



CHAPITRE 09

Le contexte juridique des relations de travail

COMPÉTENCE

C2 Appliquer les lois et la réglementation relative au courtage immobilier

ÉLÉMENT DE COMPÉTENCE

9. Appliquer les règles portant sur le droit des affaires

OBJECTIFS DU CHAPITRE

Après avoir traité de relations juridiques entre un entrepreneur ou un prestataire de services et un client, celles qui s'appliquent au contrat liant un salarié à son employeur seront maintenant étudiées. Il sera ensuite possible de préciser les principales distinctions entre ces deux types de contrat.

Cette relation juridique employeur salarié peut se faire sur une base individuelle ou collective. Les deux situations seront étudiées en commençant par les règles du Code civil du Québec s'appliquant au contrat de travail individuel. Ensuite, le droit fondamental des travailleurs à l'association ainsi que les mécanismes menant à la syndicalisation seront abordés. Cette section du présent chapitre se terminera par des explications portant sur la négociation et la gestion d'une convention collective de travail.

Seront également examinées les lois qui visent essentiellement à protéger le salarié en lui garantissant des conditions minimales de travail et qui assurent le droit à la protection à sa santé et de sa sécurité.



Enfin, les services essentiels feront l'objet de brefs commentaires.

CHAPITRE 9 : Le contexte juridique des relations de travail

Mise en situation

Arthur est propriétaire d'une entreprise œuvrant dans le domaine du transport, comptant environ 25 personnes. Chaque fois qu'il embauche un employé, un contrat verbal ou écrit est conclu. Il doit alors respecter les normes minimales de travail prévues à la Loi sur les normes du travail. De plus, il doit s'assurer que les conditions de travail de ses employés respectent en tous points les règles de sécurité imposées par le législateur notamment en vertu de la Loi sur la santé et sécurité au travail. Également, il devra savoir que certaines dispositions relatives aux droits des salariés contenues dans les chartes des droits fédérale et provinciale peuvent aussi s'appliquer.

Par ailleurs, Arthur apprend que ses employés désirent se syndiquer. Il devra alors connaître les mécanismes et les conditions à remplir par ceux-ci pour les mener à l'accréditation syndicale ainsi que les conséquences que cette syndicalisation va avoir sur ses relations juridiques avec ses employés.

Le contrat individuel de travail

L'article 2085 du Code civil du Québec définit ainsi le contrat de travail : « *Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur.* »

La subordination à laquelle est soumis le salarié est certes l'un des éléments essentiels de ce contrat. Cela signifie que ce dernier accomplit son travail sous la gouverne de son employeur qui peut alors lui dire quoi faire, quand le faire, où le faire et comment le faire. Cependant, l'article 2087 C.c.Q. vient limiter ce pouvoir quasi absolu de l'employeur en stipulant : « *L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.* » Il doit, par conséquent, protéger l'intégrité physique de son employé. La Loi sur la santé et sécurité au travail et la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles viennent ajouter à ces obligations imposées à l'employeur par le Code civil du Québec. Ces lois seront examinées plus en détail dans le présent chapitre.

Ce contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Le contrat est à durée déterminée lorsqu'il y a un terme fixé pour la durée du contrat qui prendra généralement fin à l'arrivée de ce terme.

Le contrat à durée indéterminée est celui dont la longueur n'est pas convenue. Une partie peut y mettre fin en remettant à l'autre partie un préavis à cet effet. Lorsqu'applicable, la Loi sur les normes du travail établit la durée minimale de l'avis que doit donner la partie qui met fin au contrat à l'autre cocontractant. Si cette Loi ne s'applique pas parce qu'il s'agit par exemple du congédiement d'un membre de la direction (employé cadre), ce délai, selon la jurisprudence, peut varier en fonction de l'importance du poste occupé par l'employé remercié.

Par ailleurs, le salarié a lui aussi des obligations à respecter. L'article 2088 C.c.Q. en est un exemple : « *Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.* »

« *Ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après cessation du contrat, et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui.* »

L'obligation de prudence et de diligence échoit au salarié. De plus, ce dernier, pendant un délai raisonnable, doit garder secrètes et ne pas faire usage d'informations à caractère confidentiel qu'il a acquises pendant son emploi. Par exemple, une recette secrète d'un produit fabriqué par l'employeur ne pourra être divulguée par un salarié au moins durant un certain temps. Les tribunaux ont décrété que ce délai n'est pas fixe et précis, mais qu'il pouvait varier selon les circonstances. Par contre, quand ces renseignements touchent par exemple la réputation et la vie privée d'une autre personne, cette obligation revêt alors un caractère permanent.

Par ailleurs, l'employeur et le salarié peuvent convenir par écrit d'une clause de non-concurrence prohibant au salarié qui quitte volontairement son emploi de travailler pour un compétiteur direct de son ex-employeur. L'article 2089 C.c.Q. encadre de façon rigoureuse cette clause de façon à ne pas empêcher une personne liée par une telle clause d'occuper une fonction à l'intérieur de ses compétences tout en protégeant les intérêts légitimes de l'employeur. En effet, cette stipulation doit être limitée quant au lieu, à la durée et au type de travail. Il appartient à l'employeur qui invoque cette clause de non-concurrence de prouver sa légalité. L'interprétation et l'application de cette clause ont donné ouverture à plusieurs litiges et les tribunaux ont retenu certains critères pour en déterminer la légalité.

Si l'une des parties au contrat, que ce soit l'employeur ou l'employé, ne respecte pas son contrat, l'autre peut en demander la résiliation. En plus, elle pourrait en principe exiger des dommages-intérêts pour le préjudice subi. En pratique, ce sera plus facile pour l'employé d'exiger une telle indemnité que pour l'employeur, car la preuve de ses dommages sera plus facile à faire.

Le décès du salarié met fin au contrat alors que celui de l'employeur n'aura cet effet que dans le cas de certaines circonstances. Par exemple si une personne atteinte d'un cancer engage une infirmière pour en prendre soin, le contrat prendra fin avec le décès du malade, c'est-à-dire de l'employeur.

L'employeur ou le salarié peut mettre fin au contrat en tout temps pour un motif sérieux : par exemple, l'employé fraude son employeur en réclamant le remboursement de fausses dépenses.

Enfin, il est important de souligner que l'article 2097 C.c.Q. stipule que : « L'aliénation de l'entreprise ou la modification de sa structure juridique par fusion ou autrement, ne met pas fin au contrat de travail. »

Les principales caractéristiques des contrats d'entreprises ou de services et de travail sont énoncées dans le tableau 9.1.

Contrat d'entreprise et de service	Contrat de travail
<p>Aucun lien de subordination entre l'entrepreneur ou le prestataire de services et le client.</p> <p>Le prix fixé dans le contrat établit le montant à payer par le client à l'entrepreneur ou prestataire de services.</p>	<p>Lien de subordination entre l'employeur et le salarié.</p> <p>Le salaire établit le montant que devra verser l'employeur au salarié, déduction faite de toutes les remises fiscales et d'autres natures imposées par les autorités compétentes.</p>

Tableau 9.1

Le contrat collectif de travail

Très souvent, les salariés même s'ils ont conclu un contrat individuel de travail avec leur employeur, vont décider de se syndiquer afin de négocier avec ce dernier un contrat collectif dans lequel, en principe, les principales conditions de travail seront prévues.

Le processus de syndicalisation des employés commence par une requête en accréditation déposée au Tribunal administratif du travail.

Avant de faire une telle demande, les employés doivent se regrouper en une association et en devenir membres (signer une carte d'adhésion). Ce droit de s'associer fait partie des libertés et droits fondamentaux protégés par les Chartes des droits et libertés. Cette association doit être ensuite reconnue par le tribunal. Celui-ci la reconnaîtra si elle représente 50 % plus un (1) employé de l'entreprise. Un syndicat des employés sera alors formé.

Ce syndicat représentera alors l'ensemble des employés présents et futurs et il engagera avec la partie patronale la négociation d'une première convention collective. Le syndicat représente une unité d'accréditation et négociera au nom des salariés de celle-ci. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les clauses d'une convention collective de travail, le syndicat pourra déclencher la grève.

En principe, tous les salariés peuvent faire partie du syndicat. Cependant, au sous-paragraphe I de l'article 1 du Code du travail, on exclut de l'unité d'accréditation certains membres du personnel comme le gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés ainsi que d'autres employés qui y sont énumérés.

Une fois ces formalités d'accréditation complétées, le processus de la négociation de la convention collective s'amorce. Celle-ci basée essentiellement sur un rapport de force entre les parties peut être courte ou s'étendre sur plusieurs semaines. Le tout doit se dérouler dans un contexte de diligence et de bonne foi.

Advenant l'échec des négociations, la grève peut être déclenchée par les syndiqués ou l'employeur peut décréter un lock-out. Mais avant d'en arriver là, les parties peuvent accepter de se retrouver, ou dans certains cas se voir imposer, un conciliateur ou un médiateur pour tenter de dénouer l'impasse et éviter ainsi de se retrouver en arrêt de travail.

S'il y a grève ou lock-out, il est généralement interdit pour un employeur de recourir aux services de d'autres travailleurs pour faire exécuter le travail normalement exécuté par ceux qui sont en grève ou en lock-out. On qualifie ces personnes qui agiraient à l'encontre de cette interdiction de briseurs de grève ou de «scabs».

Tôt ou tard, les parties vont arriver à conclure une entente. Celles-ci signeront alors une convention collective d'une durée déterminée. Généralement, elle contiendra des clauses à caractère normatif et pécuniaires. Les premières portent sur les modalités des relations de travail entre les syndicats et l'employeur par exemple la période de probation d'un nouvel employé, alors que les autres touchent les salaires, les vacances annuelles, les congés, le fonds de pension, etc.

Une fois cette convention collective signée, les parties devront la respecter et l'administrer conformément à ses dispositions. Il arrive que les syndicats contestent les décisions de l'employeur dans l'interprétation de certaines clauses de la convention ou encore, lorsque ce dernier impose aux salariés syndiqués des mesures disciplinaires que ceux-ci considèrent abusives. Un grief pourra alors être déposé par le syndicat. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre et à régler ce grief à l'amiable, il sera éventuellement soumis à un arbitre qui aura à trancher.

Lois statutaires protégeant les salariés

Règle générale, le domaine des relations de travail est de compétence provinciale tel que l'a décidé la Cour suprême du Canada. Dans cette matière, le législateur fédéral ne pourra légiférer que dans le cadre de relations employeurs employés d'entreprises œuvrant dans des domaines relevant de sa compétence comme par exemple dans le domaine des télécommunications.

Comme il a été précédemment démontré, le Code civil du Québec et le Code du travail du Québec, deux lois québécoises, contiennent plusieurs dispositions qui visent à protéger le salarié.

Cependant, le Québec a adopté d'autres lois qui visent à garantir au salarié des conditions minimales de travail et de doter le travailleur d'une protection en cas d'accident au travail ou de maladies professionnelles. Également, certains articles de la Charte des droits et libertés de la personne (Québec) visent le même objectif.

1. **Charte des droits et libertés de la personne (Québec)**

Les articles suivants témoignent des règles imposées en matière de relations de travail par la charte québécoise des droits. Ils sont importants et méritent d'être cités. Il est important de préciser que cette loi a un caractère supra législatif même si elle ne fait pas partie de la Constitution canadienne. Cela signifie que toutes les lois adoptées au Québec doivent respecter ses principes.

« Discrimination interdite.

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Motif de discrimination.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Harcèlement interdit.

10.1. *Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.*

Non-discrimination dans l'embauche.

16. *Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.*

18. *Un bureau de placement ne peut exercer de discrimination dans la réception, la classification ou le traitement d'une demande d'emploi ou dans un acte visant à soumettre une demande à un employeur éventuel.*

Renseignements relatifs à un emploi.

18.1. *Nul ne peut, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10 sauf si ces renseignements sont utiles à l'application de l'article 20 ou à l'application d'un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande.*

Culpabilité à une infraction.

18.2. *Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon.*

Égalité de traitement pour travail équivalent.

19. *Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.*

Différence basée sur expérience non discriminatoire.

Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel.

Ajustements non discriminatoires.

Les ajustements salariaux ainsi qu'un programme d'équité salariale sont, eu égard à la discrimination fondée sur le sexe, réputés non discriminatoires, s'ils sont établis conformément à la Loi sur l'équité salariale (chapitre E-12.001).

Distinction fondée sur aptitudes non discriminatoires.

20. *Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire.»*

Ces articles parlent d'eux-mêmes et n'exigent pas de commentaire additionnel.

2. La Loi sur les normes du travail

Cette loi s'applique aux salariés syndiqués ou non telle que définie à l'article 1 (10) de celle-ci.

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et la sécurité du travail (CNESST) est responsable de son application.

Cette législation a pour objet principal de fixer les normes minimales de travail à l'égard de plusieurs des conditions de travail des salariés visés par cette Loi tels :

- 🏠 Le salaire minimum et la durée de travail (articles 40 à 59.01)
- 🏠 Les jours fériés, chômés et payés (articles 59.1 à 65)
- 🏠 Congés annuels payés (articles 66 à 77)
- 🏠 Repos obligatoire (articles 78 et 79)
- 🏠 Absences pour cause de maladie ou d'accident (articles 79.1 à 79.6)
- 🏠 Absences et congés pour raison familiale ou parentale (articles 79.7 à 81.17)
- 🏠 Harcèlement psychologique (Articles 81.18 à 81.20)
- 🏠 Avis de cessation d'emploi ou de mise à pied (articles 82 à 84)
- 🏠 Avis de licenciement collectif (articles 84.0.1 à 84.0.15)
- 🏠 Retraite (article 84.1)
- 🏠 Travail des enfants (articles 84.2 à 84.7)
- 🏠 Vêtements, matériel obligatoire et frais encourus par un salarié (articles 85 à 85.2)

Il serait possible d'élaborer sur chacune de ses normes. Le site de la CNESST le fait efficacement et il peut être consulté à l'adresse Internet suivante : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Pages/accueil.aspx>

Comme il était mentionné précédemment, La Loi s'applique à tous les salariés y compris ceux qui sont syndiqués. Si une convention collective est en vigueur, celle-ci ne peut prévoir des conditions de travail inférieures à celles imposées par la Loi sur les normes du Travail.

Si un salarié syndiqué considère que l'employeur a agi à l'encontre d'une norme minimale de travail, il doit exiger que son syndicat porte plainte à sa place. S'il n'est pas syndiqué, il devra lui-même s'adresser à la CNESST pour y déposer une plainte.

Celle-ci peut porter soit sur un montant en argent dû par l'employeur ou encore, il peut s'agir d'une dénonciation suite à un congédiement illégal par son employeur.

3. La Loi sur la santé et sécurité au travail

Quelques mots sur cette première de deux (2) lois qui ont essentiellement pour objet de protéger la santé et la sécurité au travail des salariés et de les indemniser, le cas échéant.

Essentiellement, cette Loi donne au travailleur les droits suivants :

- ⚠ Le droit de refuser de travailler, sans attestation ou certificat médical, si sa sécurité et son intégrité physique sont menacées. Ainsi, un travailleur pourrait refuser à son employeur de monter sur un toit s'il est d'avis que des mesures adéquates n'ont pas été prises pour assurer sa sécurité.
- ⚠ Muni d'un certificat médical confirmant des problèmes de santé reliés à ses conditions de travail, un travailleur pourrait alors bénéficier d'un retrait préventif. À titre d'exemple, une personne travaillant depuis longtemps dans un laboratoire où sont utilisés régulièrement des produits toxiques pourrait établir par une expertise médicale, que ses problèmes pulmonaires découlent de son travail et revendiquer un retrait préventif.
- ⚠ S'il y a danger pour elle et/ou pour son enfant, une femme enceinte, certificat médical à l'appui, pourrait également bénéficier d'un retrait préventif.

Plusieurs règlements d'application de cette Loi ont été adoptés. Les pénalités importantes peuvent être imposées aux contrevenants de cette législation en matière de santé et sécurité au travail. À titre d'exemples :

- ⚠ Règlement sur le certificat délivré pour le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.
- ⚠ Code de sécurité pour les travaux de construction.
- ⚠ Règlement sur la manutention et l'usage des explosifs.

4. La Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles

Comme son nom l'indique, cette Loi vise principalement à indemniser les victimes d'accidents de travail et de maladies reliées à l'emploi. Une des particularités importantes de cette Loi consiste à ne pas obliger la victime d'un accident ou d'une maladie à prouver la faute de la personne qui pourrait en

être responsable que ce soit l'employeur ou un collègue de travail. On parle alors de la responsabilité sans faute. Lorsque la victime fait une demande d'indemnisation en vertu de cette Loi, elle n'a pas à prouver la faute de quiconque; elle aura droit à sa prestation ou indemnité pourvu qu'elle puisse prouver que ses blessures ou maladies découlent de son emploi et qu'elle justifie cette indemnité.

Pour avoir droit aux avantages que confère cette Loi, un travailleur, pour être considéré comme tel, doit rencontrer les critères établis par l'article 2 de la Loi.

Les blessures encourues au moment de l'exécution du travail ou les effets nocifs d'une maladie qui découlent de cet emploi portent le nom général de « lésions professionnelles ».

Pour avoir droit à l'indemnité prévue par la Loi, le travailleur doit prouver que les blessures qu'il a subies l'ont été sur les lieux du travail pendant qu'il effectuait celui-ci.

Lorsque justifié, le travailleur aura droit à certaines indemnités, de même que son ou sa conjoint (e) et ses enfants. Il pourrait en outre bénéficier de programmes de réhabilitation et aussi, du droit au retour au travail.

a) Indemnités

Indemnité de remplacement de revenus

Le travailleur a droit à 90 % de son salaire net jusqu'à son retour au travail ou son décès ou jusqu'à l'âge de 68 ans. Un maximum est prévu.

Indemnité pour dommages corporels lorsque le travailleur subira des séquelles permanentes.

Indemnités de décès

Le ou la conjoint (e) du travailleur décédé suite à son accident de travail ou maladie professionnelle aura droit à une prestation de décès et à une indemnité de remplacement de revenus. Les enfants auront également droit à une indemnité de revenus et aussi, dans certains cas, à un montant forfaitaire à titre d'indemnité.

Autres indemnités

Les père et mère d'un travailleur décédé sans aucune personne à charge auront droit à une indemnité de décès. Aussi, la personne qui paie les frais funéraires aura droit à un remboursement d'une partie de ceux-ci. D'autres indemnités sont également prévues dans cette Loi.

b) Programmes de réadaptation

Les frais découlant des programmes de réadaptation suivants seront acquittés pas la Commission :

- ⌚ Programmes de réadaptation physique ce qui inclut les soins médicaux, les médicaments, etc.
- ⌚ Programme en réadaptation sociale tels les honoraires d'un psychologue, etc.
- ⌚ Programmes de réadaptation professionnelle facilitant au travailleur son intégration à son ancien ou à un nouvel emploi équivalent.

c) **Le droit de retour au travail**

Le travailleur rétabli des suites de ses lésions professionnelles a droit de retourner au travail et de récupérer son ancien travail à l'intérieur d'un délai d'un an quand son entreprise compte vingt (20) employés ou moins et deux (2) ans quand celle-ci en compte plus de vingt (20).

5. **Les services essentiels**

Lors d'une grève légale, le Tribunal administratif du travail s'assure que la population reçoit les services essentiels prévus. Si ces services ne sont pas maintenus, les pouvoirs de redressement du Tribunal lui permettent d'agir pour corriger la situation. Il peut également intervenir dans un contexte de moyens de pression illégaux pouvant compromettre les services auxquels le public a droit, et ce, même dans le secteur de l'éducation.

La notion de services essentiels

Dans le domaine des relations du travail, la notion de services essentiels se définit par la recherche d'un équilibre entre le droit de grève et la protection de la santé et de la sécurité du public. N'étant pas définie dans le *Code du travail*, cette notion est caractérisée par la jurisprudence et s'applique différemment selon le secteur : services publics, réseau de la santé et des services sociaux et la fonction publique,

Le contrat individuel de travail lie juridiquement un employeur à un salarié et est assujéti aux dispositions du Code civil du Québec. Dans un contrat individuel de travail, l'employé est subordonné aux directives de son employeur qui ne peut par ailleurs mettre en danger l'intégrité physique de celui-ci. Le salarié est contraint à respecter la confidentialité de certaines informations qu'il obtient à l'occasion de son travail. Le contrat de travail peut comporter une clause de non-concurrence qui devra être néanmoins limitée quant à ses modalités.

Le contrat collectif de travail lie un employeur avec l'ensemble de ses employés syndiqués et est assujéti aux dispositions du Code du travail du Québec. Une convention collective ne peut être conclue qu'entre un employeur et un syndicat qui représente les employés. La procédure de syndicalisation est prévue au Code du travail.

La Charte des droits et libertés de la personne contient plusieurs articles qui garantissent d'autres droits des travailleurs.

La Loi sur les normes du travail fixe les conditions minimales de travail que doivent respecter tous les employeurs que les salariés soient syndiqués ou non.

En vertu de la Loi sur la santé et sécurité au travail, les travailleurs jouissent de droits qui les autorisent à utiliser certains moyens afin de protéger leur intégrité physique au travail.

La Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles permet en outre aux travailleurs d'être indemnisés lorsqu'ils sont victimes d'un accident de travail ou d'une maladie reliée à celui-ci.

Dans ce contexte, ils peuvent aussi bénéficier de programmes de réadaptation et leur droit de retour au travail est garanti.

Le Tribunal administratif du travail a le mandat d'assurer à la population des services essentiels lors de grève légale dans certains secteurs publics.

Exercices

VRAI OU FAUX

Si l'affirmation proposée est fausse, veuillez préciser pourquoi.

	Vrai	Faux
1- Dans un contrat individuel de travail, le lien de subordination du salarié envers son employé est facultatif. <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Justification :</i>		
2- L'employé qui met fin volontairement à son contrat de travail peut utiliser à sa guise la liste des clients de son ex-employeur. <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Justification :</i>		
3- Une clause de non-concurrence dans un contrat de travail peut être verbale. <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Justification :</i>		
4- Une association d'employés non syndiqués peut déclencher une grève. <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Justification :</i>		
5- Un employé syndiqué doit s'adresser à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail pour contester un congédiement qu'il qualifie d'illégal <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Justification :</i>		

		Vrai	Faux
6-	Il est <u>généralement</u> impossible pour un employeur de refuser l'emploi à une personne en raison de son âge.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Justification :</i>			
7-	Une femme enceinte peut, de son propre chef et sans formalité, refuser de travailler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Justification :</i>			
8-	Une veuve d'un travailleur décédé suite à un accident de travail n'aura droit qu'à une prestation de décès.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Justification :</i>			
9-	Les enfants d'un travailleur décédé suite à un accident de travail peuvent avoir droit à des indemnités.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Justification :</i>			
10-	Seuls les programmes en réadaptation professionnelle sont offerts en vertu de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Justification :</i>			

Questions

- 1** Pierre est à l'emploi de son employeur depuis 30 ans. Il décide d'inciter ses collègues à se syndiquer afin de négocier avec l'employeur une convention collective qui permettra aux travailleurs d'améliorer leurs conditions de travail. Quelle est la procédure devra-t-il suivre pour obtenir l'accréditation syndicale?
- 2** Albert est embauché par Émile, propriétaire d'une usine de fabrication de détergents très puissants à l'usage de l'industrie pharmaceutique. La principale fonction d'Albert consistera à fabriquer l'un de ces détergents en suivant une recette secrète. Émile est-il automatiquement et légalement protégé ou devra-t-il signer un contrat avec Albert comprenant une clause de confidentialité afin de protéger le secret de cette recette ? Justifiez votre réponse.
- 3** Éric gagne 1000 \$ brut par semaine. Son salaire hebdomadaire net est de 800 \$. Il est victime d'un accident de travail. Quel sera le montant de l'indemnité de revenu qu'il pourra réclamer de la CNESST chargée de l'application de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles?
- 4** Frédéric est absent de son travail depuis 18 mois suite à un accident de travail. L'entreprise pour laquelle il travaillait compte à son emploi 50 employés. Il est inquiet quant à son droit de retour au travail. Rassurez-le en motivant votre décision.
- 5** Votre ami veut être embauché comme préposé aux malades dans un établissement de santé. Cependant, son passé judiciaire le hante. En effet, il craint d'être refusé parce qu'il possède un dossier criminel ayant déjà été condamné pour facultés affaiblies au volant de son automobile. Il n'a pas demandé ni obtenu son pardon. Sa crainte est-elle justifiée? Motivez votre réponse.