

EXERCICE 1

QUESTIONNAIRE : DROIT DU TRAVAIL – CORRIGÉ

Répondez par vrai ou faux et motivez votre réponse.

	Vrai	Faux	Art.
1. En vertu du Code civil du Québec, un employeur doit justifier d'un motif sérieux pour mettre fin à un contrat de travail.	<u> </u>	<u> X </u>	2091 ou 2094 C.c.Q. <i>a contrario</i>
2. L'obligation de loyauté s'applique uniquement aux cadres de l'entreprise.	<u> </u>	<u> X </u>	2088 C.c.Q.
3. Le mineur de 16 ans est réputé majeur pour les fins de son travail.	<u> X </u>	<u> </u>	156 C.c.Q.
4. Le lien de subordination est inexistant dans un contrat d'entreprise ou de service.	<u> X </u>	<u> </u>	2099 C.c.Q.
5. L'employeur ne peut pas se prévaloir de la clause de non-concurrence s'il met fin au contrat de travail sans motif sérieux.	<u> X </u>	<u> </u>	2095 C.c.Q.
6. L'aliénation de l'entreprise met fin au contrat de travail.	<u> </u>	<u> X </u>	2097 C.c.Q.
7. L'obligation de loyauté existe indépendamment de toute clause contractuelle.	<u> X </u>	<u> </u>	2088 C.c.Q.
8. Les dispositions sur le harcèlement psychologique prévues à la <i>Loi sur les normes du travail</i> ne s'appliquent pas au cadre supérieur.	<u> </u>	<u> X </u>	3 (6) <i>L.n.t.</i>
9. Un stagiaire, dans un cadre de formation professionnelle reconnue par une loi, doit recevoir au moins le salaire minimum.	<u> </u>	<u> X </u>	2 (2) <i>R.n.t.</i>

	Vrai	Faux	Art.
10. Un employeur peut imposer une convention de partage des pourboires.	<u> </u>	<u> X </u>	50, al. 3 <i>L.n.t.</i>
11. En vertu de la <i>Loi sur les normes du travail</i> , l'employeur qui licencie, pour raison économique, 11 salariés qui comptent chacun 6 ans de service continu, doit leur donner un préavis ou une indemnité représentant 4 semaines de salaire.	<u> </u>	<u> X </u>	84.0.4 ou 84.0.13 <i>L.n.t.</i>
12. Un salarié peut s'absenter du travail pour une durée maximale de 120 semaines si sa présence est requise auprès de son enfant qui est atteint d'une maladie potentiellement mortelle.	<u> </u>	<u> X </u>	79.8 <i>L.n.t.</i>
13. En vertu de la <i>Loi sur les normes du travail</i> , un congé de maternité a une durée maximale de 18 semaines et il ne peut pas être prolongé par l'employeur.	<u> </u>	<u> X </u>	81.4 <i>L.n.t.</i>
14. Un travailleur agricole ne peut exiger d'être rémunéré au taux majoré pour ses heures supplémentaires.	<u> X </u>	<u> </u>	54 (7) <i>L.n.t.</i>
15. Un salarié qui participe à une séance de formation exigée par son employeur doit être rémunéré et il a droit au remboursement de ses frais de déplacement.	<u> X </u>	<u> </u>	57 (4) et 85.2 <i>L.n.t.</i>
16. Une salariée en congé de maternité peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité.	<u> X </u>	<u> </u>	81.9 ou 81.13 <i>L.n.t.</i>
17. Le père ou la mère d'un nouveau-né a droit à un congé parental.	<u> </u>	<u> X </u>	81.10 <i>L.n.t.</i>
18. À la fin d'un congé parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel.	<u> X </u>	<u> </u>	81.15.1 <i>L.n.t.</i>
19. Un employeur peut imposer un âge limite où un salarié doit prendre sa retraite.	<u> </u>	<u> X </u>	84.1 <i>L.n.t.</i>
20. Une boutique de vêtements peut exiger que ses vendeurs achètent leurs vêtements de travail à la boutique.	<u> </u>	<u> X </u>	85, al. 3 <i>L.n.t.</i>
21. Une plainte de congédiement sans cause juste et suffisante peut être logée à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou au Tribunal administratif du travail.	<u> X </u>	<u> </u>	124 <i>L.n.t.</i>

	Vrai	Faux	Art.
22. Toute action civile découlant de la <i>Loi sur les normes du travail</i> se prescrit par un délai d'un an à compter de chaque échéance.	<u>X</u>	<u> </u>	115 <i>L.n.t.</i>
23. Un salarié à temps partiel n'a pas droit au paiement d'une indemnité en raison d'un jour férié et chômé s'il ne doit pas travailler cette journée.	<u> </u>	<u>X</u>	64 <i>L.n.t.</i>
24. Tout salarié peut s'absenter du travail pour une période maximale de 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie.	<u>X</u>	<u> </u>	79.1 <i>L.n.t.</i>
25. Un cadre n'est pas un salarié au sens de la <i>Loi sur les normes du travail</i> .	<u> </u>	<u>X</u>	1 (10) <i>L.n.t.</i>

EXERCICE 2

DOSSIER GRAND MARCHÉ : CORRIGÉ

1. Quel recours devrait tenter le syndicat dans le dossier de Noémie Charpentier? Motivez votre réponse.

Déposer un grief.

Bien que la convention collective ne comporte aucune disposition relative au harcèlement psychologique, l'article 81.20, alinéa 1 de la *Loi sur les normes du travail* stipule :

« **81.20** Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard. »

Cet article a pour effet d'introduire dans toutes les conventions collectives les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* relatives au harcèlement psychologique.

Bien que le comportement de Luc soit clairement du harcèlement sexuel, cette forme de harcèlement est comprise à la définition de harcèlement psychologique (art. 81.18 *L.n.t.*) : *L.n.t.* :

« **81.18** Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

De plus, soulignons que Noémie Charpentier pourrait déposer une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Cette plainte serait déposée contre Luc Potier

en raison de ses agissements qui peuvent être qualifiés de harcèlement sexuel (art. 10, 10.1 et 16 de la *Charte québécoise*). Soulignons que cette plainte ne pourrait viser l'employeur, car en pareille circonstance, seul l'arbitre de grief aurait compétence. Si Noémie Charpentier ne veut pas s'adresser à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, elle pourrait plutôt opter pour une action en dommages-intérêts contre Luc Potier. Par ailleurs, soulignons qu'avec le consentement de Noémie, la CNESST pourrait transmettre sa plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (art. 123.6 *L.n.t.*).

2. Dans quel délai le recours identifié à la question 1 doit-il être intenté? Motivez votre réponse.

L'article 123.7 de la *Loi sur les normes du travail* stipule :

« **123.7** Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 2 ans de la dernière manifestation de cette conduite. »

Ainsi, pour un grief de harcèlement psychologique, il n'y a pas lieu d'appliquer le délai de 20 jours prévu à l'article 25.01 de la convention collective mais plutôt un délai de 2 ans qui suit la dernière manifestation du harcèlement. En effet, comme les normes du travail sont d'ordre public (art. 93 *L.n.t.*), c'est la prescription de la Loi qui doit s'appliquer et non celle de la convention collective. Dans le présent cas, la dernière manifestation du harcèlement est clairement établie à la fin du mois de **septembre**. Ainsi, au début de **décembre**, le grief n'est pas encore prescrit.

3. a) Dans la mesure où le tribunal arrivait à la conclusion que le recours est bien fondé, le tribunal aurait-il le pouvoir de condamner le Grand Marché inc. au remboursement des frais engagés par Noémie Charpentier pour la consultation de son psychologue? Motivez votre réponse.

Oui.

L'article 123.15 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit spécifiquement les pouvoirs que possède le Tribunal administratif du travail dans les cas où il arrive à la conclusion qu'un salarié a effectivement été victime de harcèlement psychologique. Le paragraphe 6 de cet article stipule que le Tribunal a le pouvoir d'« ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'il détermine ».

L'arbitre de grief possède également ce pouvoir puisque l'article 81.20 *L.n.t.* énonce que l'article 123.15 *L.n.t.* fait partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires.

Par ailleurs, rien n'empêcherait les parties à une convention collective d'élargir les pouvoirs de l'arbitre de grief au-delà de ceux dont il dispose en vertu de l'article 123.15 *L.n.t.*

b) Votre réponse à la question 3 a) serait-elle la même si Noémie Charpentier avait subi une lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*? Motivez votre réponse.

Non.

Les articles 438 et suivants de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* interdisent les actions fondées sur le préjudice résultant d'une lésion professionnelle. La notion de « lésion professionnelle » est définie à l'article 2 *L.a.t.m.p.* comme étant « une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation. »

La CNESST dispose d'une compétence exclusive à l'égard de l'indemnisation des lésions professionnelles au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Dès lors, s'il est établi qu'une personne a subi une lésion professionnelle, ni l'arbitre de grief, ni la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, ni les cours de justice ne peuvent condamner l'employeur ou un collègue de travail à réparer le préjudice causé par cette lésion professionnelle.

L'article 123.16, alinéa 1 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit ceci :

« **123.16** Les paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (chapitre A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique. »

Cet article vient en quelque sorte confirmer la compétence exclusive de la CNESST relativement à l'indemnisation des lésions professionnelles qui résultent du harcèlement psychologique en milieu de travail. Cet article restreint grandement les pouvoirs de

l'arbitre en matière de harcèlement psychologique lorsque la conduite fautive a causé une lésion professionnelle. En effet, on constate à la lecture de cet article que les seuls pouvoirs résiduels de l'arbitre de grief dans de telles circonstances sont les suivants :

- ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;
- ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
- ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;
- ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

4. Dans la mesure où le tribunal saisi de ce recours arrivait à la conclusion que le comportement de Luc Potier était illicite et intentionnel, aurait-il le pouvoir de condamner Luc Potier au paiement de dommages-intérêts punitifs? Motivez votre réponse.

Non.

La lecture de l'article 123.15 (4) de la *Loi sur les normes du travail* permet de comprendre que l'arbitre de grief a uniquement le pouvoir de condamner l'employeur au paiement de dommages-intérêts punitifs.

La responsabilité de l'employeur peut donc être engagée par le harcèlement d'un de ses salariés provenant d'un cadre, d'un collègue de travail et même d'un tiers (clients de l'entreprise, fournisseurs, ex-conjoint d'un salarié, etc.).

Naturellement, quel que soit son statut, la personne qui s'adonne à du harcèlement sur un salarié engage sa propre responsabilité. Cette responsabilité découle non pas de la *Loi sur les normes du travail*, mais plutôt de l'article 1457 du Code civil du Québec.

Ainsi, dans le cadre du grief, c'est la responsabilité de l'employeur qui est recherchée. Si Noémie désire que Luc soit condamné à titre personnel pour le préjudice qu'il lui a causé, elle devra intenter une action devant les tribunaux de droit commun.