

ATELIER DE PLAIDOIRIE :

Médiation et négociation : les techniques et stratégies indispensables

Le 18 octobre 2023

OTTAWA – Bureaux de KPMG

CAHIER DE LA FORMATRICE ET DU FORMATEUR

TABLE DES MATIÈRES

| SECTIONS | PAGE |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| I. AVANT-PROPOS | 3 |
| II. HORAIRE DE L'ATELIER | 6 |
| I. EXERCICE PRATIQUE 1 : 9 h 15 à 11 h | 7 |
| IV. EXERCICE PRATIQUE 2 – Partie 1 : 11 h 10 à 12 h 40 | 10 |
| V. EXERCICE PRATIQUE 2 – Partie 2 : 13 h 45 à 15 h 15 | 16 |
| VI. ANNEXE 1 : SCÉNARIO DROIT DE L'EMPLOI | 19 |
| VII. ANNEXE 2 : SCÉNARIO DROIT DE LA FAMILLE | 39 |

I. AVANT-PROPOS

DESCRIPTION DE L'ATELIER

Cet atelier vise à outiller les juristes, stagiaires et personnes étudiantes en médiation et négociation. L'atelier permettra aux participantes et participants de pratiquer des techniques de plaidoirie indispensables à utiliser durant des médiations et négociations futures afin d'atteindre le résultat voulu par leur clientèle.

L'atelier est divisé en deux sections :

1. Dans le cadre de deux exercices pratiques, les participantes et participants seront placés en petits groupes de travail en fonction de leur expérience. Chaque personne mènera une plaidoirie d'ouverture lors du premier exercice. La plaidoirie d'ouverture sera présentée devant les autres personnes du petit groupe qui joueront le rôle du justiciable (la cliente ou le client), la partie adverse ainsi qu'une ou un médiateur. Le deuxième exercice sera soit une médiation ou une négociation, dépendant du scénario choisi, et sera fait à deux reprises, laissant la chance à chaque personne de jouer le rôle de l'avocate ou l'avocat et le rôle du justiciable.
2. Les participantes et participants assisteront en plénière à un panel mixte composé de membres de la magistrature et de juristes d'expérience en médiation et en négociation. Les panélistes discuteront du rôle de la médiation et de la négociation dans leur pratique, les avantages et les désavantages de la médiation et de la négociation, et des conseils pratiques à appliquer dans la pratique de chacune et chacun.

NOTES POUR FORMATRICES ET FORMATEURS

- Au début de l'exercice pratique 1 (plaidoirie d'ouverture), vous devrez effectuer une courte présentation. Il est suggéré de passer quelques minutes pour présenter le sujet. Vous pouvez y inclure une courte discussion afin de briser la glace pour que les participantes et participants se sentent à l'aise de prendre part à l'exercice. Il est possible qu'elles et ils ne soient pas familiers avec les concepts de la plaidoirie d'ouverture. Vous pourrez ajuster le temps à consacrer à la partie *Accueil* en fonction du niveau d'expérience de votre groupe.
- Au début de l'exercice pratique 2 (médiation : parties 1 et 2), il sera important d'indiquer le rôle de chaque participante et participant.
- Pour vous aider à voir au bon déroulement de cet atelier, nous avons inclus des conseils pratiques dans le présent document. Ces informations seront présentées

comme le présent paragraphe, c'est-à-dire en retrait du reste du texte, afin de vous aider à les repérer facilement et rapidement, au besoin.

ACCREDITATION DU BARREAU DE L'ONTARIO



Ce programme contient 60 minutes de contenu de professionnalisme et 3 heures et 15 minutes de contenu de droit de fond.

REMERCIEMENTS

L'atelier et le présent cahier de la formatrice et du formateur qui l'accompagne ont été élaborés par l'Association des juristes d'expression française de l'Ontario (AJEFO) en collaboration avec Me Éliane Lachaine (Burn Tucker Lachaine), Me Angela Ogang (AngeLAW), Me Isabelle Hardy (Commissariat aux langues officielles du Canada), et Me Jean-Michel Fréchette (Fréchette Médiation) avec l'appui financier des partenaires suivants :



L'AJEFO remercie Me John Hollander, fondateur de The Advocacy Club d'Ottawa, pour son appui dans la mise sur pied de cet atelier annuel.

L'AJEFO remercie les personnes suivantes qui ont consacré de nombreuses heures à l'élaboration de cette formation et sans lesquels ce projet n'aurait pas pu être réalisé :

Me Éliane Lachaine

Me Angela Ogang

Me Isabelle Hardy

Me Jean-Michel Fréchette

Me Gabrielle Beaulieu

Me Sarah Rimbach

II. HORAIRE DE L'ATELIER

| Horaire | Description |
|---------|------------------------------------------------------------|
| 8 h | Inscriptions des participantes et participants et déjeuner |
| 9 h | Mot d'ouverture |
| 9 h 15 | Petits groupes de travail – Exercice 1 |
| 11 h | Pause |
| 11 h 10 | Petits groupes de travail – Exercice 2 – Partie 1 |
| 12 h 40 | Dîner |
| 13 h 30 | Présentation Jurisource.ca |
| 13 h 45 | Petits groupes de travail – Exercice 2 – Partie 2 |
| 15 h 15 | Pause |
| 15 h 25 | Panel : expertes et experts en médiation et négociation |
| 16 h 30 | Conclusion et évaluation de la session |
| 16 h 45 | Fin de l'Atelier et début du cocktail de réseautage |
| 18 h 45 | Fin du cocktail de réseautage |

III. EXERCICE PRATIQUE 1 : PRÉSENTATION D'UNE PLAIDOIRIE D'OUVERTURE À LA MÉDIATION OU NÉGOCIATION FORMELLE

ACCUEIL : 10 MINUTES (9 H 15 À 9 H 25)

- Souhaitez la bienvenue aux participantes et participants. Présentez-vous.
- Expliquez que vous êtes là pour faciliter la discussion et les exercices de groupes. Vous n'êtes pas là en tant qu'experte ou expert ayant des réponses à toutes les questions.
- Expliquez que les groupes de travail permettent :
 - L'échange d'idées, de connaissances et d'expériences pratiques;
 - La mise en pratique des conseils reçus tout en conservant un style de plaidoirie qui vous est propre;
 - La détermination soi-même de ses forces et de ses faiblesses;
 - Aux participantes et participants de soulever des questions qui pourraient tout autant préoccuper les autres membres du groupe : « *Si vous avez une question, pensez au fait que d'autres personnes auront certainement le même questionnement. Il ne faut jamais hésiter à participer pleinement aux séances en groupe; être proactif vous sera utile et aidera par le fait même vos collègues.* »
- Faites un tour de table. Les personnes se présentent rapidement (organisme, cabinet, année d'appel au Barreau, participation à l'Atelier de plaidoirie dans les années précédentes).

OBJECTIF

- Cerner rapidement les enjeux importants d'un dossier et les résultats possibles pour sa cliente ou son client et de la partie adverse afin de présenter la position de sa cliente ou de son client de manière convaincante et concise au début de la médiation ou négociation.

MISE EN CONTEXTE

La plaidoirie d'ouverture à la médiation est un survol rapide et efficace des enjeux d'un dossier et de la position d'une partie au litige. Tel le nom, la présentation se fait à tour de rôle au début de la médiation, en commençant habituellement avec la partie demanderesse.

L'objectif de la plaidoirie d'ouverture est simple : présenter les points saillants et les enjeux importants d'un dossier tout en gardant en tête la ME-SO-RE (**me**illeure **so**lution de **re**change) de sa cliente ou de son client et de la partie adverse. Sa durée est habituellement de 3 à 20 minutes.

L'élaboration d'une plaidoirie d'ouverture peut prendre plus de temps que le discours même. Selon le français Nicholas Boileau-Despréaux, poète et théoricien de la littérature, "ce que l'on conçoit bien s'énonce clairement" et il y a aussi le vieil adage qui nous dit qu'il prend plus de temps pour écrire une lettre courte que pour écrire une longue lettre. La préparation peut se faire en prenant des notes de ce que nous dirons ou en écrivant le discours entier.

Il peut être avantageux d'expliquer le cadre législatif qui s'applique au dossier. Cependant, ceci devrait se faire de façon concise.

Afin que la présentation soit convaincante, il est crucial d'utiliser un langage simple et précis. Le jargon juridique et les phrases trop fleuries nuiront à l'objectif de capter l'attention.

Le ton utilisé lors de la présentation de la plaidoirie d'ouverture à la médiation dépendra des enjeux et des parties présentes. Un ton convivial peut mettre la table pour une négociation amicale, mais la cliente ou le client pourrait s'interroger sur la convivialité. Un ton formel et direct sera apprécié par la cliente ou le client, mais peut rendre le début de la négociation difficile.

Comme toute autre bonne pratique en art oratoire, il ne faut pas parler trop vite, parler sans rien dire ou parler de manière monotone. Il faut cependant conserver un bon contact visuel et être enthousiaste, mais de manière appropriée. Il est important de s'adresser aux parties au litige plutôt qu'aux juristes, car ce sont eux qui prennent les décisions finalement.

Parfois, il peut être stratégique de permettre aux clientes et clients d'ajouter quelques points pour clore les déclarations d'ouverture. Une partie demanderesse qui s'exprime bien et qui peut démontrer qu'elle ferait une bonne témoin au procès peut grandement améliorer son sort à une médiation avec quelques commentaires d'ouvertures bien songés.

Le processus d'élaboration d'une plaidoirie d'ouverture à la médiation comprend les étapes suivantes :

- Cerner les points saillants du dossier;
- Identifier les enjeux principaux devant être négociés;
- Comprendre la position de sa cliente ou son client;
- Identifier la ME-SO-RE de sa cliente ou son client et de la partie adverse;
 - Décider si cela devrait être présenté lors de la plaidoirie d'ouverture à la médiation

- Identifier la législation qui s'applique;
 - Décider si cela devrait être présenté lors de la plaidoirie d'ouverture à la médiation
- Rédiger la plaidoirie, ou au moins des notes;
- Pratiquer la présentation, seul ou devant d'autres personnes;
- Pratiquer davantage la présentation; et
- Présenter la plaidoirie avec confiance.

RÉSUMÉ DES FAITS : 10 MINUTES (9 H 25 À 9 H 35)

- La formatrice ou le formateur effectue un résumé du scénario (résumé des documents pour ce domaine de droit) pour les participantes et participants qui n'auraient pas lu les documents.

DÉROULEMENT DE L'EXERCICE : 5 MINUTES (9 H 35 À 9 H 40)

- Avant de commencer, la formatrice ou le formateur fait une courte mise en contexte et explique aux membres de son groupe que l'exercice leur permettra de cerner rapidement les points saillants et les enjeux importants d'un dossier et de les présenter de manière convaincante et concise au début de la médiation.
- La formatrice ou le formateur explique que pour les fins de l'exercice, la plaidoirie d'ouverture sera présentée par la participante ou le participant (« avocate ou avocat responsable d'un dossier ») au groupe (« partie adverse, médiatrice ou médiateur, cliente ou client »). La durée sera de 2 à 5 minutes.
- Les participantes et participants peuvent choisir la partie qu'elle ou il veuille représenter. Il n'est pas nécessaire d'avoir une division exacte entre la représentation des parties et les parties pourront représenter l'autre partie pour l'exercice 2.
- Les participantes et participants auront 30 minutes pour relire le scénario et préparer leur plaidoirie d'ouverture. Il n'est pas nécessaire, mais la préparation de notes ou l'écriture de leur plaidoirie est encouragée.
- À tour de rôle, les participantes et les participants présenteront leur plaidoirie.
- La formatrice ou le formateur donne de la rétroaction après chaque présentation. Les autres membres du groupe peuvent aussi donner de la rétroaction, si le temps le permet.

PRÉPARATION : 30 MINUTES (9 H 40 À 10 H 10)

- Les participantes et participants ont 30 minutes pour relire le scénario et préparer leur plaidoirie d'ouverture. Il est suggéré de l'écrire au moins en style télégraphique (*point-form*).

EXERCICE : 50 MINUTES (10 H 10 À 11 H)

- À tour de rôle, les participantes et participants présentent leur plaidoirie d'ouverture.
- Après chaque présentation, la formatrice ou le formateur donne de la rétroaction. Les autres membres du groupe sont invités à donner leur rétroaction également.

LISTE DE CRITÈRES À RECHERCHER

- Débit approprié
- Enthousiasme approprié
- Contact visuel
- Durée respectée
- Points saillants pertinents
- Enjeux et position de la partie bien expliqués
- Phrase de clôture faisant un sommaire

IV. EXERCICE PRATIQUE 2 – Partie 1 : MÉDIATION ET NÉGOCIATION

OBJECTIF

- Mettre en pratique des compétences de médiation et de négociation selon différentes perspectives permettant aux parties d'en arriver à un règlement.
- Cibler les différentes motivations entre la cliente ou le client, l'avocate ou l'avocat et les parties adverses.

MISE EN CONTEXTE – LA MÉDIATION

La médiation est gouvernée par les termes de l'entente de médiation. Cette dernière prévoit typiquement que :

- Les parties à la médiation auront l'autorité nécessaire pour prendre des décisions qui faciliteront le règlement du différend;
- La médiation sera d'une durée déterminée pour des frais déterminés;

- Les parties s'entendent de s'acquitter, de façon égale, les frais de la médiatrice ou du médiateur;
- Le rôle de la médiatrice ou du médiateur se limite à celui d'un médiateur ou d'une médiatrice, malgré le fait qu'elle ou il soit avocat ou formé autrement;
- La médiatrice ou le médiateur est protégé dans le cadre de ses fonctions; et
- Il existe des exceptions au privilège relatif au règlement qui s'applique à la médiation.

La médiation est une audience à participation 100 % volontaire, sans préjudice et confidentielle. Il s'agit d'une audience où les parties peuvent faire des concessions qui sont bonnes aux fins de la médiation, mais qui ne sont plus valides par la suite. Ce qui est dit lors de la médiation ne peut pas être utilisé au détriment de votre cliente ou client dans le cadre de la procédure. Si le dossier ne se règle pas, personne ne peut utiliser l'information obtenue ou les offres présentées à leur avantage dans le cadre du litige, sauf pour quelques exceptions.

À la suite des déclarations d'ouvertures, typiquement, les parties retournent dans leurs salles respectives privées et le médiateur ou la médiatrice procède à la facilitation d'échange d'offres en se promenant entre les salles des parties.

La médiation se termine lorsque les parties ne veulent plus participer à l'audience ou lorsqu'il y a règlement. Un procès-verbal peut être rédigé pour mettre au clair les termes d'une entente convenue en médiation. Sinon, il arrive souvent que les parties s'échangent des courriels pour confirmer les termes du règlement.

CADRE LÉGISLATIF

Les médiations, conférences en milieu de travail, conciliations et autres méthodes de rechange de résolution de différend ont lieu dans plusieurs domaines de droit et cadres législatifs.

La règle 24.1 des *Règles de procédures civiles* prévoit des médiations obligatoires dans la majorité des domaines de droit (sauf les domaines de la construction, de la famille, relatif aux fiducies, prêt hypothécaire ou portant sur la faillite ou l'insolvabilité) dans le cadre de dossiers devant la Cour supérieure de justice à Ottawa, Toronto et le comté d'Essex.

Les articles 12 et 13 de la *Loi de 2010 sur la médiation commerciale* prévoient l'exécution à la suite d'un accord issu d'une médiation et permettent à la Cour de reconnaître l'accord et d'émettre un jugement selon les mêmes termes.

Les tribunaux encouragent les règlements à l'amiable, ainsi que les médiations, même dans les juridictions où la règle 24.1 des *Règles de procédures civiles* ne s'applique pas.

La médiation est fortement encouragée en droit de la famille et est de plus en plus populaire comme moyen de résolution de différend dans le cadre de litige en Ontario.

CODES DE DÉONTOLOGIE

Le *Code de déontologie* du Barreau de l'Ontario et les termes de l'entente de médiation régissent la conduite des avocates et des avocats **et** des parties en lien avec l'audience.

L'article 5.7 du *Code de déontologie* du Barreau de l'Ontario discute du rôle de l'avocate et l'avocat lorsqu'elle ou il agit comme médiatrice ou médiateur :

5.7-1 *L'avocat qui joue le rôle de médiateur s'assure, dès le début du processus de médiation, que les parties comprennent parfaitement :*

a) d'une part, qu'à ce titre, il se démarque de l'exercice traditionnel du droit et ne représente aucune des parties, mais que, en sa qualité de médiateur, il aide les parties à résoudre les points litigieux;

b) d'autre part, que les communications faites dans le cours ou en conséquence de la médiation peuvent être protégées par des privilèges de common law, mais non par le secret professionnel de l'avocat.

L'article 7.2 du *Code de déontologie* régit les obligations des avocates et des avocats les uns envers les autres ainsi qu'envers le public.

Les avocates et avocats ont l'obligation de faire preuve de courtoisie et de bonne foi (7.2-1) et de communiquer d'une manière non offensante (7.2-4) dans le cadre de leurs rapports avec les parties à une médiation.

7.2-1 *L'avocat fait preuve de courtoisie, de politesse et de bonne foi dans tous ses rapports avec les personnes avec lesquelles il entre en contact dans le cadre de ses activités professionnelles.*

7.2-4 *L'avocat ne doit pas, dans l'exercice de sa profession, communiquer, notamment par lettre, avec des clients, d'autres praticiens juridiques ni qui que ce soit d'une manière offensante, injurieuse ou qui s'écarte de quelque façon que ce soit de la politesse dont doivent toujours être empreintes ses communications professionnelles.*

L'article 7.01 du *Code de déontologie des parajuristes* régit les obligations des parajuristes d'agir avec courtoisie et bonne foi.

Les parajuristes ont l'obligation d'éviter les pratiques retorses (7.01 (1)) et de communiquer d'une manière non offensante durant la livraison de services juridiques (7.01 (3)).

(1) Le ou la parajuriste évite les pratiques retorses et ne doit pas tirer parti, sans avertissement raisonnable, des étourderies, irrégularités ou erreurs commises par d'autres titulaires de permis, si elles sont sans rapport avec le fond du litige et ne portent pas atteinte aux droits de son client ou de sa cliente.

(3) Le parajuriste ne doit pas, au cours de la prestation de services juridiques, communiquer, notamment par lettre, avec des clients, d'autres titulaires de permis ni qui que ce soit d'une manière offensante, injurieuse ou qui s'écarte de quelque façon que ce soit de la politesse dont doivent toujours être empreintes ses communications professionnelles.

MISE EN CONTEXTE – LA NÉGOCIATION

Voici les « règles d'or » à partager aux participantes et participants :

1. Tentez de tenir compte de l'autre partie. Songez à ce qui suit :
 - Voir les choses selon le point de vue de la partie adverse.
 - i. À quels risques s'expose la partie adverse?
 - ii. Quels sont les enjeux du différend?
 - iii. Qu'est-ce que la partie considère comme un succès?
2. Gérez les attentes de votre propre cliente ou client. Songez à ce qui suit :
 - Il se peut que vous deviez abandonner les positions adoptées dans le passé et faire avec ce qui fonctionnera dans les circonstances actuelles.
 - Certaines personnes ne sont pas réalistes.
 - Certaines personnes ont des notions préconçues.
 - À quels risques s'exposerait votre cliente ou client si la négociation devait échouer?
 - La version de votre cliente ou client pourrait être rejetée par le tribunal, même si elle est véridique.
3. Préparez votre cliente ou client pour l'audience :
 - Discuter du format (vidéo ou en présentiel) et de qui sera présent;
 - Discuter des termes de l'entente de médiation et de l'exposé ou du mémoire de l'autre partie; les points forts et les points faibles pour minimiser les surprises lors de l'audience et pour l'impliquer;

- Discuter de ce que l'autre partie risque de dire pour minimiser la perception d'attaque personnelle, ou autre, qui pourrait nuire au règlement;
 - Certaines clientes ou certains clients peuvent dire quelques mots pour faire reconnaître à la partie adverse qu'elle ou il fera une ou un excellent témoin au procès.
4. Créez un « éventail » précis de résultats probables s'il n'y a pas d'entente (MESORE = « meilleure solution de rechange »). Songez à ce qui suit :
- Comprenez les conclusions qui seront vraisemblablement tirées en ce qui a trait aux faits du point de vue des deux parties.
 - Que ferait une ou un juge?
 - Quels coûts (argent, temps, stress) les parties doivent-elles assumer?
5. Séparez les « droits » des « intérêts ». Pensez à ce qui suit :
- Quelles relations permanentes sont possibles, probables, avantageuses?
 - Personne ne veut perdre.
 - Qu'en est-il de l'idée de créer un précédent?
6. Examinez plusieurs stratégies :
- Allez directement à votre résultat essentiel.
 - Dites-leur que vous conviendrez d'accepter ce qu'ils offriront.
 - Appelez-en à la raison et offrez de couper la poire en deux.
 - C'est à prendre ou à laisser – avec ou sans une petite marge de manœuvre.
 - Insistez à tout prix sur votre meilleure position.
 - Prenez leur dernière position, faites des calculs et négociez pour vous rencontrer à mi-chemin.

RÉSUMÉ DES FAITS : 10 MINUTES (11 H 10 À 11 H 20)

- La formatrice ou le formateur effectue un rappel du scénario (résumé des documents pour le domaine de droit choisi) pour les participantes et participants qui n'auraient pas lu les documents.

DÉROULEMENT DE L'EXERCICE : 10 MINUTES (11 H 20 À 11 H 30)

- Avant de commencer, la formatrice ou le formateur effectue une courte présentation pour discuter de la mise en contexte et expliquer que l'objectif de l'exercice est de mettre en pratique des compétences de négociation et de médiation et de cibler les différentes

motivations entre la cliente ou le client, l'avocate ou l'avocat et les parties adverses. **On ne porte aucun jugement.**

- La formatrice ou le formateur explique les points suivants :
 - Elle ou il dirigera les exercices;
 - Elle ou il n'est pas une ou un expert, mais plutôt là pour faciliter la discussion et les exercices de groupe; et
 - Elle ou il agira comme médiatrice ou médiateur.
- Les participantes et participants auront 20 minutes pour relire le recueil de négociation ou de médiation, selon le domaine de droit choisi, et se préparer pour la médiation ou la négociation.
- En groupe de quatre, les rôles seront répartis comme suit :
 - Participante ou participant 1 : cliente ou client 1
 - Participante ou participant 2 : avocate ou avocat 1
 - Participante ou participant 3 : cliente ou client 2
 - Participante ou participant 4 : avocate ou avocat 2
- Chaque paire négociera avec une autre paire.
- Les participantes et participants qui joueront le rôle de **clientes ou clients** recevront des instructions secrètes. Veuillez leur demander de lire individuellement les faits secrets contenus dans l'enveloppe (les enveloppes vous seront remises le jour de l'Atelier). **Les avocates et avocats doivent découvrir ces informations secrètes, et ainsi arriver à une entente.**
- Vous pouvez inviter les participantes et participants à faire une courte introduction des parties avant d'entamer la négociation ou la médiation. Les deux parties se tendent alors la main en énonçant leur prénom, nom et rôle. De cette manière, les parties sont au courant des personnes impliquées.
- Afin de susciter la discussion, vous pouvez faire les suggestions suivantes pour appuyer les participantes et participants à commencer l'exercice :
 - Commencer par identifier les droits et les intérêts des deux parties.
 - Est-ce que vous envisagez une MESORE? Si oui, à quel moment pensez-vous divulguer les différentes parties de l'information secrète?
- Après l'exercice, effectuer un retour en groupe afin de discuter des bons coups, des enjeux, des améliorations à faire, etc.

PRÉPARATION : 20 MINUTES (11 H 30 À 11 H 50)

- Les participantes et participants auront 20 minutes pour relire les recueils de médiation et de négociation et pour se préparer.

EXERCICE : 50 MINUTES (11 H 50 À 12 H 40)

- Les participantes et participants effectuent la médiation ou la négociation et essaient d'arriver à une entente.

LISTE DE CRITÈRES À RECHERCHER

- Contact visuel
- Connaître les résultats probables
- Connaître sa MESORE
- Préparer la cliente ou le client
- Faire preuve de courtoisie et de politesse
- Négocier de bonne foi
- S'il y a un règlement, confirmer les termes du règlement

IV. EXERCICE PRATIQUE 2 – Partie 2

MÉDIATION ET NÉGOCIATION

Les participantes et participants vont répéter l'exercice de médiation et négociation du matin, mais en inversant les rôles d'avocates ou d'avocats et de clientes ou clients.

RÉSUMÉ DES FAITS : 10 MINUTES (13 H 45 À 13 H 55)

- La formatrice ou le formateur effectue un rappel du scénario (résumé des documents pour le domaine de droit choisi) pour les participantes et participants qui n'auraient pas lu les documents.

DÉROULEMENT DE L'EXERCICE : 10 MINUTES (13 H 55 À 14 H 05)

- Avant de commencer, la formatrice ou le formateur effectue une courte présentation pour discuter de la mise en contexte et expliquer que l'objectif de l'exercice est de mettre en pratique des compétences de négociation et de médiation et de cibler les différentes motivations entre la cliente ou le client, l'avocate ou l'avocat et les parties adverses. **On ne porte aucun jugement.**
- La formatrice ou le formateur explique les points suivants :
 - Elle ou il dirigera les exercices;

- Elle ou il n'est pas un expert, mais plutôt là pour faciliter la discussion et les exercices de groupe; et
- Elle ou il agira comme médiatrice ou médiateur.
- Les participantes et participants auront 20 minutes pour relire le recueil de négociation ou de médiation, selon le domaine de droit choisi, et se préparer pour la médiation.
- En groupe de quatre, les rôles seront répartis comme suit :
 - **Participante ou participant 2 : cliente ou client 1**
 - **Participante ou participant 1 : avocate ou avocat 1**
 - **Participante ou participant 4 : cliente ou client 2**
 - **Participante ou participant 3 : avocate ou avocat 2**
- Chaque paire négociera avec une autre paire.
- Les participantes et participants qui joueront le rôle de **clientes ou clients** recevront des instructions secrètes. Veuillez leur demander de lire individuellement les faits secrets contenus dans l'enveloppe (les enveloppes vous seront remises le jour de l'Atelier). **Les avocates ou avocats doivent découvrir ces informations secrètes, et ainsi arriver à une entente.**
- Vous pouvez inviter les participantes et participants à faire une courte introduction des parties avant d'entamer la négociation ou la médiation. Les deux parties se tendent alors la main en énonçant leur prénom, nom et rôle. De cette manière, les parties sont au courant des personnes impliquées.
- Afin de susciter la discussion, vous pouvez faire les suggestions suivantes pour appuyer les participantes et participants à commencer l'exercice :
 - Commencer par identifier les droits et les intérêts des deux parties.
 - Est-ce que vous envisagez une MESORE? Si oui, à quel moment pensez-vous divulguer les différentes parties de l'information secrète?
- Après l'exercice, effectuer un retour en groupe afin de discuter des bons coups, des enjeux, des améliorations à faire, etc.

PRÉPARATION : 20 MINUTES (14 H 05 À 14 H 25)

- Les participantes et participants auront 20 minutes pour relire les recueils de médiation et de négociation et se préparer.

EXERCICE : 50 MINUTES (14 H 25 À 15 H 15)

- Les participantes et participants effectuent la médiation ou la négociation et essayent d'arriver à une entente.

LISTE DE CRITÈRES À RECHERCHER

- Contact visuel

- Connaître les résultats probables
- Connaître sa MESORE
- Préparer la cliente ou le client
- Faire preuve de courtoisie et de politesse
- Négocier de bonne foi
- S'il y a un règlement, confirmer les termes du règlement

V. ANNEXE 1 : SCÉNARIO DROIT DE L'EMPLOI

Dossier No: CV-23-12345

ONTARIO

COUR SUPÉRIEURE DE JUSTICE

ENTRE :

JEAN-GUY RUBBERBOOTS

Demandeur

- et -

SAITPASGÉRER Ltée.

Défenderesse

PRÉCIS DE MÉDIATION

DU DEMANDEUR

SURVOL

1. La présente action porte sur le congédiement injustifié du demandeur Jean-Guy Rubberboots.

ENJEUX

2. Les points principaux en débat sont :
 1. Quelle est la période appropriée de préavis raisonnable de congédiement?
 2. Saitpasgérer a-t-elle manqué à son devoir d'accommodement de la condition médicale de M. Rubberboots?
 3. Saitpasgérer est-il responsable de payer des dommages-intérêts moraux et punitifs pour son comportement de mauvaise foi?

LES FAITS

3. Le demandeur, Jean-Guy Rubberboots, a 60 ans et demeure à Gainsville, en Ontario. M. Rubberboots a fait carrière dans le domaine de la conciergerie, notamment pour le défendeur Saitpasgérer.
4. La santé de M. Rubberboots est précaire. En plus de problèmes cardiaques, de l'arthrite dans ses genoux, d'une sérieuse hernie discale l'empêchant de soulever plus de 50 livres, et de son aveuglement dans l'œil droit, il souffre de sérieux problèmes aux reins.
5. La défenderesse Saitpasgérer est une société par actions à charte fédérale domiciliée à Saint-Laurent, au Québec. Saitpasgérer est un revendeur de maroquinerie et de valises, qui jusqu'au 31 mars 2022 opérait un entrepôt à Gainsville, en Ontario. À tout moment pertinent, Saitpasgérer était l'employeur de M. Rubberboots.

Emploi de M. Rubberboots chez Saitpasgérer et couverture ILD

6. M. Rubberboots est employé de Saitpasgérer depuis le 11 mai 2005, à l'entrepôt de Gainsville, en vertu d'un contrat d'emploi oral.

7. Le 14 décembre 2021, les stipulations du contrat d'emploi oral entre M. Rubberboots et Saitpasgérer incluent notamment :
- a. M. Rubberboots occupe le rôle d'associé de la distribution, ses tâches quotidiennes incluant le nettoyage de l'entrepôt, et le transport de marchandises pesant moins de 50 livres, selon les restrictions imposées par son médecin traitant depuis l'infarctus de 2013;
 - b. Salaire de base de **16,35 \$/heure** avec une semaine de travail de 40 heures, pour un salaire annuel de **34 008 \$**;
 - c. M. Rubberboots a droit à une couverture d'assurance maladie, dentaire et assurance-vie, équivalant à 15 % de son salaire annuel, moyennant le paiement de 50 % des primes nécessaires pour maintenir la couverture;
 - d. M. Rubberboots a droit à une couverture invalidité longue durée (ILD) pour laquelle il doit payer 100 % des primes;
 - e. M. Rubberboots a droit à quatre (4) semaines de vacances payées par année, et/ou la paie de vacances équivalente à 8 % du salaire annuel.

Arrêt de travail

8. Le 14 décembre 2021, M. Rubberboots débute un arrêt de travail avec l'appui de son médecin traitant en raison de sérieux problèmes de reins survenus soudainement. Saitpasgérer ne conteste pas la validité de l'arrêt de travail, et cesse de payer M. Rubberboots dès cette date.
9. Le 15 décembre 2021, M. Rubberboots est opéré d'urgence des reins et doit rester en convalescence au moins six semaines, sur recommandation de son urologue traitant.
10. Le 5 janvier 2022, Saitpasgérer envoie une lettre par la poste à M. Rubberboots, annonçant que l'entrepôt de Gainsville fermera ses portes le 31 mars 2022, date à laquelle son emploi prendra fin. Saitpasgérer propose 8 879,06 \$ en contrepartie d'une quittance.

11. Le 12 janvier 2022, M. Rubberboots est hospitalisé d'urgence en raison d'une complication découlant de la chirurgie du 15 décembre 2021. Il est opéré à nouveau, mais la procédure ne se solde pas en succès, et M. Rubberboots doit attendre une nouvelle opération en avril 2022.
12. Le 26 janvier 2022, une agente de Service Canada avise M. Rubberboots que sa demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi n'a pas été traitée, puisque Saitpasgérer refuse de répondre à ses appels, et refuse de corriger le relevé d'emploi de M. Rubberboots selon les exigences de Service Canada.
13. Le 1^{er} mars 2022, l'entrepôt de Saitpasgérer à Gainsville ferme ses portes de façon prématurée.
14. Aucune lettre n'est acheminée à M. Rubberboots afin de lui confirmer la fin de son emploi.
15. Le 8 avril 2022, Saitpasgérer paye 8 879,06 \$ moins les retenues à la source à M. Rubberboots en guise de préavis. Il reçoit finalement une fiche de paie corrigée en décembre 2022.
16. Le 18 août 2022, M. Rubberboots amorce la présente action contre Saitpasgérer.

ENJEU #1 : Bris du contrat d'emploi et redressements

17. Il était implicite au contrat d'emploi qu'en l'absence de clause de congédiement opposable, M. Rubberboots ne serait pas congédié sans recevoir un préavis raisonnable.
18. Saitpasgérer a d'abord proposé 8 879,06 \$ avant les retenues (13,6 semaines de salaire) en contrepartie d'une quittance, alors que cette somme est bien en deçà des minimas dus en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi (LNE)*. Ce montant a été payé un mois après la fermeture de l'entrepôt, bien au-delà du délai de 5 jours mandaté par l'al. 11(5) de la *LNE*.
19. Le deuxième paiement de 8 879,06 \$ rapporté sur une fiche de paie du 14 avril 2022 n'a été que le 9 décembre 2022, après le dépôt de la déclaration.

20. Les fiches de paie envoyées en lien avec le congédiement confirment que les montants payés à M. Rubberboots ont été payés à un salaire (**14,35 \$/heure**) en deçà du salaire minimum applicable (15 \$/heure dès le 1^{er} janvier 2022; 15,50 \$/heure dès le 1^{er} octobre 2022)² et du salaire auquel il avait droit lors de son dernier arrêt de travail (**16,35 \$/heure**).
21. Le salaire minimum a augmenté à 16,55 \$ le 1^{er} octobre 2023, ce qui a un impact sur le calcul de l'indemnité tenant lieu de préavis raisonnable après cette date.
22. Eu égard à ses 60 ans au moment du congédiement, ses 15 ans de service, ses problèmes de santé multiples, son expérience limitée dans un poste exigeant des aptitudes en informatique, et le fait qu'il parle très peu anglais, M. Rubberboots avait droit à vingt-quatre (24) mois de préavis raisonnable de congédiement.
23. En l'absence d'une clause limitant explicitement ses droits en vertu de la common law, M. Rubberboots a droit à tout le salaire et les prestations dont il jouissait pendant son emploi au cours de la période de préavis raisonnable.
24. Les dommages-intérêts réclamés de Saitpasgérer pour bris du contrat d'emploi sont les suivants :
 1. Vingt-quatre mois (24) de salaire de base, équivalent à **68 016 \$**, moins les montants reçus à date (**17 758,12 \$**);
 2. **10 202,40 \$** pour compenser la perte de sa couverture d'assurance de groupe pendant la période de préavis susmentionnée;
 3. **5 441,28 \$** en guise de paie de vacances pendant la période de préavis susmentionnée;
 4. Tout autre montant pouvant être soulevé par l'avocate du demandeur à l'appui de ce qui précède.

ENJEU #2 : Manquements au *Code des droits de la personne*

25. Le *Code des droits de la personne* est une loi fondamentale et quasi constitutionnelle. En l'absence d'un préjudice injustifié, le *Code* imposait à Saitpasgérer un devoir d'accommodement de la condition médicale de M. Rubberboots.
26. Plutôt que d'accommoder cette condition médicale, Saitpasgérer a tout fait pour compliquer et provoquer l'échec de la demande d'indemnisation de M. Rubberboots auprès de son Assureur Tête Dure, d'abord en refusant de répondre aux appels de l'assureur, ensuite en refusant d'envoyer la déclaration du promoteur, et finalement en fournissant des informations inexactes à Assureur Tête Dure concernant la date de retour au travail de M. Rubberboots.
27. Saitpasgérer a également manqué à son devoir d'accommodement en refusant de payer M. Rubberboots entre le 5 janvier 2022 et le 1^{er} mars 2022, alors que cette période faisait partie de la période de préavis raisonnable pour ceux qui étaient activement au travail.
28. Les actes discriminatoires de Saitpasgérer ont eu un impact sérieux sur M. Rubberboots, notamment à l'égard de sa dignité et son estime de soi, méritant un dédommagement en vertu de l'alinéa 46.1(1) du *Code*.

ENJEU #3 : Dommages-intérêts moraux pour manquements à l'obligation de bonne foi et d'exécution honnête des contrats d'emploi et d'assurance

29. Pendant toute la durée de la relation d'emploi, Saitpasgérer avait l'obligation d'exercer ses droits contractuels et d'exécuter ses obligations de façon honnête, et dans un esprit de franc jeu, toujours conformément aux exigences de la bonne foi.
30. Saitpasgérer a manqué à ses obligations de bonne foi en :
 1. Suspendant unilatéralement la couverture ILD de M. Rubberboots à maintes reprises, notamment lorsque M. Rubberboots souffrait de problèmes cardiaques, de sorte à le priver de la couverture d'assurance pour laquelle il payait 100 % des primes, alors qu'il en avait besoin pour subvenir à ses besoins alimentaires et à ceux de sa famille;

2. Travaillant de concert avec Assureur Tête Dure afin de priver M. Rubberboots des bénéficiaires de la Police;
3. Refusant de coopérer avec M. Rubberboots alors qu'il tentait de compléter sa demande de prestations d'ILD et fournir les renseignements supplémentaires exigés par Assureur Tête Dur ;
4. Refusant de coopérer avec les demandes d'informations de Service Canada, de sorte à créer un obstacle supplémentaire à la demande de prestations de maladie assurance-emploi de M. Rubberboots;
5. Éliminant la couverture d'assurance de groupe de M. Rubberboots, dont la couverture ILD, avant l'expiration de la période minimum exigée par la LNE;
6. Refusant de payer à M. Rubberboots les minimas exigés par la LNE; et
7. Payant sciemment à M. Rubberboots un salaire en deçà du salaire minimum exigé par la LNE.

31. Les gestes de mauvaise foi posés par la défenderesse ont provoqué un préjudice psychologique important chez M. Rubberboots, qui a souvent ressenti un profond sentiment de honte et de désespoir alors qu'il tentait de raisonner avec des interlocuteurs déterminés à faire échec à sa demande de prestations d'ILD. Ce préjudice mérite d'être compensé par une ordonnance en dommages-intérêts moraux.

| <u>Causes d'action</u> | <u>Montants</u> |
|-----------------------------------------|------------------------|
| Rupture de contrat/congédiement injuste | 67 898 \$ |
| Dommages-intérêts moraux | 400 000 \$ |
| Frais juridiques | 20 000 \$ |
| Total | 467 898 \$ |

DATE : Le 18 août 2023

Alice Lavictoire

Alice Lavictoire

Lavictoire et Associées s.r.l

Avocate du demandeur

Dossier No: CV-23-12345

ONTARIO
COUR SUPÉRIEURE DE JUSTICE

ENTRE :

JEAN-GUY RUBBERBOOTS

Demandeur

- et -

SAITPASGÉRER LTÉE.

Défenderesse

EXPOSÉ DE LA DÉFENDERESSE
SAITPASGÉRER LTÉE.

SURVOL

1. Le demandeur, Jean-Guy Rubberboots, est un ancien employé de Saitpasgérer Ltée. (« **Saitpasgérer** »). Il a été à l'emploi de Saitpasgérer de 2005 à 2022, date à laquelle son emploi a pris fin sans motif valable en raison de la fermeture de son lieu de travail.
2. En décembre 2021, le demandeur a commencé un congé de maladie soudain. En janvier 2022, Saitpasgérer a informé le demandeur que son emploi prendrait fin avec une fermeture prévue pour la fin mars 2022, mais la fermeture a eu lieu plus tôt que Saitpasgérer ne l'avait initialement indiqué en raison d'un manque de travail disponible.
3. L'emploi du demandeur a pris fin le 1^{er} mars 2022. Saitpasgérer a fourni au demandeur une indemnité de départ qui satisfaisait pleinement à ses droits légaux. Saitpasgérer a également fourni au demandeur des renseignements concernant le maintien de ses

prestations d'invalidité de longue durée auprès du fournisseur d'assurance, l'Assureur Tête Dure Financial Inc. (« **Assureur Tête Dure** »), et a collaboré à la fourniture des documents nécessaires à l'appui de la demande de prestations d'invalidité de longue durée (« prestations d'ILD ») du demandeur.

4. Avant qu'Assureur Tête Dure ne rende une décision concernant le droit du demandeur à des prestations d'invalidité de longue durée, le demandeur a intenté la présente action contre Saitpasgérer. Le demandeur réclame des dommages-intérêts pour congédiement injustifié, rupture de contrat, manquement à l'obligation d'accommodement et manquement à l'obligation de bonne foi et d'exécution honnête du contrat, en plus des dommages-intérêts punitifs, exemplaires et spéciaux.
5. Saitpasgérer soutient que le demandeur n'a droit à aucun des dommages-intérêts réclamés, mais s'adresse néanmoins à cette médiation dans le but de résoudre cette question de manière rentable et rapide dans le contexte des faits et du droit énoncés ci-dessous.

QUESTIONS EN LITIGE

6. Saitpasgérer déclare que les questions suivantes sont en litige et restent à résoudre :
 - a. Le demandeur a-t-il été congédié à tort?
 - b. Le demandeur a-t-il fait l'objet de discrimination?
 - c. Le demandeur a-t-il droit à des dommages-intérêts pour violation de la bonne foi et de l'exécution honnête du contrat?
 - d. Le demandeur a-t-il droit à des dommages-intérêts punitifs, exemplaires et/ou spéciaux?

POSITION ET INTÉRÊTS DE SAITPASGÉRER

Contexte factuel :

Emploi du demandeur chez Saitpasgérer

7. Saitpasgérer est un détaillant spécialisé dans les articles de première nécessité et de voyage tels que les bagages, les sacs à main et autres articles en cuir. Saitpasgérer exploite

de nombreux magasins de détail à travers le Canada et son siège social est situé dans LaMeilleurville, au Canada.

8. Le demandeur est un ancien employé de Saitpasgérer. Il est entré en fonction le, ou vers le, 11 mai 2005 au centre de distribution de Saitpasgérer situé à Gainsville, en Ontario (le « **centre de distribution de Gainsville** »). Il n'y avait pas de contrat de travail écrit entre Saitpasgérer et le demandeur. Avant la cessation d'emploi du demandeur, il occupait le poste d'associé à la distribution et gagnait un salaire de base annuel de 29 827,80 \$. En tant qu'associé à la distribution, le demandeur était responsable de l'organisation du transport des marchandises, du nettoyage et de l'entretien de l'entrepôt. Il n'avait aucune fonction de supervision.
9. Le demandeur avait également le droit de participer au régime collectif d'assurance collective de Saitpasgérer administré par Assureur Tête Dure, conformément aux modalités du régime, qui comprenaient des prestations d'ILD en cas d'invalidité totale, sous réserve des diverses modalités du régime d'assurance.

Problèmes de santé continus et couverture ILD du demandeur

10. En 2013, le demandeur est tombé en congé de maladie à la suite de l'apparition soudaine d'une maladie cardiaque grave. La couverture du demandeur en vertu du régime d'assurance collective de Saitpasgérer a été temporairement suspendue pendant son congé en raison, uniquement, du défaut du demandeur de maintenir les paiements de sa part de la prime, comme l'exigent les modalités du régime. Saitpasgérer n'a pas suspendu unilatéralement la couverture ILD du demandeur.
11. Le demandeur est retourné au travail après ce congé de maladie. À aucun moment entre la date du retour du demandeur et la date de cessation de son emploi, le demandeur n'a demandé une forme d'accommodement quelconque à Saitpasgérer ou informé Saitpasgérer de tout handicap qu'il aurait pu avoir.
12. En 2018, le demandeur a été temporairement mis à pied en raison d'un manque de travail. La période de mise à pied s'est étendue du 8 février 2018 au 26 février 2018, date à laquelle il a été rappelé au travail.

13. Encore une fois, Saitpasgérer n'a pas suspendu unilatéralement la couverture ILD du demandeur pendant cette période. Toute interruption temporaire de la couverture aurait été le résultat de la situation d'emploi du demandeur, car les modalités du régime exigeaient que les employés « travaillent activement » pour être admissibles aux avantages sociaux.
14. Bien que Saitpasgérer ait négocié à l'occasion avec Assureur Tête Dure pour revoir les modalités de ses programmes d'avantages sociaux, le régime d'assurance n'a jamais été suspendu.
15. Le ou vers le 27 mai 2018, un nouveau programme d'avantages sociaux a été mis en place pour tous les employés de Saitpasgérer.
16. La définition d'« invalidité totale » relativement à la couverture ILD n'a pas changé avec l'introduction du nouveau régime. L'invalidité totale a continué d'être définie comme étant : « continuellement empêché, en raison d'une maladie, d'exercer une profession pour laquelle vous êtes ou pourriez devenir raisonnablement qualifié par les études, la formation ou l'expérience », tout comme elle était définie dans le programme d'avantages sociaux précédent.
17. Vers le mois d'août 2019, le demandeur est encore tombé en congé de maladie. Le demandeur n'a jamais communiqué de détails sur les raisons de ce congé à Saitpasgérer. Une note médicale prolongeant son congé jusqu'en décembre 2019 indiquait qu'il se remettait d'une chirurgie oculaire.
18. Lorsque le demandeur est retourné au travail, il n'a demandé aucune forme d'accommodement ni informé Saitpasgérer d'une quelconque invalidité qu'il aurait pu avoir.
19. Enfin, le ou vers le 14 décembre 2021, le demandeur a informé Saitpasgérer qu'il souffrait de graves problèmes au niveau des reins. Saitpasgérer comprend que le demandeur a subi une chirurgie rénale d'urgence le ou vers le 15 décembre 2021 et qu'il a dû rester en congé de maladie pendant au moins six (6) semaines supplémentaires à la suite de cette procédure. Saitpasgérer a maintenu le paiement de sa part des primes d'avantages sociaux du demandeur pendant toute la durée de son congé de maladie.

Fermeture du centre de distribution de Gainsville

20. En janvier 2022, Saitpasgérer a pris la décision d'affaires de fermer le centre de distribution de Gainsville. Une lettre a été remise au demandeur, le ou vers le 5 janvier 2022 (la « lettre du 5 janvier »), l'informant que le centre de distribution de Gainsville devait cesser ses activités le 31 mars 2022 et que son emploi prendrait fin à cette date.
21. Dans la lettre du 5 janvier, Saitpasgérer a expliqué au demandeur que des documents lui seraient fournis pour lui permettre de demander à Assureur Tête Dure de maintenir sa couverture ILD après la cessation d'emploi, à condition qu'il paye 100 % des primes requises pour maintenir ce régime.
22. Le ou vers le 27 janvier 2022, Saitpasgérer s'est renseigné auprès d'Assureur Tête Dure au sujet de l'admissibilité du demandeur. Saitpasgérer a été informé que tant que le demandeur demeurerait invalide pendant toute la période d'attente, il serait admissible, mais tout retour au travail avant le premier jour où l'ILD deviendrait payable invaliderait toute couverture. Le demandeur n'est pas retourné au travail avant la cessation de son emploi. Saitpasgérer comprend que le demandeur a connu des complications à la suite de l'intervention chirurgicale qu'il a subie en décembre 2021, ce qui a entraîné son hospitalisation en janvier 2022 alors qu'il attendait une chirurgie secondaire prévue pour avril 2022.

Fin d'emploi du demandeur avec Saitpasgérer

23. En raison d'un manque de travail disponible, Saitpasgérer a fermé les portes du centre de distribution de Gainsville avant la date de fermeture envisagée et indiquée dans la lettre du 5 janvier. Le centre de distribution de Gainsville a fermé, et l'emploi du demandeur a pris fin, le 1^{er} mars 2022 au lieu du 31 mars 2022.
24. À la fin de son emploi, le demandeur s'est vu accorder toutes les indemnités légales, y compris le paiement au lieu d'un préavis, une indemnité de licenciement, une indemnité de congés payés de 8 % et le maintien des régimes d'avantages sociaux pendant la période légale de préavis. Saitpasgérer a également fourni au demandeur des informations concernant la poursuite de sa couverture d'invalidité de longue durée.
25. Aux alentours du 9 mars 2022, Assureur Tête Dure a contacté Saitpasgérer au sujet de la demande en cours du demandeur pour des prestations d'ILD et a demandé à Saitpasgérer

de remplir un Formulaire de Déclaration du Commanditaire du Plan. La récente documentation médicale que Saitpasgérer avait reçue de l'avocat du demandeur (vers le 18 mars 2022) indiquait qu'il était incapable de travailler dans n'importe quel poste jusqu'au 22 avril 2022. Par conséquent, Saitpasgérer a réitéré ce pronostic et a renvoyé le formulaire complété à Assureur Tête Dure le 22 mars 2022.

26. Le 5 avril 2022, Assureur Tête Dure a demandé des clarifications à Saitpasgérer concernant la catégorie de couverture appropriée du demandeur, car il y avait une divergence entre la catégorie indiquée sur le Formulaire de Déclaration du Commanditaire du Plan et la catégorie enregistrée dans les dossiers d'Assureur Tête Dure. Il s'agissait d'une erreur administrative. Saitpasgérer a immédiatement confirmé que la couverture du demandeur était de la "catégorie C". Assureur Tête Dure a également informé Saitpasgérer que la demande d'ILD du demandeur était en attente temporaire en attendant la confirmation de son statut (comme "totalement invalide"), qui devait être fourni lors d'un prochain rendez-vous médical prévu pour le 12 avril 2022.
27. Le 27 avril 2022, Saitpasgérer a contacté Assureur Tête Dure pour obtenir une mise à jour sur la demande d'ILD du demandeur. Le 28 avril 2022, Assureur Tête Dure a informé qu'il avait récemment reçu les informations médicales mises à jour qu'il attendait et qu'il réévaluerait la demande du demandeur à la lumière de cette nouvelle documentation.
28. La prochaine communication entre Saitpasgérer et Assureur Tête Dure a eu lieu le 13 juillet 2022, lorsque Saitpasgérer a de nouveau demandé le statut de la demande du demandeur. Le 26 juillet 2022, Assureur Tête Dure a indiqué qu'il attendait une documentation médicale supplémentaire nécessaire pour finaliser la demande. Saitpasgérer n'a reçu aucune communication ultérieure de Assureur Tête Dure ou du demandeur avant la signification de la Déclaration le 16 août 2022.

Position juridique de Saitpasgérer

QUESTION A : AUCUN DROIT À DES DOMMAGES-INTÉRÊTS POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE

29. Le demandeur n'a pas été congédié de façon abusive. Une condition implicite du contrat de travail du demandeur avec Saitpasgérer était que son emploi puisse être résilié à tout moment, sans motif, moyennant un préavis raisonnable ou une indemnité équivalente.

Machtiger c. HOJ Industries Ltd., 1992 CanLII 102 (SCC),
[1992] 1 SCR 986

30. En mettant fin à l'emploi du demandeur, Saitpasgérer lui a versé huit (8) semaines de salaire (8 879,06 \$) à titre de préavis ainsi que la somme de 17 758,12 \$ (salaires impayés, congés, ayant droit), et un paiement forfaitaire, le tout représentant seize (16) semaines de salaire. L'offre de fin de contrat était équitable et raisonnable à tous égards compte tenu des critères d'emploi pertinents.

31. Si le demandeur a été congédié abusivement (ce qui est nié), la période de préavis raisonnable sera déterminée par la common law en raison de l'absence de tout contrat de travail.

32. En common law, la période de préavis raisonnable est calculée en équilibrant les facteurs énoncés dans l'arrêt *Bardal c. Globe and Mail Ltd.*:

- a. la nature de l'emploi;
- b. la durée de l'emploi;
- c. l'âge de l'employé à la résiliation;
- d. la disponibilité d'un emploi similaire eu égard à l'expérience, à la formation et aux qualifications de l'employé.

Bardal c. Globe & Mail, 1960 CanLII 294 (ON SC)

33. Il est bien établi que le calcul du préavis raisonnable n'est pas une science exacte, et le montant précis du préavis raisonnable auquel un employé a droit dépendra des faits particuliers de son cas. Compte tenu de l'âge du demandeur (60 ans), de la durée de son emploi (16,83 ans), de la nature de son emploi (pas de fonctions de supervision) et de la disponibilité d'un emploi similaire (forte demande d'offres d'emploi similaires), la période de préavis appropriée dans ce cas se situe entre 12 et 15 mois, sous réserve d'atténuation. La jurisprudence soutient cette fourchette selon les postes indiqués:

| Jurisprudence | Poste | Âge | Année(s) de service | Nombre de mois de préavis |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----|---------------------|---------------------------|
| <i>Loehle v. Purolator Courier Ltd.</i> , 2008 CanLII 30292 (ON SC) | Directeur de l'entrepôt | 47 | 18 | 9 |

| | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|----|------|----|
| <i>Merrit v. Tigercat Industries</i> , 206 ONSC 1214 | Manutentionnaire/ouvrier | 66 | 12,5 | 10 |
| <i>Movileanu v. Valcom Manufacturing Group Inc.</i> , 1997 CanLII 12342 (Ont. S.C.) | Ouvrier | -- | 30 | 12 |
| <i>Levy v. Ken-Wo Country Club</i> , 2001 NSSC 84 | Préposé à l'entretien des terrains | 68 | 24 | 12 |
| <i>Stone v. Sybron Canada Ltd.</i> , 2006 CanLII 21073 (ON SC) | Travailleur d'usine | 42 | 16 | 13 |
| <i>Ciciretto v. Embassy Cleaners Inc.</i> , 1999 CanLII 7324 (ON CA) | Ouvrier | 63 | 21 | 15 |

34. L'obligation de l'employeur de fournir un préavis, ou de payer une indemnité à titre de préavis, est soumise à l'obligation pour l'employé de faire des efforts raisonnables pour obtenir un emploi de remplacement et atténuer ses pertes. Lorsqu'un employé a atténué ou mitigé ses dommages en obtenant un emploi de remplacement, tout revenu gagné par l'employé pendant la période de préavis sera déduit du montant des dommages-intérêts selon un ratio dollar pour dollar.

Misfud c. MacMillian Bathurst, 1989 CanLII 260
(ON CA) aux paras. 27-28

35. Les tribunaux prendront en compte le défaut de l'employé de mitiger ses dommages et réduiront en conséquence la période de préavis ou pourront rejeter l'action dans son ensemble. Par exemple, dans l'affaire *Stop "N" Cash*, le tribunal a réduit la période de préavis du demandeur de neuf (9) mois à six (6) mois en raison de son défaut d'atténuation.

Kent c. Stop "N" Cash 1000 Inc.,
2006 CanLII 226600 (ON SC)

36. À ce jour, aucune preuve n'a été fournie par le demandeur pour satisfaire à son fardeau de démontrer des efforts raisonnables pour mitiger les dommages découlant de son

prétendu congédiement abusif. Compte tenu de la transférabilité de ses compétences et de son expérience, le demandeur aurait dû pouvoir trouver un emploi comparable en peu de temps. En conséquence, tous dommages-intérêts seront réduits en raison du défaut du demandeur de mitiger ses dommages.

QUESTION B : ABSENCE DE DROIT À DES DOMMAGES EN VERTU DU CODE DES DROITS DE LA PERSONNE

37. Les allégations de discrimination du demandeur sont sans fondement et sans mérite. À tout moment au cours de son emploi, Saitpasgérer a traité le demandeur de manière équitable, respectueuse et conformément à ses obligations en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario ("**Code**").
38. Le processus d'accommodement est une responsabilité partagée qui nécessite la participation des deux parties. Saitpasgérer ne peut pas imposer unilatéralement des arrangements de travail modifiés et en l'absence de toute demande d'accommodement ou de divulgation de toute condition nécessitant un accommodement, les obligations de Saitpasgérer en vertu du Code n'ont pas été déclenchées. De plus, la décision de Saitpasgérer de mettre fin à l'emploi du demandeur était motivée par des raisons commerciales légitimes. L'âge et/ou le handicap du demandeur n'ont joué aucun rôle dans la décision de mettre fin à son emploi.
39. Lorsque, comme en l'espèce, le demandeur ne fait que des affirmations non étayées par des preuves et qu'il n'est pas en mesure de démontrer un lien entre la décision de mettre fin à son emploi et un motif de discrimination interdit, sa réclamation pour discrimination doit échouer.

*Forde c. Elementary Teachers' Federation of Ontario, 2011
HRTO 1389 (CanLII) aux paras 17- 22*

En conséquence, il n'existe aucune base pour une indemnisation en vertu du Code, telle que réclamée ou en général.

QUESTION C : ABSENCE DE DROIT À DES DOMMAGES POUR VIOLATION DE LA BONNE FOI ET DE L'EXÉCUTION LOYALE DU CONTRAT

40. Dans l'affaire *Paradigm Capital Inc.*, la Cour a décrit le devoir de bonne foi et d'exécution loyale comme suit :

"... le devoir exige qu'une partie au contrat ait un "égard approprié" pour les "intérêts contractuels légitimes" de l'autre partie ; une partie au contrat ne doit pas "chercher à saper ces intérêts de mauvaise foi". Les contrats doivent être exécutés de manière raisonnable, plutôt qu'arbitraire et capricieuse. Une partie au contrat doit être "honnête, franche [et] sincère". Les parties ne doivent pas mentir ni induire en erreur [références omises]."

Evans c. Paradigm Capital Inc., 2016 ONSC 4286
au para. 81 (CanLII) varié pour autres motifs 2018
ONCA 952 [Paradigm Capital Inc.]

41. Cependant, en émettant une mise en garde, la Cour a également observé que le devoir de bonne foi et d'exécution loyale n'empêche pas les parties de faire des choix légitimes motivés par l'intérêt économique ni ne confère un devoir fiduciaire.

Ibid au para. 82

42. Saitpasgérer avait le droit de mettre fin à l'emploi du demandeur conformément à ses conditions d'emploi. Saitpasgérer n'était pas tenu de s'abstenir de prendre cette décision commerciale, car cela n'était pas dans l'intérêt du demandeur, ni de subordonner ses propres intérêts à ceux du demandeur. Saitpasgérer a exercé la discrétion de mettre fin à l'emploi du demandeur de manière raisonnable et conformément à la loi et aux conditions d'emploi, pour des raisons commerciales entièrement légitimes et démontrables. Sa décision de mettre fin à l'emploi du demandeur n'était donc ni arbitraire ni capricieuse.

43. De plus, le demandeur n'était pas parti à l'accord de services entre Saitpasgérer et Assureur Tête Dure. En tant que tel, Saitpasgérer ne devait aucune obligation de bonne foi et d'exécution loyale du contrat en ce qui concerne le régime d'avantages sociaux de groupe. En alternative, si un tel devoir était dû (ce qui est nié), le comportement de

Saitpasgérer était raisonnable et démontrait un respect approprié pour les intérêts du demandeur.

44. Toute modification du plan mise en œuvre par Saitpasgérer n'a pas brimé les droits du demandeur, car la définition d'une "invalidité totale" n'a changé à aucun moment. De plus, Saitpasgérer a maintenu la couverture du demandeur pendant la période de préavis légale et a fourni au demandeur les informations nécessaires pour lui permettre de continuer la couverture d'invalidité de longue durée au-delà de la fermeture du centre de distribution de Gainsville. Saitpasgérer a coopéré avec Assureur Tête Dure en fournissant toutes les informations demandées de manière rapide.
45. Saitpasgérer a été honnête, franc et sincère dans l'exécution du régime d'avantages sociaux de groupe et son comportement n'a pas cherché à saper les intérêts du demandeur de quelque manière que ce soit. En conséquence, la réclamation du demandeur pour dommages en raison du défaut d'exercer une bonne foi et une exécution loyale du contrat doit échouer tant en droit qu'en fait.

QUESTION D : ABSENCE DE DROIT À DES DOMMAGES-INTÉRÊTS PUNITIFS, EXEMPLAIRES ET/OU SPÉCIAUX

46. Saitpasgérer a agi de manière équitable, raisonnable, honnête et de bonne foi en tout temps. En mettant fin à son emploi, Saitpasgérer a fourni au demandeur un forfait de cessation équitable et raisonnable à tous égards compte tenu de ses droits en vertu de la LNE et des critères d'emploi pertinents. Lorsque Saitpasgérer a réalisé que, suite à une erreur administrative, le paiement de l'indemnité de licenciement légale était incorrect, il s'est engagé à corriger cette erreur en versant au demandeur le solde de l'indemnité de licenciement à laquelle il avait droit à la cessation de l'emploi.
47. Il n'existe aucune base, ni en fait ni en droit, pour une réclamation de dommages-intérêts punitifs, exemplaires ou spéciaux, telle que réclamée par le demandeur ou en général. Le droit à de tels dommages n'émerge que d'une cause d'action distincte (et non d'une violation contractuelle) et dépend de preuves montrant que le préjudice mental ou émotionnel subi par le demandeur était d'une ampleur justifiant une indemnisation. De tels dommages ne sont pas accordés pour la "détresse normale et les sentiments blessés" résultant du licenciement. Ces dommages sont accordés dans des cas exceptionnels de

comportement malveillant, oppressif et délibéré qui offensent le sens de la décence de la cour et méritent une punition.

48. La conduite de Saitpasgérer n'était ni dure, ni vindicative, ni répréhensible, ni malveillante et Saitpasgérer n'a pas adopté de comportement qui aurait pu causer un préjudice mental ou émotionnel présumé. À aucun moment, Saitpasgérer n'a agi d'une manière qui justifierait l'attribution de tels dommages. En conséquence, le demandeur n'a pas droit à des dommages punitifs, exemplaires et/ou spéciaux.

DATE : Le 22 août 2023

Patrice Araison

Patrice Araison

Araison et Associées s.r.l.

Avocat de la défenderesse

VI. ANNEXE 2 : SCÉNARIO DROIT DE LA FAMILLE

Julie Robichaud et Maëve Saint-Louis se sont mariées en 2009. Elles vivent à Sault Ste. Marie avec leurs jumelles Cléo et Chloé âgées de 13 ans et leur garçon Thomas âgé de 11 ans. À l'âge de 2 ans, Julie et Maëve apprennent que Thomas est atteint du trouble du spectre de l'autisme et ne pourra jamais prendre soin de lui-même. Soucieuses du bien-être de Thomas, Julie et Maëve conviennent qu'il serait préférable que Maëve reste à la maison pour s'occuper de Thomas.

Julie est directrice des finances dans une agence gouvernementale et gagne 300 000 \$ par année. Maëve était enseignante universitaire, mais depuis que Thomas a 2 ans, elle reste à la maison pour s'occuper de lui. Elle a également pris 18 mois de congé de maternité après la naissance des jumelles et 12 mois de congé de maternité après la naissance de Thomas. Julie a subvenu aux besoins de la famille pendant les congés de Maëve, et depuis le diagnostic de Thomas.

Durant les dernières années, la relation entre les femmes se détériore et le foyer familial s'est converti en champ de mines. Julie et Maëve ne s'entendent plus et la communication entre elles est un désastre. Maëve reproche constamment à Julie de trop travailler, de ne jamais être présente pour passer du temps avec sa famille et ses enfants. Julie, pour sa part, est de l'avis que sa femme lui en demande trop et qu'elle devrait respecter son dévouement à son travail, car, en fin de compte, c'est ce qui leur permet de bien vivre. Elles ont essayé de se réconcilier en assistant à des séances de thérapie de couple, mais cela n'a abouti à rien. Elles ont décidé de se séparer en décembre 2022 et Julie a quitté le foyer familial. Elles désirent maintenant obtenir un divorce, car elles ont hâte d'entamer le prochain chapitre de leur vie.

Depuis leur séparation, Julie a commencé à fréquenter quelqu'un. Il s'agit d'Ondine Clairevoyante, une jeune femme de 22 ans qu'elle a rencontrée dans une soirée lors d'un voyage d'affaires en février 2023. Julie souhaite déménager à Toronto pour rejoindre sa nouvelle conjointe et obtenir la responsabilité décisionnelle (garde) partagée des enfants. Elle refuse catégoriquement de verser une pension alimentaire à Maëve.

Maëve souhaite obtenir la responsabilité décisionnelle exclusive des enfants et refuse catégoriquement que les enfants visitent Julie quand Ondine est présente. Elle estime d'ailleurs

que cette dernière exercerait une mauvaise influence sur ses enfants. Elle souhaite garder le foyer familial à son nom et insiste pour que les enfants continuent d'aller à l'école francophone près de chez eux. Dans l'éventualité où Julie déménagerait réellement à Toronto, elle tient à tout prix qu'elle lui verse une pension alimentaire pour conjoint, car elle est sans emploi et elle n'a pas les moyens de maintenir une telle qualité de vie pour les enfants. De plus, les soins médicaux de Thomas sont coûteux et Maëve ne peut pas les payer seule.

Étant donné que la communication est impossible et que les deux femmes ne s'entendent sur aucun point, Julie et Maëve décident d'aller en médiation pour régler toutes les questions relatives à leur séparation.

Maëve, dont la langue maternelle est le français et qui est unilingue francophone, tient à ce que la médiation se déroule entièrement en français. Julie, pour sa part, est bilingue.

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><i>Nom et prénom officiels et adresse aux fins de signification – numéro et rue, municipalité, code postal, numéros de téléphone et de télécopieur et adresse électronique (le cas échéant)</i></p> <p>Maëve Saint-Louis 42 croissant Cabot Sault Ste. Marie, Ontario A1B 9Z0 (987) 123-4560</p> | <p><i>Nom et adresse de l'avocat(e) – numéro et rue, municipalité, code postal, numéros de téléphone et de télécopieur et adresse électronique (le cas échéant)</i></p> <p>Me Justin Éclaté 302 Rue Queen est – Suite 300 Sault Ste. Marie, Ontario A1B 9I1 (987) 889-5230</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><i>Nom et prénom officiels et adresse aux fins de signification – numéro et rue, municipalité, code postal, numéros de téléphone et de télécopieur et adresse électronique (le cas échéant)</i></p> <p>Julie Robichaud 1525 rue Wellington Est – App. 800 Sault Ste. Marie, Ontario A1B 2C3 (987) 765-4321</p> | <p><i>Nom et adresse de l'avocat(e) – numéro et rue, municipalité, code postal, numéros de téléphone et de télécopieur et adresse électronique (le cas échéant)</i></p> <p>Me Mélodie Calme 302 Rue Queen est – Suite 1200 Sault Ste. Marie, Ontario A1B 9I1 (987) 555-8100</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Mémoire de médiation

Maëve Saint-Louis

Mémoire de médiation

Parties :

Maève Saint-Louis– DDN, 1er mars 1982–
41 ans

Julie Robichaud – DDN, 5 mai 1980 - 43 ans

Date de mariage : 26 juillet 2009

Date de séparation : 5 décembre 2022

Enfants :

Cléo Robichaud 2010 – Demeure avec
Maève

Chloé Robichaud 2010 - Demeure avec
Maève

Thomas Robichaud 2012 – Demeure avec
Maève

Questions en litige :

1. **Responsabilité décisionnelle**
2. **Pension alimentaire**
3. **Foyer familial**

Faits pertinents :

- 1- Les parties se sont mariées en 2009 à Sudbury, Ontario.
- 2- Les parties ont eu trois enfants, soit Cléo, Chloé et Thomas. Ils sont les trois des personnes à charge et demeurent avec Maève dans le foyer familial.
- 3- Thomas est atteint du trouble du spectre de l'autisme et ne pourra jamais prendre soin de lui-même. Maève prend soin de lui à la maison et Julie paye pour tous les frais médicaux de Thomas, qui sont très coûteux.
- 4- Julie a fait des études en finances et travaille maintenant dans une agence gouvernementale à titre de directrice des finances.
- 5- Maève a fait des études en histoire à l'Université Laurentienne et a donné des cours d'histoire à cette même université.
- 6- Maève a pris 18 mois de congé de maternité après la naissance des jumelles en

2010 et a pris 12 mois de congé de maternité après la naissance de Thomas en 2012. Après le diagnostic de Thomas à 2 ans, Maëve est restée à la maison pour s'occuper de lui à temps plein et ne travaille pas.

- 7- Julie a subvenu aux besoins financiers de la famille durant les congés de maternité de Maëve et depuis le diagnostic de Thomas.
- 8- Durant les dernières années, la relation entre les femmes se détériore et elles se chicanent constamment.
- 9- Les parties ont tenté de se réconcilier en assistant à des sessions de thérapie de couple, mais la réconciliation n'a toujours pas été possible.
- 10- La relation prend fin de façon définitive le 5 décembre 2022.
- 11- Maëve reste dans le foyer familial avec les trois enfants. Julie a déménagé dans un condo en décembre 2022.
- 12- Julie a rencontré sa conjointe, Ondine Clairevoyante, en février 2023 à Toronto. Elle prévoit de déménager à Toronto pour la rejoindre.

A. Responsabilité décisionnelle

Qui devrait avoir la responsabilité décisionnelle des enfants et quel mode (exclusive, partagée) devrait être ordonné?

- 13- Depuis le déménagement de Julie dans un condo à Sault Ste. Marie, Maëve a les enfants avec elle la majorité du temps, sauf aux deux fins de semaine quand Julie prend les enfants du vendredi au dimanche.
- 14- Maëve est de la position qu'elle devrait avoir la responsabilité exclusive des enfants, car elle s'occupe des enfants à temps plein depuis plus de 10 ans. De plus, elle veut que la routine des enfants soit le moins perturbée que possible. Donc, elle propose de conserver l'horaire actuel et que Julie ait du temps parental avec les enfants toutes les deux fins de semaine du vendredi soir au dimanche soir.
- 15- Dans l'éventualité que Julie déménage à Toronto, Maëve refuse que les enfants visitent Julie quand Ondine sera présente. Elle propose que Julie visite les enfants au foyer familial toutes les deux fins de semaine pour passer du temps avec les enfants.

B. Pension alimentaire

Est-ce que Maëve a droit à une pension alimentaire pour conjoints? Est-ce que Maëve a droit à une pension alimentaire pour enfants?

16- Maëve ne travaille pas puisqu'elle doit s'occuper de Thomas à temps plein. Elle reçoit de l'aide financière du gouvernement provincial (aide sociale et programme d'aide à l'égard d'enfants qui ont un handicap grave). Elle reçoit 1 700 \$ par mois en paiements gouvernementaux.

17- Julie a déclaré un revenu brut de 300 000 \$ durant l'année fiscale 2022.

18- Maëve est de la position qu'elle n'est pas capable de travailler, car elle doit s'occuper de Thomas à la maison à temps plein. Donc, elle devrait recevoir une pension alimentaire pour conjoints, car elle ne peut pas avoir le même niveau de vie que quand elle est mariée avec Julie.

19- De plus, étant donné qu'elle aurait la responsabilité décisionnelle exclusive des enfants et devra subvenir à leurs besoins, elle est de la position qu'elle devrait recevoir une pension alimentaire pour enfants.

20- Selon les calculs basés sur l'outil de recherche en direct des montants de pensions alimentaires pour enfants (parent payant, Julie, ayant un revenu brut de 300 000 \$/année et 3 enfants), Maëve demande un paiement de **4 888 \$ par mois**.

C. Foyer familial

Est-ce que Maëve peut demeurer au foyer familial?

21- Maëve propose de continuer à demeurer dans le foyer familial avec les enfants.

22- Maëve et Julie ont acheté la maison sur le croissant Cabot en 2008. Ils ont déposé une mise de fonds en parts égales pour la maison et ont payé une hypothèque pour 20 ans.

23- Maëve payait sa part égale de l'hypothèque jusqu'à son arrêt de travail. Depuis c'est Julie qui paye l'hypothèque.

24- Pourvu que Julie paye une pension alimentaire pour conjoint, Maëve est d'accord de payer l'hypothèque. Si Julie ne paye pas de pension alimentaire pour conjoint, Maëve ne sera pas capable de faire les paiements d'hypothèque, car l'argent qu'elle reçoit du gouvernement n'est pas assez pour payer l'hypothèque et subvenir à ses besoins ainsi que ceux de ses enfants.

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><i>Nom et prénom officiels et adresse aux fins de signification – numéro et rue, municipalité, code postal, numéros de téléphone et de télécopieur et adresse électronique (le cas échéant)</i></p> <p>Julie Robichaud 1525 rue Wellington Est – App. 800 Sault Ste. Marie, Ontario A1B 2C3 (987) 765-4321</p> | <p><i>Nom et adresse de l'avocat(e) – numéro et rue, municipalité, code postal, numéros de téléphone et de télécopieur et adresse électronique (le cas échéant)</i></p> <p>Me Mélodie Calme 302 Rue Queen est – Suite 1200 Sault Ste. Marie, Ontario A1B 9I1 (987) 555-8100</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><i>Nom et prénom officiels et adresse aux fins de signification – numéro et rue, municipalité, code postal, numéros de téléphone et de télécopieur et adresse électronique (le cas échéant)</i></p> <p>Maëve Saint-Louis 42 croissant Cabot Sault Ste. Marie, Ontario A1B 9Z0 (987) 123-4560</p> | <p><i>Nom et adresse de l'avocat(e) – numéro et rue, municipalité, code postal, numéros de téléphone et de télécopieur et adresse électronique (le cas échéant)</i></p> <p>Me Justin Éclaté 302 Rue Queen est – Suite 300 Sault Ste. Marie, Ontario A1B 9I1 (987) 889-5230</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Mémoire de médiation

Julie Robichaud

Mémoire de médiation

Parties :

Julie Robichaud – DDN, 5 mai 1980 - 43 ans

Maëve Saint-Louis – DDN, 1er mars 1982 – 41 ans

Enfants :

Cléo Robichaud 2010 – Demeure avec Maëve

Chloé Robichaud 2010 - Demeure avec Maëve

Thomas Robichaud 2012 – Demeure avec Maëve

Date de mariage : 26 juillet 2009

Date de séparation : 5 décembre 2022

Questions en litige :

- 1. Responsabilité décisionnelle**
- 2. Pension alimentaire**
- 3. Foyer familial**

Faits pertinents :

- 1- Les parties se sont mariées en 2009 à Sudbury, Ontario.
- 2- Les parties ont eu trois enfants, soit Cléo, Chloé et Thomas. Ils sont les trois des personnes à charge et demeurent avec Maëve dans le foyer familial.
- 3- Thomas est atteint du trouble du spectre de l'autisme et ne pourra jamais prendre soin de lui-même. Maëve prend soin de lui à la maison et Julie paye pour tous les frais médicaux de Thomas, qui sont très coûteux.
- 4- Julie a fait des études en finances et travaille maintenant dans une agence gouvernementale à titre de directrice des finances.
- 5- Maëve a fait des études en histoire à l'Université Laurentienne et a donné des cours d'histoire à cette même université.
- 6- Maëve a pris 18 mois de congé de maternité après la naissance des jumelles en

2010 et a pris 12 mois de congé de maternité après la naissance de Thomas en 2012. Après le diagnostic de Thomas à 2 ans, Maëve est restée à la maison pour s'occuper de lui à temps plein et ne travaille pas.

- 7- Julie a subvenu aux besoins financiers de la famille durant les congés de maternité de Maëve et depuis le diagnostic de Thomas.
- 8- Durant les dernières années, la relation entre les femmes se détériore et elles se chicanent constamment.
- 9- Les parties ont tenté de se réconcilier en assistant à des sessions de thérapie de couple, mais la réconciliation n'a toujours pas été possible.
- 10- La relation prend fin de façon définitive le 5 décembre 2022.
- 11- Maëve reste dans le foyer familial avec les trois enfants. Julie a déménagé dans un condo en décembre 2022.
- 12- Julie a rencontré sa conjointe présente, Ondine Clairevoyante, en février 2023 à Toronto. Elle prévoit déménager à Toronto pour la rejoindre.

A. Responsabilité décisionnelle

Qui devrait avoir la responsabilité décisionnelle des enfants et quel mode (exclusive, partagée) devrait être ordonné?

- 13 – Depuis le déménagement de Julie dans un condo à Sault Ste. Marie, elle passe du temps parental avec les enfants à chaque deux fins de semaine. Elle ramasse les jumelles à l'école et Thomas à la maison le vendredi soir et ramène les enfants à la maison le dimanche soir.
- 14- Julie est de la position que la responsabilité décisionnelle des enfants devrait être partagée de part égale entre Julie et Maëve. Le temps parental serait divisé comme suit : les enfants passeraient deux semaines chez Maëve et ensuite deux semaines chez Julie.
- 15- Cette dernière propose de venir chercher les enfants à Sault Ste. Marie le dimanche soir et que Maëve se rende à Sudbury deux dimanches suivants pour ramasser les enfants.
- 16- Elle propose qu'Ondine puisse s'occuper de Thomas et enseigner les jumelles à la maison à Toronto. Ondine est anglophone et est allée à une école primaire francophone et une école secondaire anglophone.

B. Pension alimentaire

Est-ce que Maëve a droit à une pension alimentaire pour conjoints? Est-ce que Maëve a droit à une pension alimentaire pour enfants?

17- Julie a déclaré un revenu brut de 300 000 \$ durant l'année fiscale 2022.

18- Maëve ne travaille pas puisqu'elle doit s'occuper de Thomas à temps plein. Elle reçoit de l'aide financière du gouvernement provincial (aide sociale et programme d'aide à l'égard d'enfants qui ont un handicap grave). Elle reçoit 1 700 \$ par mois en paiements gouvernementaux.

19- Julie est de la position que si la responsabilité décisionnelle est partagée entre les deux femmes, Maëve aura le temps de se trouver un nouvel emploi et de travailler les semaines qu'elle n'aura pas les enfants, car elle n'aura pas besoin de s'occuper de Thomas à la maison et les jumelles seront à l'école. De ce fait, Julie refuse de payer une pension alimentaire pour conjoints à Maëve.

20- Pareillement, étant donné que les enfants vivraient avec Julie et Ondine la moitié du temps, elle refuse de payer une pension alimentaire pour enfants à Maëve, car Julie va subvenir aux besoins des enfants durant leurs temps avec elle.

C. Foyer familial

Est-ce que Maëve a droit de demeurer au foyer familial?

21- Maëve propose dans son mémoire qu'elle demeure dans le foyer familial.

22- Maëve et Julie ont acheté la maison sur le croissant Cabot en 2008. Elles ont déposé une mise de fonds en parts égales pour la maison et ont payé une hypothèque pour 20 ans.

23- Maëve payait sa part égale de l'hypothèque jusqu'à son arrêt de travail. Depuis c'est Julie qui paye l'hypothèque.

24- Julie est d'accord que Maëve demeure dans le foyer familial, pourvu que le nom de Julie soit enlevé de l'hypothèque et que Maëve continue de payer l'hypothèque seule.