



大成 DENTONS

# Décisions marquantes en droit du travail et de l'emploi au Québec

Retour sur les décisions  
rendues en 2021 et  
les premières semaines  
de 2022

Croissance | Protection | Exploitation | Financement

Février 2022

En plus de s'adapter aux bouleversements que la situation de COVID-19 a eus sur le monde du travail et de gérer les nombreux défis en découlant, les employeurs ont dû, au cours des derniers mois, continuer de gérer de nombreux enjeux plus traditionnels, incluant en matière d'embauche, de harcèlement psychologique, de cessation d'emploi et de relations de travail.

Ce document présente un aperçu de décisions marquantes en droit du travail et de l'emploi rendues, en 2021 et 2022, par les instances spécialisées en cette matière, ainsi que par la Cour supérieure et la Cour d'appel du Québec. Les décisions abordées dans le présent document portent notamment sur des questions relatives à la discrimination, au harcèlement psychologique, au devoir légal de loyauté, aux lésions professionnelles, au congédiement déguisé, à la syndicalisation des cadres de premier niveau et à l'utilisation des travailleurs de remplacement dans un contexte de télétravail.

Si vous souhaitez obtenir de plus amples renseignements ou avez des questions, veuillez communiquer avec l'une des auteures ou avec un membre de notre [groupe de droit du travail](#).

[Consultez également notre revue des décisions en lien avec la COVID-19.](#)

**1. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (M.R.) c. Société de transport de Montréal (STM), 2021 QCTDP 35  
(Discrimination à l'embauche)**

<p>Les faits</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un technicien en électronique pose sa candidature pour travailler chez l'employeur, la Société des transports de Montréal.</li> <li>• La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (la <b>Commission</b>) reproche à l'employeur d'avoir porté atteinte aux droits fondamentaux du candidat, notamment à son droit de bénéficier d'un processus d'embauche exempt de discrimination, en lui imposant de répondre à un questionnaire très élaboré portant sur son état de santé et en exigeant qu'il se soumette à une évaluation médicale complète (test visuel, auditif, d'urine, de glycémie et de la tension artérielle), le tout en contravention des articles 10 et 18.1 de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> (la <b>Charte québécoise</b>).</li> <li>• En défense, l'employeur allègue que les formulaires et les examens médicaux administrés lors du processus d'embauche ne sont pas discriminatoires, et, plus particulièrement, que les questions relatives au diabète, à la tension artérielle, à la dépression et à la consommation de drogue et d'alcool ont un lien rationnel avec les aptitudes et qualités requises pour le poste concerné.</li> </ul>
<p>Décision</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'objectif de l'article 18.1 de la Charte québécoise est d'éliminer la discrimination lors du processus d'embauche en interdisant les questions relatives aux caractéristiques personnelles du candidat n'ayant pas de lien avec les aptitudes ou qualités requises par l'emploi pour lequel il postule.</li> <li>• Les exigences du poste ne justifiaient pas qu'un candidat soit, pour garantir la sécurité de l'employé et d'autrui, questionné de manière discriminatoire sur des problèmes passés ou présents de santé. De nombreuses questions posées dans le questionnaire et certains aspects de l'examen médical étaient discriminatoires au sens des articles 10 et 18.1 de la Charte québécoise.</li> <li>• Notamment, l'imposition de questions sur des problèmes passés d'abus de consommation de drogue ou d'alcool et de tests d'urine pour détecter les problèmes de toxicomanie ou d'alcoolisme n'était pas justifiée eu égard aux risques des tâches et responsabilités de ce poste.</li> <li>• Par contre, d'autres informations étaient requises dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail et il était raisonnablement nécessaire pour l'employeur d'obtenir ces informations, afin de s'assurer que le candidat soit en mesure d'effectuer son travail de manière efficace et sécuritaire, soit :             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les informations en lien avec la vue (en raison du code des couleurs régissant le domaine électrique);</li> <li>• Les informations en lien avec une maladie du système nerveux, des muscles, des os et des articulations (en raison des exigences du poste liées à la motricité fine et à la préhension);</li> <li>• Les informations en lien avec le jugement, la concentration, l'attention et la vigilance (en raison du travail de soudure, de déverminage, de circuit électronique et sur un haut voltage); et</li> <li>• Les informations en lien avec la prise de certains médicaments pouvant entraîner des effets sur le niveau de concentration et de vigilance.</li> </ul> </li> </ul>

**2. Aluminerie de Bécancour inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Beaudry et autres), 2021 QCCA 989 (Discrimination dans les conditions de travail, fondée sur la condition sociale (statut d'étudiant))**

Les faits	<ul style="list-style-type: none"><li>• L'employeur exploite une usine de production et de transformation de produits d'aluminium et une fonderie de métal.</li><li>• L'employeur embauche des étudiants pour remplacer les salariés réguliers et occasionnels pendant les périodes de vacances, durant l'été et le temps des Fêtes.</li><li>• Depuis 1995, la convention collective prévoit que les salariés étudiants sont payés à un salaire inférieur à celui des salariés réguliers et occasionnels qu'ils remplacent.</li><li>• Selon la preuve prépondérante présentée en première instance, les étudiants font un travail équivalent à celui des salariés réguliers et occasionnels.</li><li>• Le syndicat allègue que les étudiants sont les employés les moins payés, et que ce désavantage est motivé par leur âge et leur condition sociale, puisque rien dans les tâches et responsabilités ne justifie une différence de traitement. Il s'agit donc, selon le syndicat, d'une discrimination fondée sur la condition sociale et l'âge au sens de l'article 10 de la Charte québécoise.</li><li>• L'employeur, quant à lui, prétend que le statut d'étudiant n'est pas compris dans la notion de condition sociale, que le salaire différent est motivé par la durée de service des étudiants, et que ceux-ci n'exécutent pas un travail équivalent à celui des autres salariés.</li></ul>
Décision	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conformément à l'article 19 de la Charte québécoise, tout employeur doit, sans discrimination, accorder un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit. Toutefois, 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.</li><li>• En l'espèce, l'employeur n'a pas été en mesure de démontrer que la différence de salaire était fondée sur l'un des motifs énumérés à l'article 19 de la Charte québécoise.</li><li>• Le statut d'étudiant constitue une condition sociale au sens de l'article 10 de la Charte québécoise. Par le fait même, le salaire inférieur qui était offert aux salariés étudiants constituait une distinction illicite et compromettrait leur droit fondamental à un salaire égal pour un travail équivalent.</li><li>• À noter que la règle qui s'applique pour le travail est celle de l'équivalence : il n'est pas nécessaire qu'il s'agisse du même travail ou d'un travail tout à fait égal.</li></ul>

### 3. *Sahlaoui c. 2330-2029 Québec inc. (Médecus), 2021 QCCA 1310 (Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême, 29 octobre 2021, 39918)* (Devoir légal de loyauté)

Les faits	<ul style="list-style-type: none"><li>• Un orthésiste-prothésiste, M. Sahlaoui, était au service de l'employeur, la société Médecus, depuis une dizaine d'années lorsqu'il a démissionné pour démarrer une entreprise concurrente, Evo Technique inc.</li><li>• L'employeur poursuit M. Sahlaoui en dommages-intérêts pour avoir violé son obligation de loyauté prescrite à l'article 2088 du <i>Code civil du Québec</i> (le CcQ). Il recherche également la responsabilité d'Evo Technique inc. pour avoir encouragé cette violation.</li></ul>
Décision	<ul style="list-style-type: none"><li>• La Cour d'appel rejette le recours de Médecus dans son intégralité et conclut que l'ex-employé n'a pas manqué à son devoir de loyauté tant avant qu'après sa démission. Les pertes subies par Médecus à la suite du départ de M. Salhoui étaient la conséquence d'une concurrence légitime et non d'une concurrence déloyale.</li><li>• La Cour d'appel rappelle que l'obligation de l'employé durant l'emploi est assez lourde, surtout pour les employés clés ou ceux qui jouissent d'une grande latitude professionnelle. Toutefois, le fait de chercher un nouveau travail ne constitue jamais, en soi, une violation à l'obligation de loyauté.</li><li>• De plus, il existe des limites légitimes à la franchise et à la transparence requises aux termes du contrat de travail, de telle sorte qu'un employé peut garder secrètes tant son intention de changer d'emploi que les démarches qu'il entreprend à cette fin. Par contre, les préparatifs de départ de l'employé en cours d'emploi ne doivent pas être effectués durant les heures de travail ni avec les outils et le matériel de l'employeur.</li><li>• L'obligation de loyauté est considérablement atténuée après le départ de l'employé. L'obligation de loyauté prévue au CcQ ne saurait imposer à l'employé des restrictions équivalentes à celles résultant d'une clause de non-concurrence bien rédigée, notamment en termes de durée puisque le devoir légal de loyauté n'a d'effet que durant un délai raisonnable qui ne dépasse que rarement quelques mois (3 à 4 mois). En l'absence de clauses restrictives, seuls des gestes réellement déloyaux (p. ex. : pirater de l'information confidentielle, cacher ou détourner des occasions d'affaires de l'employeur, s'appropriier la liste de clients, ou recruter des clients à son bénéfice) justifieront une intervention des tribunaux.</li></ul>

#### 4. Costco Wholesale Canada Ltd. c. Roadnight, 2021 QCCA 17

##### (Immunités prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et congédiement déguisé)

###### Les faits

- Le directeur d'un entrepôt Costco s'adresse à une employée (assistante-gérante) afin de discuter de certains aspects de son travail qu'il juge problématiques. À cette occasion, il utilise envers elle un ton et des propos qu'elle juge offensants et dépréciatifs.
- En raison de cet incident, l'employée se replie sur elle-même et sombre dans un état qui la force à s'absenter du travail pour une période totale de 15 mois, pendant laquelle, l'employée est prise en charge par l'assureur de l'employeur et reçoit des prestations d'assurance-invalidité. Au terme de cette période, le médecin expert mandaté par l'assureur estime que l'employée est redevenue pleinement apte au travail, mais recommande que les parties tiennent une rencontre avant la réintégration de l'employée, dans le but de « dédramatiser la situation ».
- Lors de cette rencontre, l'employée estime que le directeur refuse d'admettre ses torts et n'exprime aucun remords. En conséquence, elle met abruptement fin à la rencontre de retour au travail, allègue avoir fait l'objet d'un congédiement déguisé et exige que l'employeur lui verse un « package ».
- Devant le refus de l'employeur, elle entreprend une action civile pour réclamer une indemnité tenant lieu de délai-congé raisonnable et des dommages moraux.
- L'employeur présente un moyen d'irrecevabilité fondé sur l'immunité de l'employeur et des co-employés en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (la **LATMP**) qui est rejeté par la Cour supérieure, en plus d'alléguer que l'employée a démissionné de manière libre et volontaire.
- La Cour supérieure rejette le moyen préliminaire de l'employeur, et accueille l'action de l'employée. Elle condamne l'employeur au paiement d'une indemnité de délai-congé et l'employeur et le directeur au paiement de dommages moraux.

## Décision

- Sur le moyen d'irrecevabilité fondé sur l'immunité de l'employeur et des coemployés en vertu de la LATMP, la Cour d'appel conclut que :
  - La LATMP a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires, mais aussi la facilitation du retour au travail des travailleurs victimes de telles lésions;
  - Dès que la situation d'un employé est potentiellement visée par la LATMP, les immunités de poursuite qu'elle prévoit s'appliquent, et ce, même si l'employé ne recourt pas au régime établi par cette loi;
  - La question du retour au travail de l'employée, et la rencontre préparatoire à cet effet où elle considère que s'est matérialisé le congédiement déguisé, s'inscrit dans un continuum formant un tout indissociable avec les incidents ayant engendré son invalidité;
  - L'employée aurait pu se prévaloir des mécanismes prévus à la LATMP, dans les délais opportuns, si elle estimait que l'employeur refusait de la réintégrer suite à sa lésion professionnelle;
  - En conséquence, les immunités civiles prévues à la LATMP empêchaient la Cour supérieure d'entendre et décider de l'action introduite par l'employée.
- Sur la question du congédiement déguisé, la Cour d'appel conclut que :
  - Rien dans la preuve ne démontre que, suite à son congé de maladie, le directeur ou l'employeur n'avait pas l'intention de réintégrer l'employée dans ses fonctions;
  - Le fait que le directeur ait refusé de s'excuser à l'employée suite à un événement isolé, et qu'aucun représentant de l'employeur n'ait insisté pour qu'elle revienne à l'emploi ne signifie pas que la démission de l'employée a été induite ou forcée d'une quelconque manière par l'employeur;
  - Comme elle ne s'entendait pas avec son employeur et était mal à l'aise de revenir au travail, l'employée était parfaitement libre de démissionner. Ceci étant, il s'agissait de sa décision et elle n'avait droit à aucune somme à titre d'indemnité de délai-congé.

## 5. Chaperon c. Montréal Auto Prix inc., 2021 QCTAT 4355 (Harcèlement psychologique)

### Les faits

- M. Chaperon occupe un emploi de mécanicien chez l'employeur, Montréal Auto Prix inc., depuis 2016.
- En 2019, M. Chaperon dépose une plainte en vertu de l'article 123.6 de la *Loi sur les normes du travail* (la LNT) car il prétend avoir subi du harcèlement psychologique de la part de certains de ses collègues de travail, soit des propos racistes, durant toute sa durée d'emploi. Il prétend également avoir été l'objet d'une insulte raciste et de menaces de mort d'un collègue le 13 février 2019. Il reproche à l'employeur de ne pas être intervenu afin de faire cesser ces manifestations de harcèlement psychologique.
- L'employeur soutient qu'il ignorait que des propos racistes envers M. Chaperon avaient été formulés par ses collègues avant le 13 février 2019. L'employeur prétend également que cet événement ne constitue pas du harcèlement psychologique, mais qu'il s'agit plutôt d'une situation conflictuelle entre deux collègues de travail. Subsidièrement, il soutient avoir respecté son obligation légale de faire cesser le harcèlement après qu'il lui ait été dénoncé.

### Décision

- Le tribunal fait un rappel des composantes de la notion de harcèlement psychologique :
  - Une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, paroles, actes ou gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés;
  - La conduite vexatoire porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié;
  - La conduite vexatoire entraîne pour le salarié un milieu de travail néfaste.
- Une conduite unique peut également constituer du harcèlement psychologique lorsqu'elle revêt un caractère de gravité, qu'elle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique, et entraîne un effet nocif continu pour le salarié.
- L'appréciation du caractère vexatoire d'une conduite s'évalue en fonction du critère de la victime raisonnable. Il s'agit du point de vue d'une personne normalement prudente et diligente qui, placée dans les mêmes conditions, estimerait que des conduites vexatoires ont été commises à son endroit.
- La preuve prépondérante n'a pas permis de démontrer que M. Chaperon aurait été confronté à des conduites vexatoires répétées de la part de ses collègues avant le 13 février 2019. Par contre, l'insulte raciste et les menaces de mort proférées lors de l'événement survenu le 13 février 2019 s'inscrivent dans la notion de harcèlement psychologique.
- Puisque la preuve démontre que l'intervention rapide de l'employeur suite à l'incident a définitivement fait cesser le harcèlement psychologique à l'endroit de M. Chaperon, l'employeur a respecté son obligation légale de faire cesser le harcèlement. La plainte du plaignant est donc rejetée.

**6. Maax Bath inc. c. Racine, 2021 QCCS 2885 (Requête pour permission d'appeler accueillie, 2021 QCCA 1650)  
(Congés payés pour maladie ou obligations familiales prévues à la Loi sur les normes du travail)**

Les faits	<ul style="list-style-type: none"><li>• La convention collective qui régit les relations entre l'employeur, une entreprise de fabrication de produits pour salle de bain, et le syndicat, prévoit que les salariés ont droit à des absences pour raisons familiales ou parentales non rémunérées, ainsi qu'à des congés mobiles rémunérés durant l'année.</li><li>• Il est prévu que ces congés mobiles peuvent être utilisés pour différentes fins, que ce soit pour des rendez-vous autres que médicaux, des journées de loisir, pour cause de maladie ou pour des raisons familiales.</li><li>• Depuis les modifications apportées à la <i>Loi sur les normes du travail</i> (la LNT) en 2019, l'article 79.7 LNT prévoit qu'un salarié peut s'absenter du travail pendant 10 jours par année pour remplir certaines obligations familiales qui sont énumérées à cet article, et être rémunéré pour les deux premières journées prises annuellement s'il compte trois mois de service continu.</li><li>• Le syndicat dépose un grief collectif contestant le refus par l'employeur d'accorder un congé payé pour obligation familiale ou maladie à certains salariés, tel que le prévoient la convention collective et les nouvelles dispositions de la LNT.</li><li>• L'arbitre a accueilli le grief et l'employeur a déposé un pourvoi en contrôle judiciaire de cette sentence arbitrale.</li></ul>
Décision	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dans la sentence arbitrale, l'arbitre déclare que l'employeur doit rémunérer au moins deux absences par année pour obligations familiales ou maladie même dans le cas où les congés mobiles prévus à la convention collective ont déjà été utilisés pour d'autres motifs (p. ex. : loisir).</li><li>• Autrement, un salarié ayant déjà utilisé au cours de l'année les journées de congé mobile auxquels il a droit pour des raisons personnelles autres que la maladie et les obligations familiales, serait susceptible de perdre le droit de s'absenter pour maladie ou des raisons familiales et d'être payé s'il en avait besoin durant la même année.</li><li>• La Cour supérieure rejette le pourvoi judiciaire. Le raisonnement de l'arbitre était rationnel et cohérent.</li></ul>



## 7. Air Canada et Gentile-Patti, 2021 QCTAT 5829 (Lésion professionnelle en télétravail)

Les faits	<ul style="list-style-type: none"><li>• La travailleuse occupe le poste d'agente à la clientèle chez l'employeur et exerce son emploi en mode télétravail à partir de sa résidence.</li><li>• L'employeur conteste la décision de l'instance de révision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la <b>CNESST</b>) ayant reconnu que la travailleuse a subi une lésion professionnelle lorsqu'elle a fait une chute dans l'escalier de son domicile, alors qu'elle se dirigeait pour prendre sa pause du dîner.</li><li>• L'employeur prétend que la chute de la travailleuse dans son escalier n'est pas survenue à l'occasion du travail, puisque la travailleuse n'était plus dans sa sphère professionnelle, mais plutôt dans sa sphère personnelle.</li><li>• De plus, l'employeur soutient qu'il n'y a pas connexité entre cette activité et le travail, et que lorsque l'événement imprévu et soudain survient au domicile du travailleur, le Tribunal doit prendre en compte la réalité selon laquelle il s'agit d'un lieu faisant partie de la vie privée du travailleur sur lequel l'employeur ne peut exercer aucun contrôle, notamment en ce qui concerne la tenue des lieux.</li><li>• Quant à elle, la travailleuse argumente que sa chute constitue un événement imprévu et soudain survenu à l'occasion du travail, puisque le fait d'aller dîner constitue une activité de confort dont bénéficie l'employé.</li></ul>
Décision	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le Tribunal administratif du travail (le <b>TAT</b>) donne raison à la travailleuse en concluant que sa chute constitue un événement imprévu et soudain survenu à l'occasion du travail.</li><li>• En télétravail, le domicile du travailleur devient le lieu de travail, notamment l'environnement circonscrit où le travailleur exécute sa prestation de travail.</li><li>• Bien qu'au moment de la chute, la travailleuse n'était pas rémunérée et s'apprêtait à effectuer une activité personnelle, le contexte dans lequel l'incident s'est produit comporte certaines dimensions permettant tout de même de conclure qu'il s'agit d'un événement survenu « à l'occasion du travail » :<ul style="list-style-type: none"><li>• La travailleuse était chez elle le jour de l'accident afin d'y fournir sa prestation de travail;</li><li>• Elle devait se connecter au réseau de l'employeur selon un horaire précis et fixé par ce dernier. À l'intérieur de cet horaire, l'employeur permet à la travailleuse de prendre des pauses et du temps pour dîner. Ces pauses font donc partie de l'organisation du travail déterminée par l'employeur.</li></ul></li><li>• Sans l'imposition d'un horaire de travail par l'employeur, l'existence d'une pause santé ou encore d'une pause repas ne relèverait pas de l'organisation du travail. Il n'y aurait donc aucun caractère de connexité entre ces pauses et le travail.</li><li>• Finalement, il y a proximité temporelle et concomitance entre la déconnexion du réseau de l'employeur par la travailleuse et la chute.</li></ul>

**8. Unifor, section locale 177 c. Groupe CRH Canada inc., 2021 QCTAT 5639 (Pourvoi en contrôle judiciaire devant la Cour supérieure, 22 décembre 2021, 500-17-119468-216)  
(Travailleurs de remplacement et télétravail)**

Les faits	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le syndicat dépose une demande d'ordonnance provisoire afin d'empêcher l'employeur de continuer à utiliser les services de salariés qu'il emploie dans l'établissement où le lock-out a été déclaré pour faire exécuter les tâches des salariés faisant partie de l'unité de négociation en lock-out.</li><li>• L'employeur fait notamment valoir qu'une des travailleuses de remplacement exécute du télétravail, alors que le Code interdit seulement à l'employeur de faire exécuter les tâches des salariés en lock-out <b>dans l'établissement où le lock-out a été déclaré.</b></li></ul>
Décision	<ul style="list-style-type: none"><li>• En 2011, la Cour d'appel du Québec dans la décision <i>Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1450 et al. c. Journal de Québec</i><sup>1</sup> a confirmé que les dispositions anti-briseurs de grève visent uniquement le travail réalisé « dans l'établissement » de l'employeur.</li><li>• Malgré ces enseignements, le Tribunal administratif du travail (le <b>TAT</b>) conclut que l'employeur viole les dispositions relatives aux travailleurs de remplacement en faisant faire les fonctions de travailleurs qui sont en lockout par une salariée qui se rapporte au même établissement que les salariés en lock-out, à partir de son domicile.</li><li>• Depuis le début de la pandémie, le télétravail s'est généralisé et dans ce contexte, il y a lieu d'interpréter que la notion d'établissement se déploie jusqu'à la résidence des employés effectuant leur prestation de travail en télétravail.</li><li>• Le TAT appuie notamment sa décision sur la protection constitutionnelle accordée au droit de grève et explique que « restreindre, de façon rigide et désincarnée, l'« établissement » à la seule adresse physique, inscrite à la décision d'accréditation, pourrait avoir pour effet d'entraver, voire de nier le droit d'association de certains salariés, exerçant leurs fonctions en télétravail ou encore en déplacement (vendeurs, représentants, livreurs, chauffeurs, etc.) ».</li></ul>

<sup>1</sup> 2011 QCCA 1635

**9. Héma-Québec c. Syndicat des techniciens(nes) de laboratoire de Héma-Québec – CSN, 2022 QCCA 5  
(Annulation d’une ordonnance de sursis d’une audience arbitrale fondée sur la clause de renfort  
prévue dans le Code du travail)**

Les faits

- À la demande des deux parties (employeur et syndicat), un arbitre de différend rend une décision tranchant la question de savoir s’il est lié, en vertu de l’article 93.7 du Code du travail (le Code), par les accords sur certaines clauses de la convention collective conclus ou retirés par les parties, avant l’envoi de l’avis par lequel il confirme au ministre sa décision d’imposer aux parties le contenu d’une convention. Il répond à cette question par l’affirmative.
- Le syndicat dépose un pourvoi en contrôle judiciaire à l’encontre de cette sentence interlocutoire et demande le sursis de l’arbitrage jusqu’à ce que celui-ci soit tranché. Une juge de la Cour supérieure ordonne le sursis pendant les procédures du pourvoi.
- L’employeur demande à la Cour d’appel d’annuler sommairement cette ordonnance de la Cour supérieure, au motif qu’elle a été rendue en violation de la clause privative prévue au Code qui protège la compétence de l’arbitre. Subsidièrement, il demande à la Cour la permission d’en appeler de ce jugement.

Décision

- Le juge estime que le sursis prononcé par la juge de la Cour supérieure constitue une intervention déraisonnable de sa part qui contrevient au Code, lequel prévoit que « sauf sur une question de compétence, aucun pourvoi en contrôle judiciaire prévu au Code de procédure civile ne peut être exercé ni aucune injonction accordée contre un arbitre agissant en sa qualité officielle ».
- Le juge de la Cour d’appel est d’avis que le pourvoi en contrôle judiciaire du syndicat ne soulève aucune question de compétence, l’arbitre ayant simplement interprété sa propre loi constitutive.
- Contrairement à la Cour supérieure, la Cour d’appel détermine que les trois critères permettant l’octroi d’une ordonnance de sursis ne sont pas satisfaits. Cette dernière estime qu’il n’existe, en l’espèce, aucune circonstance exceptionnelle pouvant faire obstacle à l’application du principe de non-intervention dans le cadre de décisions interlocutoires rendues par des organismes administratifs.
- Pour ces raisons, le juge de la Cour d’appel use de son pouvoir prévu à l’article 140 du Code et accueille la demande d’annulation sommaire du jugement de la Cour supérieure ordonnant le sursis.

**Association des cadres de la société des casinos du Québec c. Société des casinos du Québec, 2022 QCCA 180**  
**(Syndicalisation des cadres de premier niveau)**

Les faits	<ul style="list-style-type: none"><li>• L'employeur est une société d'État qui comprend cinq paliers ou plus de gestion. En 2009, une association de salariés dépose une requête en accréditation pour représenter certains cadres de « premier niveau » à son emploi, soit les superviseurs des opérations (<b>SDO</b>).</li><li>• L'employeur s'oppose à cette requête en invoquant notamment que les cadres sont exclus de la notion de « salarié » prévue au Code du travail et ne peuvent donc pas avoir droit à la procédure de syndicalisation prévue au Code. L'association s'oppose à ce moyen et demande à la Cour de déclarer que cette exclusion est constitutionnellement inopérante dans le cas des SDO.</li><li>• Dans une décision interlocutoire, le Tribunal administratif du travail fait droit à la demande de l'association et déclare constitutionnellement inopérante l'exclusion des cadres de la notion de salariés, au motif que cette exclusion porte atteinte à leur liberté d'association garantie par la <i>Charte canadienne des droits et libertés</i> et la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> (les <b>Chartes</b>).</li><li>• L'employeur se pourvoit en contrôle judiciaire de cette décision et la Cour supérieure accueille celui-ci. Elle déclare « applicable, valide et opérante » l'exclusion des cadres de la notion de « salarié » prévue au Code du travail. À son tour, l'Association se pourvoit de cette dernière décision devant la Cour d'appel.</li></ul>
Décision	<ul style="list-style-type: none"><li>• Afin de déterminer si l'exception contestée constitue une atteinte non justifiée à un droit fondamental des SDO, la Cour doit déterminer si la définition de « salarié » prévue au Code et qui exclut d'emblée toute personne occupant un poste de cadre porte atteinte à la liberté d'association garantie aux membres de l'Association par les Chartes. Dans l'affirmative, la Cour d'appel devait ensuite décider si cette atteinte est justifiée en fonction du test développé dans l'arrêt Oakes.</li><li>• En tenant compte de la jurisprudence de la Cour suprême du Canada sur la portée et la finalité de la liberté d'association garantie par les Chartes, la Cour d'appel, à l'instar du TAT, déclare que le paragraphe du Code excluant les cadres de la notion de « salariés » est constitutionnellement inopérant en ce qui concerne les SDO, puisque, dans leur cas, cette disposition constitue une entrave substantielle et non justifiée à leur liberté d'association.</li><li>• La Cour d'appel affirme que les deux catégories distinctives qui prévalaient à l'époque de l'adoption du Code, soit « les travailleurs et la direction; ceux qui obéissent et exécutent, d'une part, et ceux qui commandent, à quelque niveau que ce soit, d'autre part », ont subi d'importantes mutations et sont aujourd'hui plus diffuses. Or, l'exclusion de tous les niveaux de cadres de la définition de « salarié » maintient cette conception traditionnelle des relations de travail.</li><li>• Vu l'effet potentiel de sa décision sur le régime québécois des relations de travail en général, la Cour a jugé opportun de suspendre le caractère inopérant de l'exclusion des cadres de l'application du Code, pour une période de 12 mois.</li></ul>

# Personnes-ressources



**Arianne Bouchard**

Associée, Montréal

+1 514 878 5892

[arianne.bouchard@dentons.com](mailto:arianne.bouchard@dentons.com)



**Camille Paradis-Loiselle**

Avocate, Montréal

+1 514 878 8859

[camille.paradis-loiselle@dentons.com](mailto:camille.paradis-loiselle@dentons.com)



**Laurence Jolicoeur**

Avocate, Montréal

+1 514 878 4192

[laurence.jolicoeur@dentons.com](mailto:laurence.jolicoeur@dentons.com)



## À PROPOS DE DENTONS

Dentons, le plus grand cabinet d'avocats au monde, compte plus de 20 000 professionnels de haut calibre, dont 12 000 avocats, œuvrant dans plus de 200 bureaux répartis dans plus de 80 pays, qui offrent à ses clients les solutions dont ils ont besoin pour relever les défis et saisir les occasions qui se présentent. Fort de sa démarche polycentrique axée sur les résultats, de son engagement à favoriser l'inclusion et la diversité et de son service à la clientèle maintes fois reconnu, Dentons défie le statu quo pour défendre les intérêts de ses clients.

[dentons.com](https://www.dentons.com)

© 2022 Dentons. Dentons est un cabinet d'avocats mondial qui fournit des services à sa clientèle par l'intermédiaire de ses cabinets membres et des membres de son groupe partout dans le monde. La présente publication n'est pas destinée à constituer un avis d'ordre juridique ou autre et vous ne devriez pas agir ou vous abstenir d'agir sur la foi de son contenu. Veuillez consulter les avis juridiques à l'adresse [dentons.com](https://www.dentons.com).