

**EXAMEN PRÉVU PAR LE RÈGLEMENT SUR LES NORMES D'ÉQUIVALENCE  
DE DIPLÔME ET DE FORMATION DU BARREAU DU QUÉBEC**

**TROISIÈME ÉPREUVE :**  
**DROIT PUBLIC (ADMINISTRATIF) ET DU TRAVAIL QUÉBÉCOIS**

**6 NOVEMBRE 2006**

ENGLISH VERSION BEGINS ON PAGE 20

**IDENTIFICATION**

Afin de conserver l'anonymat de chaque candidat(e) au moment de la correction, nous vous prions de bien vouloir compléter en lettres moulées (en caractères d'imprimerie) les informations demandées sur la petite **carte** blanche et insérer celle-ci dans la **petite** enveloppe. Déposez ensuite cette petite enveloppe dans la **grande** enveloppe, laquelle recevra également votre examen une fois celui-ci complété.

**N'INDIQUEZ PAS VOTRE NOM SUR L'EXAMEN LUI-MÊME.**

**EXAMEN**

Veillez vous assurer que votre examen contient bien un total de 38 pages, soit 19 pages pour la version française et 19 pages pour la version anglaise.

Répondez directement sur le questionnaire d'examen. Chaque réponse pourra être en français ou en anglais, à votre choix.

Les questions totalisent 100 points. Vous devez obtenir 60% ou plus pour réussir l'examen.

Vous pouvez utiliser toute la documentation écrite que vous jugez utile. Aucun ordinateur n'est permis. Vous n'êtes pas autorisé(e) à partager quoi que ce soit avec un autre candidat.

Vous êtes tenu(e) d'écrire lisiblement sous peine de voir votre examen non corrigé.

**DURÉE**

Le présent examen a été conçu pour qu'on puisse y répondre en l'espace de trois (3) heures. Néanmoins, un total de quatre (4) heures vous est alloué pour ce faire. Vous êtes entièrement responsable de la gestion de votre temps. **L'examen débute à 13h00 et se termine à 17h00.** Vous serez avisé(e) lorsqu'il ne vous restera que 30 minutes. Si vous terminez avant 17h00, vous pourrez remettre votre examen et sortir SANS BRUIT.

Lorsque la fin de l'examen sera annoncée, vous devez immédiatement cesser d'écrire, vous lever et remettre la grande enveloppe contenant :

- votre examen et ;
- la petite enveloppe renfermant la petite carte blanche.

La consigne [**Indiquez et appliquez**] que vous trouverez dans le libellé de certaines questions signifie que des points seront accordés pour chacun des éléments suivants de votre réponse :

**Indiquez** : Mentionnez précisément quelle(s) disposition(s) législative(s) *et/ou* décision(s) de jurisprudence pertinente s'applique(nt) dans le présent cas, i.e.: numéro d'article et titre de la législation *et/ou* nom de l'arrêt.

**Appliquez** : Appliquez aux faits du problème la (les) règle(s) ou le(s) principe(s) juridique(s) contenu(s) à la législation *et/ou* à la jurisprudence que vous venez d'identifier. Vous devez expliquer pourquoi il(s) s'applique(nt) ou non dans le présent cas.

**PROBLÈME I**

**70 minutes - 38 points**

Depuis trois ans, vous êtes le coordonnateur des ressources humaines d'une nouvelle entreprise, « Les sandales Brocks inc. », dont le siège social et l'usine de fabrication sont situés dans le parc industriel de la ville de Québec. Cette entreprise constitue un nouveau fleuron de l'économie québécoise puisqu'elle résiste à la concurrence asiatique. À l'aide d'un procédé à base de polyuréthane, cette entreprise fabrique, distribue et exporte dans plus de 60 pays, une sandale très légère, dont la popularité a même franchi les frontières hollywoodiennes. À ses débuts, l'entreprise employait une trentaine de personnes. Actuellement, en raison de la popularité de ce nouveau produit, le nombre d'employés a grimpé à plus de 300. Pour le moment, aucun syndicat n'a réussi à se faire accréditer pour représenter les salariés de cette entreprise. Les salariés de l'entreprise sont donc soumis aux normes minimales du travail. Deux cents d'entre eux travaillent à temps complet à raison de 40 heures par semaine, 75 y travaillent à temps partiel de manière régulière à raison de 20 heures par semaine et 25 autres y travaillent sur une base de temps partiel occasionnel. Tous les salariés reçoivent une rémunération horaire de 10 \$.

Quant à vous, vous vous occupez principalement de la gestion des ressources humaines. À ce titre, vous êtes en charge de la répartition du travail, de l'embauche et du renvoi du personnel et de sa gérance quotidienne. Vos tâches ne vous permettent cependant pas d'intervenir dans les stratégies de gestion et de développement à long terme de l'entreprise. Vous devez constamment vous rapporter au directeur général de l'entreprise qui est votre supérieur immédiat. Vous êtes sujet aux décisions du conseil d'administration et c'est le directeur général qui, hebdomadairement, vous donne les directives quant à la marche à suivre au niveau des échéanciers de production.

Vous bénéficiez d'un contrat de travail à durée déterminée de cinq ans, au salaire annuel de 45 000 \$. De plus, votre contrat prévoit une clause créant un « comité d'arbitrage » dans l'éventualité d'une contestation éventuelle de tout congédiement dont vous pourriez être l'objet. Ainsi, en cas de congédiement, un comité, composé d'un administrateur de l'entreprise et d'une autre personne que vous pourrez choisir pour vous représenter, sera constitué pour tenter de régler à l'amiable le différend. Il est cependant prévu que le comité d'arbitrage n'a que le pouvoir de soumettre une recommandation de règlement à chacune des parties afin de solutionner le différend les opposant.

Or, voilà que depuis quelques mois, les affaires de l'entreprise sont plus difficiles. Les coûts d'exploitation ont augmenté et certains employés ont récemment approché la centrale syndicale des TUAC-FTQ pour mettre sur pied un syndicat. Qui plus est, un concurrent américain a décidé de vous faire la vie dure en mettant sur le marché une sandale qu'il fait fabriquer par une entreprise chinoise afin de la vendre à moindre coût sur le territoire québécois. Cette sandale a beau être d'une qualité inférieure, il n'en demeure pas moins qu'elle réussit à attirer un certain pourcentage de votre clientèle qui se laisse berné par la ressemblance du produit.

Malgré tous les efforts du conseil d'administration pour diminuer les dépenses, les administrateurs ont dû se rendre à l'évidence : ils devront gérer le budget de l'entreprise de manière plus rigoureuse et peut-être même procéder à des mises à pied ou des licenciements. Le chiffre d'affaires ayant en effet baissé de 40%

dans les derniers mois. Entre-temps et dans ce contexte, vous devez, dans le cadre de vos fonctions, planifier les remplacements liés aux vacances estivales.

C'est ainsi que la semaine dernière vous avez, par l'entremise de certains employés à temps partiel occasionnel, comblé le remplacement de certains salariés à temps complet qui partaient en vacances estivales. Parmi ces travailleurs à temps partiel se trouve Josiane, une étudiante en droit, qui paie ses études en travaillant dans votre entreprise. Josiane est au comble du bonheur depuis un mois puisque vous avez requis régulièrement ses services. Cette semaine, elle a même travaillé 40 heures, échelonnées du lundi au vendredi. À la fin de son quart de travail du vendredi, vous lui avez demandé de revenir au travail le samedi matin à 8h00 A.M. et ce pour toute cette journée. Josiane accepta avec joie votre demande.

Or, peu après le début de son quart de travail du samedi matin, vous avez constaté que vous aviez commis une erreur dans l'estimation du temps de travail requis pour terminer la production. Vous étiez en avance dans la production et vous n'aviez plus besoin des services de Josiane pour le reste de la journée. À 10h30 A.M., vous l'avez donc informée qu'elle pouvait retourner chez elle.

En recevant son relevé de paie la semaine suivante, Josiane constata que la compagnie lui avait versé seulement l'équivalent de 25 \$ pour les deux heures et demie de travail qu'elle avait réalisé le samedi précédent. Elle vous rencontra et exigea le paiement minimum de trois heures de travail.

**Question 1**                      (6 points)

Compte tenu de tous les faits, la réclamation de Josiane est-elle valable ? Indiquez et appliquez.

*Selon l'art. 58 L.N.T. (1 point), puisque sa prestation de travail ne fut requise que pour 2 heures et demie seulement, Josiane aurait eu droit à une indemnité égale à 3 heures de son salaire horaire habituel puisqu'elle s'est déplacée à la demande de son employeur pour venir travailler toute la journée du samedi (1 point). Elle aurait donc eu droit à 30 \$ au lieu de 25 \$. Toutefois, étant donné que Josiane avait accompli le maximum des heures de travail pour une semaine normale de travail, soit 40 heures (art. 52 L.N.T.) (1 point), elle avait aussi droit à une rémunération correspondante pour les heures de travail supplémentaires (art. 55 L.N.T.) (1 point). Elle aurait donc eu droit à 37,50 \$ Dans un tel cas, l'art. 58 al. 1 prévoit que le salarié doit recevoir le montant que lui accorde le calcul des heures supplémentaires prévu à l'art. 55 L.N.T. s'il est supérieur à celui prévu à l'article 58 L.N.T. (1 point). Dans les circonstances, Josiane avait droit à un montant de 37,50 \$ (1 point). (référence pages 53 et 54 du vol. #8 de la Collection de droit du Barreau)*

**FAITS COMPLÉMENTAIRES**

Hier matin, le président du conseil d'administration vous a fait venir à son bureau pour vous donner instruction de procéder au licenciement immédiat de 155 salariés de l'entreprise. Cette décision est justifiée par les récentes conditions économiques très difficiles qui affectent actuellement l'entreprise. Tous les salariés à temps partiel occasionnel, tous ceux qui oeuvrent à temps partiel régulier et 55 salariés à temps complet doivent être licenciés sans délai. Tous bénéficient de plus de trois mois de service continu.

Conformément à la *Loi sur les normes du travail*, vous avez donc, en fonction de la durée du service continu de chacun des employés, établi l'indemnité de licenciement à laquelle chacun avait droit. À la fin de leur quart de travail, vous avez remis ces indemnités à certains des salariés présents et avez fait parvenir aux autres salariés une lettre explicative à l'effet que leurs services n'étaient plus requis le tout accompagné d'un chèque correspondant à leur indemnité de licenciement. Ce sont les seuls avis que vous avez remis et fait parvenir dans les circonstances. Depuis que les avis de licenciement ont été remis et expédiés aux salariés concernés, aucune autre personne ou autorité publique n'a été informée du licenciement collectif de ces 155 salariés.

Or, trois semaines après avoir reçu par la poste son avis de licenciement et le chèque couvrant son indemnité de cessation d'emploi, Jacques, un salarié embauché il y a deux ans vous rencontre à votre bureau et vous indique que son indemnité de cessation d'emploi ne correspondait pas à ce à quoi il a droit en vertu de la *Loi sur les normes du travail*. Jacques, qui a reçu une indemnité de licenciement équivalent à deux semaines de salaire, prétend avoir droit, dans les circonstances, à une indemnité de 12 semaines.

**Question 2** (5 points)

La prétention de Jacques se défend-t-elle ? Indiquez et appliquez.

*Oui. En effet, étant donné que l'employeur n'a pas fait parvenir au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale l'avis de licenciement collectif alors qu'il devait le faire puisque plus de 100 salariés sont touchés par ce licenciement de nature économique (1 point) (art. 84.0.4 par. 2 L.N.T.) (1 point), il était donc obligé de verser à chaque salarié une indemnité équivalente à son salaire habituel pour une période égale à celle de la durée du délai d'avis auquel il était tenu (1 point) (art. 84.013 L.N.T.) (1 point). Jacques ne peut cependant pas cumuler les deux indemnités (83 L.N.T. et 84.0.13 L.N.T.). Il ne peut que recevoir la plus élevée des deux, soit douze semaines, art. 84.0.14 L.N.T. (1 point) (références pages 63 et 64 vol. #8 de la Collection de droit du Barreau)*

**FAITS COMPLÉMENTAIRES**

En raison des bouleversements économiques qui affectent l'entreprise, certains salariés qui demeurent en poste ont décidé d'aller de l'avant avec le projet de syndicalisation. C'est ainsi que dans les jours qui ont suivi le licenciement collectif de plusieurs de leurs collègues, les salariés en question, regroupés en association de salariés, ont déposé, avec l'aide des responsables des TUAC-FTQ et conformément aux dispositions du *Code du travail*, une requête en accréditation syndicale auprès de la Commission des relations du travail. Cette requête a été déposée le 4 octobre 2006 et visait à regrouper sous une même association accréditée « tous les salariés de l'entreprise Les sandales Brocks inc. ». Au moment du dépôt de la requête, l'association de salariés avait réussi à faire signer 60 cartes d'adhésion à autant de salariés sur les 145 restant en poste (soit 41,3%) depuis le licenciement collectif des dernières semaines. Toutefois, dans les jours qui ont suivi le dépôt de la requête, 12 salariés ont notifié leur démission à l'association de salariés, ce qui fait que l'association ne compte plus que sur l'appui de 48 salariés, soit 33%. En date de ce jour, (8 novembre 2006) l'employeur, qui a reçu une copie de la requête le 10 octobre n'a pas encore fait connaître ses commentaires sur la description de l'unité de négociation.

La Commission des relations du travail a dépêché un agent des relations du travail pour procéder à l'enquête visant à décider de la demande en accréditation syndicale.

**Question 3** (6 points)

Prenant pour acquis que selon les premières constatations de l'agent, toutes les cartes d'adhésion ont été valablement signées par les salariés, comment procédera-t-il dans les circonstances pour décider de cette demande en accréditation ? Indiquez et appliquez.

*D'abord, précisions que l'agent des relations du travail n'a pas à tenir compte des 12 démissions survenues après le dépôt de la requête en accréditation. En effet, la règle du gel des effectifs énoncée (1 point) à l'art. 36.1 d) du Code du travail (1 point) prévoit que seules sont comptabilisées les adhésions (et les démissions) ayant effet au moment du dépôt de la requête en accréditation. En conséquence, l'employeur étant présumé avoir donné son accord sur la description de l'unité de négociation puisqu'il ne s'est pas opposé dans les 15 jours suivants la réception d'une copie de la requête en accréditation (1 point), art. 28 c) C.t. (1 point) l'agent des relations du travail procédera à un vote au scrutin secret puisque l'association des salariés des TUAC-FTQ a regroupé 41,3% (1 point) des travailleurs au moment du dépôt de la requête, art. 28 b) C.t. (1 point) (référence pages 118, 119, 120, 121 et 125 vol. #8 de la Collection de droit du Barreau)*

**FAITS COMPLÉMENTAIRES**

L'association des salariés a finalement obtenu son accréditation syndicale en novembre 2006 et les négociations en vue de la première convention collective ont débuté à la suite de l'envoi par télécopieur, par le syndicat, de l'avis de négociation, dès le lendemain de l'obtention de l'accréditation. Plusieurs rencontres de négociation ont eu lieu mais les résultats se font attendre, les deux parties restant campées sur leur position respective. Ni l'une ni l'autre n'a demandé l'intervention du conciliateur et même si le député provincial du coin a sollicité du ministre du Travail qu'il désigne un conciliateur afin d'éviter un conflit de travail et de sauver cette entreprise de la déroute financière, le ministre fait la sourde oreille. Selon lui, il s'agit d'un litige privé et le gouvernement n'a pas à intervenir.

Étant donné que les finances du Syndicat ne sont pas très solides considérant le fait que l'association vient tout juste d'être accréditée, il ne saurait être question de déclencher une grève. De plus, le syndicat voudrait profiter de la situation pour consolider, le plus rapidement possible, les acquis des travailleurs. Pour ces raisons, l'exécutif syndical entend demander à un arbitre de différend de décider du contenu de la convention collective.

**Question 4** (3 points)

Dans les circonstances, cette demande sera-t-elle reçue par le ministre du Travail ? Indiquez et appliquez.

*Non. Étant donné que nous sommes en présence d'une situation visant la négociation et la conclusion d'une première convention collective (1 point), l'art. 93.1 C.t. (1 point) exige, pour qu'une demande en arbitrage de différend soit acceptée par le ministre du Travail, que l'intervention du conciliateur se soit avérée infructueuse. Or, dans les faits, aucun conciliateur n'est intervenu. Il faut donc cette intervention au préalable avant que le ministre ne puisse donner suite à la demande syndicale (1 point). (référence page 163 vol. #8 de la Collection de droit du Barreau)*

**FAITS COMPLÉMENTAIRES**

L'arbitrage de différend a finalement eu lieu et l'arbitre a rendu une décision sur plusieurs points encore litigieux dans le cadre de la négociation de la convention collective. Les parties sont donc liées par une sentence arbitrale de différend tenant lieu de convention collective. Or, même si la sentence arbitrale ne lui impose aucune obligation à cet égard, l'employeur a contracté une police d'assurance salaire advenant l'invalidité des salariés. Dans les faits, cette police d'assurance est en vigueur depuis la fondation de l'entreprise et elle n'a pas été intégrée dans la sentence arbitrale de différend. Selon les termes de cette police d'assurance salaire, l'employeur et les salariés se partagent à parts égales le coût de la prime. Or, il y a quelques semaines, Paul, un employé syndiqué de l'entreprise est venu se plaindre à son officier syndical. La compagnie d'assurance refuse de l'indemniser à la suite d'un congé maladie de trois mois découlant d'une dépression nerveuse liée à la séparation matrimoniale dont il avait été récemment l'objet.

Après sa rencontre avec Paul, le délégué syndical s'interrogea sur l'opportunité de déposer un grief et plus particulièrement sur la compétence de l'arbitre de grief à décider du litige opposant le salarié à la compagnie d'assurance.

**Question 5** (5 points)

Que pouvez-vous lui répondre ? Indiquez et appliquez.

*Selon l'art. 100 C.t. tout grief doit être soumis à l'arbitrage (1 point) en autant [que l'arbitre de grief soit compétent à l'égard de la nature du litige et des parties en cause] OU [précise la Cour suprême du Canada dans l'affaire Weber c. Ontario Hydro, [1995] 2 R.C.S. 929] (1 point). Or, dans le présent cas, la police d'assurance salaire n'est pas incorporée au contenu de la convention collective et qui plus est, la compagnie d'assurance n'est pas partie à cette convention (1 point). Des conclusions contre elle, une tierce partie à la convention, ne peuvent donc être recherchées OU [affaire SCFP, section locale 1417 c. Vidéotron Ltée, D.T.E. 98T-981 (C.A.)] (1 point). Le litige ne relève donc pas de la compétence arbitrale mais plutôt de la compétence des tribunaux de droit commun (1 point). (références pages 191 à 193 - vol. #8 de la Collection de droit du Barreau)*

**FAITS COMPLÉMENTAIRES**

Nous sommes en mars 2007 et malgré les turbulences économiques et syndicales qui affectent l'entreprise depuis plusieurs mois, votre vie personnelle est parsemée de bonnes nouvelles. Votre épouse est enceinte et votre frère, qui faisait vie commune en union de fait avec sa conjointe depuis trois ans a décidé de convoler en justes noces vendredi de la semaine prochaine, soit dans 10 jours exactement.

Puisque vous êtes sous son autorité hiérarchique, vous aviez avisé, il y a deux semaines, le directeur général de l'entreprise que vous seriez absent pour assister au mariage de votre frère. Sans se soucier de votre avis d'absence, le directeur général de l'entreprise a convoqué une réunion de la haute direction pour ce vendredi en question, réunion à laquelle, selon la directive expédiée à tout le personnel concerné, vous êtes tenu d'assister. Or, le vendredi en question, le directeur général se déclara outré, devant tous les membres de la haute direction, de constater votre absence à cette réunion.

Dès le lundi matin suivant, à votre arrivée au travail, le directeur général vous convoque sans délai pour une rencontre afin de discuter de votre absence. Vous avez beau lui rappeler que vous l'aviez informé du mariage de votre frère, ce qu'il ne nie pas, il se dit malgré tout scandalisé par votre comportement. Selon lui, vous avez fait passer vos intérêts personnels au détriment des intérêts de l'entreprise. Il vous indique donc qu'après mûres réflexions, il a décidé de votre renvoi immédiat.

Vous êtes sous le choc, d'autant plus qu'en raison des difficultés économiques que traverse l'entreprise, vous n'avez pas reçu vos chèques de paye du dernier mois et ce, malgré plusieurs promesses de la part de la direction. D'ailleurs des rumeurs de faillite se font de plus en plus persistantes.

Ne sachant trop que faire juridiquement à la suite de votre renvoi, vous vous rendez donc au bureau régional de la Commission des normes du travail. Vous y rencontrez un agent.

**Question 6** (13 points)

Dans les circonstances, compte tenu de votre statut d'emploi et de la clause relative au comité d'arbitrage prévue à votre contrat, quels sont les recours qui s'offrent à vous dans les circonstances **1)** tant pour être réintégré dans vos fonctions que **2)** pour obtenir le remboursement du salaire qui vous est dû pour le dernier mois. Indiquez pourquoi et appliquez en prenant en considération les éléments factuels introductifs qui vous ont été fournis.

*Deux plaintes pourraient être déposées pour vous en ce qui a trait à votre demande de réintégration dans vos fonctions.*

- *pas un cadre supérieur (1 point) au sens de l'art. 3 (6) L.n.t. (1 point) ou un salarié 1 (10) L.n.t..*
- *Les fonctions qui vous sont attribuées ne vous permettent pas de participer à la gestion de l'entreprise et à la prise de décisions qui concernent ses grandes orientations. Vous êtes subordonné au directeur général à qui vous devez vous rapporter hebdomadairement (1 point)*



## DROIT PUBLIC (ADMINISTRATIF) ET DU TRAVAIL QUÉBÉCOIS

- *affaire CNT c. Beaulieu (1 point).*
- *plainte en vertu de l'article 122 (1) L.n.t. pour avoir été congédié en raison de l'exercice d'un droit (1 point)*
- *soit celui d'avoir demandé un congé pour assister au mariage de votre frère, art. 81 al. 2 L.N.T.. (1 point)*
- *plainte en vertu de l'art. 124 L.n.t. (1 point)*
- *puisque vous possédez les deux ans de service continu requis étant donné que vous travaillez pour l'entreprise depuis 3 ans (1 point).*
- *la procédure du « comité d'arbitrage » prévue à votre contrat de travail ne peut être considérée comme un recours équivalent au sens de l'article 124 L.n.t. (1 point)*
- *puisque les pouvoirs de réparation sont différents de ceux prévus à l'art. 128. Ceux du « comité d'arbitrage » ne constituant que des pouvoirs de simple recommandation L.n.t. (1 point).*
- *affaire Malo c. Côté-Desbiolles (1 point). (référence pages 68, 71 à 73 vol. 8 du Barreau)*
- ***réclamation pour récupérer vos arrérages sur le dernier mois de travail précédent votre congédiement, vous pouvez porter plainte en vertu de l'article 102 L.N.T (1 point) afin que la Commission des normes du travail récupère pour vous ce montant, art. 98 L.N.T. (1 point) (référence pages 66 à 68).***



**PROBLÈME II**

**60 minutes – 33 points<sub>[LB2]</sub>**

Vous recevez aujourd'hui en consultation Monsieur Duchesne, propriétaire d'une entreprise d'arboriculture se spécialisant dans l'abattage des arbres, qui vous informe de ce qui suit :

Un de ses travailleurs élagueur, Jean La forêt, a déposé une réclamation à la C.S.S.T. le 8 avril 2006 en inscrivant « gestes répétitifs » pour un événement dont l'origine remonte au 12 février 2006 alors que le travailleur avait quitté son emploi pour subir une intervention chirurgicale (décompression). Le diagnostic est celui de tunnel carpien droit (une compression du nerf médian qui, de façon classique, se manifeste par des engourdissements dans ce territoire, soit sur la face palmaire du pouce, de l'index, du majeur et du côté radial du 4<sup>ième</sup> doigt). Dans le dossier médical de ce travailleur, un neurologue en juin 2005 note que ce travailleur a, et ce, depuis dix ans des engourdissements intermittents au niveau des deux mains qui sont toutefois plus marqués du côté droit qui peuvent être reliés au travail d'élagueur impliquant des gestes répétitifs et la manipulation d'outils vibratoires lourds qu'il exerce pour différentes entreprises depuis dix-neuf ans. Il note aussi avoir avisé ce patient que la cause probable était reliée à son travail. Pour sa part, le travailleur a mentionné à l'agent d'indemnisation de la C.S.S.T. qu'il avait su que ses problèmes pouvaient être reliés avec son travail d'élagueur seulement en février 2006 suite à son intervention chirurgicale.

Le 30 avril 2006, dans une décision en première instance, la C.S.S.T. reconnaît le travailleur porteur d'une maladie professionnelle à titre de tunnel carpien droit à compter du 12 février 2006. Ce que confirme plus tard la révision administrative dans une décision en révision (D.R.A.).

Monsieur Duchesne prétend qu'il s'agit de la première réclamation de ce type à son entreprise et que le travailleur bénéficie de temps de pauses suffisants pour reposer les muscles sollicités ce que démontrent des expertises médicales et ergonomiques effectuées à l'entreprise.

**Question 1** (8 points)

Monsieur Duchesne vient tout juste de recevoir cette décision de la révision administrative (D.R.A.) et il veut connaître les délais pour la contester, devant quel tribunal doit-il s'adresser, par quel moyen et enfin, quelle est la composition de celui-ci ? Indiquez et appliquez.

*Une personne qui se croie lésée par une décision rendue suite à la révision de décision peut contester dans les 45 jours de sa notification (1 point) (article 359 L.A.T.M.P. (1 point). (Référence page 169, vol. 7 de la Collection de droit 2005-2006, Droit public et administratif).*

*Devant la Commission des lésions professionnelles (1 point) (article 369 L.A.T.M.P.) (1 point). (Référence page 169, vol. 7 de la collection de droit 2005-2006, Droit public et administratif).*

## DROIT PUBLIC (ADMINISTRATIF) ET DU TRAVAIL QUÉBÉCOIS

*Les appels sont logés au moyen d'une déclaration écrite (ou requête) (1 point) (article 429.22 L.A.T.M.P.) (1 point) (Référence page 171, vol. 7 de la collection de droit 2005-2006, Droit public et administratif).*

*La C.L.P. est composée d'un commissaire et de deux membres, l'un issu des associations d'employeurs et l'autre des associations syndicales (1 point) (articles 373 et 374 L.A.T.M.P.) (1 point) (Référence page 170, vol. 7 de la collection de droit 2005-2006, Droit public et administratif).*

### **Question 2** (5 points)

Énumérez un argument que peut présenter l'employeur contre l'admissibilité de la réclamation et un argument que peut soumettre le représentant du travailleur au soutien de la décision ? Indiquez et appliquez.

#### **Pour l'employeur**

*Hors délai de la réclamation du travailleur puisque la Loi prévoit la production de la réclamation pour une lésion professionnelle dans les six mois de la lésion (1 point) (article 270 ou article 271 L.A.T.M.P.) (1 point). Il appert du dossier que déjà en juin 2005, le travailleur savait que ses problèmes étaient reliés à son métier (voir la note du neurologue) (1 point).*

*OU Hors délai de la réclamation du travailleur puisque la Loi prévoit la production de la réclamation pour une maladie professionnelle dans les six mois de la date où il est porté à la connaissance du travailleur que le travailleur est porteur d'une maladie professionnelle (1 point) (article 272 L.A.T.M.P.) (1 point).*

*N.B. l'exigence demeure pour : « Il appert que déjà en juin 2005, le travailleur savait que ses problèmes étaient reliés à son métier (voir la note du neurologue) (1 point) ».*

*OU La présomption de l'article 29 L.A.T.M.P. n'est pas applicable (1 point). La maladie du travailleur n'est pas survenue par le fait ou à l'occasion du travail et ne résulte pas d'un accident de travail ou d'une maladie causée par un tel accident (1 point). Cette maladie n'est pas caractéristique d'un travail que le travailleur a exercé ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail [ou citation de l'article 30 L.A.T.M.P.] (1 point)*

#### **Pour le travailleur**

*Production de la réclamation dans les six mois de la connaissance de la maladie professionnelle confirmée seulement suite à l'intervention chirurgicale (1 point) (article 272 L.A.T.M.P.) (1 point).*

*OU Prolongation du délai pour un motif raisonnable (1 point) (article 429.19 L.A.T.M.P.) (1 point) (Référence page 172, vol. 7 de la collection de droit 2005-2006, Droit public et administratif).*

*OU La maladie du travailleur est caractéristique du travail qu'il a exercé ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail [ou référence au travail exercé] (1 point) (article 30 L.A.T.M.P. ou référence à la présomption de l'article 29 L.A.T.M.P.) (1 point)*

*OU La Commission peut prolonger un délai pour l'exercice d'un droit ou relever la personne des conséquences de son défaut de le respecter, s'il est démontré que celle-ci n'a pu respecter le délai prescrit, en l'espèce 6 mois, pour un motif raisonnable (1 point) (article 352 L.A.T.M.P.) (1 point).*

Furieux de cette réclamation déposée par ce travailleur, l'employeur refuse de lui verser son salaire pendant les quatorze premiers jours où celui-ci devient incapable d'exercer son emploi.

**Question 3** (4 points)

Est-ce légal ? Identifiez et appliquez la conséquence s'il y a lieu.

*4 points (2 points par élément de réponse)*

*Non, puisque la Loi prévoit que pendant les 14 jours complets suivant le début de l'incapacité du travailleur à occuper son emploi en raison de sa lésion professionnelle, l'employeur doit assurer le paiement de 90 % du salaire net pour chaque journée ou partie de journée où le travailleur aurait normalement travaillé (1 point) (article 60 L.A.T.M.P.) (1 point).*

*Dépôt d'une plainte à la C.S.S.T. par le travailleur contre l'employeur qui ne peut exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle (1 point) (article 32 L.A.T.M.P.) (1 point).*

*OU l'employeur commet une infraction à la loi et est passible d'une amende [ou poursuite pénale possible contre l'employeur] (1 point) (article 458 L.A.T.M.P.) (1 point)*

**Question 4** (7 points)

Le 6 novembre 2006, un autre rapport médical est acheminé à la C.S.S.T. dans lequel le médecin qui a charge du travailleur envisage aussi un diagnostic de tunnel carpien gauche modifiant le diagnostic de tunnel carpien droit en un tunnel carpien bilatéral (gauche et droit). Compte tenu des antécédents de ce travailleur, l'employeur n'est pas du tout d'accord avec cette modification de diagnostic et vous demande d'entreprendre les démarches pour le contester médicalement. Comment procéder et quelles sont toutes les étapes à franchir ? Indiquez et appliquez.

*L'employeur doit obtenir du travailleur qu'il se soumette à un examen médical chez un médecin qu'il désigne (1 point) (article 209 L.A.T.M.P.) (1 point).*

*L'employeur donne au travailleur les raisons qui l'incitent à faire effectuer un examen OU l'employeur assume les coûts et les dépenses de cet examen (1 point) (article 210 L.A.T.M.P.) (1 point).*

*Ce rapport du professionnel de la santé obtenu en vertu de l'article 212 L.A.T.M.P. (1 point) doit infirmer les conclusions du médecin qui a charge du travailleur quant au diagnostic posé (1 point) et être expédié à la C.S.S.T. dans les 30 jours de la réception du rapport, en l'occurrence celui du 6 novembre 2006, que l'employeur entend contester (1 point).*

Plusieurs mois plus tard, la Commission des lésions professionnelles entend la contestation de l'employeur de la décision de la C.S.S.T. par laquelle le travailleur était reconnu porteur d'une maladie professionnelle (tunnel carpien bilatéral). Le jour de l'audition, le représentant de l'employeur expose préliminairement son intention de présenter une preuve médicale tendant à démontrer qu'il n'y a aucune relation entre la maladie affectant la victime et son histoire occupationnelle. Ce jour même, il veut déposer un rapport d'expert médical pour appuyer ses prétentions. Le représentant du travailleur s'objecte à une telle preuve. Le représentant de l'employeur réplique en invoquant son droit à une défense pleine et entière en vertu de l'article 35 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., ch. C-12.

**Question 5** (2 points)

Est-ce conforme à la loi ? Indiquez et appliquez.

*Non, la partie qui veut déposer un rapport d'expert doit déposer celui-ci dans les 15 jours au moins avant la date de l'audition (1 point) (règle 12 des Règles de preuve, de procédure et de pratique de la Commission des lésions professionnelles (C. A-3.001, r. 2.1.001) (1 point) (Référence page 171, vol. 7 de la collection de droit 2005-2006, Droit public et administratif).*

*Réponse alternative : Oui, si la partie obtient l'autorisation du tribunal pour une production tardive d'un tel rapport aux conditions que le Commissaire détermine (1 point) (règle 12 des Règles de preuve, de procédure et de pratique de la Commission des lésions professionnelles (C. A-3.001, r. 2.1.001) (1 point) (Référence page 171, vol. 7 de la collection de droit 2005-2006, Droit public et administratif).*

**Question 6** (7 points)

Identifiez les points liés au fardeau de preuve du travailleur (en prenant pour acquis que le diagnostic de tunnel carpien bilatéral n'est pas énuméré dans l'Annexe 1 de la L.A.T.M.P., Section IV- Maladies causées par des agents physiques) en précisant les limites de la preuve médicale pouvant être présentée par l'employeur.

*Afin d'alléger le fardeau de preuve imposé au travailleur, le législateur a prévu à l'article 29 de la Loi une présomption dispensant le travailleur d'avoir à démontrer l'existence d'un lien causal entre la maladie diagnostiquée et son travail. Dans le contexte des lésions attribuables au travail répétitif, la lecture de l'article 29 doit être complétée par celle de la section IV-Maladies causées par des agents physiques-de l'Annexe 1 de la Loi, tout particulièrement au point 2, lequel prévoit, pour les maladies professionnelles- Lésion musculo-squelettique se manifestant par des signes objectifs (bursite, tendinite, ténosynovite) et pour le genre de travail- un travail impliquant des répétitions de mouvements ou de pression sur des périodes de temps prolongées. Dans la mesure*

*où la maladie diagnostiquée n'est pas prévue à l'Annexe 1 de la Loi, le travailleur a le fardeau de prouver la relation entre le travail qu'il exerce et sa maladie. Or, en l'espèce, il n'y a pas lieu d'appliquer la présomption de l'article 29 de la Loi (1 point pour la non application de la présomption). Le syndrome du tunnel carpien n'est pas compris à l'Annexe 1 qui complète l'article 29 de la Loi (1 point).*

*Dès lors, deux alternatives s'ouvrent au travailleur 1) établir par une preuve médicale prépondérante que le syndrome du tunnel carpien est caractéristique du travail d'émondeur qu'il exécute (1point) ou, 2) lié aux risques particuliers de ce travail (1 point) (article 30 L.A.T.M.P.) (1 point).*

*Limites de la preuve médicale*

*Refus d'une preuve qui n'est pas pertinente, qui est inutilement répétitive ou qui n'est pas de nature à servir les intérêts de la justice (1 point) (règle 30 des Règles de preuve, de procédure et de pratique de la Commission des lésions professionnelles (C. A-3.001, r. 2.1.001) (1 point) (Référence page 172, vol. 7 de la collection de droit 2005-2006, Droit public et administratif).*



**PROBLÈME III**

**50 minutes - 29 points<sub>[LB3]</sub>**

En date du 1<sup>er</sup> janvier 2006, M. Lafond est propriétaire d'un immeuble localisé sur le territoire de la municipalité de Rongpoint, composé d'un terrain et d'un bâtiment comportant huit (8) unités résidentielles données en location.

En vertu du rôle d'évaluation foncière en vigueur sur le territoire de la municipalité, l'immeuble est ainsi évalué :

Terrain	350 000 \$
Bâtiment	1 200 000 \$
<b>Total :</b>	<b>1 550 000 \$</b>

Il s'agit d'un rôle triennal, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et n'ayant, à cette date, fait l'objet d'aucune contestation de la part de M. Lafond. En vertu du règlement de zonage 404, adopté par la municipalité, l'immeuble est situé dans la zone H.3-102. L'article 100 du règlement de zonage stipule ce qui suit à propos des seuls usages autorisés dans cette zone :

**Usages autorisés dans les zones H.3**

**Article 100** . Dans toutes les zones H.3, seuls sont autorisés les bâtiments de 4 à 8 logements, les maisons de retraite et les gîtes touristiques.

La grille des usages et normes, laquelle fait partie intégrante du règlement de zonage, stipule ce qui suit à l'égard de la densité d'occupation du sol des bâtiments à être érigés sur les terrains localisés dans cette zone :

<b>Zone</b>	<b>Densité d'occupation du sol (coefficient : rapport superficie bâtiment / superficie terrain)</b>
H.3-102	Minimum : aucun Maximum : 0,60

Le bâtiment de M. Lafond respecte ce ratio maximum de 0,60 en ce que la superficie du bâtiment au sol est de 26 400 pieds carrés alors que la superficie du terrain est de l'ordre de 44 000 pieds carrés. En date du 1<sup>er</sup> avril 2006, le règlement 2006-78 de la municipalité de Rongpoint entre en vigueur. Ce règlement apporte divers amendements au règlement de zonage 404 de la municipalité. Toutes les formalités propres à l'adoption et à l'entrée en vigueur du Règlement 2006-78 ont été respectées.

Par l'effet du Règlement 2006-78, les seuls usages et la densité d'occupation du sol des immeubles localisés dans la zone H.3-102 sont désormais les suivants :

**Usages autorisés dans les zones H.3**

**Article 100** (*modifié par le règlement 2006-78*). Dans toutes les zones H.3, seuls sont autorisés les bâtiments comportant un maximum de quatre (4) logements.

**Grille des usages et norme**

<b>Zone</b>	<b>Densité d'occupation du sol (coefficient : rapport superficie bâtiment / superficie terrain)</b>
H.3-102	Minimum : aucun  Maximum : 0,50

De même, le règlement 2006-78, amende le *Règlement de construction numéro 406* de la municipalité, en y intégrant la disposition qui suit :

**Perte des droits acquis**

**Article 408 :** Une construction dérogatoire détruite ou devenue dangereuse ou ayant perdu 50 % de sa valeur par suite d'un incendie ou d'une autre cause doit être reconstruite en conformité avec le présent règlement.

Le 1<sup>er</sup> mai 2006, le bâtiment propriété de M. Lafond est l'objet d'un incendie majeur. Dans les jours qui suivent ce malheureux évènement, M. Lafond prend contact avec un ingénieur et un entrepreneur général afin de voir ce qui peut être fait de la carcasse restante du bâtiment. Tous arrivent à la conclusion que les parties restantes du bâtiment ne sont d'aucune utilité. Ils concluent qu'il serait impossible de joindre toute nouvelle structure à celle restante. Par ailleurs, un évaluateur consulté communique à M. Lafond que le bâtiment incendié n'a plus aucune valeur. Il lui mentionne par contre que la valeur de son terrain a augmenté de façon substantielle et qu'elle s'établit en date du 1<sup>er</sup> mai 2006 à 480 000 \$. À la lumière de ces faits, M. Lafond désire avoir réponse à certaines questions :

**Question 1** (3 points)

La ville de Rongpoint avait-t-elle compétence pour adopter la partie du Règlement 2006-78 venant ajouter l'article 408 au *Règlement de construction 406* ? Indiquez et appliquez.

*Oui, la ville avait compétence pour adopter la partie du Règlement 2006-78 venant ajouter l'article 408 au Règlement de construction 406 (1 point), article 118 alinéa 2 (3) L.A.U. (2 points)*



**Question 2**                    (8 points)

Que doit faire l'évaluateur en charge de la confection et de la mise à jour du rôle d'évaluation foncière à l'égard de l'unité d'évaluation de M. Lafond des suites de l'incendie ? Veuillez indiquer la procédure qu'il devra suivre, l'objet de celle-ci, et la date à laquelle le geste posé par l'évaluateur prendra effet. Indiquez et appliquez.

*L'évaluateur devra émettre un Certificat de modification (1 point), articles 174(6) et 176 L.F.M. (2 points), ayant pour effet de refaire l'évaluation de l'unité d'évaluation (1 point), article 175 L.F.M. (1 point), soit porter à 0 \$ la valeur du bâtiment (1 point). Cette modification prendra effet en date du 1<sup>er</sup> mai 2006 (1 point), article 177(5) L.F.M. (1 point).*

**FAITS COMPLÉMENTAIRES**

Le 1<sup>er</sup> juin 2006, désirant utiliser à nouveau son terrain, M. Lafond met en branle toutes les étapes nécessaires à la construction d'un bâtiment respectant les règles énoncées dans les règlements de zonage et de construction en vigueur sur le territoire de la ville de Rongpoint. Il vous apprend du même coup que, dans la foulée de l'adoption du Règlement 2006-78, la ville de Rongpoint a adopté un règlement mettant en place un Comité consultatif d'urbanisme (C.C.U.) et un autre portant sur les Plans d'implantation et d'intégration architecturale (P.I.I.A.). Le règlement sur les P.I.I.A. prescrit le contenu minimal des plans qui doivent être soumis au C.C.U. et prévoit, à l'égard de la zone où est localisée l'immeuble de M. Lafond, que le C.C.U. peut exiger qu'une superficie d'au moins 2 500 pieds carrés de surface habitable de bâtiment soit réservée aux fins d'usage de commerce de détail (dépanneur). M. Lafond fait donc préparer les plans de construction du bâtiment projeté ainsi que tous les documents que requiert le règlement sur les P.I.I.A., documents qu'il dépose, avec sa demande de permis de construction dûment complétée, au Service de l'urbanisme de la ville pour fin d'analyse et de recommandation par le C.C.U. Bien que l'architecte de M. Lafond voit à ce que l'ensemble des documents requis aux fins de l'émission du permis de construction soient inclus avec la demande de permis, il vous précise que les plans déposés ne prévoient pas la réserve d'un espace de 2 500 pieds carrés à des fins de commerce de détail.

Le 15 juillet 2006, le C.C.U. transmet sa recommandation au Conseil de ville de Rongpoint. Celle-ci est à l'effet d'autoriser le projet de construction, en autant qu'un espace de 2 500 pieds carrés du rez-de-chaussée du bâtiment soit réservé aux fins d'usage par un commerce de détail.

À sa réunion ordinaire tenue le 21 août 2006, le Conseil de ville de Rongpoint entérine la recommandation du C.C.U. et vote une résolution conditionnant l'émission du permis à la modification des plans de construction afin d'inclure un espace de 2 500 pieds carrés destiné uniquement à être utilisé par un commerce de détail. Cette exigence posée par le Conseil de ville ne fait pas l'affaire de M. Lafond, lequel vous demande conseil à cet égard.

**Question 3** (5 points)

La partie du règlement sur les P.I.I.A. portant sur la réserve d'espaces à des fins de commerce de détail dans les immeubles à être construits dans la zone H.3-102 est-elle légale ? Indiquez et appliquez.

*Non, la partie du règlement sur les P.I.I.A. portant sur la réserve d'espaces à des fins de commerce de détail dans les immeubles à être construits dans la zone H.3-102 n'est pas légale (1 point). L'article 120 n'autorise la délivrance d'un permis de construction que si la demande est conforme au règlement de zonage (2 points). Le règlement sur les P.I.I.A. ne peut avoir pour effet de modifier les seuls usages autorisés en vertu du règlement de zonage (1 point). (Loblaw Québec Ltée c. Alimentation Gérard Villeneuve (1998) Inc [2000] R.J.Q. 2498 (C.A.) ou J.E. 2000-1930) (1 point).*

**Question 4** (4 points)

Sans égard à votre réponse précédente, dans l'hypothèse où M. Lafond décidait de contester la légalité du règlement sur les P.I.I.A. et voir à ce que soit émis son permis de construction sur la base des plans qu'il a déposés, quelle procédure judiciaire devrait être entreprise et en vertu de quelle(s) loi(s) ? Indiquez et appliquez.

*Une Requête en jugement déclaratoire (1 point), articles 453 (1 point) et en mandamus (1 point), article 844 C.p.c. (1 point). Note au correcteur : l'étudiant pourrait également remplacer la Requête pour jugement déclaratoire par une Requête introductive d'instance d'un recours en nullité (1 point) (articles 110 et suivants C.p.c.) (2 points)*

**Question 5**

(9 points)

Identifiez neuf (9) faits essentiels qui devraient être allégués dans la procédure judiciaire à être instituée ?

*(1) le titre de propriété de M. Lafond (1 point);*

*(2) les usages autorisés en vertu du règlement de zonage (1 point);*

*(3) le dépôt des plans et autres documents requis par le règlement sur les P.I.I.A. au Service de l'urbanisme de la ville (1 point);*

*(4) la conformité des plans à l'ensemble des dispositions du règlement de zonage (1 point);*

*(5) la recommandation du C.C.U. (1 point);*

*(6) l'illégalité de la partie du règlement sur les P.I.I.A. portant sur la réserve d'espaces à des fins de commerce de détail dans les immeubles à être construits dans la zone H.3-102 (1 point);*

*(7) la Résolution du Conseil de ville entérinant la recommandation du C.C.U. (1 point);*

*(8) l'illégalité de la Résolution du Conseil de ville (1 point);*

*(9) le droit de M. Lafond de voir à ce qu'il soit ordonné à la ville d'émettre le permis de construction requis en vertu de la demande déposée (1 point)*

*autres éléments de réponse additionnels ou alternatifs :*

*) la zone dans laquelle se trouve l'immeuble de M. Lafond*

*) le défaut ou le refus de la ville d'émettre le permis demandé*

◆ ◆ ◆  
F I N

EXAMINATION PRESCRIBED BY THE *REGULATION RESPECTING THE STANDARDS FOR EQUIVALENCE OF DIPLOMAS AND TRAINING*

**THIRD TEST :**  
**PUBLIC LAW AND QUEBEC LABOUR LAW**

**NOVEMBER 6<sup>th</sup>, 2006**

**LA VERSION FRANÇAISE DÉBUTE À LA PAGE 1**

**IDENTIFICATION**

In order to ensure the anonymity of each candidate during correction, please fill out in block letters the information requested on the small white **card** which you will then insert in the small envelope. In turn, you should put this small envelope in the **larger** envelope meant to also receive your completed exam.

**DO NOT WRITE YOUR NAME ON THE EXAM ITSELF.**

**EXAM**

Please ensure that your exam has a total of **38** pages (**19** pages for the French version and **19** pages for the English version).

Answer directly on the exam itself. Each answer can be either in French or in English, to your choice.

Questions have a total of 100 marks. You must obtain **60%** or more in order to pass the exam.

You may bring and use any written material that you consider helpful. Computers are not allowed. You may not share anything whatsoever with any other candidate.

You must write legibly otherwise your exam will not be corrected.

**DURATION**

The present exam has been designed to be completed within three (3) hours. Nonetheless, a total of four (4) hours will be allowed. You are entirely responsible for your time management. **The exam starts at 1:00 p.m. and ends at 5:00 p.m.** You will be notified when you have only 30 minutes left. If you finish before 5:00 p.m., you can hand in your exam and leave QUIETLY.

When the end of the exam is announced, you must immediately stop writing, stand up and hand in the large envelope containing both:

- your exam and;
- the small envelope in which the small identification card is inserted.

The instruction [***Identify and apply***] which can be found in some of the questions means that marks will be granted for each of the following elements of your answer:

**Identify:** Mention precisely which relevant provision(s) and/or caselaw decision(s) apply in the present case, i.e. section number and title of legislation *and/or* name of decision.

**Apply:** Apply to the facts of the problem the legal rule(s) or principle(s) found in the legislation *and/or* in the caselaw that you have just identified. You must explain why it (they) apply(ies) or not in the present case.

**PROBLEM I**

**70 minutes - 38 marks**

For the past three years, you have been a human resources co-ordinator for a new company, "Les sandales Brocks Inc.", whose headquarters and manufacturing plant are located in Quebec City's industrial park. This company is a new flagship of Quebec's economy, successfully withstanding Asian competition. By means of a polyurethan-based process, the company manufactures, distributes and exports towards more than 60 countries, an extremely light sandal, which has even gained popularity in Hollywood. Initially, the company hired about thirty employees. Now, owing to the popularity of this new product, the company's staff has risen to over 300. So far, no union has been granted a certification to represent this company's employees. Company workers are therefore subjected to minimum labour standards. Two hundred of them are working full-time, 40 hours a week, 75 are working part-time on a regular 20-hour-per-week basis, and 25 are occasional part-time employees. All employees are paid \$10 per hour.

You deal mainly with human resource management. You are in charge of work distribution, staff hiring, dislocation and daily management. However, your duties do not allow you to intervene within the company's long-term development and management strategies. You must constantly report to the general manager, who is your immediate supervisor. You are subjected to the Board of Directors' decisions and receive weekly instructions from the general manager regarding production schedules.

You have a contract for a fixed term of five years, and your annual salary is \$45,000. In addition, your contract contains a clause creating an "arbitration board", in the event of a potential contestation should you, one day, be the object of a dismissal. Therefore, if you are ever dismissed, a board consisting of a company Board member and another person whom you may choose to represent you, will be created to attempt to settle the claim amicably. However, the said arbitration board only has the power to submit a settlement recommendation to each party, to solve the dispute opposing them.

For the past few months, the company's business has been more difficult. Operation costs have gone up and some employees have recently approached TUAC-FTQ to implement a union. Furthermore, an American competitor has decided to make life hard for you by marketing a sandal throughout Quebec that turns out to be less expensive than your product because the competitor has it manufactured by a Chinese company. Although inferior in quality, the competitor's sandal still attracts a certain percentage of your customers, fooled by the product's resemblance.

In spite of the Board of Directors' numerous efforts to decrease expenses, Board Members have had to face reality : they will have to manage the company's budget more firmly and maybe even lay off or dismiss some people. The company's net revenue has actually dropped by 40% over the past few months. Meanwhile, given this context, you must, within your duties, plan the summer vacation replacements.

Therefore, last week, you scheduled some occasional part-time employees to replace a few full-time workers who were leaving for their summer vacation. Among these part-time employees is Josiane, a Law student who finances her studies by working for your company. Josiane has been extremely pleased in the past month, because you have frequently resorted to her services. This week, she even worked 40 hours,

from Monday to Friday. At the end of her shift, on Friday, you asked her to come back to work Saturday morning at 8 AM for the entire day. Josiane agreed enthusiastically.

Shortly after the beginning of her Saturday morning shift, however, you realized that you had made a mistake in your production time estimate. You were ahead of your time in your production schedule and you no longer needed Josiane that day. At 10:30 AM, you therefore informed her that she could go back home.

Upon receiving her pay check stub, a week later, Josiane noticed that the company had only paid her the equivalent of \$25 for the two and a half hours that she had worked the previous Saturday. She went to see you, demanding a minimum payment of three hours.

**Question 1**                      (6 marks)

Given all the facts, is Josiane's claim valid? Identify and apply.

*Selon l'art. 58 L.N.T. (1 point), puisque sa prestation de travail ne fut requise que pour 2 heures et demie seulement, Josiane aurait eu droit à une indemnité égale à 3 heures de son salaire horaire habituel puisqu'elle s'est déplacée à la demande de son employeur pour venir travailler toute la journée du samedi (1 point). Elle aurait donc eu droit à 30 \$ au lieu de 25 \$. Toutefois, étant donné que Josiane avait accompli le maximum des heures de travail pour une semaine normale de travail, soit 40 heures (art. 52 L.N.T.) (1 point), elle avait aussi droit à une rémunération correspondante pour les heures de travail supplémentaires (art. 55 L.N.T.) (1 point). Elle aurait donc eu droit à 37,50 \$ Dans un tel cas, l'art. 58 al. 1 prévoit que le salarié doit recevoir le montant que lui accorde le calcul des heures supplémentaires prévu à l'art. 55 L.N.T. s'il est supérieur à celui prévu à l'article 58 L.N.T. (1 point). Dans les circonstances, Josiane avait droit à un montant de 37,50 \$ (1 point). (référence pages 53 et 54 du vol. #8 de la Collection de droit du Barreau)*

**ADDITIONAL FACTS**

Yesterday morning, the chairman of the Board asked you to come to his office to instruct you to immediately lay off 155 of the company's workers. This decision is justified by the difficult economic conditions that have been affecting the company lately. All occasional part-time employees, all regular part-time employees and 55 full-time employees must be laid off without delay. All have more than three months of uninterrupted service.

In compliance with the *Act respecting labour standards*, you have calculated the compensatory indemnity to which each employee was entitled, according to their respective period of continuous service. At the end of their shifts, you handed these indemnities to workers who were on duty that day. As for workers who were off on that day, you sent them a letter of explanation stating that their services were no longer required, along with a cheque covering the amount of their respective compensatory indemnity. These are the only notices that you handed and forwarded under the circumstances. Since the layoff notices were handed and forwarded, no other person or public authority has been informed of the collective dismissal of these 155 workers.

Three weeks after receiving his layoff notice and cheque covering his compensatory indemnity, Jacques, a worker hired two years ago, comes to your office and states that his compensatory indemnity was inadequate in accordance with the terms of the *Act respecting labour standards*. Jacques, who received a compensatory indemnity covering two weeks of salary, claims to be entitled to a 12-week compensation, under the circumstances.

**Question 2** (5 marks)

Is Jacques' claim justified? Identify and apply.

*Oui. En effet, étant donné que l'employeur n'a pas fait parvenir au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale l'avis de licenciement collectif alors qu'il devait le faire puisque plus de 100 salariés sont touchés par ce licenciement de nature économique (1 point) (art. 84.0.4 par. 2 L.N.T.) (1 point), il était donc obligé de verser à chaque salarié une indemnité équivalente à son salaire habituel pour une période égale à celle de la durée du délai d'avis auquel il était tenu (1 point) (art. 84.013 L.N.T.) (1 point). Jacques ne peut cependant pas cumuler les deux indemnités (83 L.N.T. et 84.0.13 L.N.T.). Il ne peut que recevoir la plus élevée des deux, soit douze semaines, art. 84.0.14 L.N.T. (1 point) (références pages 63 et 64 vol. #8 de la Collection de droit du Barreau)*

ADDITIONAL FACTS

Owing to the economic upheavals affecting the company, some of the remaining workers have decided to move forward with the labour union project. Therefore, in the days that followed the collective dismissal of several colleagues, the said workers, united in an association of employees, have filed a petition for union certification at the *Commission des relations du travail* (Labour Relations Board). The petition was filed on October 4, 2006, with the purpose of uniting, within one certified association, "all workers of the *Les sandales Brocks Inc.* company". When the petition was filed, the association of employees had managed to get 60 of the 145 workers having remained with the company after the recent collective dismissal (i.e. 41.3%) to sign their membership card. However, in the days following the filing of the petition, 12 workers notified the association of employees of their resignation. Therefore, the association is now supported by only 48 workers, i.e. 33%. To date (November 8, 2006), the employer, who received a copy of the petition on October 10, has not yet made his comments known on the description of the bargaining unit.

The *Commission des relations du travail* sent a labour relations officer to conduct the investigation related to the decision on the petition for union certification.

**Question 3** (6 marks)

Taking for granted that according to the agent's first findings, all membership cards have been validly signed by the workers, how will he, under the circumstances, proceed towards his decision regarding this petition for certification? Identify and apply.

*D'abord, précisions que l'agent des relations du travail n'a pas à tenir compte des 12 démissions survenues après le dépôt de la requête en accréditation. En effet, la règle du gel des effectifs énoncée (1 point) à l'art. 36.1 d) du Code du travail (1 point) prévoit que seules sont comptabilisées les adhésions (et les démissions) ayant effet au moment du dépôt de la requête en accréditation. En conséquence, l'employeur étant présumé avoir donné son accord sur la description de l'unité de négociation puisqu'il ne s'est pas opposé dans les 15 jours suivants la réception d'une copie de la requête en accréditation (1 point), art. 28 c) C.t. (1 point) l'agent des relations du travail procédera à un vote au scrutin secret puisque l'association des salariés des TUAC-FTQ a regroupé 41,3% (1 point) des travailleurs au moment du dépôt de la requête, art. 28 b) C.t. (1 point) (référence pages 118, 119, 120, 121 et 125 vol. #8 de la Collection de droit du Barreau)*



**ADDITIONAL FACTS**

The association of employees finally obtained its union certification in November 2006, and negotiations towards the first collective agreement started after the union faxed the notice of negotiation, the day after the certification was granted. Several negotiation meetings were held, but without concrete results as both parties stood firmly on their respective positions. Neither party requested the conciliator's intervention, and even though the local Member of the National Assembly called upon the Labour Minister for the appointment of a conciliator, in order to avoid a labour dispute and save this company from a financial disaster, the minister has turned a deaf ear to such a request, claiming that it is a private conflict in which the government should not become involved.

The union's finances are rather limited, considering the fact that the association has just been granted its certification. Therefore, a strike is out of the question. In addition, the union would like to take the opportunity to consolidate the workers' rights as soon as possible. Consequently, the union executive intends to ask a dispute arbitrator to determine the content of the collective agreement.

**Question 4** (3 marks)

Under the circumstances, will this request be accepted by the Labour Minister? Identify and apply.

*Non. Étant donné que nous sommes en présence d'une situation visant la négociation et la conclusion d'une première convention collective (1 point), l'art. 93.1 C.t. (1 point) exige, pour qu'une demande en arbitrage de différend soit acceptée par le ministre du Travail, que l'intervention du conciliateur se soit avérée infructueuse. Or, dans les faits, aucun conciliateur n'est intervenu. Il faut donc cette intervention au préalable avant que le ministre ne puisse donner suite à la demande syndicale (1 point). (référence page 163 vol. #8 de la Collection de droit du Barreau)*

ADDITIONAL FACTS

The arbitration of dispute finally took place, and the arbitrator has rendered a decision on various elements that had remained litigious through the collective agreement negotiating process. Both parties are therefore bound by an arbitration award *in lieu* of a collective agreement. Even though the arbitration award does not impose such obligation, the employer has contracted a wage insurance policy covering worker disabilities. Actually, this policy has been in force since the company was created and has not been integrated into the arbitration award. According to the terms of this wage insurance policy, the employer and the workers shared the premium costs 50-50. A few weeks ago, Paul, a unionized employee of the company, went and complained to his union officer. The insurance company has refused to compensate him after a three-month sick leave owing to a nervous breakdown related to his recent matrimonial separation.

After meeting Paul, the union officer wondered whether a grievance could be lodged, and more specifically whether the grievance arbitrator was competent to settle the dispute opposing the worker to the insurance company.

**Question 5** (5 marks)

What can you answer him? Identify and apply.

*Selon l'art. 100 C.t. tout grief doit être soumis à l'arbitrage (1 point) en autant [que l'arbitre de grief soit compétent à l'égard de la nature du litige et des parties en cause] OU [précise la Cour suprême du Canada dans l'affaire Weber c. Ontario Hydro, [1995] 2 R.C.S. 929] (1 point). Or, dans le présent cas, la police d'assurance salaire n'est pas incorporée au contenu de la convention collective et qui plus est, la compagnie d'assurance n'est pas partie à cette convention (1 point). Des conclusions contre elle, une tierce partie à la convention, ne peuvent donc être recherchées OU [affaire SCFP, section locale 1417 c. Vidéotron Ltée, D.T.E. 98T-981 (C.A.)] (1 point). Le litige ne relève donc pas de la compétence arbitrale mais plutôt de la compétence des tribunaux de droit commun (1 point). (références pages 191 à 193 - vol. #8 de la Collection de droit du Barreau)*

**ADDITIONAL FACTS**

We are now in March 2007, and in spite of all the economic and union agitation that has been affecting the company for several months, your personal life is filled with good news. Your wife is pregnant and your brother, who had been living with his common-law spouse for three years, has decided to get married next Friday, i.e. in 10 days exactly.

Since you are under his authority, you informed the company's general manager, two weeks ago, that you would be absent from work on that day, to attend your brother's wedding. Without considering your notice of absence, the company's general manager called a senior executive meeting for that same Friday, a meeting that, according to the instructions sent to all the personnel concerned, you must attend. On that Friday, the general manager expressed grave disappointment, in front of all senior executives, regarding your absence at that meeting.

On the following Monday morning, upon your arrival, the general manager summoned you to his office to discuss your absence. You remind him that you had informed him of your brother's wedding, which he does not deny. Yet, he claims to be shocked by your behaviour. You have, he says, given priority to family matters over the company's interests. He therefore informs you that, after giving the issue much thought, he has decided of your immediate dismissal.

You are in a state of shock, particularly as owing to the company's economic difficulties, you have not received your paycheques for the past month, in spite of several promises on the management's behalf. Besides, rumors of bankruptcy are becoming increasingly persistent.

Not knowing what to do legally further to your dismissal, you go to the regional office of the *Commission des normes du travail* (Labour Standards Board) and meet one of their officers.

**Question 6** (13 marks)

Under the circumstances, given your employment status and the "arbitration board" clause on your contract, what remedies are accessible to you in your situation **1)** to be restored in your functions and **2)** to obtain a refund of the salary that the company owes you for the past month. State why and apply, taking into consideration the introductory factual elements that have been supplied to you. Identify and apply.

*Deux plaintes pourraient être déposées pour vous en ce qui a trait à votre demande de réintégration dans vos fonctions.*

- *pas un cadre supérieur (1 point) au sens de l'art. 3 (6) L.n.t. (1 point) ou un salarié 1 (10) L.n.t..*
- *Les fonctions qui vous sont attribuées ne vous permettent pas de participer à la gestion de l'entreprise et à la prise de décisions qui concernent ses grandes orientations. Vous êtes subordonné au directeur général à qui vous devez vous rapporter hebdomadairement (1 point)*
- *affaire CNT c. Beaulieu (1 point).*

## QUEBEC PUBLIC (ADMINISTRATIVE) AND LABOUR LAW

- *plainte en vertu de l'article 122 (1) L.n.t. pour avoir été congédié en raison de l'exercice d'un droit (1 point)*
- *soit celui d'avoir demandé un congé pour assister au mariage de votre frère, art. 81 al. 2 L.N.T. (1 point)*
- *plainte en vertu de l'art. 124 L.n.t. (1 point)*
- *puisque vous possédez les deux ans de service continu requis étant donné que vous travaillez pour l'entreprise depuis 3 ans (1 point).*
- *la procédure du « comité d'arbitrage » prévue à votre contrat de travail ne peut être considérée comme un recours équivalent au sens de l'article 124 L.n.t. (1 point)*
- *puisque les pouvoirs de réparation sont différents de ceux prévus à l'art. 128. Ceux du « comité d'arbitrage » ne constituant que des pouvoirs de simple recommandation L.n.t. (1 point).*
- *affaire Malo c. Côté-Desbiolles (1 point). (référence pages 68, 71 à 73 vol. 8 du Barreau)*
- ***réclamation pour récupérer vos arrérages sur le dernier mois de travail précédent votre congédiement, vous pouvez porter plainte en vertu de l'article 102 L.N.T (1 point) afin que la Commission des normes du travail récupère pour vous ce montant, art. 98 L.N.T. (1 point) (référence pages 66 à 68).***



**PROBLEM II**

**60 minutes – 33 marks<sub>[LB5]</sub>**

Today, Mr. Duchesne, the owner of an arboriculture business specializing in tree felling, comes and consults you. Here is what he tells you:

One of his workers, a tree pruner named Jean La forêt, filed a C.S.S.T. (Occupational Health & Safety Board) claim on April 8, 2006, stating "repeated movements" for an event dating back to February 12, 2006, when the worker left his job to undergo surgery (decompression). The diagnosis was a right-hand carpal tunnel (a compression of the median nerve which normally causes numbness in this area, either on the palmar surface of the thumb, index, middle finger and radial side of the 4th finger). In this worker's medical record, a neurologist noted in June 2005 that this worker has had, for the past ten years, intermittent numbness in both hands, although more severe on the right-hand side, which may be related to his tree pruning job of nineteen years for different companies, involving repeated movement and the handling of heavy vibrating tools. He also claims to have informed this patient that the likely cause was related to his work. The worker, however, told the C.S.S.T. compensation officer that he had only been informed in February 2006, after his operation, that his problems might be related to his tree pruning job.

On April 30, 2006, in a first instance decision, the C.S.S.T. recognized the worker to be affected by an occupational disease related to a right carpal tunnel, from February 12, 2006. This was later confirmed in an administrative review decision.

Mr. Duchesne claims that this is the first claim of its type that his company has ever had, and that the worker benefits from adequate break times to relax stressed muscles, which has actually been shown in medical and ergonomic expertises conducted in the company.

**Question 1** (8 marks)

Mr. Duchesne has just received this administrative review decision. He wants to know how much time he has to contest it, before which court he must file his request, how, and finally, who sits on the court that will be hearing his request. Identify and apply.

*Une personne qui se croie lésée par une décision rendue suite à la révision de décision peut contester dans les 45 jours de sa notification (1 point) (article 359 L.A.T.M.P. (1 point). (Référence page 169, vol. 7 de la Collection de droit 2005-2006, Droit public et administratif).*

*Devant la Commission des lésions professionnelles (1 point) (article 369 L.A.T.M.P.) (1 point). (Référence page 169, vol. 7 de la collection de droit 2005-2006, Droit public et administratif).*

*Les appels sont logés au moyen d'une déclaration écrite (ou requête) (1 point) (article 429.22 L.A.T.M.P.) (1 point) (Référence page 171, vol. 7 de la collection de droit 2005-2006, Droit public et administratif).*

*La C.L.P. est composée d'un commissaire et de deux membres, l'un issu des associations d'employeurs et l'autre des associations syndicales (1 point) (articles 373 et 374 L.A.T.M.P.) (1 point) (Référence page 170, vol. 7 de la collection de droit 2005-2006, Droit public et administratif).*

**Question 2** (5 marks)

List one argument that the employer could submit against the admissibility of the claim, and one argument that the worker's representative could submit to support the decision. Identify and apply.

**For the employer**

*Hors délai de la réclamation du travailleur puisque la Loi prévoit la production de la réclamation pour une lésion professionnelle dans les six mois de la lésion (1 point) (article 270 ou article 271 L.A.T.M.P.) (1 point). Il appert du dossier que déjà en juin 2005, le travailleur savait que ses problèmes étaient reliés à son métier (voir la note du neurologue) (1 point).*

*OU Hors délai de la réclamation du travailleur puisque la Loi prévoit la production de la réclamation pour une maladie professionnelle dans les six mois de la date où il est porté à la connaissance du travailleur que le travailleur est porteur d'une maladie professionnelle (1 point) (article 272 L.A.T.M.P.) (1 point).*

*N.B. l'exigence demeure pour : « Il appert que déjà en juin 2005, le travailleur savait que ses problèmes étaient reliés à son métier (voir la note du neurologue) (1 point) ».*

*OU La présomption de l'article 29 L.A.T.M.P. n'est pas applicable (1 point). La maladie du travailleur n'est pas survenue par le fait ou à l'occasion du travail et ne résulte pas d'un accident de travail ou d'une maladie causée par un tel accident (1 point). Cette maladie n'est pas caractéristique d'un travail que le travailleur a exercé ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail [ou citation de l'article 30 L.A.T.M.P.] (1 point)*

**For the worker**

*Production de la réclamation dans les six mois de la connaissance de la maladie professionnelle confirmée seulement suite à l'intervention chirurgicale (1 point) (article 272 L.A.T.M.P.) (1 point).*

*OU Prolongation du délai pour un motif raisonnable (1 point) (article 429.19 L.A.T.M.P.) (1 point) (Référence page 172, vol. 7 de la collection de droit 2005-2006, Droit public et administratif).*

*OU La maladie du travailleur est caractéristique du travail qu'il a exercé ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail [ou référence au travail exercé] (1 point) (article 30 L.A.T.M.P. ou référence à la présomption de l'article 29 L.A.T.M.P. (1 point)*

*OU La Commission peut prolonger un délai pour l'exercice d'un droit ou relever la personne des conséquences de son défaut de le respecter, s'il est démontré que celle-ci n'a pu respecter le délai prescrit, en l'espèce 6 mois, pour un motif raisonnable (1 point) (article 352 L.A.T.M.P.) (1 point).*

Outraged by this claim filed by this worker, the employer refuses to pay his salary for the first fourteen days of his incapacity to carry on his job.

**Question 3** (4 marks)

Is this legal? Identify and apply the consequence, if any.

*4 points (2 points par élément de réponse)*

*Non, puisque la Loi prévoit que pendant les 14 jours complets suivant le début de l'incapacité du travailleur à occuper son emploi en raison de sa lésion professionnelle, l'employeur doit assurer le paiement de 90 % du salaire net pour chaque journée ou partie de journée où le travailleur aurait normalement travaillé (1 point) (article 60 L.A.T.M.P.) (1 point).*

*Dépôt d'une plainte à la C.S.S.T. par le travailleur contre l'employeur qui ne peut exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle (1 point) (article 32 L.A.T.M.P.) (1 point).*

*OU l'employeur commet une infraction à la loi et est passible d'une amende [ou poursuite pénale possible contre l'employeur] (1 point) (article 458 L.A.T.M.P.) (1 point)*

**Question 4** (7 marks)

On November 6, 2006, another medical report is forwarded to the C.S.S.T., in which the doctor responsible for the worker also considers a diagnosis of left-hand carpal tunnel, thus changing the initial right-hand carpal tunnel diagnosis for a bilateral carpal tunnel diagnosis (left and right). Given this worker's past record, the employer totally disagrees with this change in the diagnosis and asks you to undertake the required procedures to contest this diagnosis medically. State how you can proceed and list every step in the process that must be carried out. Identify and apply.

*L'employeur doit obtenir du travailleur qu'il se soumette à un examen médical chez un médecin qu'il désigne (1 point) (article 209 L.A.T.M.P.) (1 point).*

*L'employeur donne au travailleur les raisons qui l'incitent à faire effectuer un examen OU l'employeur assume les coûts et les dépenses de cet examen (1 point) (article 210 L.A.T.M.P.) (1 point).*

*Ce rapport du professionnel de la santé obtenu en vertu de l'article 212 L.A.T.M.P. (1 point) doit infirmer les conclusions du médecin qui a charge du travailleur quant au diagnostic posé (1 point) et être expédié à la C.S.S.T. dans les 30 jours de la réception du rapport, en l'occurrence celui du 6 novembre 2006, que l'employeur entend contester (1 point).*

Several months later, the *Commission des lésions professionnelles* hears the employer's contestation of the C.S.S.T.'s decision, stating the worker to be affected by an occupational disease (bilateral carpal tunnel). On the day of the hearing, the employer's representative preliminarily states his intention to present medical evidence tending to prove that there is no relationship between the disease affecting the worker and his occupational background. On that same day, he wants to file a medical expert's report supporting his statement. The worker's representative objects to such evidence. The employer's representative replies, pleading his right to a full and complete defence, in accordance with Article 35 of the *Quebec Charter of Human Rights and Freedoms*, R.S.Q., c. C-12.

**Question 5**                    (2 marks)

Is this in compliance with the law? Identify and apply.

*Non, la partie qui veut déposer un rapport d'expert doit déposer celui-ci dans les 15 jours au moins avant la date de l'audition (1 point) (règle 12 des Règles de preuve, de procédure et de pratique de la Commission des lésions professionnelles (C. A-3.001, r. 2.1.001) (1 point) (Référence page 171, vol. 7 de la collection de droit 2005-2006, Droit public et administratif).*

*Réponse alternative: Oui, si la partie obtient l'autorisation du tribunal pour une production tardive d'un tel rapport aux conditions que le Commissaire détermine (1 point) (règle 12 des Règles de preuve, de procédure et de pratique de la Commission des lésions professionnelles (C. A-3.001, r. 2.1.001) (1 point) (Référence page 171, vol. 7 de la collection de droit 2005-2006, Droit public et administratif).*

**Question 6**                    (7 marks)

Identify the elements related to the worker's burden of proof (taking for granted that the bilateral carpal tunnel diagnosis is not listed in Schedule I of the Act Respecting Industrial Accidents and Occupational Diseases, Section IV- Diseases Caused by Physical Agents), specifying the limits of the medical evidence that the employer may present.

*Afin d'alléger le fardeau de preuve imposé au travailleur, le législateur a prévu à l'article 29 de la Loi une présomption dispensant le travailleur d'avoir à démontrer l'existence d'un lien causal entre la maladie diagnostiquée et son travail. Dans le contexte des lésions attribuables au travail répétitif, la lecture de l'article 29 doit être complétée par celle de la section IV-Maladies causées par des agents physiques-de l'Annexe 1 de la Loi, tout particulièrement au point 2, lequel prévoit, pour les maladies professionnelles- Lésion musculo-squelettique se manifestant par des signes objectifs (bursite, tendinite, ténosynovite) et pour le genre de travail- un travail impliquant des répétitions de mouvements ou de pression sur des périodes de temps prolongées. Dans la mesure où la maladie diagnostiquée n'est pas prévue à l'Annexe 1 de la Loi, le travailleur a le fardeau de prouver la relation entre le travail qu'il exerce et sa maladie. Or, en l'espèce, il n'y a pas lieu*



*d'appliquer la présomption de l'article 29 de la Loi (1 point pour la non application de la présomption). Le syndrome du tunnel carpien n'est pas compris à l'Annexe 1 qui complète l'article 29 de la Loi (1 point).*

*Dès lors, deux alternatives s'ouvrent au travailleur 1) établir par une preuve médicale prépondérante que le syndrome du tunnel carpien est caractéristique du travail d'émondeur qu'il exécute (1point) ou, 2) lié aux risques particuliers de ce travail (1 point) (article 30 L.A.T.M.P.) (1 point).*

*Limites de la preuve médicale*

*Refus d'une preuve qui n'est pas pertinente, qui est inutilement répétitive ou qui n'est pas de nature à servir les intérêts de la justice (1 point) (règle 30 des Règles de preuve, de procédure et de pratique de la Commission des lésions professionnelles (C. A-3.001, r. 2.1.001) (1 point) (Référence page 172, vol. 7 de la collection de droit 2005-2006, Droit public et administratif).*



**PROBLEM III**

**50 minutes - 29 marks** [LB6]

On January 1, 2006, Mr. Lafond is the owner of an immovable located on the territory of the Municipality of Rongpoint. The immovable consists of a parcel of land and a building containing eight (8) leased housing units.

According to the Municipality's current real property assessment roll, the immovable is assessed as follows:

Land	\$350,000
Building	\$1,200,000
<b>Total:</b>	<b>\$1,550,000</b>

It is a triennial roll, which came into effect on January 1, 2005, and has to this date never been the subject of any objection on Mr. Lafond's behalf. According to Zoning By-law 404, adopted by the Municipality, the immovable is located in Zone H.3-102. Article 100 of the Zoning By-law states the following regarding the exclusive authorized uses in this zone:

**Authorized Uses in H.3 Zones**

**Article 100.** In all H.3 zones, the only authorized buildings are those containing 4 to 8 housing units, retirement homes and bed and breakfast homes.

The Grid of uses and standards, which is an integral part of the Zoning By-law, states the following as to the coverage density of buildings to be erected on land parcels located in this zone:

<b>Zone</b>	<b>Building density (coefficient : built-up area / lot area ratio)</b>
H.3-102	Minimum : none Maximum : 0.60

Mr. Lafond's building complies with this maximum 0.60 ratio, since the built-up area is 26,400 square feet, while the lot area is 44,000 square feet. On April 1, 2006, By-law 2006-78 of the Municipality of Rongpoint comes into effect. This by-law brings various amendments to the Municipality's Zoning By-law 404. All formalities related to the adoption and entry into force of By-law 2006-78, were respected.

From now on, in accordance with By-law 2006-78, the authorized uses and building density for Zone H.3-102 are as follows:

**Authorized Uses in H.3 Zones**

**Article 100** (*modified in compliance with By-law 2006-78*). In all H.3 zones, the only authorized buildings are those containing a maximum of four (4) housing units.

**Grid of Uses and Standards**

<b>Zone</b>	<b>Building density (coefficient : built-up area / lot area ratio)</b>
H.3-102	Minimum : none Maximum : 0.50

Similarly, By-law 2006-78 amends the Municipality's *Building Regulation Number 406*, through the inclusion of the following provision:

**Loss of acquired rights**

**Article 408** : A non-complying building having been destroyed or having become dangerous or having lost 50% of its value further to a fire or any other cause, must be rebuilt in compliance with the present regulation.

On May 1, 2006, the building owned by Mr. Lafond is the object of a major fire. In the days that followed this unfortunate event, Mr. Lafond contacted an engineer and a general contractor in order to see what could be done with the remaining structure of the building. All reach the conclusion that the remaining portions of the building are useless. They conclude that it would be impossible to attach any new structure to the remaining one. Besides, an assessor that was consulted told Mr. Lafond that the burned building no longer had any value. He did mention, though, that the value of his lot had increased substantially, having reached \$480,000 on May 1, 2006. Given these facts, Mr. Lafond wishes to obtain answers to the following questions:

**Question 1** (3 marks)

Did the Municipality of Rongpoint have jurisdiction to adopt the portion of By-law 2006-78 adding Article 408 to *Building Regulation Number 406*? Identify and apply.

*Oui, la ville avait compétence pour adopter la partie du Règlement 2006-78 venant ajouter l'article 408 au Règlement de construction 406 (1 point), article 118 alinéa 2 (3) L.A.U. (2 points)*

**Question 2** (8 marks)

What must be done by the assessor in charge of the property assessment roll preparation and updating regarding Mr. Lafond's evaluation unit further to the fire? State the procedure to be followed and its object, as well as the date on which the procedure taken by the assessor will be coming into effect. Identify and apply.

*L'évaluateur devra émettre un Certificat de modification (1 point), articles 174(6) et 176 L.F.M. (2 points), ayant pour effet de refaire l'évaluation de l'unité d'évaluation (1 point), article 175 L.F.M. (1 point), soit porter à 0 \$ la valeur du bâtiment (1 point). Cette modification prendra effet en date du 1<sup>er</sup> mai 2006 (1 point), article 177(5) L.F.M. (1 point).*

**ADDITIONAL FACTS**

On June 1, 2006, wishing to reuse his lot, Mr. Lafond initiates all the required steps to construct a building complying with the current zoning and building regulations in force on the territory of the Municipality of Rongpoint. Simultaneously, he informs you that in the wake of the adoption of By-law 2006-78, the Municipality of Rongpoint has adopted a regulation implementing an Urban Planning Committee (UPC) and another one on Site Development and Architectural Integration Plans (P.I.I.A). The Regulation on Site Development and Architectural Integration Plans prescribes the minimum content of plans to be submitted to the UPC, and states, regarding the zone where Mr. Lafond's immovable is located, that the UPC may require that an area of at least 2,500 square feet of habitable building surface, be reserved for retail store purposes (convenience store). Mr. Lafond has his construction plans drafted for the planned building, as well as all required documents in accordance with the Regulation on Development and Architectural Integration Plans. He submits these documents, along with his duly completed construction licence application, to the Municipality's Urban Planning Department, for analysis and recommendation purposes by the UPC. Although Mr. Lafond's architect makes sure that all the required documents towards the issue of the construction licence are included with the licence application, he does specify that the submitted plans do not take into consideration the reserved space of 2,500 square feet for retail store purposes.

On July 15, 2006, the UPC forwards its recommendation to the Rongpoint Municipal Council. The latter authorizes the construction project, provided that a space of 2,500 square feet be reserved on the main floor for retail store use.

## QUEBEC PUBLIC (ADMINISTRATIVE) AND LABOUR LAW

At its regular meeting held on August 21, 2006, the Rongpoint Municipal Council approves the UPC's recommendation and votes a resolution conditioning the issue of the licence to a modification in the construction plans, to the effect of including a space of 2,500 square feet, for the exclusive use of a retail store. Mr. Lafond is not pleased with this requirement issued by the Municipal Council. Therefore, he comes to you for advice.

### **Question 3** (5 marks)

Is the portion of the Regulation on Site Development and Architectural Integration Plans (P.I.I.A) dealing with reserving locations for retail stores in buildings to be constructed in Zone H.3-102 legal? Identify and apply.

*Non, la partie du règlement sur les P.I.I.A. portant sur la réserve d'espaces à des fins de commerce de détail dans les immeubles à être construits dans la zone H.3-102 n'est pas légale (1 point). L'article 120 n'autorise la délivrance d'un permis de construction que si la demande est conforme au règlement de zonage (2 points). Le règlement sur les P.I.I.A. ne peut avoir pour effet de modifier les seuls usages autorisés en vertu du règlement de zonage (1 point). (Loblaw Québec Ltée c. Alimentation Gérard Villeneuve (1998) Inc [2000] R.J.Q. 2498 (C.A.) ou J.E. 2000-1930) (1 point).*

### **Question 4** (4 marks)

Regardless of your answer to the previous question, if Mr. Lafond decides to contest the legality of the Regulation on Site Development and Architectural Integration Plans (P.I.I.A) and make sure that his construction licence will be issued based on the plans he submitted, what legal proceeding should be undertaken, and in accordance with which Act(s)? Identify and apply.

*Une Requête en jugement déclaratoire (1 point), articles 453 (2 points) et en mandamus (1 point), article 844 C.p.c. (2 points). Note au correcteur : l'étudiant pourrait également remplacer la Requête pour jugement déclaratoire par une Requête introductive d'instance d'un recours en nullité (1 point) (articles 110 et suivants C.p.c.) (2 points)*

**Question 5**

(9 marks)

Identify nine (9) essential facts that should be submitted in the legal proceeding to be initiated.

- (1) le titre de propriété de M. Lafond (1 point);*
  - (2) les usages autorisés en vertu du règlement de zonage (1 point);*
  - (3) le dépôt des plans et autres documents requis par le règlement sur les P.I.I.A. au Service de l'urbanisme de la ville (1 point);*
  - (4) la conformité des plans à l'ensemble des dispositions du règlement de zonage (1 point);*
  - (5) la recommandation du C.C.U. (1 point);*
  - (6) l'illégalité de la partie du règlement sur les P.I.I.A. portant sur la réserve d'espaces à des fins de commerce de détail dans les immeubles à être construits dans la zone H.3-102 (1 point);*
  - (7) la Résolution du Conseil de ville entérinant la recommandation du C.C.U. (1 point);*
  - (8) l'illégalité de la Résolution du Conseil de ville (1 point);*
  - (9) le droit de M. Lafond de voir à ce qu'il soit ordonné à la ville d'émettre le permis de construction requis en vertu de la demande déposée (1 point)*
- autres éléments de réponse additionnels ou alternatifs :*
- ) la zone dans laquelle se trouve l'immeuble de M. Lafond*
  - ) le défaut ou le refus de la ville d'émettre le permis demandé*

◆ ◆ ◆  
E N D