs demandes.

Seront présents à la médiation :

- la médiatrice ou le médiateur nommé par la CNT;
- votre employeur et/ou ses représentants, possiblement accompagnés d'une avocate ou d'un avocat;
- vous-même, votre avocate ou votre avocat ou la personne qui vous accompagne, le cas échéant.

Au début de la rencontre, la médiatrice ou le médiateur explique son rôle et le déroulement de la médiation. Ensuite, chacune des parties expose, à tour de rôle, sa version des faits. Par la suite, en l'absence de l'employeur, vous exposerez vos demandes à la personne responsable de la médiation. Celle-ci invitera ensuite l'employeur à vous rejoindre et lui fera part, en votre présence, de vos demandes. S'ensuivra une période de négociation où votre employeur et vous essaierez de trouver un terrain d'entente. Il arrive fréquemment que l'entente se finalise dans les jours qui suivent par l'entremise de la personne responsable de la médiation. S'il y a entente, cette personne aidera à en rédiger les termes et demandera aux deux parties de la signer.

Cela est le déroulement type d'une médiation, mais il peut y avoir des variantes. Par exemple, si vous ne pouvez pas supporter l'idée de vous retrouver face à votre employeur ou à la personne qui le représente, vous pourriez demander à l'avance une médiation séparée. C'est alors la médiatrice ou le médiateur qui fera le relais entre vous et votre employeur.

Même si vous n'avez pas retenu les services d'une avocate ou d'un avocat pour vous représenter lors de la médiation, sachez qu'aucune loi n'empêche qu'une personne de confiance vous accompagne. Toutefois, à moins qu'elle ne soit votre représentante légale (par exemple, votre avocate ou avocat, ou représentante ou représentant syndical), elle ne pourra pas intervenir. Quelle que soit la situation, nous vous conseillons tout de même de vous faire accompagner. Cette personne peut vous apporter un soutien moral précieux. De plus, elle peut prendre en note les propos ou les offres de votre employeur.

Votre employeur peut également demander d'être accompagné, lors de la médiation, par votre supérieur immédiat, par une personne du service des ressources humaines ou même par une avocate ou un avocat. Pour éviter les surprises ou les malentendus :

- vérifiez auprès de la médiatrice ou du médiateur si votre employeur entend être accompagné, et par qui;
- avisez toujours à l'avance qu'une personne vous accompagnera. Si vous ne le faites pas, sa présence pourrait être refusée.

La médiation doit se dérouler dans un climat respectueux. Cela est vrai pour vous, pour votre employeur et pour les personnes qui accompagnent. La médiation étant un processus volontaire, rien n'oblige les parties à accepter la présence des personnes qui accompagnent, ce qui laisse place à une négociation à ce sujet.

## Les stratégies en cours de médiation

Il n'existe évidemment pas de recette magique qui garantisse le succès d'une médiation, mais voici tout de même quelques conseils qui pourraient vous être fort utiles.

- Au départ, demandez un peu plus que ce vous désirez obtenir. En effet, il vaut mieux éviter de faire connaître trop vite l'offre ou le montant d'argent que vous désirez obtenir. Il sera très difficile d'amener l'autre partie à faire des concessions si elle a le sentiment que vous n'en faites pas!
- Il est très important de ne pas renoncer pas à votre réintégration dès le départ. Premièrement, annoncer que vous ne voulez pas réintégrer votre emploi pourrait avoir un impact négatif sur vos prestations de la CSST ou de l'assurance-emploi. Renseignez-vous auprès d'organismes spécialisés. Deuxièmement, la Commission des relations du travail (CRT) pourrait décider de vous accorder de moins grandes compensations si vous avez annoncé ne pas vouloir la réintégration : on pourrait, par exemple, vous priver du salaire perdu entre le moment de votre annonce et le moment où la CRT rendra sa décision. La troisième raison, mais non la moindre, est que cela vous enlèverait sans juste contrepartie l'un de vos meilleurs arguments de marchandage avec votre employeur.

Par exemple, dans le cas d'une plainte relative à une pratique interdite déposée suite à un congédiement, la CRT n'a pas le pouvoir d'ordonner le versement d'une indemnité de départ en remplacement de la réintégration. Si vous ne voulez pas réintégrer votre emploi, il est donc très important de ne pas l'annoncer dès le départ. Commencez par demander la réintégration avec tout le remboursement du salaire et des avantages perdus. Faites part de toutes les autres conditions qui sont, selon vous, nécessaires à votre réintégration (ancienneté à rétablir, excuses publiques, l'assurance d'un environnement non hostile et exempt de harcèlement, etc.) mais indiquez que vous considérerez toute offre sérieuse qui vous sera faite si la réintégration n'est pas possible à ces conditions. Votre employeur préférera peut-être vous verser une indemnité de départ plutôt que de vous réintégrer. Rappelons que la médiation permet de dépasser les cadres légaux et d'obtenir un règlement non prévu par la loi !

Dans le cas d'une plainte relative à un congédiement injuste, la négociation est plus facile car même si la réintégration est aussi la règle, la CRT a le pouvoir d'ordonner, dans ce cas-ci, le versement d'indemnités au lieu d'une réintégration en emploi.

- Si vous désirez un règlement monétaire, mais que l'offre de votre employeur vous semble insuffisante, vous pouvez simplement rejeter celle-ci, mais vous pouvez également répondre en faisant une contre-offre pour un montant plus élevé que ce que vous désirez obtenir. Ne vous laissez pas intimider par une offre trop basse de votre employeur en réduisant le montant que vous désirez obtenir. Il serait en effet surprenant que votre employeur vous offre immédiatement, sans tractations ni marchandage, le montant maximal qu'il est prêt à verser pour en arriver à une entente!
- Sachez que lorsqu'il y a rupture du lien d'emploi, votre employeur est obligé de vous remettre un relevé d'emploi (le document que vous remettez à l'assurance-emploi (assurance-chômage) au moment de faire une demande de prestations). Il ne peut donc pas « négocier » la remise de ce document. Si le motif de départ indiqué sur le relevé est erroné, d'autres moyens de contestation s'offrent à vous. Contactez un organisme spécialisé en assurance-emploi pour en savoir plus.

- Résistez à la tentation d'argumenter avec votre employeur. Ce serait prendre le risque de lui dévoiler vos meilleurs arguments et stratégies! Sauf pour ce qui est des choses clairement connues par votre employeur, vous devriez faire preuve de discrétion sur vos éléments de preuve ou vous en tenir à des faits connus de tous. Évitez donc de trop parler pour ne pas dévoiler toutes vos cartes. Il sera toujours temps d'utiliser vos meilleurs arguments et stratégies plus tard s'il devait y avoir une audience.



- Contrôlez vos émotions! Conservez une attitude polie, mais ferme, calme et confiante. En agissant ainsi, vous démontrez à l'employeur que vous êtes en mesure de fournir un témoignage solide et crédible lors d'une audience éventuelle à la CRT. Votre employeur pourra alors être incité à bonifier ses offres de règlement. La médiation est une première étape, une telle attitude pourrait en favoriser l'issue positive.



- Tentez de savoir quelles raisons ont motivé le ou les gestes de votre employeur. Plus vous en saurez sur les motifs et les reproches de votre employeur, meilleures seront vos chances d'y répondre en cas d'audition de votre cause devant la Commission des relations du travail (CRT) (« Pourquoi m'avez-vous congédié? », « Qu'est-ce que vous aviez à me reprocher? », « Est-ce que ce sont là vos seuls motifs? », etc.). Notez que dans le cas d'une plainte

relative à un congédiement injuste, la Commission des normes du travail (CNT) peut exiger de l'employeur qu'il donne les motifs de votre congédiement par écrit.

- Quittez la médiation si vous vous rendez compte que l'employeur n'a pas l'intention de régler et qu'il vous fait des offres ridicules. Il n'est peut-être venu que pour vous soutirer de l'information utile à sa défense en audience.

### Les offres de règlement en cours de médiation

- Votre réputation est un bien précieux, surtout si vous êtes en recherche d'emploi. Vous pourriez donc demander que le règlement éventuel comporte une clause par laquelle votre employeur s'engage par écrit à vous remettre une bonne lettre de recommandation (vous pourriez proposer d'en écrire le contenu) et à ne pas contredire cette lettre en cas d'appels d'employeurs potentiels. Insistez sur le fait que cette demande ne lui coûte rien (voir la section 9.7, « [Le certificat de travail et les références](#) »).

- Si votre employeur vous parle de réintégration, assurez-vous qu'il ne s'agit pas d'une offre de réintégration « bidon » ! Est-ce au poste que vous occupiez avant ? Est-ce au même salaire? Avez-vous les mêmes avantages, horaires et conditions de travail? Remboursera-t-il tout le salaire perdu depuis votre congédiement ? Si votre employeur n'est pas prêt à prendre de tels engagements par écrit, méfiez-vous!

- Si vous acceptez un règlement monétaire plutôt qu'une réintégration en emploi, assurez-vous que la formulation du règlement n'aura pas pour effet de vous priver des prestations d'assurance-emploi ou des autres recours que vous exercez. Informez-vous auprès d'un bureau d'avocat ou d'organismes spécialisés. En outre, assurez-vous que l'entente mentionne non pas que vous refusez la réintégration, mais bien que vous acceptez une compensation financière en échange de l'abandon de votre droit de retourner travailler dans votre poste.

- Pour réduire l'impôt qui sera prélevé sur votre règlement monétaire et réduire le montant que vous aurez à rembourser à l'assurance-emploi ou à la sécurité du revenu, vous pourriez avoir avantage, une fois le montant total du règlement arrêté, à le ventiler (découper). Plutôt que d'inscrire dans l'entente un seul montant comprenant l'ensemble des sommes que l'employeur accepte de vous verser, vous pourriez distinguer la partie qui représente 1<sup>o</sup> -un remboursement des dépenses encourues (frais juridiques, frais liés à la recherche d'emploi, etc.), la partie qui représente 2<sup>o</sup> -une indemnisation pour les dommages moraux subis (anxiété, stress, etc.) et la partie qui représente 3<sup>o</sup> - une indemnisation pour le salaire et les avantages perdus (indemnité de départ, journées de maladie monnayables, etc.). Cette façon de faire ne coûte rien de plus à votre employeur (dites-le-lui!), mais elle nécessite son accord et doit être inscrite dans le texte du règlement.

- N'oubliez pas que si un règlement monétaire intervient, vous pourriez avoir à rembourser des prestations d'assurance-emploi reçues ou de la sécurité du revenu, le tout en fonction des sommes qui vous sont versées à titre de rémunération. Par contre, votre période de prestations d'assurance-emploi peut s'en trouver prolongée à votre avantage, si vous demeurez sans travail. Au besoin, renseignez-vous auprès d'un groupe d'appui en matière de chômage ou de sécurité du revenu. Vous pouvez également vous informer auprès du bureau de Service Canada de votre région, section assurance-emploi ou, pour la sécurité du revenu, auprès de votre agente ou agent d'aide socio-économique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

- L'employeur voudra probablement vous faire signer une quittance finale, c'est-à-dire une renonciation à tous vos recours en échange de son offre de règlement, que ce soit des recours exercés à la CNT ou en fonction d'une autre loi à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse par exemple, ou à la CSST, devant les tribunaux de droit commun, etc. Il serait alors judicieux de signer une quittance mutuelle, vous assurant ainsi de ne pas être l'objet de poursuites éventuelles de la part de l'employeur. Si, par contre, vous ne voulez pas renoncer à certains recours, vous devrez l'indiquer clairement à l'employeur pendant la négociation. Si vous arrivez à une entente à ce sujet, il faudra inscrire dans le règlement votre volonté de réserver vos droits sur ces recours.

- Si possible, ne signez rien sur-le-champ! Prenez l'offre en note et exigez quelques jours de réflexion afin de pouvoir vous renseigner sur sa valeur. Si on refuse de vous donner un temps de réflexion ou si on vous presse indûment de signer un document, méfiez-vous doublement! On essaie peut-être de vous amener à signer une entente à rabais. N'oubliez pas que vous n'avez aucune obligation d'en arriver à une entente. D'un autre côté, il peut arriver que l'employeur vous fasse une offre avantageuse qu'il retirerait s'il y pensait plus longtemps, d'où l'importance de bien vous préparer et d'obtenir un avis juridique avant la médiation.

**Attention ! Sachez que le fait d'accepter verbalement l'offre de l'employeur est suffisant pour conclure une entente. Une fois l'offre de règlement acceptée verbalement ou par écrit, vous ne pourrez plus changer d'avis. Il est donc très important, avant d'accepter une offre, de bien vous assurer que celle-ci rencontre suffisamment vos attentes !**

## **Si votre employeur ne respecte pas l'entente**

Si vous avez conclu une entente avec votre employeur en médiation et qu'il ne la respecte pas, vous pouvez d'abord contacter votre médiatrice ou médiateur qui pourra intervenir auprès de l'employeur. Si l'employeur ne donne pas suite, une avocate ou un avocat de la CNT peut faire homologuer l'entente par la Cour du Québec ou la Cour supérieure selon le montant : elle devient alors exécutoire. Les démarches pour forcer votre employeur à respecter l'entente sont alors les mêmes que si vous voulez forcer votre employeur à respecter une décision de la Commission des relations du travail (voir « [Les démarches en cas de non-respect de la décision](#) » dans la sous-section 11.8 C)).

Le délai pour contacter la médiatrice ou le médiateur ou pour faire homologuer l'entente varie en fonction du délai d'exécution prévu à l'entente. Par exemple, si l'entente prévoit que l'employeur s'engage à vous remettre une somme d'argent à une date précise et qu'il ne le fait pas, vous pouvez, après cette date, contacter la médiatrice ou le médiateur et, par la suite, faire homologuer l'entente. Vous avez alors un délai de trois ans pour faire respecter l'entente. Il est préférable toutefois d'agir rapidement dès que la date d'exécution n'a pas été rencontrée.

## **D) L'enquête (dans les cas de harcèlement psychologique SEULEMENT)**

Si la médiation est refusée ou si elle échoue et qu'il n'y a pas de règlement, la CNT fait alors une enquête. Celle-ci doit être effectuée avec diligence, c'est-à-dire avec empressement (art. 104 de la LNT). L'enquête vise à déterminer si, selon la LNT, il y a présence de harcèlement psychologique, et à examiner les moyens pris par l'employeur pour prévenir le harcèlement dans son entreprise et pour le faire cesser.

À cette fin, une enquêtrice ou un enquêteur de la Commission procède à des entrevues avec les personnes concernées par la plainte, c'est-à-dire celle qui a porté plainte, celle qui est présumée responsable du harcèlement, l'employeur, les témoins, etc.

Sachez qu'il est possible d'entreprendre une médiation en tout temps au cours de l'enquête de la CNT. Même si les parties l'ont refusée auparavant, elles peuvent changer d'idée et l'accepter plus tard. Si vous désirez une médiation, parlez-en à la personne chargée de l'enquête. L'enquête peut prendre de un à six mois, parfois plus.

### **Le déroulement de l'enquête**

La personne responsable de l'enquête vous appellera dans les jours qui suivent la réception de votre dossier. Elle en fera d'abord l'analyse et vous demandera peut-être de lui soumettre une version plus détaillée ou des documents supplémentaires.

Vous devriez lui remettre une copie de tous les documents qui appuient votre version des faits ou qui prouvent que vous avez avisé l'employeur ou une des personnes qui le représentent. Répondez rapidement à ses demandes d'information et informez-la aussitôt s'il y a des changements ou de nouveaux éléments, par écrit de préférence.

La personne en charge de l'enquête demandera à vous rencontrer. Cette rencontre, d'une durée de deux à trois heures, devrait lui permettre de recueillir votre version des faits et tous les renseignements ou documents nécessaires pour vérifier le bien-fondé de votre plainte et les démarches que vous avez faites pour aviser votre employeur ou une des personnes qui le représentent que vous avez été victime de harcèlement.

Attention ! Il est très peu probable qu'une seconde rencontre ait lieu avec vous aux fins de l'enquête pour vous demander des précisions, d'où l'importance de bien se préparer pour la première rencontre. Assurez-vous que la personne responsable de l'enquête a reçu toute l'information nécessaire avant de mettre fin à la rencontre. N'oubliez pas d'expliquer l'effet qu'a eu sur vous chacun des événements ayant constitué du harcèlement. Si vous avez oublié de lui dire des choses importantes, rappelez-la le plus vite possible.

La personne responsable de l'enquête rencontrera ensuite votre employeur et des collègues de travail, y inclus la personne qui vous harcèle. Ces rencontres se font habituellement sur les lieux de travail. S'il est impossible de les rencontrer en personne, les entrevues pourront se faire par téléphone. La CNT ne rencontre pas nécessairement tous les témoins que vous ou votre employeur avez proposés. Toutes les rencontres avec les témoins sont confidentielles.

### **Les conclusions de l'enquête**

La CNT vous informera par écrit des conclusions de l'enquête (plainte fondée ou plainte non fondée). Cette information sera également transmise à l'employeur. Sachez toutefois que les informations recueillies lors de l'enquête sont confidentielles : ni vous, ni l'employeur, ni la Commission des relations du travail (CRT) n'a accès aux notes ou au rapport de la personne responsable de l'enquête.

Si la plainte est jugée fondée suite à l'enquête, c'est-à-dire si la personne responsable de l'enquête juge que vous avez effectivement été victime de harcèlement psychologique, votre dossier est alors transféré à la CRT où une avocate ou un avocat de la CNT vous représentera gratuitement.

Si la CNT arrive à la conclusion que la plainte est non fondée, frivole, ou faite de mauvaise foi, elle refusera d'y donner suite. Si c'est le cas et que vous voulez tout de même poursuivre votre plainte, vous avez deux possibilités (voir le tableau 10 sur le traitement de la plainte relative au harcèlement psychologique).

La première consiste à faire une demande de révision par écrit dans les 30 jours suivant la réception de la décision de la CNT (possibilité A). Profitez de cette révision pour ajouter de l'information ou des documents, s'il y a lieu. Comme pour la demande de révision pour la recevabilité de la plainte, il serait sage de consulter une avocate ou un avocat pour vous aider à la rédiger.

La CNT bénéficie alors à son tour de 30 jours pour donner une réponse. Si votre demande de révision est acceptée, l'enquête ne sera pas nécessairement refaite. Votre plainte sera transférée à la CRT et la CNT vous fournira une avocate ou un avocat gratuitement.

Si la CNT maintient sa décision de ne pas donner suite à votre plainte, vous pouvez demander à la CNT, par écrit et dans les 30 jours de la réception de la décision de la CNT, de déférer votre plainte à la CRT. Vous n'aurez alors pas droit à l'aide des services juridiques de la CNT.

La deuxième possibilité consiste à demander à la CNT de transférer votre plainte à la CRT dans un délai de 30 jours du refus de la plainte par la CNT sans faire de demande de révision (possibilité B). Encore là, vous n'aurez pas droit à l'aide de la CNT pour vous représenter à la CRT.

Attention ! La décision de la CNT de ne pas donner suite à votre plainte relative au harcèlement n'affecte pas les autres plaintes que vous avez déposées auprès d'elle. Le traitement de ces autres plaintes suivra son cours normal.

## 11.8 Le traitement de votre plainte par la CRT

La Commission des relations du travail (CRT) est le tribunal spécialisé désigné pour entendre votre cause de congédiement injuste, de pratique interdite ou de harcèlement psychologique. Il faut bien distinguer son rôle de celui de la Commission des normes du travail (CNT). Comme nous l'avons vu, la CNT juge d'abord si la plainte est recevable. Elle vous offre ensuite une médiation. Dans les cas de harcèlement, elle fait également enquête pour déterminer si la plainte est fondée. La CRT n'est cependant pas liée par cette décision de la CNT et elle pourra rejeter votre plainte.

La CRT rendra une décision après avoir entendu la version des deux parties et des témoins lors d'une audience (audition). En principe, une avocate ou un avocat de la Commission des normes du travail (CNT) vous y représentera gratuitement.

Attention! Dans les cas de plaintes relatives à une pratique interdite ou à un congédiement injuste, il arrive que la CNT annonce à cette étape qu'elle refuse de vous représenter. Vous pouvez demander une révision de cette décision. Les mêmes procédures que pour la demande de révision suite à une plainte jugée irrecevable s'appliquent (voir la sous-section 11.7 B), «[La recevabilité de la plainte](#) ». Si aucune des démarches proposées ne porte fruit, vous pouvez décider, en dernier recours, de vous défendre vous-même ou de retenir à vos frais les services d'une avocate ou d'un avocat. N'oubliez pas alors de vérifier si vous êtes admissible à l'aide juridique! )

Il est à noter qu'un délai de plusieurs mois s'écoulera entre le dépôt de votre plainte et le jour de l'audience. L'avocate ou l'avocat en charge de votre dossier devrait vous contacter quelques semaines avant pour une rencontre. Si ce n'est pas fait au moment où vous recevez l'« Avis d'audience » de la CRT, n'hésitez pas à vérifier ce qu'il en est auprès de la CNT. Sachez qu'il est rare qu'on se rende jusqu'à l'audience pour régler un litige : en 2008-2009, seulement 2 % des plaintes relatives à une pratique interdite ou à un congédiement injuste et moins de 1 % des cas de harcèlement se sont terminés par un jugement de la CRT.

Seront présents lors de l'audience :

- une ou un commissaire de la CRT;
- votre employeur et, s'il y a lieu, son avocate ou son avocat;
- vous et, s'il y a lieu, votre avocate ou votre avocat;
- vos témoins respectifs, s'il y a lieu.

Votre audience peut durer une demi-journée comme elle peut s'étendre sur plusieurs jours, selon la complexité de votre dossier, le nombre de témoins, etc. Si une des parties fait défaut de se présenter sans justification, la CRT peut quand même procéder à l'audience.

Si vous avez déposé une plainte pour une pratique interdite ou une plainte pour un congédiement injuste en même temps qu'une plainte contre le harcèlement psychologique, les plaintes seront peut-être regroupées et toutes entendues par la ou le même commissaire, si vous êtes d'accord.

## A) Avant l'audience

### La conciliation prédécisionnelle

Même s'il y a déjà eu une médiation à la CNT, une deuxième médiation, appelée « conciliation prédécisionnelle », peut avoir lieu, mais à la CRT cette fois, quelques jours ou semaines avant l'audience. L'avocate ou l'avocat de la CNT y sera alors pour vous représenter. Il faut l'accord des deux parties pour qu'elle ait lieu. Comme pour la médiation à la CNT, il peut être très avantageux de l'accepter, et ce, même si la première médiation a été un fiasco. La présence de votre avocate ou de votre avocat et la proximité de la date d'audience peuvent exercer une plus grande pression sur votre employeur pour l'obtention d'un règlement. Dans environ 80 % des cas, les parties qui s'engagent dans une conciliation arrivent à un règlement.

La conciliation prédécisionnelle est gratuite, libre, volontaire et confidentielle. Ce qui y est dit ou écrit ne peut être utilisé en audience, sauf si les deux parties sont d'accord. On ne peut pas non plus obliger la personne responsable de la conciliation à la CRT à divulguer ce qui lui a été révélé ou ce dont elle a pris connaissance dans l'exercice de ses fonctions. On ne peut pas non plus l'obliger à fournir des notes personnelles ou un document fait ou obtenu durant cet exercice.

Si vous arrivez à une entente avec votre employeur, vous pouvez la faire entériner (approuver) par la Cour du Québec ou la Cour supérieure, selon le montant. Cela permettra de rendre le règlement (l'entente) exécutoire, donc d'avoir un recours si l'employeur ne le respecte pas. Les démarches sont les mêmes que si vous voulez forcer votre employeur à respecter une décision de la CRT qu'il a ignorée jusqu'à présent (voir « [Les démarches en cas de non-respect de la décision](#) » dans la sous-section C) plus loin). Pour obtenir l'approbation de la CRT, un accord survenu à cette étape doit être écrit, soumis à la CRT par l'une des parties dans un délai de six mois, et signé par les deux parties et par la personne responsable de la conciliation. Un accord verbal ne peut pas être soumis pour approbation.

### La conférence préparatoire

Dans certains cas, les parties peuvent être convoquées à une conférence préparatoire tenue par une ou un commissaire. Cette rencontre vise à préciser et à délimiter le litige, à permettre à chaque partie de prendre connaissance des arguments et des preuves documentaires de l'autre, à convenir des faits qui peuvent être admis et à déterminer de quelle manière se déroulera l'audience. Elle peut également permettre d'arriver à une entente.

## B) Lors de l'audience

### Les objections préliminaires

L'employeur pourrait, dès le début de l'audience, faire une objection préliminaire, c'est-à-dire tenter de démontrer que vous n'avez pas droit à votre recours parce que vous ne répondez pas aux conditions exigées par la Loi sur les normes du travail (LNT). Il pourrait, par exemple, prétendre :

- que vous n'êtes pas une personne salariée;
- que vous n'aviez pas le service continu requis pour porter plainte (dans le cas congédiement injuste,
- que vous avez démissionné;
- qu'il s'agit d'un licenciement;
- qu'il y a eu une transaction (entente)
- que vous avez déposé votre plainte hors délai.



Ce sera alors à vous ou à votre avocate ou avocat de démontrer que vous répondez bel et bien aux conditions exigées par la LNT. À la lumière de la preuve et des arguments soumis, la ou le commissaire pourra :

- accueillir l'objection préliminaire; si c'est le cas, l'audience prend fin, car la Commission des relations du travail (CRT) n'a pas compétence pour entendre votre cause;
- rejeter l'objection préliminaire; si c'est le cas, l'audience se poursuit et une décision sera rendue quand tous les faits auront été examinés;
- prendre l'objection sous réserves, afin de la trancher plus tard.

### **La preuve à faire pour une plainte relative à une pratique interdite**

Le type de preuve à faire varie selon le type de plainte. Dans le cas d'une plainte relative à une pratique interdite, vous, ou la personne qui vous représente, devrez démontrer devant la CRT, outre le fait que votre plainte a été déposée dans les délais légaux :

- que vous êtes ou étiez une personne salariée selon la Loi sur les normes du travail, ce qui est généralement admis par l'employeur;
- que vous étiez dans une des situations énumérées aux articles 122 ou 122.1 de la LNT (que vous étiez enceinte, par exemple);
- que vous avez subi une mesure énumérée dans ces articles (par exemple, un congédiement);
- qu'il existe un lien dans le temps entre cette situation et la mesure prise par l'employeur (par exemple, le congédiement a eu lieu pendant votre grossesse). On dit alors qu'il y a « concomitance » entre les faits.

Une personne couverte par une convention collective devra peut-être aussi prouver que sa convention ne lui offrait pas l'accès à un recours équivalent (voir la sous-section 11.1 E), « [Quand votre emploi est couvert par une convention collective ou un décret](#) »).

Vous bénéficierez alors d'une présomption, c'est-à-dire que la ou le commissaire présumera que la mesure que vous avez subie vous a été imposée pour un motif interdit par la LNT. C'est donc l'employeur qui aura le fardeau de la preuve. Il devra démontrer qu'il avait une raison juste et suffisante, c'est-à-dire une raison suffisamment sérieuse ou grave et qui ne constituait pas un prétexte, pour vous imposer cette sanction. Il devra, par exemple, prouver qu'il n'a pas congédié telle employée parce qu'elle était enceinte, mais parce qu'elle était toujours en retard au travail en dépit d'avertissements verbaux et écrits répétés, etc. La présomption continue de s'appliquer pendant au moins 20 semaines après le retour au travail d'une personne salariée à la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental (art. 123.2).

### **La preuve à faire pour une plainte relative à un congédiement injuste**

- Devant la CRT, vous devrez démontrer, outre le fait que votre plainte a été déposée dans les délais légaux :
- que vous étiez une personne salariée selon la Loi sur les normes du travail, ce qui est souvent admis par l'employeur;
- que vous avez accumulé deux ans de service continu dans la même entreprise (votre relevé d'emploi pourrait l'indiquer);
- qu'il y a eu rupture du lien d'emploi ou que vous avez subi des mesures ou des changements équivalents à un congédiement déguisé.

Une personne couverte par une convention collective devra aussi prouver que sa convention ne lui offrait pas l'accès à un recours équivalent (voir la sous-section 11.1 E), « [Quand votre emploi est couvert par une convention collective ou un décret](#) »).

Ce sera alors à votre employeur de prouver que le congédiement s'appuie sur une cause juste et suffisante, c'est-à-dire qu'il a été fait pour des motifs réels, sérieux et suffisamment importants pour justifier une telle mesure. Si l'employeur prétend que vous avez démissionné volontairement ou que votre contrat était à durée déterminée, ce sera également à lui de le prouver.

### **La preuve à faire pour une plainte relative à du harcèlement psychologique**

Devant la CRT, vous devrez démontrer, outre le fait que votre plainte a été déposée dans les délais légaux :

- que vous étiez une personne salariée selon la Loi sur les normes du travail, ce qui est souvent admis par l'employeur;
- que n'êtes pas déjà couvert par une convention collective ou que vous l'êtes mais que vous n'avez pas le droit de déposer un grief.

Contrairement aux plaintes contre une pratique interdite ou contre un congédiement injuste, vous avez le fardeau de la preuve, c'est-à-dire que vous devez démontrer que vous avez été victime de harcèlement psychologique. Vous devez aussi prouver que vous avez avisé l'employeur ou une des personnes qui le représentent.

### **Les moyens de preuve**

La preuve du bien-fondé de votre recours peut s'établir au moyen de documents écrits, mais aussi par d'autres moyens, dont votre témoignage, le témoignage de la partie employeur ou le témoignage de tiers (d'autres personnes que vous ou la partie employeur).

Pour convaincre la ou le commissaire, vous (ou votre avocate ou avocat) pouvez donc, selon les circonstances :

- présenter des documents qui sont en votre possession (par exemple, des talons de chèques, bulletins de paye, contrat écrit, politiques internes de l'entreprise, photocopies d'avis remis à l'employeur, correspondance par courriel ou sur papier entre vous et l'employeur, etc.);
- présenter des documents qui ne sont pas en votre possession (par exemple, les registres de paye de l'entreprise). Si vous vous représentez vous-même, vous devriez consulter brièvement une avocate ou un avocat pour savoir quels documents peuvent vous aider et comment obliger légalement un tiers ou l'employeur à les dévoiler;
- convoquer et interroger des témoins; les ex-collègues de travail, lorsqu'elles ou ils ne travaillent plus pour l'employeur, sont souvent de bons témoins. Pour cette raison, il est très important de garder le contact avec eux. Dans certains cas, la CRT peut accepter les déclarations sous serment, devant une ou un avocat ou une ou un commissaire à l'assermentation, par exemple;
- convoquer et interroger votre employeur ou l'un de ses représentants. Ne comptez pas trop cependant sur un témoignage favorable de leur part;
- exposer vous-même les pratiques courantes, les politiques internes de l'entreprise et les événements survenus. Vous pouvez vous servir des notes que vous avez prises pendant que vous étiez au travail, par exemple, votre registre quotidien des heures travaillées, vos notes personnelles sur les événements survenus dans l'entreprise, etc.

## **La décision**

Une fois l'audience complétée, la CRT devra, dans un délai de 90 jours, rendre une décision écrite et motivée. Cette décision sera transmise aux parties.

Dans la plupart des cas, les commissaires ne fixent pas, dans leur décision, le montant précis qu'un employeur doit verser à titre de salaire perdu. En effet, il arrive souvent que la CRT affirme qu'il y a eu congédiement ou pratique interdite, mais qu'elle laisse les parties (l'employeur, vous et les avocates ou avocats) déterminer quels sont les montants d'argent appropriés pour vous indemniser. La plupart des conseils donnés dans la partie « Les offres de règlement en cours de médiation » de la sous-section 10.7 C) sur la médiation à la CNT peuvent s'appliquer ici. Si vous n'arrivez pas à vous entendre avec votre employeur sur un montant, vous devrez donc, avec votre avocate ou avocat, retourner devant la CRT afin qu'une deuxième décision soit rendue, laquelle déterminera le montant qui vous est dû. On appelle cette étape la fixation de l'indemnité (ou fixation du quantum).

Rappelez-vous que lorsque vous obtenez un montant d'argent de votre employeur, vous pouvez avoir à rembourser une partie de vos prestations d'assurance-emploi ou de la sécurité du revenu, si vous en avez reçues.

De plus, si vous avez travaillé ailleurs durant la période visée par la plainte, le salaire gagné sera déduit de l'indemnité. N'oubliez pas que si vous n'avez pas mitigé vos dommages, la ou le commissaire pourrait réduire la compensation sur le remboursement du salaire perdu (voir l'encadré portant sur ce sujet dans la sous-section 11.7 B « [La recevabilité de la plainte](#) »).

## **C) Après l'audience**

### **La révision ou l'annulation d'une décision**

Vous pouvez demander la révision ou la révocation (annulation) d'une décision en déposant une requête à la CRT dans un délai raisonnable, habituellement 30 jours, à partir de la décision ou de la découverte d'un fait nouveau. La CRT ne peut réviser ou révoquer une décision que dans trois circonstances :

- lorsqu'un fait nouveau est découvert et qu'il aurait pu justifier une décision différente, s'il avait été connu à temps;
- lorsqu'une partie intéressée n'a pu, pour des raisons jugées suffisantes, présenter ses observations ou se faire entendre;
- lorsqu'un vice de fond ou de procédure est de nature à l'invalidier.

Si votre demande s'appuie sur la découverte d'un fait nouveau ou si vous avez été dans l'impossibilité de vous faire entendre en audience, et ce, pour des motifs sérieux, ce sera à une seule ou un seul commissaire, parfois la personne qui a rendu la décision initiale, que l'on confiera la tâche de réviser la décision. Si, par contre, vous soulevez un vice de fond ou de procédure, trois nouveaux commissaires seront nommés pour examiner votre demande.

La décision finale de la CRT est sans appel. Si vous perdez devant la CRT, cette décision peut cependant être contestée au moyen d'une demande de contrôle judiciaire en Cour supérieure. Cette démarche ne se fait que lorsque vous (ou la personne qui vous représente) jugez que la CRT a excédé sa juridiction ou que sa décision n'était pas raisonnable. Informez-vous auprès de votre avocate ou avocat, le cas échéant, avant d'entamer de telles démarches, et faites-le vite! Ces démarches sont en effet complexes et les délais pour agir

sont très courts (moins de 30 jours). Cette possibilité est également offerte à votre employeur si la décision vous était favorable.

### **Les démarches en cas de non-respect de la décision**

Si votre employeur refuse de respecter la décision, vous avez six mois à compter de la date de la décision pour demander l'autorisation à la Commission des relations du travail (CRT) d'en déposer une copie conforme au Bureau du greffier de la Cour supérieure, dans le district judiciaire de votre domicile ou de celui de l'employeur, afin de faire exécuter le jugement. Avisez l'avocate ou l'avocat qui vous représentait devant la CRT. Si c'est la Commission des normes du travail qui vous représentait, elle fera les démarches gratuitement pour vous. Si, dans l'affaire qui vous concerne, la CRT a dû rendre une deuxième décision, vous (ou votre avocate ou avocat) devrez déposer cette deuxième décision de la même façon et en respectant les mêmes délais. Ainsi, si votre employeur néglige ou refuse toujours de verser l'indemnité qui vous a été accordée, il se rend coupable d'un outrage au tribunal et vous aurez le droit de faire saisir ses biens jusqu'à concurrence des montants qui vous sont dus.

De même, si votre employeur refuse de vous réintégrer ou de vous remettre, par exemple, une lettre de recommandation malgré une décision à cet effet, vous pourrez demander une « ordonnance d'outrage au tribunal ». L'employeur se verra alors imposer des sanctions (habituellement une amende) qui s'appliqueront jusqu'à ce qu'il vous réintègre ou vous remette la lettre de recommandation. Pour plus d'information, contactez votre avocate ou avocat ou le palais de justice de la région de votre domicile ou de celui de l'employeur.

[Crédits photos](#) Ce site a été réalisé en collaboration avec [Communautique](#)