

2016 CarswellNat 7018
Canada Adjudication (Canada Labour Code Part III)

Molina et Grand Falls Aviation Service Ltd., Re

2016 CarswellNat 7018

**En vertu de la section XIV de la Partie III du Code canadien
du travail Et d'une plainte pour congédiement injuste**

Franck Molina (le plaignant) et Grand Falls Aviation Service Ltd. (l'employeur)

Guy G. Couturier Member

Audience: 5 décembre 2016

Jugement: 19 décembre 2016

Dossier: YM2707-10420

Avocat: Noms des procureurs — non précisés

Sujet: Public; Employment; Labour

Sommaire

Labour and employment law --- Labour law — Discipline and termination — Practice and procedure — Miscellaneous

Employee was dismissed — Employee brought unjust dismissal complaint under Canada Labour Code — Complaint dismissed — Employee worked for period of six months in 2013 and period of three months in 2014 — Employee did not meet Code requirements as work did not exceed statutory threshold of twelve months of work without interruption for same employer.

HEARING of unjust dismissal complaint under Canada Labour Code.

Guy G. Couturier Member:

1 Le 30 juillet 2014, Franck Molina dépose une plainte auprès d'Emploi et Développement Social Canada (« EDSC »). Il réclame avoir été congédié injustement par son employeur contraire à l'article 240 du *Code canadien du travail* (« Code »), le 25 juillet 2014.¹ Son employeur, Grand Falls Aviation Service Ltd (« Grand Falls Aviation »), nie l'allégation.

2 Le 21 mai 2015, l'Inspecteur de l'EDSC saisi du dossier, fait une demande écrite à l'employeur afin qu'il fournisse une déclaration écrite faisant état des motifs du congédiement du plaignant.² L'employeur répond par lettre datée du 6 juin 2015, indiquant que M. Molina avait été licencié en raison de manque de travail.³

3 Le dossier ne se règle pas à la satisfaction de M. Molina, et le 11 janvier 2016 ce dernier demande à l'Inspecteur de renvoyer la plainte en arbitrage, conforme à l'alinéa 242 (1) du Code.⁴ Le 3 mars 2016, je suis nommé par le ministre du Travail, afin d'agir à titre d'arbitre pour entendre le différend.

(i) fixer une date

4 Dans un premier temps, il est évident qu'il faut fixer une date d'audition de la plainte. C'est le premier pas dans le processus. Ce devoir comprend de déterminer le lieu de la séance et la durée probable de la session. Cela nécessite aussi une consultation auprès des intéressés afin de déterminer, dans la mesure du possible, les dates qui leur conviendraient. Les

circonstances exceptionnelles de ce dossier méritent un résumé des réactions de chacune des parties aux efforts associés de fixer la date d'audience de cette affaire.

5 Le plaignant fut joint par téléphone le 7 mars 2016, afin de discuter de ces aspects. Lors de l'échange, M. Molina propose la ville de Montréal comme lieu de la séance, protestant que se déplacer de Montréal à Grand-Sault, au Nouveau-Brunswick, serait trop onéreux. La ville de Grand-Sault étant voisine de Drummond, le site de l'entreprise, Grand Falls Aviation. Avec les préférences du plaignant en main, Claude Ouellette, le président de ce dernier fut ensuite contacté. La suggestion du plaignant de tenir l'arbitrage à Montréal lui est présentée. Il la rejette et refuse catégoriquement de se rendre à Montréal, insistant plutôt pour que l'arbitrage se produise à Drummond, le lieu du travail. M. Ouellette est toutefois incapable de me confirmer une date qui lui conviendrait pour l'audience de la plainte. Précisant qu'une date, au mois d'avril, était trop loin dans le futur pour qu'il s'engage de manière ferme.

6 Dans l'absence d'un accord, le 2 mai 2016, j'écris une lettre à l'employeur, et au plaignant, leur indiquant mes intentions de convoquer l'audience de la plainte dans la région de Grand-Sault, et leur demandant de me fournir leurs dates de disponibilités durant les mois de juillet et août, 2016. Cette correspondance est envoyée par poste recommandée à chacune des parties. La livraison se fait chez le plaignant le 9 mars 2016.⁵ Cependant, la livraison à l'employeur ne s'effectue pas. L'enveloppe ne se fait pas réclamer et m'est retournée.⁶

7 Le 20 mai 2016, j'envoie une deuxième lettre à l'employeur, toujours par poste recommandée, dans laquelle les mêmes renseignements lui sont sollicités. Cette fois la livraison se fait.⁷ L'employeur ne réagit toutefois pas, car je ne reçois aucune réponse de ce dernier par la date butoir du 31 mai 2016.

8 Dans l'entrefaite, M. Molina m'expédie un message courriel m'indiquant qu'en raison de temps et de distance, se rendre à Grand-Sault lui serait impossible. Il note son engagement envers son nouvel employeur, *Central North Airways Ltd.*, à North Bay, Ontario, et déclare qu'il ne serait pas libre avant le mois de décembre 2016.⁸

9 Donc, dans l'absence d'une réponse de l'employeur et de l'indisponibilité de M. Molina pendant l'été, je fixe le 5 et 6 décembre 2016 comme date d'audience à Grand-Sault, Nouveau-Brunswick. L'avis d'audition est préparé et émis le 1er juin 2016.⁹ Étant donné l'absence de collaboration vécue avec l'employeur, l'avis d'audition est remis au bureau du shérif provincial situé à Edmundston, Nouveau-Brunswick, afin qu'il puisse formellement signifier Grand Falls Aviation. Le 22 juillet 2016, l'Avis d'audition est signifié par un shérif sur la personne de Claude Ouellette, dit le président de l'employeur.¹⁰

10 Le plaignant est aussi signifié avec l'avis d'audition, mais par l'entremise de poste recommandé, le 24 octobre 2016.¹¹ Le 3 novembre 2016, ce dernier m'envoie un message courriel, indiquant qu'il ne se présenterait pas à Grand-Sault le 5 et 6 décembre, évoquant un thème soulevé originalement dans le corps de sa plainte du 27 juillet 2014.¹² C'est à dire, que Claude Ouellette lui avait proféré des menaces de mort lors de son départ de la compagnie. Il se disait craindre pour sa vie.¹³

11 Le 19 novembre 2016, M. Molina continue ses efforts d'annuler la séance. Cette fois par la voie d'un appel téléphonique, et d'un autre message courriel, indiquant que l'Inspecteur, AB, lui avait indiqué au début du processus que l'audition de sa plainte pourrait s'accomplir par l'entremise de vidéoconférence.¹⁴ L'ensemble de ses commentaires visaient toujours les menaces de M. Ouellette. Je lui réponds que je n'avais reçu aucune directive à propos d'un appel vidéoconférence et je lui réfère au ESDC. Quelques minutes plus tard, un autre message courriel est reçu.¹⁵ Dans ce dernier message, il infère que M. Ouellette est en collaboration avec le crime organisé de Montréal, et identifiant une personne dans sa documentation, qui fut censée arrêter par la Sûreté du Québec, « pour une série de méfaits », le 2 juin 2015. M. Molina m'avertit le 25 novembre 2016 par message courriel¹⁶ qu'il avait contacté « Gatineau pour annuler cette arbitrage ».

12 Le 30 novembre 2016, le plaignant est invité par lettre, étant donné qu'il ne se présenterait pas le 5 décembre à Grand-Sault, de « *soumettre la preuve documentaire, ou des représentations écrites quelconques* », s'il le désirait. Il devait, par contre, les livrer à l'hôtel BW Plus Grand Sault Hôtel & Suites (« Best Western »), à Grand-Sault, au plus tard 9 heures le 5 décembre 2016.¹⁷ La correspondance lui est expédiée par courriel ce même jour; livrée par poste recommandée le 5 décembre 2016; et livré par poste recommandé, chez Grand Falls Aviation, le 2 décembre 2016. M. Molina me répond par courriel qu'il n'envisageait pas être capable de me les rendre dans ce délai.¹⁸

(ii) séance du 5 décembre, 2016

13 L'audience de la plainte est convoquée à 9 heures le 5 décembre, 2016 à l'hôtel Best Western. Le plaignant, Franck Molina, comme prévu, ne se présente pas. L'employeur, Grand Falls Aviation, n'est pas aussi à l'heure. J'attends quelque temps, au cas que l'employeur fût retardé par des imprévues. Pendant l'attente, un paquet m'est livré provenant de M. Molina. Le colis contient des documents, ainsi qu'un résumé écrit de son argument en appuie de sa plainte.

14 Ce qui est de l'employeur, Grand Falls Aviation, aucune personne se présente pendant l'heure qui suit. Cependant, après avoir attendu environ une demi-heure, je tente de joindre Claude Ouellette au numéro de téléphone que j'avais utilisé, avec succès, au mois de mars 2016. Je ne peux le contacter. Donc, la preuve documentaire reçue du plaignant est accueillie et cotée, ainsi que toute autre documentation pertinente au différend. Elles sont étalées en Annexe; la séance se termine à 10 heures sans la présence d'aucune des parties.

Analyse

(i) avis d'audition

15 Le Code ne contient aucune disposition spécifique relative à la nature d'un avis qui doit être donné, ou d'un délai requiert, afin d'avertir convenablement les parties de l'audition d'une plainte. La jurisprudence qui aborde le sujet à tendance de recommander un avis détaillé qui doit être fournie aux parties avec un oeil contextuel, et doit être raisonnable en forme et en durée (voir *Principles of Administrative Law, Jones de Villars* (5éd) à la page 264).

16 En instance, l'employeur fut averti à plusieurs reprises de la nature de la procédure en cause. J'ai eu un échange verbal avec le président de l'employeur, Claude Ouellette, le 7 mars 2016, pendant lequel je lui indiquais le but de mon appel; soit de fixer une audience afin de trancher la plainte de congédiement injuste qu'avait avancé Franck Molina. Il n'y avait pas d'incertitude dans nos discours. La correspondance qui a suivi aussi ne témoigne pas d'incertitude.¹⁹ Je voulais fixer une date d'audience de cette affaire et je sollicitais de l'employeur ses préférences. Claude Ouellette fut signifié avec l'Avis d'audition de manière opportun.

17 L'obligation d'un tribunal de fournir aux parties l'avis d'une séance ce termine quand le document est émis et signifié, conforme aux principes globales du Code et de justice naturelle. Le geste doit se faire de façon claire, sans équivoque et être opportun. Ce sentiment est bien exprimé par l'auteure Sara Blake dans son oeuvre, *Administrative Law in Canada*, à la page 24:

Where a party who has been given proper notice fails to respond or attend, the tribunal may proceed in the party's absence and the latter is not entitled to further notice

(voir aussi *Re Khan et al and B.C. (Industrial Relations Board) et al, (1979)*, 102 D.L.R. (3d) 219 (B.C.S.C).

18 La Cour fédéral du Canada, aborde aussi le sujet dans la cause *Nation Wayzhushk Onigum c. Kakeway*, 2001 C.F.P.I. 819, au paragraphe 29:

... Paragraph 242(2) (b) of the Canada Labour Code states that an adjudicator shall determine the procedure to be followed, but shall give full opportunity to the parties to the complaint to present evidence and make submissions. A

party which fails to attend the hearing by its own mismanagement cannot later be heard to complain that it did not have an opportunity to present its case.

19 J'estime donc que les intérêts fondamentaux de l'employeur, Grand Falls Aviation, n'ont souffert aucun préjudice, car ce dernier a reçu un avertissement de l'audition de cette plainte en bonne et due forme, signifié personnellement sur le présumé président de l'entreprise, Claude Ouellette, dans un délai opportun. L'employeur a choisi de ne pas se présenter à l'audition de la plainte ou de se faire entendre dans cette affaire.

(ii) la présence du plaignant

20 Le plaignant, Franck Molina, autant qu'il ne se soit pas présenté à l'audience a toutefois su avancer plusieurs raisons pour ce comportement. Débutant au mois de mars 2016, il prétend, à tour de rôle, que l'audience de sa plainte devait se dérouler à Montréal; que la distance est trop afin de se rendre au Nouveau-Brunswick; que son emploi à North Bay le tient jusqu'en décembre;²⁰ qu'il voulait résoudre un dossier de recouvrement de salaire, avant d'aborder la plainte de congédiement injuste,²¹ qu'il, en parenthèse, a bien faite, le 20 septembre 2016.²² Finalement, en bout ligne, il reprend le thème, exprimée à la section C de son formulaire de plainte²³ qu'il craignait la présence de Claude Ouellette, en raison d'une « *Menace de mort, Vol GRC* ». ²⁴

21 Donc, M. Molina, de façon claire et définitive, dans ses diverses communications, déclare qu'il ne serait pas de la partie les 5 et 6 décembre 2016. Il ne rendra pas à Grand Sault. Il ne voulait pas, il professe, mettre sa vie en danger. ²⁵

22 Chacune des parties en cause a eu l'occasion de présenter leur preuve en personne, s'il s'était présenté à l'audition de la plainte le 5 décembre 2016. L'intimé, Grand Falls Aviation, a choisi d'ignorer la procédure au complet. Il ne se présente, ni avertit-il, l'arbitre de son intérêt d'y participer. Cependant le plaignant, autant qu'il ait choisi de ne pas se présenter en personne, s'est toutefois avéré des circonstances et soumet des documents qui furent accueillis en preuve. Ces documents sont tous cotés comme pièces justificatives. ²⁶

(iii) la preuve

23 Le plaignant a soumis sa preuve documentaire, ainsi que ses arguments, conformes aux exigences de l'alinéa 242 (2) (b) et (c) du Code:

Pouvoirs de l'arbitre

(2) *Pour l'examen du cas dont il est saisi, l'arbitre:*

b) *fixe lui-même sa procédure, sous réserve de la double obligation de donner à chaque partie toute possibilité de lui présenter des éléments de preuve et des observations, d'une part, et de tenir compte de l'information contenue dans le dossier, d'autre part;*

c) *est investi des pouvoirs conférés au Conseil canadien des relations industrielles par les alinéas 16a), b) et c),*

24 Donc, l'alinéa 242(2) (c) du Code dote l'arbitre avec les pouvoirs supplémentaires conférés à l'alinéa 16 a), b), et c) du Code:

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

a) *convoquer des témoins et les contraindre à comparaître et à déposer sous serment, oralement ou par écrit, ainsi qu'à produire les documents et pièces qu'il estime nécessaires pour mener à bien ses enquêtes et examens sur les questions de sa compétence;*

b) *faire prêter serment et recevoir des affirmations solennelles;*

c) accepter sous serment, par voie d'affidavit ou sous une autre forme, tous témoignages et renseignements qu'à son appréciation, il juge indiqués, qu'ils soient admissibles ou non en justice;

25 Le Conseil canadien des relations industrielles a eu l'occasion d'aborder l'interprétation de ces pouvoirs, et l'exprime bien dans l'affaire *TELUS Communications Inc.*, 2004 C.C.R.L 277 (Can LII) aux paragraphes 67, 68, 69, 70 et 71:

67. *A titre de tribunal administratif, le Conseil n'est pas assujéti aux règles de preuve qui s'appliquent aux instances judiciaires. L'alinéa 16c) du Code accorde explicitement au Conseil un vaste pouvoir discrétionnaire et le pouvoir d'« accepter sous serment, par voie d'affidavit ou sous une autre forme, tous témoignages et renseignements qu'à son appréciation, il juge indiqués, qu'ils soient admissibles ou non en justice ». En outre, il existe en common law un principe bien établi selon lequel les tribunaux administratifs sont maîtres de leur propre procédure. C'est que les mandats qu'assument les tribunaux administratifs diffèrent de ceux des tribunaux civils. Le Conseil cherche à résoudre avec efficience et efficacité des conflits de travail dans l'intérêt de toutes les parties concernées ainsi que dans l'intérêt du public. Pour atteindre cet objectif, il doit privilégier un processus souple et sans formalité qui accroît l'accessibilité, accélère la résolution des différends et augmente la probabilité que tous les faits pertinents lui ont été présentés. Ainsi que le Conseil l'a déclaré dans l'affaire *D.H.L. International Express Ltd.* (1995). 99 di 126; et [1996] 28 Can LRBR (2d) 297 (CCRT n° 1147):*

En vertu de l'alinéa 16c):

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

...

c) *accepter sous serment, par voie d'affidavit ou sous une autre forme, tous témoignages et renseignements qu'à son appréciation, il juge indiqués, qu'ils soient admissibles ou non en justice. »*

*Cette disposition du Code confère au Conseil la discrétion absolue d'admettre des preuves qui ne sont pas autrement admissibles en justice et met en lumière le fait que le Conseil, dans la conduite de ses affaires, est tenu de répondre à d'autres exigences que celles prévues dans les règles de preuves strictes et formelles requises dans le cadre d'un processus par ailleurs antagoniste. Ce principe général est très bien décrit dans *Re Kingsway Transports Ltd. and Teamsters Union*, *Local 938* (1983), 10 L.A.C. (3d) 440 (Ont), où l'arbitre a formulé les commentaires suivants:*

...La nécessité que le processus soit juste, et qu'il soit perçu comme tel, exige que les commissions s'assurent que leurs décisions sont fondées sur des témoignages fiables donnés dans le cadre d'un processus où les témoins peuvent être contre interrogés. Compte tenu de cette nécessité, le processus doit obligatoirement s'accommoder d'une certaine « formalité » juridique. Les pratiques antagonistes développées devant les tribunaux civils et criminels sont reconnues comme offrant le meilleur moyen de découvrir la vérité, et leur intégration au processus d'arbitrage est donc acceptée. Cependant, le processus d'arbitrage doit aussi répondre à d'autres exigences. Pour demeurer crédible, il doit donc sacrifier une partie du caractère formel requis par les procédures judiciaires et s'efforcer de régler les litiges le plus rapide possible. Pour répondre à ces exigences, il faudra peut-être accepter une procédure qui n'est pas rigoureusement conforme aux strictes exigences des règles de preuve des cours de justice. La tâche de la commission consiste à trouver un équilibre entre ces exigences parfois conflictuelles d'une manière qui soit respectueuse du processus.

Le point de vue qui précède s'applique également au Conseil. Il nous incombe de trouver un équilibre entre certaines exigences conflictuelles inhérentes à l'interprétation du Code canadien du travail dont les processus, l'orientation et le but diffèrent de la situation qui existe dans les cours de justice.

68 *En conséquence, le Conseil détient de très vastes pouvoirs discrétionnaires qui lui permettent d'admettre ou de rejeter une preuve, et il jouit, dans l'exercice de ces pouvoirs discrétionnaires, d'une marge de manoeuvre considérable. Le Conseil n'est pas lié par l'application rigoureuse des règles de présentation de la preuve, mais il doit veiller à ce que*

la preuve qu'il accepte et que, en bout de ligne, il prend en considération pour rendre une décision, soit suffisamment fiable pour garantir la prise d'une décision raisonnable. Le degré de fiabilité nécessaire dans un cas donné dépend de l'importance des faits eu égard à la décision qui doit être prise. Cependant, chaque cas doit être évalué en fonction des faits et des circonstances qui lui sont propres.

69 Le Conseil doit aussi veiller à ce que la preuve que l'on cherche à faire admettre soit pertinente. Les faits que la preuve proposée vise à établir doivent être nécessaires ou utiles au Conseil dans la décision qu'il doit prendre sur les questions en litige. Pour déterminer si des faits sont nécessaires ou utiles, le Conseil tiendra compte de sa propre expertise dans le domaine des relations du travail. La pertinence étant un concept relatif et non absolu, le Conseil effectuera, dans le cadre de son évaluation, une comparaison de la valeur et de la nécessité de la preuve par rapport aux coûts que son admission entraîne. Ces coûts sont notamment les coûts pratiques associés à la présentation de la preuve ainsi que les coûts sociaux et les effets préjudiciables possibles que l'admission de la preuve peut entraîner à l'égard du processus décisionnel et de l'efficacité de l'audience. De manière générale, plus une preuve est directement pertinente quant aux questions en litige, plus il est probable qu'elle soit admise en dépit des coûts qui y sont associés.

70 Le Conseil doit aussi se préoccuper d'équité et d'efficacité et trouver l'équilibre entre la nécessité de permettre à chaque partie de présenter toute sa preuve d'une part et la nécessité de ne pas prolonger ou retarder indûment le processus d'audience d'autre part. Le Conseil doit tenir compte du fait également que le rôle d'un tribunal administratif spécialisé est d'offrir un lieu permettant la résolution accessible et rapide des différends.

71 Il arrive souvent que ces facteurs soient interdépendants et qu'ils ne puissent être considérés de manière isolée. Ainsi, une preuve peu pertinente et peu fiable peut être admise si elle ne crée aucune interruption ou aucun retard important dans le déroulement de l'instance. En revanche, elle peut être exclue si son admission nécessitait l'ajournement de l'audience ou obligeait une partie à produire une preuve en vue de réfuter cette preuve, dont la pertinence est faible, voire négligeable, ce qui causerait des retards supplémentaires.

26 Dans notre contexte, certains éléments, soumis par le plaignant, et accueilli en preuve, sont moins pertinents, ou fiables, que d'autres. Effectivement, la plupart des informations renfermées dans cette documentation sont plutôt liées à un appel devant la Division des Appels RPC/AE,²⁷ relatifs aux calculs d'heures assurables de M. Molina, mais il y a quelques éléments, telles les dates d'embauche et fin d'emploi, qui nous sont critiques.

(iv) juridiction

27 Le point de départ, dans toute cause de ce genre, où un congédiement injuste est allégué, est de s'assurer que la plainte et le plaignant respecte les exigences de base de l'article 240 du Code:

240 (1) Sous réserve des paragraphes (2) et 242(3.1), toute personne qui se croit injustement congédiée peut déposer une plainte écrite auprès d'un inspecteur si:

- a) d'une part, elle travaille sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur;*
- b) d'autre part, elle ne fait pas partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective.*

(2) Sous réserve du paragraphe (3), la plainte doit être déposée dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date du congédiement.

(3) Le ministre peut proroger le délai fixé au paragraphe (2) dans les cas où il est convaincu que l'intéressé a déposé sa plainte à temps mais auprès d'un fonctionnaire qu'il croyait, à tort, habilité à la recevoir

242(3.1) L'arbitre ne peut procéder à l'instruction de la plainte dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- a) le plaignant a été licencié en raison du manque de travail ou de la suppression d'un poste;*

b) la présente loi ou une autre loi fédérale prévoit un autre recours.

28 L'étude de ces documents en preuve révèle, d'une manière satisfaisante, que Franck Molina était à l'emploi chez Grand Falls Aviation pendant 25 semaines en 2013 et 11 semaines en 2014. Ces derniers renseignements, de l'année 2014, se trouvent dans les deux Relevés d'emploi, émis par Grand Falls Aviation. Le relevé daté du 25 juillet 2014,²⁸ ainsi que le relevé modifié, daté du 28 août 2014.²⁹ Les calculs des heures de travail de M. Molina, préparé par l'employeur, et expédié vraisemblablement par télécopieur à la Division d'appels³⁰ fournis les détails des heures travaillées durant 2014. Ils se limitent au mois d'avril, mai, juin et juillet.

29 Ce qui est de l'année 2013, l'enquête menée par l'Agence de Revenu Canada (« Agence »),³¹ fait référence à un contrat, ou une entente, de travail ayant une durée d'emploi, à temps plein, de juin, 2013 jusqu'à la fin de « saison » 2013, indiqué comme étant novembre-décembre. Précisément, le rapport de l'Agence indique que Franck Molina était à l'emploi chez Grand Falls Aviation du 10 mai 2013 au 30 octobre 2013; 25 semaines à la limite.

30 Exprimé autrement, M. Molina a travaillé une période d'environ six mois en 2013 et environ trois mois en 2014. On peut ajouter une semaine en 2013 et enlever une semaine en 2014, à ces calculs, mais arrondi n'atteint sûrement pas 12 mois. L'Ordre de Paiement, émis par EDSC contre Grand Falls Aviation le septembre 2016,³² confirme aussi ces dates.

31 Le calcul que je présente accorde tout avantage à Franck Molina. C'est à dire, en lui accordant une interprétation généreuse, consistante avec l'approche adoptée dans *Pioneer Grain Co c. Kraus*, 36 N.R. 395 (C.A.), sur quoi constitue une véritable « interruption » de travail. C'est à dire, en interprétant pour fin d'analyse, les deux saisons de travail, 2013/2014, comme un ensemble.

32 Le tout ne franchit malheureusement pas le seuil obligatoire statutaire de douze mois de travail, sans interruption pour le même employeur, exigé à l'alinéa 240 (1) (a) du Code. C'est un obstacle incontournable à ma compétence. Je ne peux alors passer aux étapes d'analyse du fond de la plainte. Je ne peux déterminer si le licenciement, que prétend l'employeur, était un en raison de manque de travail, qui est permis à l'alinéa 240 (3.1) du Code ou, comme prétend le plaignant, que son renvoi était motivé par des facteurs outre que ceux avancés par l'employeur.

Dispositif

33 Je dois respecter les interdictions indiquées à l'alinéa 240 (1) du Code et donc je *rejette* la plainte de congédiement injuste du plaignant, Franck Molina, en raison d'une absence de compétence nécessaire, occasionnée par ces dispositions obligatoires du Code.

Complaint dismissed.

Annexe

Pièce justificative no 1	•	Copie de la 1e page du Relevé d'emploi - Employeur: Grand Falls Aviation Services Ltd; Employé - Frank Molina - Daté le 25 juillet 2014.
Pièce justificative no 2	•	Copie modifié de la 1e page du Relevé d'emploi -Employeur: Grand Falls Aviation Services Ltd; Employé - Frank Molina - Daté le 28 août 2014.
Pièce justificative no 3	•	Copie résumé (5 pages) - heures Franck Molina - Fax à LB provenant de Grand Falls Aviation - le 10 septembre 2014.
Pièce justificative no 4	•	Copie de la Lettre (2 pages) - « Dernier Avis » -Provenant de Franck Molina à Grand Falls Aviation Ltd. et Billet de lettre recommandée - le 24 septembre 2014.
Pièce justificative no 5	•	Copie de Preuve de livraison (1 page) - Poste Canada -RN 030964175CA.

- Pièce justificative no 6 • Copie de la Lettre et copie de preuve de signification (2 pages) - « Dernier Avis » - le 20 novembre 2014.
- Pièce justificative no 7 • Copie de la Lettre (2 pages) - Provenant de l'Agence du revenu du Canada, à Franck Molina - le 24 février 2014.
- Pièce justificative no 8 • Copie numérisée (3 pages) - Formulaire de Plainte -Franck Louis Molina, plaignant et Grand Falls Aviation Services Ltd. - employeur - le 30 juillet 2014.
- Pièce justificative no 9 • Copie de lettre (1 page) - Provenant du Gouvernement du Canada, adressée à Grand Falls Aviation Services Ltd. - le 21 mai 2015.
- Pièce justificative no 10 • Copie de la lettre (1 page) - Provenant de Grand Falls Aviation Services Ltd. au Gouvernement du Canada -le 1er juin 2015.
- Pièce justificative no 11 • Copie de lettre photocopiee (1 page) - Provenant de Grand Falls Aviation Services Ltd. au Gouvernement du Canada - le 1er juin 2015.
- Pièce justificative no 12 • Copie de message courriel (1 page) - Franck Molina, adressée à Melanie M. Guitard- le 11 janvier 2016.
- Pièce justificative no 13 • Copie de recherche (2 pages) - Corporate Affairs Registry, Nouveau Brunswick -le 6 mars 2016.
- Pièce justificative no 14 • Copie d'échange de courriels (2 pages) - Guy G. Couturier et Franck Louis Molina - le 9 mars et le 14 mars 2016.
- Pièce justificative no 15 • Copie de lettre (2 pages) - Provenant de Arbitrages G.G.C. Inc., adressée à Franck Louis Molina et Grand Falls Aviation Services Ltd. - le 2 mai 2016 et preuve de livraison - Poste Canada - Franck Molina - le 9 mai 2016.
- Pièce justificative no 16 • Lettre, enveloppe et preuve de lettre non-réclamée -adressée à Grand Falls Aviation Services Ltd. - le 9 mai 2016.
- Pièce justificative no 17 • Message courriel (2 pages) - Franck Louis Molina à Guy G. Couturier - le 10 mai 2016.
- Pièce justificative no 18 • Lettre (1 page) - Provenant de Arbitrages G.G.C. Inc. adressée à Grand Falls Aviation Services Ltd., - le 20 mai 2016; et
- Preuve de livraison - le 24 mai 2016.
- Pièce justificative no 19 • Avis d'audition (1 page) - Arbitrages G.G.C. Inc. à Franck Louis Molina et Grand Falls Aviation Services Ltd. - le 1er juin 2016; et
- Preuve de signification sur Claude Ouellet - le 26 juillet 2016 (1 page)
- Pièce justificative no 20 • Copie du Rapport de Revenu Canada (30 pages) - Appel: GB1430 1115 4325 - le 2 septembre 2016.
- Pièce justificative no 21 • Copie de l'Ordre de paiement (3 pages) - Émis par le Gouvernement du Canada à Grand Falls Aviation Services Ltd. - le 20 septembre 2016.
- Pièce justificative no 22 • Avis d'Audition (1 page) - Arbitrages G.G.C. Inc. à Franck Louis Molina et Grand Falls Aviation Services Ltd. - le 1er juin 2016; et
- Preuve de livraison, Poste Canada, sur Franck Molina le 24 octobre 2016.
- Pièce justificative no 23 • Copie du message courriel (1 page) - Franck Molina, adressé à Guy G. Couturier - le 3 novembre 2016.
- Pièce justificative no 24 • Copie du message courriel (3 pages) - Franck Molina, adressé à Guy G. Couturier - le 19 novembre 2016, 16h02.
- Pièce justificative no 25 • Copie du message courriel (3 pages) - Franck Molina, adressé à Guy G. Couturier - le 19 novembre 2016, 16h14.
- Pièce justificative no 26 • Copie du message courriel (2 pages) - Franck Molina, adressé à Guy G. Couturier - le 25 novembre 2016, 15h51.
- Pièce justificative no 27 • Copie du message courriel (2 pages) - Franck Molina, adressé à Guy G. Couturier - le 25 novembre 2016, 15h59.
- Pièce justificative no 28 • Copie de Lettre (1 page) - Guy G. Couturier, adressée à Franck Molina et preuve de livraison par courriel (le 30 novembre 2016, 14h45); et
- Preuve de livraison - Poste Canada: o le 7 décembre 2016 à Franck Molina; et

- Pièce justificative no 29 • o le 8 décembre 2016 à Grand Falls Aviation Services Ltd.
Copie du message courriel (2 pages) - Franck Molina, adressé à Guy G. Couturier - le 30 novembre 2016, 17h20.
- Pièce justificative no 30 • Copie du message courriel (5 pages) - Franck Molina, adressé à Guy G. Couturier - le 1er décembre 2016, 10h13.
- Pièce justificative no 31 • Copie du message courriel (2 pages) - Franck Molina, adressé à Guy G. Couturier - le 1er décembre 2016, 10h18.
- Pièce justificative no 32 • Résumé des arguments (3 pages) - Franck Molina, daté le 30 novembre 2016.

Notes de bas de page

- 1 Pièce justificative no 8
- 2 Pièce justificative no 9
- 3 Pièce justificative no 10
- 4 Pièce justificative no 12
- 5 Pièce justificative no 15
- 6 Pièce justificative no 16
- 7 Pièce justificative no 18
- 8 Pièce justificative no 17
- 9 Pièce justificative no 19
- 10 Ibid
- 11 Pièce justificative no 22
- 12 Pièce justificative no 8
- 13 Pièce justificative no 23
- 14 Pièce justificative no 24
- 15 Pièce justificative no 25
- 16 Pièce justificative no 26
- 17 Pièce justificative no 28
- 18 Pièce justificative no 29
- 19 Pièce justificative no 18
- 20 Pièce justificative no 17
- 21 Pièce justificative no 14
- 22 Pièces justificatives no 21 et 27

- 23 Pièce justificative no 8
- 24 Pièces justificatives nos 8, 23, 24, 25, 26 et 32
- 25 Ibid
- 26 Pièces justificatives nos 1,2,3,4,5,6,7,9, 11, 12,20,21 et 32
- 27 Pièce justificative no 20
- 28 Pièce justificative no 1
- 29 Pièce justificative no 2
- 30 Pièce justificative no 3
- 31 Pièce justificative no 20
- 32 Pièce justificative no 21

Fin du document

© Thomson Reuters Canada limitée ou ses concédants de licence (à l'exception des documents de la Cour individuels). Tous droits réservés.