

EXERCICE 1

QUESTIONNAIRE : DROIT DU TRAVAIL – CORRIGÉ

Répondez par vrai ou faux et motivez votre réponse.

	Vrai	Faux	Art.
1. Un cadre n'est pas un salarié au sens du Code du travail.	<u>X</u>	_____	1 l) (1) C.t.
2. Il est interdit à un employeur de tenter de dominer une association de salariés.	<u>X</u>	_____	12 C.t.
3. Un salarié congédié parce qu'il a voulu adhérer à un syndicat doit, en vertu du Code du travail, soumettre sa plainte dans les 45 jours du congédiement.	_____	<u>X</u>	16 C.t.
4. Tout salarié doit voter pour approuver le contenu d'une convention collective.	_____	<u>X</u>	20.3 C.t. (les membres de l'association doivent voter)
5. Le Tribunal administratif du travail peut, à l'occasion de la négociation d'une convention collective, contraindre un syndicat à soumettre les dernières offres patronales à un scrutin secret.	<u>X</u>	_____	58.2 C.t.
6. Une première convention collective ne peut pas avoir une durée supérieure à trois ans.	<u>X</u>	_____	65 C.t.
7. Le délai minimal pour déposer un grief doit être de dix jours.	_____	<u>X</u>	100.0.1 C.t.
8. Un syndicat nouvellement accrédité peut déclarer non avenue la convention collective en vigueur au moment de son accréditation.	<u>X</u>	_____	61 C.t.

	Vrai	Faux	Art.
9. Avant de changer le statut d'un salarié en celui d'un entrepreneur indépendant, l'employeur doit en aviser l'association accréditée.	<u>X</u>	<u> </u>	20.0.1 C.t.
10. Le droit de grève est acquis 90 jours après l'expédition d'un avis de négociation.	<u> </u>	<u>X</u>	58 C.t. (la réception)
11. Dans le cas de salariés non représentés par une association accréditée, la requête en accréditation peut être déposée en tout temps.	<u>X</u>	<u> </u>	22 a) C.t.
12. Le dépôt d'une requête en accréditation à l'égard de salariés non représentés par une association accréditée rend irrecevable une seconde requête en accréditation qui serait déposée le même jour.	<u> </u>	<u>X</u>	27.1 C.t.
13. Dans tous les cas de concession partielle, l'acquéreur est lié par l'accréditation et la convention collective.	<u> </u>	<u>X</u>	45, al. 3 C.t.
14. La phase de négociation débute à compter de la réception de l'avis de négociation.	<u>X</u>	<u> </u>	53 C.t.
15. Pendant la durée d'une grève légale, un employeur ne peut jamais faire exécuter par un cadre une fonction normalement dévolue à un salarié en grève.	<u> </u>	<u>X</u>	109.1 a) C.t.
16. À la fin d'une grève, un salarié a le droit de recouvrer son emploi de préférence à toute autre personne.	<u>X</u>	<u> </u>	110.1 C.t.
17. Pour les fins de computation d'un délai de moins de dix jours prévu au Code du travail, les jours non juridiques ne sont pas comptés.	<u>X</u>	<u> </u>	151.4 C.t.
18. Dans le cas d'une requête en accréditation, la décision du Tribunal administratif du travail doit être rendue dans les 90 jours du dépôt de la requête.	<u> </u>	<u>X</u>	39.1 C.t.
19. Le Tribunal administratif du travail peut rejeter sommairement une plainte jugée abusive ou dilatoire.	<u>X</u>	<u> </u>	9 (1) <i>L.i.t.a.t.</i>
20. Une partie dispose d'un délai de 60 jours pour présenter une demande de révision d'une décision rendue par le Tribunal administratif du travail.	<u> </u>	<u>X</u>	50 <i>L.i.t.a.t.</i>

	Vrai	Faux	Art.
21. La sentence arbitrale qui tranche un grief est finale et sans appel.	<u>X</u>	<u> </u>	101 C.t.
22. Une convention collective doit être déposée auprès du ministre dans les 60 jours de sa signature.	Vrai, erreur du Barreau <u> </u>	<u>X</u>	72 C.t.
23. Un employeur doit retenir uniquement sur le salaire des membres d'une association accréditée, le montant des cotisations syndicales.	<u> </u>	<u>X</u>	47, al. 2 C.t.
24. Le Tribunal administratif du travail peut tenir une conférence préparatoire.	<u>X</u>	<u> </u>	26 <i>L.i.T.a.t.</i>
25. Le Tribunal administratif du travail ne peut corriger une erreur matérielle dans une décision qu'elle a rendue.	<u> </u>	<u>X</u>	48 <i>L.i.t.a.t.</i>

EXERCICE 2

DOSSIER GALVANIZATOR : CORRIGÉ

1. a) Si l'employeur devait être informé de l'identité des salariés qui étaient présents à cette rencontre, aurait-il le pouvoir de leur imposer des mesures disciplinaires? Motivez votre réponse.

Non.

Le Code du travail établit les droits des salariés et des employeurs relativement à l'organisation d'un syndicat. À ce titre, l'article 3 du Code du travail prévoit que « Tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration ». Il est à souligner également que l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne* stipule que toute personne est titulaire de la liberté d'association.

Dès lors, tout salarié a le droit de participer à la formation d'une association de salariés. Naturellement, ce droit est accompagné de certaines obligations et restrictions. Par exemple, un salarié ne peut pas solliciter l'adhésion d'un autre salarié à une association sur les heures de travail (art. 5 C.t.) et une association qui n'est pas accréditée ne peut tenir une réunion de ses membres sur les lieux du travail (art. 6 C.t.).

Dans la mesure où, comme dans la présente affaire, un salarié exerce son droit de participer à la formation d'une association sans contrevenir aux obligations et restrictions prévues par le Code du travail, l'employeur n'a pas le droit de le sanctionner pour ce motif. Si l'employeur devait néanmoins imposer une mesure disciplinaire à un salarié pour le motif qu'il a participé à la formation, aux activités ou à l'administration d'une association de salariés, ce salarié pourrait déposer une plainte au Tribunal administratif du travail en vertu de l'article 16 du Code du travail.

Dans le cadre d'un tel recours, le fardeau de preuve du salarié est de démontrer qu'il a exercé un droit prévu au Code du travail, qu'il a subi de façon concomitante une mesure disciplinaire et que sa plainte a été déposée dans le délai de 30 jours. À partir du moment où le salarié a prouvé ces faits, il existe une présomption selon laquelle l'employeur a imposé la mesure disciplinaire en raison de l'exercice d'un droit protégé. Dans un tel cas, l'employeur devra prouver qu'il a pris cette sanction pour une autre cause juste et suffisante.

Il s'agit donc d'une présomption simple de faute. Naturellement, puisqu'il ne s'agit pas d'une présomption qu'on ne peut contredire par une preuve contraire, l'employeur peut la renverser par une preuve prépondérante.

b) Si le S.T.T.G. devait déposer une requête en accréditation, l'employeur aurait-il le pouvoir de décréter un lock-out en réaction à cette requête? Motivez votre réponse.

Non.

Le lock-out est défini à l'article 1 h) du Code du travail comme étant « le refus par un employeur de fournir du travail à un groupe de salariés à son emploi en vue de les contraindre à accepter certaines conditions de travail ou de contraindre pareillement des salariés d'un autre employeur ».

Le lock-out et la grève sont les deux côtés d'une même médaille. À la lecture du Code du travail, il apparaît que le droit à la grève et le droit au lock-out vont nécessairement de pair. Pour les fins de la présente question, l'article 109 du Code du travail est particulièrement pertinent :

« Le lock-out est interdit sauf dans le cas où une association de salariés a acquis droit à la grève. »

Pour répondre à la question, il importe donc de déterminer si l'association nouvellement constituée a acquis le droit de grève au moment où l'employeur désire décréter un lock-out. L'article 106 du Code du travail apporte cette réponse dans la mesure où il prévoit que la grève est interdite tant qu'une association de salariés n'a pas été accréditée. De ce fait, une association qui, comme dans la présente affaire, n'est pas accréditée n'a pas le droit de déclencher une grève.

L'employeur n'a donc pas le droit de décréter un lock-out tant que l'association de salariés n'aura pas été accréditée par le Tribunal administratif du travail. Il est à noter également que le droit de grève n'est pas acquis dès l'accréditation d'une association de salariés. L'article 58 du Code du travail énonce que le droit à la grève ou au lock-out est acquis 90 jours après la réception par une partie d'un avis de négociation ou encore 90 jours après que cet avis ait été réputé reçu par application de l'article 52.2 du Code du travail. Puisque l'avis de rencontre prévu aux articles 52 et suivants ne peut être donné que par une association accréditée, l'employeur n'a pas le droit de décréter un lock-out.

- c) En date du **1^{er} août 0001**, Pierre-Gilbert Delorme devrait-il suggérer aux représentants du S.T.T.G. de déposer immédiatement une requête en accréditation afin de représenter l'ensemble des salariés de Galvanizator inc.? Motivez votre réponse.

Non.

Considérant qu'en date du **1^{er} août 0001**, seulement 10 des 35 salariés de l'entreprise ont adhéré au S.T.T.G., le dépôt d'une requête en accréditation par l'association visant à représenter tous les salariés de Galvanizator inc. serait manifestement voué à l'échec.

Les différents paragraphes de l'article 28 du Code du travail prévoient la procédure que doit suivre l'agent de relations du travail lorsqu'une requête en accréditation est déposée. Cette procédure varie selon le pourcentage de salariés qui sont membres de l'association et selon les différents motifs d'opposition à la requête que l'employeur décide d'invoquer.

Une association requérante peut être accréditée sans qu'il ne soit nécessaire de tenir un vote au scrutin secret lorsque plus de 50 % des salariés compris dans l'unité de négociation sont membres de l'association au jour du dépôt de la requête. Cette procédure d'accréditation sans vote est prévue aux paragraphes a), d) et d.1) de l'article 28 du Code du travail.

Lorsque les membres de l'association requérante représentent de 35 % à 50 % des salariés compris dans l'unité de négociation, le Tribunal administratif du travail doit alors ordonner la tenue d'un vote au scrutin secret en vertu de l'article 37 du Code du travail :

« **37.** Le Tribunal doit ordonner un vote au scrutin secret chaque fois qu'une association requérante groupe entre 35 % et 50 % des salariés dans l'unité de négociation appropriée. Seules peuvent briguer les suffrages l'association ou les associations requérantes qui groupent chacune au moins 35 % des salariés visés ainsi que l'association accréditée, s'il y en a une.

Le présent article ne s'applique pas si l'une des associations groupe la majorité absolue des salariés. »

Conformément à l'article 21 du Code du travail, une association aura le droit d'être accréditée au terme du scrutin secret si elle recueille la majorité des voix des salariés de l'employeur qui ont le droit de vote.

Dans le présent cas, les dix salariés qui ont adhéré à l'association en date du **1^{er} août 0001** ne représentent que 28,57 % des salariés compris dans une unité de négociation couvrant l'ensemble des salariés de Galvanizator inc. De ce fait, si le S.T.T.G. dépose immédiatement une requête en accréditation visant à représenter l'ensemble des salariés, elle sera rejetée sans qu'il ne soit nécessaire de tenir un vote au scrutin secret.

- d) Si le S.T.T.G. devait décider de déposer immédiatement une requête en accréditation, décrivez une unité de négociation qui, en date du 1^{er} août 0001, serait susceptible de permettre au S.T.T.G. d'obtenir une accréditation? Motivez votre réponse.**

Les unités de négociation suivantes seraient susceptibles de permettre l'accréditation du S.T.T.G. dans la mesure où le Tribunal conclurait qu'elles sont appropriées :

- 1) « Tous les salariés de Galvanizator inc., à l'exception des chauffeurs et des employés de bureau. »

Si le S.T.T.G. déposait cette requête en accréditation, 9 des 20 salariés visés par la requête seraient membres de l'association, ce qui représente donc 45 % des salariés. Dès lors, si le Tribunal considérait qu'une telle unité de négociation est appropriée, il ordonnerait la tenue d'un vote au scrutin secret. Cependant, il y a très peu de chances que le Tribunal statue qu'il s'agit là d'une unité appropriée.

- 2) « Tous les salariés de Galvanizator inc., à l'exception des chauffeurs. »

Si le S.T.T.G. déposait une telle requête en accréditation, 9 des 25 salariés visés par la requête seraient membres de l'association, ce qui représente 36 % des salariés compris dans l'unité de négociation. Le Tribunal ordonnerait donc la tenue d'un vote au scrutin secret si elle devait considérer qu'une telle unité de négociation est appropriée.

- 2. Jean-Marc Dion peut-il déposer une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour contester la fouille effectuée par le gardien du chantier?**

Si oui, dites à quelle date au plus tard la plainte doit être formulée. Si non, dites pourquoi. Motivez votre réponse.

Non.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse n'aurait pas compétence pour traiter cette plainte parce que la fouille n'avait pas un caractère discriminatoire au sens des articles 10 à 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

L'article 74 de la Charte s'énonce ainsi :

« Peut porter plainte à la Commission toute personne qui se croit victime d'une violation des droits relevant de la compétence d'enquête de la Commission. Peuvent se regrouper pour porter plainte, plusieurs personnes qui se croient victimes d'une telle violation dans des circonstances analogues.

La plainte doit être faite par écrit.

La plainte peut être portée, pour le compte de la victime ou d'un groupe de victimes, par un organisme voué à la défense des droits et libertés de la personne ou au bien-être d'un groupement. Le consentement écrit de la victime ou des victimes est nécessaire, sauf s'il s'agit d'un cas d'exploitation de personnes âgées ou handicapées prévu au premier alinéa de l'article 48. »

Cet article prévoit donc qu'une personne victime d'une violation de ses droits fondamentaux peut porter plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse si cette violation relève de la compétence d'enquête de la Commission.

C'est à l'article 71 (1) de la Charte que l'on trouve les matières qui relèvent de la compétence de la Commission :

« La Commission assure, par toutes mesures appropriées, la promotion et le respect des principes contenus dans la présente Charte.

Elle assume notamment les responsabilités suivantes :

1° faire enquête selon un mode non contradictoire, de sa propre initiative ou lorsqu'une plainte lui est adressée, sur toute situation, à l'exception de celles prévues à l'article 49.1, qui lui paraît constituer soit un cas de discrimination au sens des articles 10 à 19, y compris un cas visé à l'article 86, soit un cas de violation du droit à la protection contre l'exploitation des personnes âgées ou handicapées énoncé au premier alinéa de l'article 48;

[...] »

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse peut donc faire enquête lorsqu'un cas rapporté dans une plainte paraît constituer un cas de discrimination au sens des articles 10 à 19 de la Charte.

Ainsi, même si la fouille effectuée par le gardien du chantier est abusive au sens de l'article 24.1 de la Charte, la Commission n'aurait pas compétence pour se saisir d'une plainte déposée par Jean-Marc, à moins que ce dernier ne soit en mesure de prouver que cette fouille était discriminatoire au sens des articles 10 et 16 de la Charte.

3. Jean-Marc Dion peut-il déposer une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail dans le but d'obtenir la réintégration dans son emploi?

Si oui, dites à quelle date au plus tard la plainte doit être formulée. Si non, dites pourquoi. Motivez votre réponse.

Non.

Aucune plainte adressée à la CNESST ne serait susceptible de permettre à Jean-Marc d'obtenir la réintégration dans son emploi.

Premièrement, Jean-Marc ne pourrait pas déposer une plainte en vertu de l'article 123 de la *Loi sur les normes du travail* puisqu'il n'a pas été victime d'une pratique interdite au sens de l'article 122 *L.n.t.*

Deuxièmement, Jean-Marc ne pourrait pas déposer une plainte à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 *L.n.t.* puisqu'il n'avait pas cumulé deux ans de service continu au moment de son congédiement.

Troisièmement, rien ne permet de croire que Jean-Marc aurait été victime de harcèlement psychologique au sens de la *Loi sur les normes du travail*. Il serait donc inutile pour lui de déposer une plainte en vertu de l'article 123.6 *L.n.t.*

4. La clause 5 du contrat de travail contrevient-elle à la *Loi sur les normes du travail*? Motivez votre réponse.

Non.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, un salarié peut refuser de travailler plus de deux heures au-delà de ses heures habituelles (art. 59.0.1 *L.n.t.*). Il pourra également refuser de faire des heures supplémentaires s'il n'a pas été informé au moins cinq jours à l'avance, sauf lorsque la nature des fonctions exige qu'il demeure disponible (art. 59.0.1, al. 1 (3^e) *L.n.t.*).

Cet article de la *Loi sur les normes du travail* est venu créer un droit pour les salariés, à savoir celui de refuser de travailler au-delà d'un certain nombre d'heures dans une journée ou une semaine de travail. Auparavant, les salariés ne disposaient pas en tant que tel du droit de refuser d'exécuter du travail en heure supplémentaire.

Dans le contrat de travail signé par Jean-Marc, ce dernier s'engage à travailler 50 heures par semaine du lundi au samedi. Un tel engagement ne semble pas contrevenir au droit que l'article 59.0.1 *L.n.t.* accorde à Jean-Marc dans la mesure où la semaine de travail prévue au contrat n'excède pas les 50 heures prévues au paragraphe 2 de cet article. Par contre, il semble que Jean-Marc aurait le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires au-delà des 50 heures prévues au contrat de travail si son employeur le lui demandait. (La ville de Sept-Îles ne devrait pas être considérée comme un endroit isolé).

Également, considérant que l'horaire de travail de Jean-Marc s'échelonne sur six jours, l'employeur doit confectionner un horaire de travail qui permettra à Jean-Marc de bénéficier à chaque semaine d'un repos d'une durée minimale de 32 heures consécutives, conformément à l'article 78 *L.n.t.*

5. La prétention de Galvanizator inc. quant à l'irrecevabilité de la plainte suivant l'article 16 du Code du travail est-elle bien fondée? Motivez votre réponse.

Non.

Le recours de Jean-Marc à l'encontre de la violation par l'employeur de l'article 15 du Code du travail est un recours individuel, tel qu'il apparaît du libellé de l'article 16 du Code du travail. De ce fait, même dans le cas où le S.T.T.G. aurait été accrédité, il n'aurait pas eu le pouvoir de déposer cette plainte si Jean-Marc s'y était opposé. Toutefois, dans la mesure où la plainte a été déposée par Pierre-Gilbert à la demande expresse de Jean-Marc, il y a lieu

d'appliquer les règles du mandat prévues au Code civil du Québec, puisque rien dans le Code du travail ne s'y oppose.

L'article 2130 C.c.Q. définit le mandat comme un contrat par lequel une personne donne à une autre le pouvoir de la représenter dans l'accomplissement d'un acte juridique avec un tiers. Selon le deuxième alinéa de ce même article, le pouvoir qui est alors exercé par le mandataire peut également être appelé une procuration.

Le Tribunal du travail a déjà reconnu qu'une telle plainte pouvait être exercée par la voie d'un mandataire : *Simic c. Shirtmate*, [1981] T.T. 131; *Lévesque c. Location d'équipements Sag Lac inc.*, D.T.E. 85T-319 (C.T.).

6. La demande de Galvanizator inc. afin de consulter les cartes d'adhésion est-elle bien fondée? Motivez votre réponse.

Non.

La procédure d'accréditation prévue par le Code du travail se déroule en deux étapes à compter du dépôt d'une requête en accréditation.

Lors de la première étape de l'enquête sur une requête en accréditation, le Tribunal administratif du travail est appelé à décider si l'unité de négociation recherchée par l'association requérante est appropriée. Le premier alinéa de l'article 32 du Code du travail permet au Tribunal de statuer sur les personnes comprises dans l'unité de négociation recherchée et même de modifier l'unité de négociation proposée si elle n'est pas appropriée. Le second alinéa de ce même article consacre le droit de l'employeur de participer au débat sur le caractère approprié de l'unité de négociation en lui accordant le statut de partie intéressée.

La seconde étape de la procédure d'accréditation est la vérification du caractère représentatif de l'association requérante. Dans le présent cas, la vérification du caractère représentatif du S.T.T.G. est un exercice mathématique visant à déterminer la proportion des salariés de Galvanizator inc. qui sont membres de l'association. Comme nous l'avons vu en réponse à la question 1 c), le Tribunal peut conclure à la représentativité d'une association de salariés de deux façons. La première est le constat que plus de 50 % des salariés compris dans l'unité de négociation sont membres de l'association requérante (accréditation sans vote au scrutin secret). La seconde est la tenue d'un vote au scrutin secret dans les cas où les membres de

l'association requérante comptent pour 35 % à 50 % de l'ensemble des salariés visés par la requête en accréditation.

Malgré la simplicité apparente de cette vérification du caractère représentatif de l'association requérante, il s'agit d'une étape cruciale dans la procédure d'accréditation. Bien que certaines protections soient accordées par le Code du travail aux salariés qui désirent former un syndicat en vue de l'obtention d'une accréditation, la formation d'un syndicat peut parfois être une activité risquée pour les salariés qui décident d'y participer. Pour cette raison notamment, l'article 36 du Code du travail prévoit que l'appartenance d'un salarié à une association est une information qui doit être tenue secrète :

« L'appartenance d'une personne à une association de salariés ne doit être révélée par quiconque au cours de la procédure d'accréditation ou de révocation d'accréditation sauf au Tribunal, à un membre de son personnel [...]. Ces personnes ainsi que toute autre personne qui prend connaissance de cette appartenance sont tenues au secret. »

Cet article consacre donc le caractère confidentiel de l'appartenance à une association de salariés. Conséquemment, le Code du travail stipule à son article 32, alinéa 4 que les seules parties intéressées quant au caractère représentatif d'une association de salariés sont la ou les associations de salariés intéressées ainsi que les salariés compris dans l'unité de négociation.

Concrètement, cela signifie que lors d'une audience sur une requête en accréditation, l'employeur a le droit d'être présent dans la salle d'audience lorsque le débat porte sur le caractère approprié de l'unité de négociation. Toutefois, l'employeur et les avocats qui le représentent doivent quitter la salle lorsque la question du caractère représentatif de l'association est abordée.

Dans le présent cas, l'employeur voudrait pouvoir consulter les signatures apposées par les salariés sur les cartes d'adhésion au S.T.T.G. Le Tribunal est tenu de refuser cette demande de l'employeur puisqu'elle permettrait à ce dernier de prendre connaissance de l'identité des salariés qui ont choisi d'adhérer au S.T.T.G., ce qui contreviendrait clairement à l'article 36 du Code du travail. De plus, même si une de ces signatures devait être invalide, l'employeur n'aurait aucun droit d'invoquer cette irrégularité puisqu'elle relève non pas de la détermination de l'unité de négociation appropriée mais bien de l'évaluation du caractère représentatif de l'association.

7. Au début de l'audience devant le Tribunal administratif du travail, quel motif de droit le S.T.T.G. fera-t-il valoir pour empêcher Galvanizator inc. de s'opposer au caractère approprié de l'unité de négociation demandée? Motivez votre réponse.

Le S.T.T.G. alléguera que l'employeur est forclos de s'opposer au caractère approprié de l'unité de négociation recherchée puisqu'il n'a pas manifesté son désaccord à l'intérieur du délai prévu à l'article 28 c) du Code du travail.

Cet article prévoit ceci :

« Si l'employeur refuse son accord sur l'unité de négociation demandée il doit, par écrit, en expliciter les raisons et proposer l'unité qu'il croit appropriée à l'agent de relations du travail. Celui-ci doit faire un rapport sommaire du désaccord au Tribunal et en transmettre une copie aux parties. Ce rapport doit comporter les raisons explicitées par l'employeur, la description de l'unité que celui-ci croit appropriée et, le cas échéant, la mention qu'il y a entre 35 % et 50 % des salariés dans l'unité de négociation demandée qui sont membres de l'association de salariés. Si l'employeur néglige ou refuse de communiquer les raisons de son désaccord et de proposer l'unité qu'il croit appropriée dans les 15 jours de la réception d'une copie de la requête, il est présumé avoir donné son accord sur l'unité de négociation. L'agent de relations du travail procède alors suivant le paragraphe *a* ou le paragraphe *b*, selon le cas. »
[nos soulignements]

Ainsi, le silence de l'employeur sur l'unité de négociation proposée lui a fait perdre le droit de s'opposer au caractère approprié de l'unité de négociation proposée par le S.T.T.G. Pour conclure que l'employeur n'a pas respecté le délai de 15 jours pour manifester son désaccord sur l'unité de négociation appropriée, il importe de procéder au calcul du délai à l'intérieur duquel cette opposition devait être manifestée.

Les articles 151.1 à 151.4 du Code du travail prévoient les règles de computation des délais qui sont stipulés dans le code. Dès lors, il faut computer les délais selon ces seules règles et il n'y a pas lieu de se référer à une autre loi.

L'article 151.3 du Code du travail permet de découvrir que l'employeur devait manifester son désaccord sur l'unité de négociation recherchée le **28 novembre 0001** au plus tard.

En effet, l'article 28 c) stipule que le désaccord de l'employeur sur l'unité recherchée doit être manifesté dans les 15 jours suivant la réception par celui-ci d'une copie de la requête en

accréditation. Le point de départ du calcul du délai de 15 jours dans la présente affaire doit donc être établi au **13 novembre 0001**.

L'article 151.3 (1) du Code du travail énonce que le jour qui marque le point de départ (le **13 novembre 0001**) n'est pas compté alors que le dernier jour de ce délai (le 15^e jour) sera compté. En l'espèce, le dernier jour est le **28 novembre**. De plus, l'article 151.4 C.t. nous informe que les jours non juridiques doivent être comptés puisque le délai de l'article 28 c) du Code du travail est de plus de dix jours.

En procédant à la computation des délais de la présente affaire conformément à ces règles, on constate que l'opposition de l'employeur au caractère approprié de l'unité de négociation est survenue le 18^e jour suivant la réception par ce dernier d'une copie de la requête en accréditation du S.T.T.G. Comme l'employeur devait manifester son opposition au plus tard le **28 novembre 0001**, son droit est prescrit.

8. **L'agent de relations du travail peut-il accréditer sur-le-champ le S.T.T.G. malgré le désaccord de l'employeur quant à l'unité de négociation recherchée? Motivez votre réponse.**

Pour les fins de cette question, tenez pour acquis que l'opposition de Galvanizator inc. sur le caractère approprié de l'unité de négociation recherchée est recevable.

Non.

Cette question oblige une nouvelle fois à appliquer l'article 28 du Code du travail. Tel qu'exposé précédemment, cet article détermine les pouvoirs de l'agent des relations du travail qui est saisi d'une requête en accréditation.

Il peut arriver que l'agent des relations du travail ait compétence pour accréditer une association de salariés malgré le désaccord de l'employeur sur l'unité de négociation. Cette situation est prévue au paragraphe d.1) de l'article 28 du Code du travail :

« L'agent de relations du travail accrédite l'association sur-le-champ même si l'employeur refuse son accord sur une partie de l'unité de négociation, lorsqu'il constate que l'association jouit néanmoins du caractère représentatif et qu'il estime qu'elle conservera son caractère représentatif quelle que soit la décision éventuelle du Tribunal sur la description de l'unité de négociation. En même temps, l'agent de relations du travail fait un rapport du désaccord au Tribunal et en transmet une copie

aux parties. Aucun avis de négociation ne peut être donné par l'association accréditée avant la décision du Tribunal sur la description de l'unité de négociation. »

Dans la présente affaire, le S.T.T.G. a déposé une requête en accréditation afin de représenter tous les salariés de Galvanizator inc., à l'exception des salariés qui sont employés de bureau. Par son désaccord, l'employeur demande au Tribunal de conclure que l'unité appropriée doit comprendre tous les salariés, incluant les employés de bureau. La trame factuelle nous donne les informations suivantes :

- Galvanizator inc. compte 35 salariés, répartis comme suit :
 - 20 mécaniciens (incluant Jean-Marc);
 - 10 chauffeurs;
 - 5 employés de bureau.
- 13 des 35 employés sont membres du S.T.T.G. :
 - 9 mécaniciens (incluant Jean-Marc);
 - 4 chauffeurs.

Pour que le S.T.T.G. ait le droit d'être accrédité malgré le désaccord de l'employeur sur l'unité recherchée, il faudrait qu'au moins 18 salariés de Galvanizator inc. soient membres du syndicat, ce qui équivaldrait à un taux de représentativité de 51,4 % de l'ensemble des salariés de l'entreprise. Comme seulement 37,1 % des salariés compris dans l'unité de négociation proposée par l'employeur sont membres du S.T.T.G., l'agent de relations du travail n'a pas le pouvoir d'accréditer le syndicat sur-le-champ.

9. a) Identifiez une disposition de la loi qui accorde au juge de la Cour du Québec le pouvoir de déclarer irrecevable en preuve la cocaïne saisie dans la résidence de Jean-Marc Dion.

Comme la Cour du Québec est un tribunal de droit commun, elle est liée par les règles qui sont prévues au Code civil du Québec et, plus particulièrement, aux règles relatives à la recevabilité de la preuve. À cet égard, le juge de la Cour du Québec est tenu, en vertu de l'article 2858 du Code civil du Québec, de rejeter tout élément de preuve qui a été obtenu dans des conditions qui portent atteinte aux droits et libertés fondamentaux de Jean-Marc ET qui est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice.

- b) Dans le cas où le juge de la Cour du Québec parviendrait à la conclusion que le congédiement de Jean-Marc Dion était abusif, aurait-il le pouvoir d'ordonner sa réintégration? Motivez votre réponse.

Non.

Lorsqu'un salarié exerce une action civile à l'encontre de son congédiement, sa réclamation se fonde non pas sur la *Loi sur les normes du travail* ou sur le Code du travail, mais bien sur les articles 2085 à 2097 du Code civil du Québec. Plus particulièrement, le salarié congédié qui intente une demande introductive d'instance à la Cour du Québec réclamera une indemnité à titre de délai-congé raisonnable en vertu de l'article 2091 C.c.Q.

Appelée à statuer sur ce recours, la Cour du Québec devra décider si l'employeur a donné un avis raisonnable au salarié avant de mettre fin à son emploi. En vertu de l'article 2091, al. 2 C.c.Q., le caractère raisonnable du délai accordé par l'employeur s'évalue au cas par cas en fonction notamment de la nature de l'emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce et de la durée de la prestation de travail.

Si la Cour du Québec arrive à la conclusion que l'employeur n'a pas donné un avis suffisant au salarié avant de mettre fin à son emploi, elle pourra condamner l'employeur au paiement d'une indemnité à titre de délai-congé.

On ne retrouve nulle part dans le Code civil du Québec une interdiction pour l'employeur de mettre fin au contrat de travail du salarié, serait-ce sans motif valable. Au contraire, certains articles du Code civil du Québec permettent de déduire qu'il est permis de résilier un contrat de travail à durée indéterminée, en autant que la terminaison d'emploi ne soit pas fondée sur des motifs prohibés par d'autres lois relatives au travail. Ce droit à la résiliation du contrat de travail transparaît notamment de l'article 2085 C.c.Q., qui prévoit que le salarié s'oblige pour un temps limité envers l'employeur avec qui il conclut un contrat de travail, et de l'alinéa 1 de l'article 2091 C.c.Q., qui stipule que « chacune des parties à un contrat à durée indéterminée peut y mettre fin en donnant à l'autre un délai de congé. » [nos soulignements]

À cet égard, les auteurs MORIN, F., BRIÈRE, J.-Y., ROUX, D. et VILLAGGI, J.-P., *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e éd., Éditions Wilson & Lafleur, 2010, p. 469 et 470, écrivent :

« L'article 2091 C.c.Q. annonce haut et clair le caractère résiliable du contrat de travail à la charge de l'initiateur de respecter les moyens afférents. Cet

article 2091 C.c.Q. indique bien que la décision de rupture prise par l'une des parties serait irréversible et prendrait effet le moment dit. La Cour d'appel a déjà dégagé par la voie de la simple déduction la portée qu'elle prête à l'article 2091 C.c.Q. en l'opposant à l'article 2094 C.c.Q. : " Si le contrat de travail peut être résilié sans préavis lorsqu'il existe des motifs sérieux pour ce faire, on peut déduire que le contrat de travail à durée indéterminée peut être résilié sans motif si un préavis est donné. " » [références omises]

L'absence de faute commise par l'employeur lors de la résiliation fait en sorte que le tribunal ne pourrait contraindre la réintégration du salarié. De plus, d'un point de vue pratique, il serait inopportun de forcer la présence d'un « élément perturbateur » au sein d'une organisation qui ne veut plus de ce dernier.