

EYB 2018-305885 – Résumé

Tribunal administratif du travail

Saint-Jean et Entreprises Duckbill inc.

CQ-2016-4231 (approx. 14 page(s))

30 novembre 2018

Décideur(s)

Bédard, Myriam

Type d'action

MOYEN préliminaire à l'encontre d'une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante. REJETÉ.

Indexation

TRAVAIL; NORMES DU TRAVAIL; DÉFINITIONS; SALARIÉ; PLAINTÉ POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE; instructeur en métier artisanal; cadre; actionnaire; très petite entreprise; membre de l'équipe de direction; expertise en fabrication de produits; pouvoir décisionnel; président de l'entreprise; contrôleur; interprétation restrictive de l'exception; salarié n'étant pas un cadre supérieur

Résumé

Le plaignant a été embauché en 1994 par l'employeur à titre d'instructeur en métier artisanal. Il a déposé une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante. Par moyen préliminaire, l'employeur demande le rejet de la plainte au motif que le plaignant est un cadre supérieur.

Le plaignant est un cadre de l'entreprise. Il supervise deux à six employés, il est membre de l'équipe de direction et est actionnaire de l'entreprise. Il est en charge de la recherche et du développement et est le seul détenteur de l'expertise en fabrication de produits. Par contre, les responsabilités du plaignant ne lui confèrent pas d'autonomie ou de pouvoir décisionnel général relativement à l'entreprise. Le président et le contrôleur de l'entreprise prennent et approuvent l'essentiel des décisions relatives à l'administration de l'entreprise, incluant les décisions sur les prix de vente, le financement de l'entreprise, le choix des clients, notamment. En prenant en compte la petite taille de l'entreprise, l'exclusion des cadres supérieurs de l'application de la Loi doit être interprétée de manière encore plus restrictive. Le plaignant n'est pas un cadre supérieur et le moyen préliminaire est donc rejeté.

Suivi

- Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

Jurisprudence citée

1. *Action travail des femmes c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, [1987] 1 R.C.S. 1114, [EYB 1987-95600](#), J.E. 87-801
2. *Canada (Commission des droits de la personne) c. Lignes aériennes Canadien International ltée*, [2006] 1 R.C.S. 3, 2006 CSC 1, [EYB 2006-100369](#), J.E. 2006-298
3. *Delgadillo c. Blinds To Go Inc.*, [EYB 2017-279875](#), 2017 QCCA 818 (C.A.)
4. *F.H. c. McDougall*, [2008] 3 R.C.S. 41, 2008 CSC 53, [EYB 2008-148155](#), J.E. 2008-1864
5. *Fisette c. Groupe Sutton Actif inc.*, [EYB 2013-231385](#), 2013 QCCRT 0503, D.T.E. 2013T-792 (C.R.T.)
6. *Martin c. Compagnie d'assurances du Canada sur la vie*, [EYB 1987-62832](#), [1987] R.J.Q. 514, J.E. 87-357 (C.A.)
7. *Québec (Commission des normes du travail) c. Beaulieu*, [REJB 2001-21823](#), [2001] R.J.D.T. 10, J.E. 2001-259 (C.A.)

Doctrine citée

1. BÉLIVEAU, N.-A., *Les normes du travail*, 2e éd., Montréal, Éditions Yvon Blais, 2010, xxxix, 1242 p., p. 99

Législation citée

1. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. [3](#)(6), [124](#)

Saint-Jean et Entreprises Duckbill inc.

2018 QCTAT 5800

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Mauricie–Centre-du-Québec

Dossier : CQ-2016-4231

Dossier employeur : 292886

Québec, le 30 novembre 2018

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIF :**Myriam Bédard**

Alain Saint-Jean

Partie demanderesse

c.

Les Entreprises Duckbill inc.

Partie défenderesse

DÉCISION

[1] Le 11 mars 2016, Alain Saint-Jean dépose une plainte fondée sur l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1. Il conteste ainsi le congédiement que lui aurait imposé son employeur Les Entreprises Duckbill inc. (Duckbill), le 18 février 2016.

[2] Une audience est convoquée le 19 septembre 2017. Le Tribunal accepte alors exceptionnellement de scinder le litige et de déterminer de façon interlocutoire si

monsieur Saint-Jean a occupé un poste de cadre supérieur au sens de la Loi, exclu de l'application du recours qu'il exerce, auquel cas sa plainte devrait être rejetée.

[3] Or, à la fin de cette journée, la preuve n'étant pas complète, l'audience est ajournée et le Tribunal annonce que, contrairement à ce qui a été d'abord décidé, l'affaire n'est plus scindée et la prochaine journée d'audience sera consacrée tant au moyen soulevé qu'au fond du litige.

[4] Cette décision verbale du 19 septembre 2017, portée en révision, est révoquée par le Tribunal qui retourne aussitôt le dossier au greffe afin qu'un autre juge administratif soit désigné pour poursuivre la présentation de la preuve sur le moyen préliminaire, soit la détermination du statut de monsieur Saint-Jean (2017 QCTAT 5767).

[5] L'audition entreprise en septembre 2017 et portant exclusivement sur le statut de cadre supérieur est ainsi continuée le 27 septembre 2018 après que certaines difficultés aient été résolues lors de conférences de gestion.

[6] Le Tribunal doit donc décider si monsieur Saint-Jean était un cadre supérieur de Duckbill.

LE CONTEXTE

[7] Alain Saint-Jean est cordonnier de métier et il a étudié les communications dans les Forces armées canadiennes. Au cours des années 1990, il exploite sa propre cordonnerie à Roberval.

[8] En 1997, considérant ses compétences, le Centre de réadaptation en déficience intellectuelle du Saguenay-Lac-Saint-Jean (CRDI) l'embauche comme instructeur en métier artisanal. De concert avec des éducateurs et dans le cadre de plans d'interventions auprès des personnes handicapées qu'il supervise, il apprend à ces personnes déficientes intellectuellement à fabriquer des articles en cuir dans un contexte « d'entreprise ».

[9] Des clients adressent au CRDI des demandes de fabrication d'objets et les instructeurs évaluent les possibilités en fonction de l'article à fabriquer, des capacités des participants, des équipements dont ils disposent et de ceux qu'il est envisageable d'acquérir. Ils font ensuite approuver le contrat par les responsables.

[10] Dans ce cadre, le rôle de l'instructeur est donc d'imaginer des plans, des méthodes de fabrication et de déterminer les matériaux à utiliser et les machines nécessaires pour l'exécution du contrat.

[11] En 2004, Paul Meunier fonde Duckbill, une entreprise de développement et de vente de produits en cuir et en nylon.

[12] C'est en 2006, alors qu'il s'adresse au CRDI pour la fabrication d'objets qui lui sont demandés par ses propres clients, que Paul Meunier rencontre monsieur Saint-Jean. Cette relation d'affaires les conduit à développer ensemble différents étuis industriels adaptés aux particularités des emplois de ceux qui les utilisent, par exemple pour les rubans à mesurer ou les lampes de poche. Monsieur Meunier transmet les demandes qu'il reçoit avec les caractéristiques spécifiées et recherchées par ses clients. Monsieur Saint-Jean imagine une solution, un modèle et des façons de faire. Il évalue aussi les coûts de production. Monsieur Meunier fixe, de son côté, le prix de vente. Le résultat est ensuite soumis au client. S'il l'accepte, le contrat est conclu.

[13] Au fil des ans, ils ont ainsi développé de 300 à 400 produits, dont plusieurs pour des corps policiers.

L'INSTALLATION DE L'USINE

[14] En 2011, un important contrat s'annonce aux États-Unis. Des ceintures de pantalon et ceinturons ergonomiques permettant le port de menottes, lampe de poche, clés, revolver, chargeur et adaptateur pour plus de 400 policiers. Le délai de livraison exigé est court.

[15] Pour réaliser ce contrat, monsieur Meunier propose d'ouvrir une usine à Trois-Rivières et offre à monsieur Saint-Jean, qui vit toujours au Lac-Saint-Jean, de se joindre à lui et prendre la charge de la fabrication. Il lui promet 10 % des actions de Duckbill. L'instructeur accepte l'offre, prend un congé sans solde de son emploi syndiqué et se lance dans l'aventure.

[16] L'entente entre Alain Saint-Jean et Les entreprises Duckbill inc., représentée par Paul Meunier, est consignée par écrit le 16 août 2011.

[17] Un représentant américain est aussi détenteur d'actions de l'entreprise en vertu d'une entente conclue avec monsieur Meunier à une époque qui n'est pas précisée.

[18] Pour démarrer la nouvelle usine, certains équipements sont achetés du CRDI par monsieur Meunier, d'autres, neufs ou usagés, sont acquis ailleurs. Monsieur Saint-Jean, seul détenteur de l'expertise liée à la fabrication, évalue les besoins pour réaliser ce contrat américain.

[19] Monsieur Meunier, quant à lui, outre son rôle de représentant qui assume le travail de démarchage et de recherche de contrats, voit aux aspects administratifs de son entreprise qu'il réorganise. Il conclut une entente avec une société du nom de

Hardy filtration (Hardy), qui en échange de 5 % des actions, apporte une mise de fonds de 50 000 \$ et permet à Duckbill d'occuper une partie de ses locaux. Hardy se charge aussi de la comptabilité et de la gestion des ressources humaines de Duckbill.

[20] Le local n'offre cependant pas de bureaux fermés. Lorsqu'il n'est pas sur la route, monsieur Meunier travaille donc de chez lui. Monsieur Saint-Jean pour sa part s'aménage un espace de travail dans l'aire ouverte.

[21] Après avoir déterminé les besoins en ce qui concerne les systèmes téléphoniques et informatiques nécessaires dans l'usine, le président Meunier établit le budget qui peut être alloué à ces équipements. Monsieur Saint-Jean demande des soumissions et lui fait ensuite part de la situation. Certaines de ses suggestions sont retenues par le président et le contrôleur, aussi consulté.

[22] En septembre 2011, l'usine s'installe. Le processus de fabrication est déterminé. La responsabilité des tâches de production est attribuée à monsieur Saint-Jean qui porte dorénavant le titre de vice-président de la production, de la recherche et du développement.

[23] Cinq ou six employés affectés à la production sont engagés. La responsable des ressources humaines de chez Hardy, assistée de monsieur Saint-Jean, procède aux embauches qui sont ensuite approuvées par monsieur Meunier. Au fil du temps, le vice-président a participé à un ou deux congédiements, sans toutefois en décider seul.

[24] Le contrat est finalement réalisé et les activités ainsi organisées se poursuivent.

[25] Le rôle de monsieur Saint-Jean consiste à assurer la production des articles vendus. Il doit donc voir au choix des matériaux utilisés, s'adjoindre un nombre suffisant d'employés de production, les superviser, évaluer le coût de production, maintenir les inventaires requis et autorisés, s'assurer d'avoir la machinerie nécessaire en bon état et voir au respect des délais de livraison.

[26] Lorsqu'une pièce d'équipement est requise, monsieur Saint-Jean en discute avec monsieur Meunier. S'il donne son accord, le vice-président négocie les prix avec les fournisseurs. Il soumet ensuite les résultats de ses démarches au contrôleur qui détermine si l'entreprise peut se permettre cette dépense et, le cas échéant, se charge de trouver le financement nécessaire.

[27] Monsieur Saint-Jean affirme n'avoir jamais pris de décision impliquant l'entreprise sans avoir l'autorisation du président. Il ajoute que certains brevets sont au nom de monsieur Meunier.

LE DÉMÉNAGEMENT

[28] En 2015, l'entreprise veut se distinguer de Hardy, un partenaire qui, selon monsieur Meunier, prend trop de place. Duckbill cherche à redéfinir sa propre identité. Il est décidé de déménager l'usine.

[29] Monsieur Meunier se met donc à la recherche de nouveaux locaux. Quand un endroit semble intéressant, monsieur Saint-Jean le visite pour évaluer les possibilités. C'est lui qui peut déterminer si la configuration des lieux permet d'y installer l'équipement requis pour la fabrication des items offerts par Duckbill.

[30] La conjointe de monsieur Meunier, aussi employée de l'entreprise, déniché finalement l'endroit qui sera choisi. Monsieur Meunier signe le bail.

[31] Monsieur Saint-Jean, au fait des particularités techniques, demande des soumissions à des déménageurs et les soumet à monsieur Meunier pour décision. Le déménagement est donc organisé et planifié pour nuire le moins possible aux activités. Il se déroule principalement sur une fin de semaine.

[32] C'est aussi monsieur Saint-Jean qui détermine l'emplacement de la machinerie et voit à l'installation des équipements.

[33] Le vice-président affirme avoir été informé de cette décision de déménagement à laquelle il n'a pas participé. Il ignore d'ailleurs ce qui est arrivé des 5 % d'actions que détenait Hardy. Toutefois, à la suite du retrait de Hardy, les institutions financières exigent de monsieur Saint-Jean, à titre d'actionnaire, un cautionnement de la marge de crédit s'élevant alors à 150 000 \$, proportionnel à sa participation, soit 10 %. Le 5 février 2015, il signe un document en ce sens par lequel il se porte garant d'une somme de 15 000 \$.

LA DIRECTION

[34] L'organigramme expose que le vice-président de la production, de la recherche et du développement, le contrôleur, ainsi que les agents et distributeurs relèvent du président-directeur général. Les employés d'usine, quant à eux, sont sous la gouverne du vice-président.

[35] Le comité de direction est formé du président, de sa conjointe, du vice-président et du contrôleur.

[36] Après la séparation d'avec Hardy, le conseil d'administration de Duckbill est formé des mêmes membres que ceux qui forment le comité de direction. Sa dernière réunion remonte à 2015.

[37] Messieurs Saint-Jean et Meunier ont dorénavant des bureaux fermés dans l'usine.

Le président-directeur général

[38] Monsieur Meunier reçoit un salaire fixe de 20 000 \$ par an, auxquels s'ajoute le remboursement de dépenses à raison de 5 000 \$ par mois. Duckbill lui verse ainsi 80 000 \$ annuellement. Le président précise que cette somme comprend le remboursement de frais de déplacement au Canada, surtout en Ontario et aux États-Unis.

Le vice-président de la production, de la recherche et du développement

[39] Le salaire de monsieur Saint-Jean s'élève à 45 000 \$ annuellement, ce qui en fait, selon le président, l'employé le mieux payé de l'organisation. Considérant qu'il doit travailler à Trois-Rivières, mais qu'il est toujours citoyen du Lac-Saint-Jean où se trouvent ses attaches et ses biens, une somme d'environ 20 000 \$ lui est remise annuellement en remboursement de ses dépenses inhérentes à cette situation, ce qui porte à 65 000 \$ par an les sommes qui lui sont versées par l'entreprise.

[40] Une carte de crédit, dont la limite est fixée à 2 500 \$, est utilisée par messieurs Meunier et Saint-Jean qui en sont tous les deux détenteurs. Ils l'utilisent pour placer des commandes en ligne, payer certains fournisseurs, dont ceux offrant les services de téléphonie cellulaire ou d'informatique. Les repas lors d'événements corporatifs, comme les réunions de direction ou les fêtes pour les employés, sont acquittés avec cette carte. Le café dans l'usine et certains achats courants sont aussi payés à même ce compte.

[41] Le vice-président ne s'absente pas fréquemment du travail. Il se souvient avoir été malade une ou deux journées. Lorsqu'il avait des rendez-vous médicaux ou d'autres natures, il les prenait les vendredis ou les lundis lorsqu'il retournait au Lac-Saint-Jean pour la fin de semaine qu'il prolongeait. Il en avisait monsieur Meunier. Il explique que lorsqu'il était à Trois-Rivières, loin de sa vie sociale, il n'avait pas de raison de s'absenter du travail.

Le contrôleur

[42] La séparation des activités de celles de Hardy entraîne une réorganisation. Les tâches administratives n'étant plus assumées par l'ex-partenaire, l'embauche d'un contrôleur devient nécessaire. Michel Pomerleau, qui exécutait ces tâches pour Duckbill, mais à titre d'employé de Hardy, devient employé de Duckbill au moins trois jours par semaine, sans horaire précis.

[43] Il gagne 40 000 \$ par an et ne détient pas d'action.

[44] Monsieur Pomerleau travaille au financement des activités. Il négocie les marges de crédit avec les institutions financières et recherche l'obtention de subventions. Il est autorisé par monsieur Meunier, de qui il relève, à signer des documents bancaires ou autres documentations gouvernementales de l'entreprise dont le chiffre d'affaires entre 2012 et 2015 n'atteint pas 500 000 \$ annuellement.

[45] Il élabore aussi les budgets d'exploitation. En collaboration avec monsieur Saint-Jean, qui établit les coûts selon le nombre d'employés, le temps de travail requis et les matières premières, il évalue également les coûts réels de production en calculant notamment les frais inhérents d'administration et d'exploitation.

[46] Les marges de profit et les prix de vente sont déterminés par le président Meunier qui décide aussi de commercialiser ou non les prototypes élaborés par monsieur Saint-Jean.

[47] Le budget annuel est soumis au comité de direction.

[48] Monsieur Pomerleau est également responsable de préparer les états financiers et de les remettre mensuellement à messieurs Meunier et Saint-Jean.

[49] Il organise les réunions du comité de direction, qui ne se tiennent pas à fréquence régulière, mais qui ont lieu au moins une fois par trois mois. Il prépare les ordres du jour et les procès-verbaux qu'il transmet à tous les membres. Au cours de ces réunions, il participe aux discussions, précisant qu'il donne son opinion, mais que messieurs Meunier et Saint-Jean ont le dernier mot.

[50] C'est au comité de direction que les dépenses extraordinaires sont discutées.

[51] Monsieur Pomerleau assure aussi le contrôle rigoureux des dépenses. Monsieur Saint-Jean illustre cette rigueur en rapportant la démarche du contrôleur lorsqu'il a constaté que le coût d'une friandise avait été ajouté à la facture relative à un achat fait par le vice-président qui comptait la payer séparément, mais que la caissière a ajouté par erreur à la facture. Monsieur Pomerleau lui a alors souligné que la société n'assumait pas de telles dépenses personnelles.

[52] Le contrôleur rappelle qu'il doit compiler tous les reçus, incluant ceux pour le café et les friandises.

[53] Monsieur Pomerleau se dit retraité de Duckbill depuis novembre 2016, mais continue d'y travailler de 20 à 30 heures mensuellement.

LES EMPLOYÉS

[54] Selon les époques et les contrats, de deux à six employés travaillent à la confection des étuis. Ils reçoivent le salaire minimum légal ou un peu plus.

[55] L'usine est fermée deux semaines pendant l'été au cours desquelles monsieur Saint-Jean bénéficie lui aussi de son congé annuel. Également, pendant la période des fêtes, tous les employés sont en congé. Il a été convenu avec monsieur Meunier qu'ils soient autorisés à accumuler des heures de travail pour les prendre en congé au cours de cette période. C'est monsieur Saint-Jean qui autorise les heures ainsi accumulées tout au long de l'année.

[56] Au cours de l'automne 2014, le vice-président, seul à avoir des employés sous sa direction, suggère d'élaborer un *Manuel de l'employé* établissant les conditions de travail du personnel et prévoyant des règles uniformes pour tous. La structure de rémunération et la progression salariale seraient ainsi déterminées une fois pour toutes sans que des discussions au comité de direction soient nécessaires ponctuellement. Monsieur Pomerleau rédige le document qu'il soumet au comité de direction. Certains questionnements surgissent à propos de l'échelle salariale. Selon monsieur Saint-Jean, ce manuel aurait été mis en application après son départ.

[57] Pour convaincre de l'étendue des pouvoirs de monsieur Saint-Jean, Duckbill souligne certains événements qu'elle considère révélateurs de son statut.

[58] Elle fait d'abord grand état d'une carte professionnelle redessinée par la fille de monsieur Saint-Jean et qui est différente de celle qu'avait choisi la société. Il en est de même du design du catalogue des items offerts également retravaillé par la jeune fille.

[59] Monsieur Saint-Jean explique que sa fille, finissante dans ce domaine, pratiquait les enseignements reçus sur les documents de l'entreprise. Il ne lui a confié aucun mandat en ce sens, mais l'a autorisé à le faire. La preuve ne révèle pas si ces travaux ont été mis en application sauf pour la carte professionnelle de monsieur Saint-Jean qu'il aurait utilisé à quelques reprises.

[60] Duckbill soulève aussi une question, qualifiée de stratégique, discutée à un moment où le président et le contrôleur s'interrogent sur le fait que l'entreprise n'obtient pas certains contrats en raison de ses prix trop élevés par rapport au marché. Cette situation découle du fait que Duckbill offre des produits haut de gamme et se refuse à utiliser des matériaux de moindre qualité.

[61] Au cours de ces discussions, monsieur Saint-Jean insiste sur le fait que l'entreprise doit continuer de miser sur la meilleure qualité et sur l'image d'une entreprise qui ne se destine pas aux produits bas de gamme ou économiques.

Monsieur Saint-Jean croit que la réputation de l'entreprise repose sur la haute qualité de leurs produits. Monsieur Meunier adhère à cette vision et il est décidé de ne pas abaisser le niveau de la qualité offert dans les appels d'offres auxquels Duckbill participe.

[62] Aussi, après le départ de monsieur Saint-Jean, un document traitant des valeurs organisationnelles, qui tient sur à peine une demi-page, a été retrouvé dans ses dossiers. Duckbill en infère la participation du vice-président aux questions stratégiques de l'entreprise. Le document, écrit à la main, se lit comme suit :

Nos valeur : on est à l'écoute de nos client et de nos employé
: on fait autrement

Notre but : etre un intégrateur ergonomique et tactique pour le port d'outils de travail

Mission : améliorer la qualité de vie et le bien être des travailleur en étant à l'écoute de leurs besoin pour qu'ils puisse améliorer leur rendement au travail.

[Transcription textuelle]

L'ANALYSE ET LES MOTIFS

[63] Monsieur Saint-Jean exerce le recours prévu à l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* et conteste son congédiement qu'il croit avoir été fait sans cause juste et suffisante.

[64] L'article 3, paragraphe 6 de cette même Loi prévoit qu'elle ne s'applique pas à un cadre supérieur, sauf à l'égard de quelques normes mentionnées, dont il n'est pas question en l'espèce. L'expression n'est toutefois pas définie à la Loi.

[65] Monsieur Saint-Jean est assurément un cadre de l'entreprise. Il est chargé de la recherche et du développement, c'est-à-dire des processus et méthodes de travail liés aux demandes de produits spécifiques qui sont en quelque sorte fabriqués sur mesure. La production, au cœur de l'entreprise, est sa responsabilité. Selon les époques et les contrats en cours, il est le supérieur de deux à six employés payés au salaire minimum ou un peu plus. Puisqu'il est le seul détenteur de l'expertise sur la fabrication des produits offerts par Duckbill, il est membre de l'équipe de direction.

[66] Il est également actionnaire de l'entreprise. Ce statut n'est toutefois pas déterminant. Comme l'écrit Nathalie-Anne Béliveau dans *Les normes du travail*, 2^e édition, Les Éditions Yvon Blais, p 99 :

[...] Ainsi, même s'il arrive fréquemment que le cadre supérieur soit actionnaire de l'entreprise, ce dernier indice doit être considéré avec beaucoup de circonspection puisqu'un salarié de la production peut tout aussi bien être actionnaire que le président du conseil d'administration.

[Note omise]

[67] Monsieur Saint-Jean est-il pour autant cadre supérieur au sens du paragraphe 6 de l'article 3 de la *Loi sur les normes du travail*?

[68] Cette Loi, d'ordre public, prévoit des normes minimales du travail. Elle est d'application générale, c'est-à-dire qu'elle vise le plus grand nombre. Sa définition du terme « salarié » en est une des plus larges qui soient dans les lois du travail. Il s'agit d'une loi à caractère social qui doit recevoir une interprétation large permettant de donner effet à ses dispositions.

[69] Comme le mentionne la Cour suprême dans *Canada (Commission des droits de la personne) c. Lignes aériennes Canadien International ltée*, 2006 CSC 1, parlant de la législation en matière de droits de la personne, toute ambiguïté dans les lois de ce type doit être interprétée d'une manière qui favorise plutôt que de contrecarrer la réalisation de ses objectifs. Dans le cadre de cette affaire de disparité salariale entre les hommes et les femmes, elle ajoute :

16 Dans *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1987] 1 R.C.S. 1114, p. 1134, le juge en chef Dickson, reconnaissant la finalité spéciale de la législation en matière de droits de la personne, a conclu que « les termes qu'elle utilise doivent recevoir leur sens ordinaire, mais [qu']il est tout aussi important de reconnaître et de donner effet pleinement aux droits qui y sont énoncés », et a déclaré que **les lois réparatrices comme la Loi doivent s'interpréter « de la façon juste, large et libérale la plus propre à assurer la réalisation de leurs objets »**.

17 L'objet de l'art. 11 de la Loi est de déceler des cas de discrimination salariale et d'y porter remède. Ce but en guide l'interprétation. [...]

[70] Dans *Martin c. Cie d'assurances du Canada sur la vie*, [1987] R.J.Q. 514, à la page 517, la Cour d'appel, discutant précisément du recours fondé sur l'article 124, rappelle les objectifs de la *Loi sur les normes du travail* :

La Loi sur les normes du travail marque donc un changement de philosophie du législateur. Elle est une loi remédiate destinée à corriger le déséquilibre des forces entre employeur et employé en imposant le respect de certaines normes par des dispositions d'ordre public.

L'une de ces normes vise à accorder une certaine sécurité d'emploi à ceux qui sont aux services du même employeur depuis cinq ans en créant un recours où un arbitre spécialisé dans le domaine des relations de travail sera appelé à décider si le congédiement résulte d'une cause juste et suffisante.

Les principes d'interprétation exigent qu'une loi remédiate de cette nature ne soit pas stérilisée par une application stricte de ses dispositions.

[71] Une exception à une telle loi, comme celle visant le cadre supérieur qui est exclu de l'application de la plupart de ses dispositions, doit donc s'interpréter restrictivement.

[72] Comme mentionné, cette notion de cadre supérieur n'est pas définie à la Loi, mais dans l'arrêt phare en la matière, *Commission des normes du travail c. Beaulieu*, [2001] R.J.D.T. 10, la Cour d'appel élabore certains critères d'analyse :

[21] Divers critères ont été élaborés par la jurisprudence pour déterminer si une personne est ou non un cadre supérieur, mais il semble que les plus importants sont sa participation à l'élaboration des orientations politiques de l'entreprise et son pouvoir décisionnel. Les auteurs Georges Audet, Robert Bonhomme, Clément Gascon et Magali Cournoyer-Proulx résument ces critères dans leur ouvrage Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail, 3^e édition, feuilles mobiles, Cowansville (Qc), Éd. Yvon Blais, 1991, vol. 1, paragr. 16.1.16 :

D'ailleurs, depuis la décision *Les conseillers en placement Pemp Inc. c. Forget*, [C.S., Montréal, n^o 500-05-004830-939, le 7 septembre 1994 (J.E. 94-1497)], plusieurs décisions ont été rendues sur la question. Tout en rappelant que l'expression «cadre supérieur» doit être interprétée restrictivement, ces décisions tiennent compte en particulier de certains éléments de faits dans leur évaluation du statut de l'employé :

- 1) la position hiérarchique de l'employé est pertinente : il doit faire partie de la haute direction. À cet égard, il peut exister différents niveaux hiérarchiques de cadres : cadre de premier niveau, cadre intermédiaire et cadre supérieur ;
- 2) il faut examiner la gestion du personnel (cadre ou non) de l'employé dont le statut est contesté. [...] **L'importance de son rôle, de sa discrétion, de sa liberté d'action (sans dépendance), et des pouvoirs qui lui permettent notamment de lier l'entreprise envers des tiers**, sont autant de facteurs traditionnels qui deviennent alors déterminants dans de telles circonstances ;
- 3) les relations de l'employé avec le propriétaire : le cadre supérieur qui fait partie de la haute direction relève, en règle générale, directement du président de l'entreprise ou de ses propriétaires (tel le conseil d'administration) ;
- 4) les conditions de travail du salarié ainsi que son arrivée et sa progression dans l'entreprise ;
- 5) la participation de l'employé à la gestion : le cadre supérieur doit participer à l'élaboration des décisions politiques de l'entreprise, à savoir les stratégies et les politiques de cette dernière, ainsi qu'à la détermination des moyens pour assurer la rentabilité ou la croissance de l'entreprise ;
- 6) il doit jouir d'une **grande autonomie, d'une importante discrétion et d'un pouvoir décisionnel important**, et non être un simple exécutant des décisions et des priorités de l'employeur.

Il importe toutefois de préciser que chaque cas en est un d'espèce et que **plusieurs des critères ou indices énoncés ci-dessus seront fort utiles ou carrément sans utilité selon la grosseur de l'entreprise**, son caractère lucratif ou non, la structure du personnel qui la compose et les secteurs d'activités dans lesquels elle agit.

En définitive, il nous semble que les cinquième et sixième critères ci-dessus résumés doivent être privilégiés dans un premier temps, car, à moins de rares exceptions, ils constituent toujours des indices-clés permettant de qualifier un employé de « cadre supérieur », tout autre indice n'ayant souvent qu'un rôle secondaire. [Je souligne.]

[73] Sur la question de la taille de l'entreprise, la jurisprudence subséquente retient ce qui suit (*Fisette c. Groupe Sutton Actif inc.*, 2013 QCCRT 503) :

[98] Il importe de retenir également que : « *Lorsqu'il s'agit d'une petite ou moyenne entreprise, la ligne, entre un cadre supérieur et un cadre moyen ou intermédiaire, est tirée à un niveau plus haut que dans le cas d'une grande entreprise.* » (Commission des normes du travail c. Groupe Nexio inc., 2006 QCCQ 11963).

[74] Plus récemment, la Cour d'appel dans *Delgadillo c. Blinds To Go inc.*, 2017 QCCA 818, adresse une mise en garde à l'égard d'une interprétation trop restrictive :

[27] D'autre part, même s'il est vrai que la notion de « cadre supérieur » au sens de l'article 3, paragr. 6 LNT fait l'objet d'une interprétation restrictive, on ne peut donner à ce terme un sens si étroit qu'il neutralise la disposition à toutes fins utiles ou la confine aux seules personnes occupant la présidence d'une entreprise. [...]

[75] Puis, en ce qui concerne le type d'autorité dont devrait jouir un cadre supérieur et condamnant le fait que l'exclusion ait été érigée en principe dans l'analyse faite par la Commission des relations du travail, elle écrit :

[28] Or, ce propos ne saurait tenir en droit, car il est contraire à la jurisprudence de la CRT et des cours de justice qui ont eu à se prononcer sur le sujet, jurisprudence qui enseigne qu'un cadre supérieur peut, certes, être investi d'une autorité générale sur l'entreprise, mais tout aussi bien être détenteur d'une autorité départementale, fonctionnelle, divisionnaire, régionale ou de type « conseil ». Sans doute le détenteur d'une telle autorité n'est-il pas toujours un cadre supérieur (**cela dépend du contexte**), mais on ne peut l'exclure d'emblée, comme le fait ici la CRT, qui érige l'exclusion en principe.

[Note omise]

[76] La Cour d'appel conclut donc que le plaignant, qui comme en l'espèce était directeur de l'usine, était un cadre supérieur malgré le fait que son autorité ne s'étende pas à toutes les directions de l'entreprise.

[77] Il faut retenir de la jurisprudence que l'on doit faire une interprétation restrictive de l'exception visant le cadre supérieur tout en évitant de la neutraliser en lui donnant un sens trop étroit, érigeant de ce fait l'exclusion en principe. Le contexte et la taille de l'entreprise constituent des données déterminantes lors de l'analyse des critères reconnus.

[78] Il faut ici préciser que le contexte de l'affaire *Delgadillo* est fort différent de celui qui nous occupe. Le plaignant y était certes directeur de l'usine, mais l'entreprise en était une d'envergure détenant deux usines, des centaines de magasins au Québec et aux États-Unis et environ 1 000 employés. Le plaignant était l'un de ses sept directeurs et il gagnait 375 000 \$ par an.

[79] Il s'agit là d'une situation tout à fait distincte de celle de monsieur Saint-Jean qui dirige, selon les époques, de deux à six employés payés un peu plus que le salaire minimum. Ses compétences en cordonnerie font de lui le détenteur de l'expertise de la

fabrication des produits et lui permettent de déterminer les coûts d'une telle fabrication. Il imagine des procédés et confectionne des objets qui sont distribués par un représentant, le président de l'entreprise, qui lui décide des marges de profit, des prix de vente et des modes de gestion et avalise aussi toutes les décisions le moins significatives.

[80] Monsieur Saint-Jean gagne annuellement 45 000 \$ (plus 20 000 \$ pour ses dépenses), un salaire objectivement modeste, même s'il est le plus élevé de l'entreprise, selon le contrôleur et le président. Il faut relever que monsieur Pomerleau gagne 40 000 \$ pour trois jours de travail hebdomadaires et que monsieur Meunier reçoit annuellement 80 000 \$ incluant ses dépenses.

[81] Il ressort des faits, comme ils sont présentés, que la responsabilité de monsieur Saint-Jean à l'égard de l'ensemble des activités de production est largement encadrée tant par l'approbation des décisions par son président que par les contrôles rigoureux du contrôleur Pomerleau. Ce sont eux qui ciblent les clients, négocient le financement des activités, déterminent les prix, élaborent les budgets de fonctionnement et décident des dépenses qui doivent ou peuvent être faites. Évidemment, toutes ces décisions concernent les activités de production gérées par monsieur Saint-Jean dont les pouvoirs en sont d'autant limités.

[82] S'il est sollicité sur des questions relatives à la destinée de l'entreprise, comme celle du niveau de qualité des produits offerts, il n'a aucune autorité sur les prix de vente, le financement de l'entreprise, les clients recherchés, les offres de services à soumettre ou les marchés à desservir. Son rôle se limite à la production d'items portant les caractéristiques recherchées. Au-delà de la responsabilité hiérarchique à l'égard de quelques employés, son autorité est principalement professionnelle et son apport est constitué de son expertise technique.

[83] Ce type de responsabilité ne lui confère pas l'autonomie, la discrétion ni le pouvoir décisionnel qui pourrait en faire un cadre supérieur surtout dans le contexte d'une entreprise de petite taille comme Duckbill où le seul véritable décideur est monsieur Meunier.

[84] Il se dégage de la preuve que monsieur Saint-Jean n'est pas impliqué dans les décisions concernant l'administration de l'entreprise, les questions touchant au déménagement ou aux associés, tant ceux qui se joignent que ceux qui sont écartés. Son rôle se limite à la production des items que Duckbill s'est engagé à produire à la suite des démarches et des évaluations faites par monsieur Meunier épaulé par son contrôleur.

[85] Il est vrai que monsieur Saint-Jean occupe un poste de cadre et qu'il joue un rôle important dans l'entreprise dont il est également actionnaire. Il ne dispose pas toutefois

de l'autonomie de fonctionnement ni de la marge de manœuvre nécessaire pour être considéré comme cadre supérieur. Monsieur Meunier et le contrôleur, qui lui rend compte, sont très présents et laissent peu de pouvoirs réels au responsable de la production. Les décisions déterminantes pour la destinée de Duckbill reposent sur les données fournies par les spécialistes de la production et de la comptabilité, mais elles sont entre les seules mains de monsieur Meunier, son président.

[86] Le fardeau de prouver le statut de cadre supérieur de monsieur Saint-Jean repose sur Duckbill. Dans un contexte de très petite entreprise, il faut toutefois resserrer l'application de l'exclusion et les faits doivent révéler ce statut de façon prépondérante.

[87] Pour satisfaire au critère de la prépondérance des probabilités, la preuve doit être claire, convaincante et examinée attentivement, comme le précise la Cour suprême dans *F.H. c. McDougall*, 2008 CSC 53.

[88] Les éléments présentés ne suffisent pas pour conclure que monsieur Saint-Jean doit être exclu de l'application d'un recours constituant une norme minimale du travail.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE le moyen préliminaire;

CONVOQUE les parties à l'audition de la plainte sur le fond à une date à être déterminée par le Tribunal.

Myriam Bédard

MM. Philippe Dion et Vincent Chartier, stagiaires en droit
PAQUET TELLIER
Pour la partie demanderesse

M^e Patrice Boudreau
LAMBERT THERRIEN, AVOCATS
Pour la partie défenderesse

Date de l'audience : 27 septembre 2018

/mpl