



**Ma plainte
au sujet de
l'application des
normes du travail
est confiée à un
avocat**

**Que se passe-t-il
maintenant ?**

Reproduction autorisée avec mention de la source

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec, 2016

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2016

ISBN 978-2-550-74460-3 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-74461-0 (PDF)



Imprimé sur du papier recyclé : 100 %

Janvier 2016

Pour obtenir l'information la plus à jour,
consultez notre site Web à **cnesst.gouv.qc.ca/normes**.

Suivi de ma plainte

Vous avez déposé une ou plusieurs plaintes contre votre employeur à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ? La Commission a effectué une enquête chez votre employeur, et cette enquête a donné lieu à une réclamation en votre nom ?

Des démarches ont été entreprises pour tenter de régler le conflit, mais sans succès. Votre plainte est maintenant confiée à l'un des avocats de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, à la Direction des affaires juridiques. Ses services sont gratuits. Voici comment votre dossier est traité et quelles démarches peuvent être entreprises, selon le type de plaintes déposées.

Inscrivez ici les renseignements qui vous ont déjà été fournis par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et ceux que votre avocat vous transmettra au fur et à mesure du déroulement de votre dossier.

Nom de l'employeur : _____

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

TYPE DE PLAINTES DÉPOSÉES	NUMÉRO DE DOSSIER	
Plainte pécuniaire		
Plainte pour pratique interdite		
Plainte pour un congédiement fait sans une cause juste et suffisante		
Plainte pour harcèlement psychologique		

Nom de votre avocat : _____ Téléphone : _____

AUDIENCE

Date : _____ Heure : _____ Salle : _____
Palais de justice de : _____

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

SÉANCE DE CONCILIATION

Date : _____ Heure : _____ Salle : _____
Adresse : _____

AUDIENCE

Date : _____ Heure : _____ Salle : _____
Adresse : _____

VOUS DÉMÉNAGEZ ?

N'oubliez pas de nous faire part de votre nouvelle adresse.

Vous avez déposé une plainte pécuniaire

L'avocat désigné pour s'occuper de votre plainte analyse le dossier et effectue les démarches qu'il juge nécessaires. Au besoin, l'avocat communique avec vous afin d'éclaircir certains faits. Il vous fait connaître par écrit les principales étapes du dossier, au fur et à mesure de son évolution.

Parmi les démarches entreprises, l'avocat peut expédier une mise en demeure à votre employeur. Ce document l'avise du montant qui vous est dû et l'informe des conséquences du non-respect de cet avis. L'employeur a 20 jours pour répondre à cette demande. Il est possible qu'il n'effectue pas le paiement réclamé. L'avocat suit alors un ensemble de règles pour mener une action devant la cour en votre nom.

Plusieurs situations différentes peuvent survenir. Voici toutefois le déroulement habituel des règles que l'avocat doit suivre.

Tout d'abord, une demande en justice est envoyée à votre employeur. C'est un huissier qui est chargé de le faire. L'avocat expédie ensuite la demande à la cour pour qu'elle y soit déposée, avec la preuve obtenue que la demande a bien été reçue par votre employeur. À cette étape, l'employeur doit produire à la cour une réponse signée de lui-même ou de son avocat.

Selon les décisions ou actions prises par votre employeur, l'avocat peut inscrire votre cause devant la cour de plusieurs façons. Les plus fréquentes sont :

1. inscription pour jugement par défaut de répondre ;
2. inscription pour jugement par défaut de produire sa défense ;
3. inscription pour jugement par défaut d'être présent à la conférence de gestion ;
4. demande d'inscription pour instruction et jugement.

1. Inscription pour jugement par défaut de répondre

Cette démarche s'effectue lorsque l'employeur ne produit pas de réponse dans le délai fixé. Votre avocat demande alors que la cause soit inscrite pour jugement par défaut de répondre. L'inscription doit être accompagnée d'une déclaration sous serment*. Votre présence à la cour n'est généralement pas requise, puisque le jugement est rendu à partir des documents qui y sont présentés.

L'inscription pour jugement par défaut de répondre se fait à un palais de justice désigné dans la demande en justice. Le jugement est généralement rendu dans les semaines qui suivent l'audience.

L'avocat n'a aucun contrôle sur ces délais, car les dates d'audience sont fixées par le personnel de la cour.

2. Inscription pour jugement par défaut de produire sa défense

Cette démarche s'effectue lorsque l'employeur a produit une réponse, mais qu'il n'a pas exposé ses moyens de défense à l'expiration du temps fixé pour le faire. Votre avocat demande alors à ce que la cause soit inscrite pour jugement par défaut de produire sa défense. L'inscription doit être accompagnée d'une déclaration sous serment*. Votre présence à la cour n'est généralement pas requise, puisque le jugement est rendu à partir des documents qui y sont présentés.

L'inscription pour jugement par défaut de produire sa défense se fait à un palais de justice désigné dans la demande en justice. Le jugement est généralement rendu dans les semaines qui suivent l'audience.

L'avocat n'a aucun contrôle sur ces délais, car les dates d'audience sont fixées par le personnel de la cour.

* Une déclaration sous serment est une déclaration écrite de l'inspecteur-enquêteur qui s'est occupé de votre dossier, ou quelquefois de votre part, faite sous serment devant un commissaire à l'assermentation. Ce document sert de témoignage. Votre avocat le rédige. Il vous l'achemine par courrier si nécessaire afin d'obtenir votre signature sous serment.



3. Inscription pour jugement par défaut d'être présent à la conférence de gestion

Cette démarche s'effectue lorsque l'employeur a produit une réponse, mais qu'il ne s'est pas présenté à la conférence de gestion. Votre avocat demande alors à ce que la cause soit inscrite pour jugement par défaut d'être présent à la conférence de gestion. L'inscription doit être accompagnée d'une déclaration sous serment. Votre présence à la cour n'est généralement pas requise, puisque le jugement est rendu à partir des documents qui y sont présentés.

L'inscription pour jugement par défaut d'être présent à la conférence de gestion se fait à un palais de justice désigné dans la demande en justice. Le jugement est généralement rendu dans les semaines qui suivent l'audience.

L'avocat n'a aucun contrôle sur ces délais, car les dates d'audience sont fixées par le personnel de la cour.

4. Demande d'inscription pour instruction et jugement

Cette démarche s'effectue lorsque l'employeur a produit une réponse et une défense. Votre avocat demande alors à ce que la cause soit inscrite à la cour pour être entendue devant un juge.

La demande d'inscription pour instruction et jugement peut se faire dans les six mois suivant l'envoi de la demande en justice à votre employeur.

L'avocat n'a aucun contrôle sur ces délais, car les dates d'audience sont fixées par le personnel de la cour.

Lors de l'audience, votre présence est obligatoire. Vous êtes appelé à donner votre version des faits. Votre avocat peut également faire entendre d'autres témoins. L'employeur dispose des mêmes droits. D'ici là, il est important que vous conserviez tous les documents qui pourraient être utiles lors de l'audition, de même que les renseignements permettant de joindre les personnes qui pourraient être appelées à témoigner en votre faveur.

Dès réception de la date fixée pour l'audition, l'avocat vous envoie un avis de convocation en vous indiquant le lieu, la date et l'heure. Il communique avec vous dans le mois précédant l'audience pour voir à la préparation de votre témoignage, en tenant compte de ses disponibilités et de la complexité du dossier.

RÈGLEMENT HORS COUR

Tout au long des démarches entreprises, l'employeur peut faire parvenir à votre avocat une offre de règlement. Si c'est le cas, il vous la transmet. Il vous appartient de l'accepter, de la refuser ou de négocier.

Si le dossier concerne plusieurs salariés, des règles particulières s'appliquent selon les circonstances. Par exemple, une offre de règlement peut être acceptée si la majorité des salariés donne son accord.

Vous pouvez aussi demander à votre avocat de tenter de régler votre dossier hors cour, selon les circonstances.

JUGEMENT

Le juge peut accueillir ou rejeter votre plainte. Votre avocat vous avise des résultats obtenus. Il tente aussi de faire exécuter le jugement, si votre plainte est accueillie.

Il est possible que votre employeur soit introuvable ou n'ait aucun bien saisissable. Dans ce cas, l'avocat ferme votre dossier. Le jugement est toutefois valide pour une période de dix ans. Si vous êtes informé de la nouvelle adresse de votre employeur ou si vous apprenez que la situation financière de votre employeur s'est améliorée au cours de cette période, communiquez avec votre avocat. Il verra alors à faire exécuter le jugement et vous informera des résultats obtenus.

Toutefois, les administrateurs de la compagnie peuvent être poursuivis en justice, lorsqu'il y a lieu.

Vous avez déposé une plainte pour pratique interdite

L'avocat désigné pour s'occuper de votre plainte communique avec vous lorsqu'il reçoit le dossier. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a par ailleurs acheminé votre plainte au Tribunal administratif du travail. Cet organisme est chargé d'entendre votre cause.

À cette étape, l'avocat doit attendre d'obtenir une date pour que votre cause soit entendue. L'avocat n'a aucun contrôle sur les délais, car les dates d'audience sont fixées par le personnel du Tribunal administratif du travail.

Une audience devant le Tribunal administratif du travail ressemble à ce qui se passe dans une cour de justice. Par exemple, vous êtes appelé à donner votre version des faits. Vous pouvez également faire entendre des témoins. L'employeur dispose des mêmes droits. Votre présence est obligatoire.

D'ici là, si vous ne travaillez plus pour votre employeur, vous devez tenter de trouver un nouvel emploi. Notez toutes les démarches que vous faites (ex. : appels téléphoniques, envois d'offres de service, participation à des entrevues). Vous aurez à prouver les démarches effectuées, lors de l'audience.

Avant que l'audience ait lieu, des événements particuliers pourraient survenir :

1. votre employeur peut vous contacter pour vous demander de réintégrer votre emploi ou vous offrir un autre poste ;
2. votre employeur peut vous soumettre une offre de règlement ;
3. vous pouvez obtenir des informations concernant la vente de l'entreprise de votre employeur ;
4. votre employeur peut souhaiter vous soumettre à une expertise médicale ;
5. vous pouvez penser à démissionner de votre emploi auprès de l'employeur.

Si l'une de ces situations survient, vous devez informer votre avocat.

Dès réception de la date fixée pour l'audition, l'avocat vous envoie un avis de convocation en vous indiquant le lieu, la date et l'heure. Il communique avec vous dans les semaines précédant l'audience pour voir à la préparation de votre témoignage, en tenant compte de ses disponibilités et de la complexité du dossier.

Il peut s'écouler, selon le cas, environ huit mois entre la réception du dossier par le Tribunal administratif du travail et l'audience.

En tout temps, à partir du moment où votre avocat reçoit le dossier et avant l'audition de la cause, le Tribunal administratif du travail peut souhaiter organiser une séance de conciliation. Il s'agit d'un mode de règlement à l'amiable d'une plainte dans laquelle les personnes concernées cherchent à s'entendre. Votre accord et celui de l'employeur sont toutefois requis. Votre avocat vous assiste et vous conseille pendant la séance de conciliation.



LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL REND SA DÉCISION

Le Tribunal administratif du travail peut accueillir ou rejeter votre plainte dans un délai maximal de 90 jours suivant la dernière journée d'audience. L'audience peut durer plus d'une journée, selon la complexité du dossier.

Si le Tribunal administratif du travail accueille votre plainte, c'est-à-dire qu'il juge que vous avez été victime d'une pratique interdite, il peut :

1. ordonner à votre employeur de vous réintégrer dans l'emploi que vous occupiez avant la mesure prise par l'employeur et de vous verser, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont vous avez été privé par le congédiement, la suspension ou le déplacement ;
2. ordonner à l'employeur d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou des représailles et de vous verser une indemnité, s'il y a lieu.

Cependant, si vous travaillez comme domestique, le Tribunal administratif du travail ne peut qu'ordonner à votre employeur de vous verser une indemnité correspondant au salaire et aux autres avantages dont vous a privé votre congédiement.

Le Tribunal administratif du travail décide de la somme que doit vous verser votre employeur, s'il y a lieu, à titre de compensation pour le salaire et les autres avantages dont vous avez été privé depuis le congédiement. Il tient alors compte des démarches que vous avez effectuées pour trouver un nouvel emploi, car vous avez l'obligation de réduire les dommages subis par la perte d'emploi. Si vous ne pouvez pas prouver les démarches que vous avez effectuées, le Tribunal administratif du travail peut réduire la somme à verser par l'employeur.

La décision du Tribunal administratif du travail est finale et sans appel.

Vous avez déposé une plainte pour un congédiement fait sans une cause juste et suffisante

L'avocat désigné pour s'occuper de votre plainte communique avec vous lorsqu'il reçoit le dossier. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a par ailleurs acheminé votre plainte au Tribunal administratif du travail. Cet organisme est chargé d'entendre votre cause.

À cette étape, l'avocat doit attendre d'obtenir une date pour que votre cause soit entendue. L'avocat n'a aucun contrôle sur les délais, car les dates d'audience sont fixées par le personnel du Tribunal administratif du travail.

Une audience devant le Tribunal administratif du travail ressemble à ce qui se passe dans une cour de justice. Par exemple, vous êtes appelé à donner votre version des faits. Vous pouvez également faire entendre des témoins. L'employeur dispose des mêmes droits. Votre présence est obligatoire.

D'ici là, vous devez tenter de trouver un nouvel emploi. Notez toutes les démarches que vous faites (ex. : appels téléphoniques, envois d'offres de service, participation à des entrevues). Vous aurez à prouver les démarches effectuées, lors de l'audience.

Avant que l'audience ait lieu, des événements particuliers pourraient survenir :

1. votre employeur peut vous contacter pour vous demander de réintégrer votre emploi ou vous offrir un autre poste ;
2. votre employeur peut vous soumettre une offre de règlement ;
3. vous pouvez obtenir des informations concernant la vente de l'entreprise de votre employeur ;
4. votre employeur peut souhaiter vous soumettre à une expertise médicale ;
5. vous pouvez penser à démissionner de votre emploi auprès de l'employeur.

Si l'une de ces situations survient, vous devez informer votre avocat.

Aussi, si vous le désirez, l'avocat peut obtenir de votre employeur un écrit contenant les motifs de votre congédiement, s'il y a lieu.

Dès réception de la date fixée pour l'audition, l'avocat vous envoie un avis de convocation en vous indiquant le lieu, la date et l'heure. Il communique avec vous dans les semaines précédant l'audience pour voir à la préparation de votre témoignage, en tenant compte de ses disponibilités et de la complexité du dossier.

Il peut s'écouler, selon le cas, environ huit mois entre la réception du dossier par le Tribunal administratif du travail et l'audience.

En tout temps, à partir du moment où votre avocat reçoit le dossier et avant l'audition de la cause, le Tribunal administratif du travail peut souhaiter organiser une séance de conciliation. Il s'agit d'un mode de règlement à l'amiable d'une plainte dans laquelle les personnes concernées cherchent à s'entendre. Votre accord et celui de l'employeur sont toutefois requis. Votre avocat vous accompagne et vous conseille pendant la séance de conciliation.



LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL REND SA DÉCISION

Le Tribunal administratif du travail peut accueillir ou rejeter votre plainte dans un délai maximal de 90 jours suivant la dernière journée d'audience. L'audience peut durer plus d'une journée, selon la complexité du dossier.

Si le Tribunal administratif du travail accueille votre plainte, c'est-à-dire qu'il juge que vous avez été congédié sans une cause juste et suffisante, il peut :

1. ordonner à votre employeur de vous réintégrer dans l'emploi que vous occupiez avant votre congédiement ;
2. ordonner à votre employeur de vous payer les sommes perdues depuis votre congédiement ;
3. rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable.

Cependant, si vous travaillez comme domestique, le Tribunal administratif du travail ne peut qu'ordonner à votre employeur de vous verser une indemnité correspondant au salaire et aux autres avantages dont vous a privé votre congédiement.

Le Tribunal administratif du travail décide de la somme que doit vous verser votre employeur, s'il y a lieu, à titre de compensation pour le salaire et les autres avantages dont vous avez été privé depuis le congédiement. Il tient alors compte des démarches que vous avez effectuées pour trouver un nouvel emploi, car vous avez l'obligation de réduire les dommages subis par la perte d'emploi. Si vous ne pouvez pas prouver les démarches que vous avez effectuées, le Tribunal administratif du travail peut réduire la somme à verser par l'employeur.

La décision du Tribunal administratif du travail est finale et sans appel.

Vous avez déposé une plainte pour harcèlement psychologique

L'avocat désigné pour s'occuper de votre plainte communique avec vous lorsqu'il reçoit le dossier. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a par ailleurs acheminé votre plainte au Tribunal administratif du travail. Cet organisme est chargé d'entendre votre cause.

À cette étape, l'avocat doit attendre d'obtenir une date pour que votre cause soit entendue. L'avocat n'a aucun contrôle sur les délais, car les dates d'audience sont fixées par le personnel du Tribunal administratif du travail.

Une audience devant le Tribunal administratif du travail ressemble à ce qui se passe dans une cour de justice. Il faut démontrer que vous avez été effectivement victime de harcèlement psychologique. L'employeur doit quant à lui démontrer qu'il a pris les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et pour le faire cesser. Vous êtes donc appelé à témoigner devant le Tribunal administratif du travail pour donner votre version des faits. Il est aussi probable que d'autres personnes soient appelées à témoigner.

D'ici là, si vous ne travaillez plus pour votre employeur, vous devez tenter de trouver un nouvel emploi. Notez toutes les démarches que vous faites (ex. : appels téléphoniques, envois d'offres de service, participation à des entrevues). Vous aurez à prouver les démarches effectuées lors de l'audience.

Avant que l'audience ait lieu, des événements particuliers pourraient survenir :

1. votre employeur peut vous contacter pour vous demander de réintégrer votre emploi ou vous offrir un autre poste ;
2. votre employeur peut vous soumettre une offre de règlement ;
3. vous pouvez obtenir des informations concernant la vente de l'entreprise de votre employeur ;
4. votre employeur peut souhaiter vous soumettre à une expertise médicale ;
5. vous pouvez penser à démissionner de votre emploi auprès de l'employeur.

Si l'une de ces situations survient, vous devez informer votre avocat.

Dès réception de la date fixée pour l'audition, l'avocat vous envoie un avis de convocation en vous indiquant le lieu, la date et l'heure. Il communique avec vous dans les semaines précédant l'audience pour voir à la préparation de votre témoignage, en tenant compte de ses disponibilités et de la complexité du dossier.

Il peut s'écouler plusieurs mois entre le dépôt de votre plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, l'audience au Tribunal administratif du travail et sa décision.

En tout temps, à partir du moment où votre avocat reçoit le dossier et avant l'audition de la cause, le Tribunal administratif du travail peut souhaiter organiser une séance de conciliation. Il s'agit d'un mode de règlement à l'amiable d'une plainte dans laquelle les personnes concernées cherchent à s'entendre. Votre accord et celui de l'employeur sont toutefois requis. Votre avocat vous accompagne et vous conseille pendant la séance de conciliation.



LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL REND SA DÉCISION

Le Tribunal administratif du travail peut accueillir ou rejeter votre plainte. Sa décision est finale et sans appel.

Si le Tribunal administratif du travail accueille votre plainte, c'est-à-dire qu'il juge que vous avez été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable. Il peut notamment ordonner à l'employeur de :

1. vous payer une indemnité correspondant au salaire perdu, le cas échéant ;
2. vous verser des dommages et intérêts punitifs et moraux ;
3. financer le soutien psychologique requis par vous pour une période raisonnable qu'il détermine ;
4. vous réintégrer au travail ;
5. prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement ;
6. vous verser une indemnité pour perte d'emploi ;
7. modifier votre dossier disciplinaire.

Le Tribunal administratif du travail décide de la somme que doit vous verser votre employeur, s'il y a lieu, à titre de compensation pour le salaire et les autres avantages dont vous avez été privé depuis le congédiement. Il tient alors compte des démarches que vous avez effectuées pour trouver un nouvel emploi, car vous avez l'obligation de réduire les dommages subis par la perte d'emploi. Si vous ne pouvez pas prouver les démarches que vous avez effectuées, le Tribunal administratif du travail peut réduire la somme à verser par l'employeur.

La décision du Tribunal administratif du travail est finale et sans appel.

POUR NOUS JOINDRE



1 844 838-0808



cnesst.gouv.qc.ca/normes