



## RAPPORTS INDIVIDUELS DE TRAVAIL

## EXERCICE 1

## QUESTIONNAIRE : DROIT DU TRAVAIL

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.	_____	_____	_____
2. L'obligation de loyauté s'applique uniquement aux cadres de l'entreprise.	_____	_____	_____
3. Le mineur de 16 ans est réputé majeur pour les fins de son travail.	_____	_____	_____
4. Le lien de subordination est inexistant dans un contrat d'entreprise ou de service.	_____	_____	_____
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.	_____	_____	_____
6. L'aliénation de l'entreprise met fin au contrat de travail.	_____	_____	_____
7. L'obligation de loyauté existe indépendamment de toute clause contractuelle.	_____	_____	_____
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.	_____	_____	_____
9. Un stagiaire, dans un cadre de formation professionnelle reconnue par une loi, doit recevoir au moins le salaire minimum.	_____	_____	_____

## RÉSUMÉS DES FAITS ET QUESTIONS

	Vrai	Faux	Art.
10. Un employeur peut imposer une convention de partage des pourboires.	_____	_____	_____
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.	_____	_____	_____
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.	_____	_____	_____
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.	_____	_____	_____
14. Un travailleur agricole ne peut exiger d'être rémunéré au taux majoré pour ses heures supplémentaires.	_____	_____	_____
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.	_____	_____	_____
16. Une salariée en congé de maternité peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité.	_____	_____	_____
17. Le père ou la mère d'un nouveau-né a droit à un congé parental.	_____	_____	_____
18. À la fin d'un congé parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel.	_____	_____	_____
19. Un employeur peut imposer un âge limite où un salarié doit prendre sa retraite.	_____	_____	_____
20. Une boutique de vêtements peut exiger que ses vendeurs achètent leurs vêtements de travail à la boutique.	_____	_____	_____
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.	_____	_____	_____
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.	_____	_____	_____

## RÉSUMÉS DES FAITS ET QUESTIONS

---

	Vrai	Faux	Art.
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.	_____	_____	_____
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.	_____	_____	_____
25. Un cadre n'est pas un salarié au sens de la <i>Loi sur les normes du travail</i> .	_____	_____	_____

### EXERCICE 2

---

#### DOSSIER GRAND MARCHÉ : RÉSUMÉ DES FAITS ET QUESTIONS

---

Noémie Charpentier travaille depuis environ dix ans au Grand Marché inc., l'épicerie du quartier où elle demeure. Le commerce emploie une vingtaine de salariés, qui sont tous couverts par le certificat d'accréditation détenu par l'Association des employées et employés du Grand Marché. Elle occupe la fonction de première caissière. Noémie assume plusieurs responsabilités, mais son poste est néanmoins couvert par l'accréditation détenue par l'association.

La convention collective ne comporte aucune disposition sur le harcèlement. La convention prévoit une procédure de règlement des griefs :

#### Section IV

##### PREMIÈRE ÉTAPE DE LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

25.01 Lorsque l'Association désire présenter un grief, elle doit le faire dans les 20 jours de la connaissance du fait dont le grief découle. Toutefois, d'un commun accord, l'Employeur et l'Association peuvent convenir par écrit de prolonger ce délai.

25.02 a) L'Employeur dispose de dix jours à compter du dépôt du grief pour informer par écrit l'Association de sa décision de faire droit ou non au grief. La décision de l'Employeur doit être signifiée à l'Association.

b) Si l'Employeur ne donne pas sa réponse dans le délai indiqué au paragraphe a) du présent article, il est réputé avoir refusé de faire droit au grief.

##### DEUXIÈME ÉTAPE DE LA PROCÉDURE DE GRIEF

25.03 a) Lorsque l'Employeur refuse de faire droit au grief ou encore lorsqu'il ne fournit aucune réponse à l'Association dans le délai indiqué à l'article 25.02 a), l'Association dispose de dix jours pour signifier son intention à l'Employeur de soumettre le grief à l'arbitrage.

b) Si l'Association omet de signifier à l'Employeur son intention de soumettre le grief à l'arbitrage dans le délai indiqué au paragraphe a) du présent article, le grief est réputé avoir été retiré par l'Association.

25.04 Pour les fins de la computation des délais prévus à l'article 25.03, les règles suivantes s'appliquent :

a) Lorsque l'Employeur ne répond pas au grief, le délai commence à courir à l'expiration du délai prévu à l'article 25.02 a).

b) Lorsque l'Employeur, à l'intérieur du délai prévu à l'article 25.02 a), signifie à l'Association sa décision de ne pas faire droit au grief, le délai commence à courir le jour où l'Association reçoit signification de cette décision.

[...]

25.07 Les délais prévus à la présente section sont de rigueur et de déchéance.

Au printemps dernier, Noémie a fréquenté pendant quelques mois Luc Potier, qui est l'un des gérants du Grand Marché inc. et qui est le supérieur immédiat de Noémie. Leur courte relation a été difficile et c'est Noémie qui a décidé d'y mettre fin au mois de **juillet**. Luc a vécu très durement cette séparation. Dans le but de faciliter la rupture, Noémie a pris ses quatre semaines de vacances durant le mois d'**août**.

Lorsqu'elle revient de vacances en **septembre**, Noémie constate rapidement que Luc, au contraire d'elle, n'a pas encore fait le deuil de leur relation. En effet, à son premier jour de travail, elle trouve dans son casier un immense bouquet de fleurs accompagné d'un mot doux de Luc. Durant la journée de travail, Luc vient voir Noémie à sa caisse, lui avoue tout l'amour qu'il ressent encore pour elle et lui demande de renouer avec lui. Noémie, qui est excessivement mal à l'aise de cet épanchement sentimental devant les clients du marché, lui répond qu'elle ne reviendra pas sur sa décision et que leur relation est définitivement terminée.

À la suite de cette discussion, Luc cesse complètement d'adresser la parole à Noémie. À chaque fois que celle-ci doit parler à Luc pour obtenir une information relative au travail, Luc lui répond invariablement de s'arranger toute seule puisqu'elle n'a apparemment plus besoin de lui.

Un jeudi, tout juste avant la fin du quart de travail, Luc vient voir Noémie et l'informe qu'il a découvert que les caisses ne balançaient pas de 20 \$. Il ajoute sèchement que c'est le travail de la première caissière de s'assurer que toutes les caisses balancent et que, à la prochaine erreur, il devra réévaluer ses capacités afin de décider si elle est toujours en mesure d'occuper le poste de première caissière. L'attitude cavalière et le ton méprisant de Luc à cette occasion mettent Noémie dans tous ses états et elle a bien de la difficulté à terminer son travail.

Le lendemain, Luc revient voir Noémie alors qu'elle compte les caisses et lui dit qu'elle a encore commis une erreur la veille puisqu'il manquait près de 10 \$. Il lui annonce qu'elle est rétrogradée au rang de simple caissière pour les deux prochaines semaines, le temps que la direction prenne une décision définitive à son endroit. Il lui dit également qu'elle devra d'ici là travailler de façon irréprochable si elle veut avoir une chance de retrouver son ancien poste. Ensuite, Luc lance à Noémie qu'il avait été informé qu'elle avait entrepris une nouvelle relation avec un autre homme et que c'était peut-être là la raison du manque de précision qui l'affligeait dans son travail. Avant de s'éloigner, Luc en rajoute en disant à Noémie qu'elle devra retrouver le sens des priorités si elle veut conserver un emploi au Grand Marché inc.

Une semaine plus tard, pendant l'heure du dîner, Noémie se confie à Stéphanie Bourque, une autre caissière. Alors que Noémie est en train de lui expliquer sa peur que Luc ne la punisse en raison de leur rupture, et ce, en ne lui permettant pas de reprendre son poste de première caissière, ce dernier pénètre dans la salle à manger et surprend la fin de leur discussion. Noémie est sidérée lorsqu'elle réalise que Luc a entendu ce qu'elle vient de dire. Sans dire un mot, Luc adresse à Noémie un sourire étrange, lui fait un clin d'œil et quitte la pièce. Durant le reste de la journée, Noémie est très nerveuse, car Luc demeure posté derrière elle et l'observe. Lorsque leurs regards se croisent, Luc arbore toujours le même sourire inquiétant.

À la fin du mois de **septembre**, Luc convoque Noémie dans l'arrière-boutique. Il l'informe que la direction a décidé de ne pas la rétablir dans sa fonction de première caissière. Il affirme que la décision aurait peut-être été différente si elle avait saisi la chance de lui démontrer sa bonne volonté pendant les quelques semaines qu'a duré l'enquête. Après la discussion, Noémie retourne à sa caisse, mais elle est complètement bouleversée et a peine à retenir ses larmes devant les clients. Stéphanie Bourque, qui travaille à une caisse tout juste à côté de celle de Noémie, lui demande ce qui se passe et, pour toute réponse, Noémie éclate en sanglots incontrôlables. Luc, qui se trouvait à ce moment près des deux caissières, assiste à toute la scène. À la suite de cet événement, Luc convoque une à une toutes les caissières dans l'arrière-boutique, sauf Noémie. Pendant le reste de la journée, personne n'adresse plus la parole à Noémie. Après la fermeture de l'épicerie, Stéphanie vient trouver Noémie et lui dit que Luc a donné l'ordre à toutes les caissières de ne plus lui parler, sous peine d'être sanctionnées.

Au début du mois d'**octobre**, Noémie s'adresse à sa représentante syndicale, Charlotte Godin, afin de lui faire part de la situation.

Charlotte vient vous voir aujourd'hui, au début de **décembre**, afin de discuter du cas de Noémie. Elle vous informe qu'à la suite de ces événements, Noémie a dû entreprendre une thérapie avec un psychologue afin de retrouver sa confiance en elle.

(À moins d'indication contraire, tenez pour acquis que Noémie n'a pas été victime d'une lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*).

1. **Quel recours devrait tenter le syndicat dans le dossier de Noémie Charpentier? Motivez votre réponse.**
2. **Dans quel délai le recours identifié à la question 1 doit-il être intenté? Motivez votre réponse.**
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.**
  - 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.**
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.**