

Plaider devant le Conseil canadien des relations industrielles

C'est en forgeant qu'on devient forgeron :
Devenir un meilleur avocat en droit du travail

Association du Barreau de l'Ontario
Division du travail et de l'emploi
Centre de conférences de l'ABO
Le 24 mars 2014

Graham J. Clarke
Vice-président
Conseil canadien des relations industrielles

I. Introduction^{1,2}

Un jour, quelqu'un a demandé au président Woodrow Wilson combien de temps il lui fallait pour écrire ses discours. Il a répondu :

Cela dépend. Si je dois parler dix minutes, il me faudra une semaine pour me préparer. Si je dois parler quinze minutes, trois jours suffiront. Pour une demi-heure, il me faudra deux jours, et si je dois parler une heure, je suis prêt³.

(traduction)

Il en va de même lorsqu'il s'agit de se préparer à plaider une cause.

Lors de notre session, dans le cadre de cette conférence de l'Association du Barreau de l'Ontario, nous aborderons divers aspects pratiques de la plaidoirie d'une cause, selon différentes perspectives. Nous discuterons notamment des actes de procédure, des objections, des contre-interrogatoires, des règles de civilité et de l'argumentation finale.

Nous examinerons, dans le présent exposé, divers sujets substantifs, qui sont propres au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI).

La plaidoirie efficace exige notamment une grande connaissance du tribunal particulier qui est saisi de l'affaire. Chaque tribunal a sa propre « culture ». Le fait de bien comprendre les lois et les règlements qui régissent un tribunal, de même que sa jurisprudence et ses pratiques, facilitera la présentation d'une cause, que ce soit dans le contexte formel d'une audience ou non.

La plupart des avocats en droit du travail en Ontario comparaissent plus fréquemment devant la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) que devant le CCRI.

Des instincts essentiels développés à force de plaider des causes devant la CRTO peuvent s'avérer utiles dans le cadre des affaires instruites par le CCRI, mais ce n'est pas toujours le cas.

¹ Les citations dans cette présentation sont à jour au 6 mars 2014.

² Le présent exposé ne présente que de l'information sommaire et ne lie en rien le CCRI ni aucun de ses membres.

³ Josephus Daniels, *The Wilson Era: Years of War and After, 1917-1923* (Chapel Hill : University of North Carolina Press, 1946).

Dans le présent exposé, nous aborderons 15 sujets substantifs afin de faciliter l'apprentissage des règles et principes qu'un avocat débutant doit connaître pour plaider des causes devant l'« autre » tribunal des relations du travail.

II. Quinze sujets substantifs relatifs au CCRI

1) Le CCRI n'est pas obligé de tenir une audience

En vertu de l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail) (Code)*, le CCRI tient plusieurs audiences « sur papier » en se fondant uniquement sur les actes de procédure des parties :

16.1 Le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience.

Les modifications apportées au *Code* en 1999 ont retiré l'obligation des bancs de voyager partout au Canada pour tenir des audiences dans pratiquement toutes les instances peu importe à quel point les affaires sont frivoles ou évidentes. Le Conseil bénéficie maintenant d'un plus grand pouvoir discrétionnaire sur la façon de mettre à profit ses ressources limitées.

Sous le régime global du *Code* et du *Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*), le Conseil peut trancher toute affaire sur le fondement des documents au dossier, à moins qu'il ne décide de tenir une audience : *NAV Canada c. Fraternité Internationale des Ouvriers En Électricité*, 2001 CAF 30.

Des préoccupations entourant la crédibilité ou l'existence d'éléments de preuve contradictoires ne suffisent pas nécessairement à justifier la tenue d'une audience : *McAuley c. Chalk River Technicians and Technologists Union*, 2011 CAF 156; et *Dumont c. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, section locale de Montréal*, 2011 CAF 185.

La question de savoir quand tenir une audience est plutôt une question d'équité procédurale : *Syndicat uni du transport, section locale 1624 c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de Coach Canada-CSN*, 2010 CAF 154.

Le Conseil peut trancher des plaintes de pratique déloyale de travail en se fondant uniquement sur les observations écrites des parties : *Lévesque*, 2011 CCRI 562.

En bref, les actes de procédure que vous présenterez au début d'une affaire risquent d'être la seule occasion que vous aurez de plaider la cause de votre client.

2) La plaidoirie dans les actes de procédure

L'importance des actes de procédure se trouve accrue du fait que le Conseil peut trancher les affaires sans tenir d'audience.

Le Conseil exige des parties des actes de procédure détaillés pour exercer le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 16.1 du *Code : Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2009 CCRI 461.

Une partie qui soulève seulement une objection préliminaire – et qui, pour cette raison, s'abstient de présenter une réponse sur le bien-fondé d'une demande ou d'une plainte – s'expose à ce que le Conseil rende une décision sur le bien-fondé de la cause sans aucun autre avis : *Wildman*, 2013 CCRI 675. Voir également *Reid*, 2013 CCRI 693, en ce qui concerne les grandes quantités de documents présentés en tant qu'« acte de procédure ».

Les articles 10 (Demandes) et 12 (Réponse et réplique) du *Règlement* soulignent qu'il est nécessaire que les actes de procédure contiennent à la fois un exposé détaillé des faits ainsi que des documents à l'appui. Par exemple, l'alinéa 10*d*) précise ce qu'un demandeur doit présenter :

10. Toute demande déposée auprès du Conseil, sauf les demandes assujetties aux articles 12.1, 33, 34, 36, 37, 40 à 43 et 45, comporte les renseignements suivants :

...

d) un exposé détaillé des faits, des dates pertinentes et des moyens invoqués à l'appui de la demande;

Les demandes qui portent sur des sujets particuliers comprennent toutes des exigences similaires en ce qui concerne les actes de procédure⁴.

3) Le critère de la cause *prima facie* dans le cadre des plaintes de manquement au devoir de représentation juste

Le Conseil a adopté un critère de cause *prima facie* en raison du grand nombre de plaintes de manquement au devoir de représentation juste (DRJ) qu'il reçoit. Plutôt que de demander une réponse immédiate à l'intimé dans le cadre d'une plainte de manquement au DRJ, le Conseil emploie maintenant un processus de tamisage, décrit dans *Crispo*, 2010 CCRI 527 :

[12] Le Conseil se livre à une analyse de la preuve suffisante à première vue dans le cadre des nombreuses plaintes de manquement au devoir de représentation juste qu'il reçoit. Dans cette analyse, le Conseil tient pour avérés les faits importants allégués par un plaignant, et examine ensuite si ces faits importants peuvent être assimilables à une violation du *Code*.

[13] L'analyse de la preuve suffisante à première vue soupèse les faits importants plutôt que les conclusions de droit. Le plaignant qui invoque une conclusion de droit en alléguant, par exemple, qu'une conduite donnée était arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi n'évite pas ainsi l'application de ce critère.

[14] Dans *Blanchet c. Association des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 712*, 2009 CAF 103, la Cour d'appel fédérale a appuyé le recours par le Conseil à l'analyse de la preuve suffisante à première vue et l'accent qu'il met sur les faits importants:

[17] En règle générale, lorsqu'un tribunal tient pour avérées les allégations, il s'agit d'allégations de fait. Cette règle ne s'applique pas lorsqu'il s'agit de conclusions de droit : voir *Lawrence v. The Queen*, [1978] 2 C.F. 782 (1^{ère} instance). La détermination des questions de droit appartient au tribunal et non aux parties : *ibidem*.

[18] Il est vrai que le Conseil, dans l'extrait cité, n'a pas spécifié qu'il faisait référence aux allégations de fait du demandeur. Mais la référence qui y est faite aux allégations du demandeur ne peut être autre chose qu'une référence à des allégations de fait. Car, s'il en était autrement, il suffirait pour un plaignant d'énoncer comme conclusion que la décision de son syndicat est arbitraire ou discriminatoire pour que le Conseil soit tenu de conclure à une violation, du moins une violation *prima facie*, de l'article 37 du *Code* et d'adjuger sur le bien-fondé de la plainte. Ainsi le processus de tamisage (screening) des plaintes serait relégué aux oubliettes du passé.

[15] La question peut être formulée ainsi : si le Conseil tient pour avérées toutes les allégations factuelles de M. Crispo, pourrait-il conclure que le TCA a violé l'article 37 du *Code*?

⁴ Voir articles 12.1, 33, 37, 40, 41.1, 42, 43 et 45 du *Règlement*.

Si le Conseil exige une réponse après avoir appliqué le critère de cause *prima facie*, le syndicat doit alors présenter des actes de procédure détaillés, dans lesquels sera expliqué le processus qu'il a suivi alors qu'il représentait le plaignant.

En règle générale, un employeur a un rôle d'observateur en ce qui concerne le bien-fondé d'une plainte de manquement au DRJ : *Singh*, 2012 CCRI 639, aux paragraphes 91 à 93.

4) Délai de 90 jours prévu par le Code

Les paragraphes 97(1) et (2) du *Code* prévoient un délai explicite de 90 jours pour le dépôt de plaintes :

97. (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), toute personne ou organisation peut adresser au Conseil, par écrit, une plainte reprochant :

a) soit à un employeur, à quiconque agit pour le compte de celui-ci, à un syndicat, à quiconque agit pour le compte de celui-ci ou à un employé d'avoir manqué ou contrevenu aux paragraphes 24(4) ou 34(6), aux articles 37, 47.3, 50, 69, 87.5 ou 87.6, au paragraphe 87.7(2) ou aux articles 94 ou 95 ;

b) soit à une personne d'avoir contrevenu à l'article 96.

(2) Sous réserve des paragraphes (4) et (5), **les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu – ou, selon le Conseil, aurait dû avoir – connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.**

(caractères gras ajoutés)

La Cour suprême du Canada avait jadis tranché que le prédécesseur du CCRI, le Conseil canadien des relations du travail, n'avait pas le pouvoir discrétionnaire de proroger le délai de 90 jours prévu au *Code* pour le dépôt d'une plainte : *Upper Lakes Shipping Ltd. c. Sheehan et autre*, [1979] 1 RCS 902.

Les modifications apportées au *Code* en 1999 ont conféré au Conseil un nouveau pouvoir discrétionnaire de proroger ces délais :

16. Le Conseil peut, dans le cadre de toute affaire dont il connaît

m.1) proroger les délais fixés par la présente partie pour la présentation d'une demande.

Cependant, le Conseil ne proroge pas ce délai de façon automatique : *Kerr*, 2012 CCRI 631, aux paragraphes 21 à 26. L'intention du Parlement était que les plaintes en matière de relations du travail soient déposées promptement. Le Conseil respecte cette intention, sous réserve de son pouvoir discrétionnaire lorsqu'il y a lieu de l'exercer.

5) Le modèle d'accréditation fondé sur des cartes d'adhésion⁵

Si le syndicat bénéficie de l'appui de plus de 50 % des membres d'une unité de négociation habile à négocier collectivement, selon le nombre de détenteurs de cartes d'adhésion syndicale, le Conseil accorde l'accréditation sans tenir de scrutin. L'évaluation de l'appui a presque toujours lieu à la date de la présentation de la demande d'accréditation : alinéa 28c).

6) Scrutin de représentation

Dans tous les cas, le Conseil dispose du pouvoir discrétionnaire absolu d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation : paragraphe 29(1). Le *Code* oblige le Conseil à tenir un scrutin de représentation dans le cadre d'une demande d'accréditation si l'appui dont bénéficie le syndicat se situe entre 35 % et 50 % des employés inclusivement : paragraphe 29(2)⁶.

La majorité des accréditations sont accordées sans qu'un scrutin de représentation soit tenu.

7) Unités de négociation – Inclusions, exclusions et maintien de la compétence du Conseil sur les descriptions

Le Conseil a le pouvoir discrétionnaire ultime de déterminer l'unité de négociation habile à négocier collectivement. Dans la même veine, il décide quels employés sont compris dans l'unité de négociation. Aux termes du *Code*, les employés comprennent les superviseurs et les membres de professions libérales : paragraphes 27(1) à (6).

⁵ Le Projet de loi émanant d'un député, C-525, propose de remplacer le système d'accréditation fondé sur les cartes d'adhésion par un scrutin secret obligatoire. Le Projet de loi C-525 aurait également une incidence sur les scrutins tenus pour révoquer des accréditations.

⁶ Le Projet de loi C-525, *précité*, abrogerait ces paragraphes.

Dans *Viterra inc.*, 2012 CCRI 633, le Conseil a décrit le processus analytique, mais non exclusif, qu'il suit dans le cas des demandes d'accréditation :

[47] Bien que les demandes d'accréditation, selon les circonstances, ne soulèvent pas toujours les mêmes questions, le Conseil se concentre souvent sur les mêmes questions dans son analyse, notamment celles qui suivent :

1. Le requérant est-il un syndicat? (article 3 et alinéa 28a) du *Code*);
2. Quelles personnes sont des « employés » en vertu du *Code*? (article 3 et alinéa 28c);
3. L'unité proposée par le syndicat est-elle habile à négocier collectivement? (paragraphe 24(1) et 27(1) et alinéa 28b) du *Code*);
4. Si l'unité proposée n'est pas habile à négocier collectivement, quelle unité serait habile à négocier collectivement? (sous-alinéa 16p)(v), paragraphe 27(1) et alinéa 28b) du *Code*);
5. Quels employés, selon la définition du *Code*, devrait-on inclure dans une unité de négociation habile à négocier collectivement? (paragraphe 27(2) à (6) du *Code*);
6. Le syndicat détient-il l'appui de la majorité des employés, ou l'appui requis parmi les employés pour justifier la tenue d'un scrutin, dans une unité de négociation que le Conseil a jugée habile à négocier collectivement? (alinéa 28c) et paragraphes 29(1) et (2) du *Code*).

En Ontario, les parties peuvent généralement négocier la portée de l'unité de négociation à la suite de l'accréditation. L'ordonnance d'accréditation est considérée comme « périmée ».

Toutefois, le CCRI a adopté un modèle utilisé au Québec et demeure saisi de la description des unités de négociation qu'il accrédite.

Le Conseil a décrit sa compétence continue concernant la description d'unités de négociation dans *Société en commandite transport de valeurs Garda*, 2010 CCRI 503, aux paragraphes 28 à 30.

Le maintien du rôle du Conseil à cet égard est également prévu à l'article 65 du *Code*, puisqu'il peut être demandé au Conseil de décider, entre autres choses, si un employé est lié ou non par une convention collective :

65. (1) Toute question soulevée dans une affaire d'arbitrage et se rapportant à l'existence d'une convention collective ou à l'identité des parties ou des employés qu'elle lie peut être renvoyée au Conseil, pour décision, par l'arbitre, le conseil d'arbitrage, le ministre ou toute prétendue partie.

(2) Le renvoi visé au paragraphe (1) ne suspend la procédure engagée devant l'arbitre ou le conseil d'arbitrage que si l'un ou l'autre décide que la nature de la question le justifie ou que le Conseil lui-même ordonne la suspension.

Le maintien de cette compétence peut donner lieu à l'ajout de nouvelles classifications à l'unité de négociation existante, si ces classifications relèvent de la portée initiale de l'unité de négociation.

Toutefois, si un syndicat demande l'ajout d'employés exclus de la portée intentionnelle de l'unité de négociation, il doit alors démontrer qu'il dispose d'une « double majorité », c'est-à-dire de l'appui de la majorité des nouveaux employés qui seront ajoutés à l'unité de négociation, en plus de la majorité des employés de l'unité existante. Ce n'est qu'après que cette démonstration aura été faite que le Conseil élargira la portée initiale de l'unité de négociation : *Vitran Express Canada inc.*, 2011 CCRI 598, au paragraphe 19.

8) Révision des unités de négociation

En vertu de l'article 18.1 du *Code*, le Conseil peut réviser et fusionner plusieurs unités de négociation. Toutefois, le requérant doit alors convaincre le Conseil que les unités de négociation existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement : *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2009 CCRI 446, confirmé dans *Conférence ferroviaire de Teamsters Canada c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2009 CAF 368.

Exceptionnellement, par suite d'une vente d'entreprise ou d'une déclaration d'employeur unique, le Conseil peut examiner s'il y a lieu de fusionner plusieurs unités de négociation : *Viterra inc.*, 2009 CCRI 465. Dans un tel scénario, le requérant n'est pas tenu de démontrer que les unités de négociation ne sont plus habiles à négocier collectivement.

9) Arbitrage de la première convention collective

Le ministre du Travail a le pouvoir discrétionnaire d'ordonner au Conseil d'établir s'il est indiqué de fixer les modalités d'une première convention collective (article 80) :

80. (1) Si l'avis de négociation collective visé à l'article 48 se rapporte à la première convention collective à conclure entre les parties quant à l'unité de négociation pour laquelle l'agent négociateur a

été accrédité et que les conditions énoncées aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies, **le ministre peut, s'il le juge utile, ordonner au Conseil de faire enquête sur le différend et, si celui-ci l'estime indiqué, de fixer les modalités de la première convention collective entre les parties.**

(caractères gras ajoutés)

Le Conseil dispose également de vastes pouvoirs de redressement pour les situations où une partie contrevient à son obligation de négocier de bonne foi :

99. (1) S'il décide qu'il y a eu violation des paragraphes 24(4) ou 34(6), des articles 37, 47.3, 50 ou 69, des paragraphes 87.5(1) ou (2), de l'article 87.6, du paragraphe 87.7(2) ou des articles 94, 95 ou 96, le Conseil peut, par ordonnance, enjoindre à la partie visée par la plainte de cesser de contrevenir à ces dispositions ou de s'y conformer et en outre

b.1) dans le cas de l'alinéa 50a), **enjoindre, par ordonnance, à l'employeur ou au syndicat d'inclure ou de retirer des conditions spécifiques de sa position de négociation ou ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des points en litige**, s'il est d'avis que ces mesures sont nécessaires pour remédier aux effets de la violation ; ...

(caractères gras ajoutés)

Les mesures de redressement mentionnées à l'alinéa 99(1)*b.1)* visent des conditions spécifiques qui font l'objet de négociations. Dans des situations exceptionnelles, l'ordonnance du Conseil peut inclure une mesure de redressement pouvant comprendre l'imposition de l'arbitrage d'une première convention collective ou de l'arbitrage d'intérêts : *Intek Communications inc.*, 2013 CCRI 683.

10) Révocation⁷

Le paragraphe 39(2) du *Code* prévoit des protections spéciales pour les agents négociateurs contre les demandes de révocation au moment de la négociation d'une première convention collective. Les agents négociateurs bénéficient d'une protection identique durant une grève ou un lock-out :

39. (2) En l'absence de convention collective applicable à l'unité de négociation, l'ordonnance visée à l'alinéa (1)*a)* ne peut être rendue par le Conseil que s'il est convaincu que l'agent négociateur n'a pas fait d'effort raisonnable en vue de sa conclusion.

⁷ Le projet de loi C-525, précité, entraînerait l'abrogation du paragraphe 39(2) du *Code*.

Les syndicats se trouvent dans une situation de grande vulnérabilité pendant ces périodes de négociation collective.

Dans *Genge*, 2007 CCRI 395, le Conseil a décrit l'analyse à laquelle il procède dans ces cas particuliers de demandes de révocation :

[29] Bref, l'agent négociateur peut solliciter la protection du paragraphe 39(2) du *Code* :

1. S'il négocie une première convention collective ou si les parties ont acquis le droit de grève ou de lock-out;
2. S'il a fait un effort raisonnable pour conclure une convention collective avec l'employeur;
3. Sous réserve des nuances contenues dans la jurisprudence du Conseil, s'il a consulté les membres de l'unité de négociation et les a tenus informés du progrès des négociations.

11) Protection contre des mesures prises sans motif valable

Que ce soit pendant la période suivant l'accréditation initiale (article 36.1), ou à la suite de l'expiration de la convention collective et de la période de gel prévue au *Code* (paragraphe 67(6)), toute mesure disciplinaire et tout congédiement demeurent assujettis à l'arbitrage, selon la norme du motif valable.

12) Réexamen de décisions récentes

L'article 18 du *Code* confère au Conseil un vaste pouvoir de réexamen :

18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

En vertu de son pouvoir de réexamen, le Conseil peut, entre autres choses, modifier la description des unités de négociation (voir ci-dessus) et révoquer les accréditations qui ont été abandonnées : *PCL Constructors Northern Inc.*, 2006 CCRI 345.

Le réexamen de ses décisions récentes est un autre volet du pouvoir général de réexamen du Conseil : *Dilico Anishinabek Family Care*, 2012 CCRI 655.

L'article 44 du *Règlement*, récemment abrogé, décrivait les principaux motifs de réexamen :

44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:

- a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;
- b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;
- c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle;
- d) toute décision rendue par un greffier aux termes de l'article 3.

Le Conseil a retiré l'article 44 du *Règlement* pour les motifs exposés dans *Service de police de Treaty Three*, 2013 CCRI 677 :

[11] En 2002, le Comité mixte permanent d'examen de la réglementation (le Comité) a mis en question l'objet de l'article 44 du *Règlement de 2001*. Le Comité craignait en particulier que cette disposition réglementaire puisse restreindre le vaste pouvoir discrétionnaire conféré au Conseil par l'article 18 du *Code*. En fin de compte, le Conseil a été d'accord avec le Comité, et l'article 44 a été abrogé en 2012, lorsque le *Règlement de 2012* est entré en vigueur. Bien que le Conseil conserve toujours le pouvoir de réexaminer toute décision ou ordonnance qu'il a rendue, les motifs pouvant justifier une demande de réexamen ne se limitent clairement pas à ceux qui étaient énumérés à l'ancien article 44. Le Conseil a, au même moment, prolongé le délai au cours duquel une demande de réexamen peut être présentée, le faisant passer à 30 jours, afin de le rendre conforme au délai que la *Loi sur les Cours fédérales* prévoit pour la présentation des demandes de contrôle judiciaire.

Dans la version récemment révisée du *Règlement*, le délai pour présenter une demande de réexamen a également été prolongé, passant de 21 à 30 jours : article 45.

Dans *Buckmire*, 2013 CCRI 700, le Conseil a récemment confirmé que son processus de réexamen est toujours axé sur les mêmes motifs traditionnels, anciennement exposés en termes exprimés à l'article 44 du *Règlement*.

13) Mise au rôle et ajournements

Pour venir en aide aux parties, le Conseil publie sur son site Web des formulaires ainsi que des circulaires d'information.

Étant donné que le Conseil doit siéger partout au pays, et vu l'inclination du *Code* pour les bancs tripartites représentatifs, le CCRI ne peut pas fixer ses audiences de la même manière qu'un arbitre en relations du travail du secteur privé.

Le Conseil fixe initialement les dates d'audience. Une partie qui demande un ajournement doit d'abord en discuter avec les autres parties, et non avec le Conseil : *Frayling*, 2010 CCRI 506, aux paragraphes 20 à 22.

Si une partie est incapable de se rendre raisonnablement disponible pour une audience devant le Conseil, celui-ci peut se voir contraint d'imposer des dates : *Andree*, 2011 CCRI 589, aux paragraphes 40 à 42.

En pratique, il est rare que les ajournements et la mise au rôle des audiences posent des problèmes. Les parties parviennent pratiquement toujours à trouver une solution.

14) Dépôt de documents et sommaire des témoignages

Se situant entre les tribunaux de droit civil et l'arbitrage en matière de relations du travail, le Conseil a des exigences considérables en matière de production. Les articles 10 et 12 du *Règlement* obligent les parties d'inclure des documents à l'appui avec leurs actes de procédure initiaux.

Aux termes de l'article 21 du *Règlement*, une partie qui souhaite que d'autres documents soient produits est tenue d'en faire la demande à l'autre partie d'abord, avant de demander au Conseil de rendre une ordonnance de production.

Aux termes de l'alinéa 27(1)a) du *Règlement*, les parties sont tenues de déposer et de signifier d'avance les documents sur lesquels elles comptent s'appuyer au cours d'une audience devant le Conseil.

L'alinéa 27(1)b) du *Règlement* prévoit par ailleurs que les parties sont tenues de fournir à toute autre partie un sommaire des témoignages qui seront présentés par leurs témoins.

Si ces exigences en matière de production ne sont pas respectées, le Conseil peut refuser d'admettre un document en preuve ou qu'un témoin surprise présente son témoignage : paragraphe 27(4).

15) Santé et sécurité au travail (partie II du Code)

Le Conseil dispose d'une compétence précise pour instruire les plaintes dans lesquelles il est allégué qu'un employeur a pris des mesures disciplinaires ou d'autres mesures contre un employé parce que celui-ci s'est prévalu de droits prévus sous le régime de la partie II du *Code* : *Rathgeber*, 2010 CCRI 536, aux paragraphes 21 et 22. Cette notion est similaire à celle de pratique déloyale de travail, sous le régime de la partie I du *Code*.

L'employé s'estimant lésé demeure la partie à la plainte, même s'il a désigné son syndicat de présenter sa plainte : *Isinger*, 2013 CCRI 688, aux paragraphes 53 à 66.

L'analyse du Conseil sera légèrement différente lorsqu'un refus de travailler en case de danger est en cause. Dans les cas de refus de travailler, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur (paragraphe 133(6)) : *Court*, 2010 CCRI 498, aux paragraphes 115 à 121. Dans les autres cas, c'est au plaignant qu'il revient de s'acquitter de ce fardeau : *Paquet*, 2013 CCRI 691, aux paragraphes 59 et 60.

Projet de loi C-4, *Loi n° 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 21 mars 2013 et mettant en œuvre d'autres mesures*, 2^e sess, 41^e lég, 2013, (LC 2013, c 40), a reçu la sanction royale le 12 décembre 2013. Parmi les modifications apportées à la législation fédérale, des changements ont été apportés à la partie II du *Code*, y compris à la définition de « danger ».

Ces modifications à la partie II entreront en vigueur à une date fixée par décret (article 203).

III. Conclusion

Une première cause à plaider devant un tribunal peu connu peut représenter un défi pour un avocat débutant. Ce sera particulièrement le cas si les membres du banc et les autres parties ont beaucoup d'expérience.

Heureusement, en plaissant une cause, les compétences sont souvent transférables d'un tribunal à l'autre. Les tribunaux eux-mêmes tentent par ailleurs de démystifier leurs procédures au moyen de documents comme des circulaires d'information.

Nous avons cité, au début de cet exposé, le président Woodrow Wilson, qui s'exprimait sur l'importance de la préparation. Pour plaider une cause, un avocat doit développer une théorie sur l'affaire au tout début des procédures. Il faut également identifier très tôt les éléments fondamentaux de l'argumentation finale.

Un tribunal ne sera peut-être pas toujours capable d'apprécier le degré de préparation d'un avocat. Mais, si la préparation est insuffisante, il s'en apercevra presque toujours. Parmi les signes révélateurs, on constate la longueur et le degré d'organisation des actes de procédure, des contre-interrogatoires et de l'argumentation finale.

Les actes de procédure des meilleurs avocats semblent toujours bien circonscrits, leurs contre-interrogatoires sont d'une précision chirurgicale, et ils présentent de manière succincte leur argumentation finale.

Graham J. Clarke est actuellement Vice-président au Conseil canadien des relations industrielles. Membre bilingue du Barreau du Québec et du Barreau de l'Ontario depuis 1987, il a passé une vingtaine d'années à plaider dans ces provinces des causes relevant du droit du travail et de l'emploi. Il est l'auteur de l'ouvrage *Clarke's Canada Industrial Relations Board*, publié par Canada Law Book (une division de Thomson Reuters Canada Limitée).
