

**COUR SUPÉRIEURE**  
(Action collective)

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-06-001118-211

Date : 3 juin 2021

---

**SOUS LA PRÉSIDENTE DE : L'HONORABLE PIERRE-C. GAGNON, J.C.S.**

---

**GENEVIÈVE GROLEAU**  
et  
**HÉLOÏSE LANDRY**  
Demanderesse

C.  
**PROCUREUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC**  
Défendeur

---

**JUGEMENT SUR DEMANDE EN EXCEPTION DÉCLINATOIRE**

---

**A. APERÇU**

[1] Les demanderesse Mme Geneviève Groleau et Mme Héroïse Landry cherchent à faire autoriser une action collective contre le Procureur général du Québec (le « PGQ » ), en qualité de représentant :

- du ministère de l'Éducation; et
- du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

[2] Dès le début des procédures, le PGQ soulève une exception déclinatoire *ratione materiae*, soutenant que le litige soulevé en demande relève entièrement et exclusivement des instances spécialisées en matière de relations de travail et d'emploi,

de sorte que la Cour supérieure doit décliner compétence et rejeter sommairement la demande d'autorisation de l'action collective.

## **B. RÉSUMÉ DE LA DEMANDE D'AUTORISATION**

[3] La demande d'autorisation modifiée date du 18 mai 2021, donc après la demande en exception déclinatoire (24 mars 2021). Le PGQ consent à ce que le débat se fasse sur la base de cette demande modifiée.

[4] Mme Groleau s'identifie comme enseignante au niveau primaire dans des établissements scolaires relevant du Centre de services scolaire au Cœur-des-Vallées (en Outaouais), depuis 2009.

[5] Mme Landry se présente comme enseignante depuis 2003, présentement et depuis 2019 dans une école secondaire relevant du Centre de services scolaire de Montréal.

[6] Elles entendent toutes deux représenter un groupe de plus de 100 000 enseignant/e/s résidant au Québec et employé/e/s par le réseau public<sup>1</sup> des écoles primaires et secondaires du Québec. Certains sous-groupes comprendraient des hommes pour tenir compte qu'ils sont eux aussi désavantagés en raison de leur appartenance à un corps d'emploi à prédominance féminine.

[7] Selon la demande d'autorisation, le « secteur public » regroupe 60 centres de services scolaires francophones, 9 commissions scolaires anglophones et 3 établissements à statut particulier<sup>2</sup>.

[8] Si autorisée, l'action collective répartirait le groupe des membres en quatre sous-groupes :

- Groupe A : femmes enseignantes victimes de violence systémique au travail;
- Groupe B : femmes et hommes enseignant/e/s victimes de surexploitation en raison de leur appartenance à un corps d'emploi à prédominance féminine;
- Groupe C : femmes enseignantes victimes de discrimination économique en raison de leur genre (ou sexe);
- Groupe D : femmes et hommes enseignant/e/s victimes de discrimination économique en raison de leur appartenance à un corps d'emploi à prédominance féminine.

---

<sup>1</sup> Légalement parlant, ces enseignant/e/s appartiennent au secteur parapublic, tel qu'on le verra ci-après.

<sup>2</sup> Demande d'autorisation, par. 13 et pièce D-1.

[9] Ces quatre sous-groupes forment le groupe putatif. « Putatif » signifie qu'on se trouve à une étape procédurale qui précède celle où l'on saura si l'action collective est autorisée ou non, et dans l'affirmative, comment le groupe sera décrit.

[10] La demande d'autorisation invoque atteinte :

- à l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>3</sup> ( « Charte canadienne » );
- aux articles 1<sup>er</sup>, 4 et 46 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*<sup>4</sup> ( « Charte québécoise » ), qui reconnaissent les droits fondamentaux à la vie, à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de la personne (article 1<sup>er</sup>), à la sauvegarde de la dignité, de l'honneur et de la réputation (article 4); et à des conditions de travail justes et raisonnables respectant la santé, la sécurité et l'intégrité physique de la personne (article 46).

[11] Les deux demanderesses sont à l'emploi d'un centre de services scolaire<sup>5</sup>. Mais elles ajoutent que leur rémunération provient des coffres de l'État québécois, qui par son inaction fautive et sa négligence, a engendré un *statu quo* de discrimination salariale pénalisant les membres du groupe<sup>6</sup>.

[12] Ainsi, le Gouvernement du Québec serait le véritable employeur des enseignantes et enseignants du secteur public<sup>7</sup>. Les centres de services scolaires relèvent du ministère de l'Éducation, qui délivre les attestations aux enseignantes et enseignants<sup>8</sup>.

[13] Les conditions d'emploi et de rémunération sont négociées par le Gouvernement du Québec à travers le Comité patronal de négociation francophone (et son équivalent anglophone)<sup>9</sup>.

[14] Par ailleurs, Mme Landry est salariée incluse dans l'unité de négociation pour laquelle l'accréditation est détenue par l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal ( « APPM » ).

[15] En mars 2020, Mme Landry a logé auprès de l'APPM une plainte contre le directeur de son établissement scolaire, M. Gagnon. L'APPM a tardé jusqu'au 27 octobre 2020 à loger un grief à ce sujet, ce qui a amené Mme Landry à déposer une plainte contre

---

<sup>3</sup> L.R.C. (1985), App. II, n° 44.

<sup>4</sup> RLRQ, c. C-12.

<sup>5</sup> Demande d'autorisation, par. 14 et 19.

<sup>6</sup> *Idem*, par. 64 et 65.

<sup>7</sup> *Idem*, par. 17.

<sup>8</sup> *Idem*, par. 15 et 18.

<sup>9</sup> *Idem*, par. 16.

l'APPM devant le Tribunal administratif du travail, en vertu de l'article 47.2 du *Code du travail*<sup>10</sup>.

[16] Mme Landry déplore que l'APPM ait fait remettre l'audition de son grief par un arbitre, qui aurait dû procéder le 1<sup>er</sup> avril 2021<sup>11</sup>.

[17] Cela dit, l'APPM n'est pas assignée en justice dans la présente affaire.

[18] Par contre, Mme Landry considère avoir épuisé tous ses recours avant de s'adresser à la Cour supérieure<sup>12</sup>.

### **C. RÉSUMÉ DE LA DEMANDE D'EXCEPTION DÉCLINATOIRE**

[19] Le PGQ répond en soulevant que le litige que soulèvent les demandresses au nom du groupe putatif, porte en totalité sur :

- la santé et la sécurité en milieu de travail; et
- la rémunération des enseignantes et enseignants du secteur public.

[20] Selon le PGQ, les divers volets de tel litige relèvent tous de la compétence exclusive de tribunaux et organismes spécialisés, à savoir :

- les divers arbitres de grief, seuls compétents pour statuer sur des griefs portant sur l'application et l'interprétation des conventions collectives, dont des dispositions traitent (expressément ou par incorporation nécessaire) :
  - de l'application de la *Charte canadienne* et de la *Charte québécoise*;
  - du harcèlement sexuel en milieu de travail;
  - du harcèlement psychologique en milieu de travail;
  - de la santé et de la sécurité au travail;
  - de l'obligation patronale d'agir de bonne foi;
- la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la « CNESST » ) en ce qui concerne l'équité salariale; et le Tribunal administratif du travail ( le « TAT » ) qui se saisit des demandes de personnes insatisfaites de décisions de la CNESST (en matière d'équité salariale).

---

<sup>10</sup> *Idem*, par. 34-36.

<sup>11</sup> *Idem*, par. 37 et 38.

<sup>12</sup> *Idem*, par. 33.

[21] Le PGQ ajoute que les demanderesses ne détiennent pas l'intérêt juridique requis pour entreprendre le présent recours, vu que seul leur syndicat accrédité dispose du mandat exclusif de loger un grief concernant une convention collective.

[22] Le seul recours ouvert à une salariée envers l'association accréditée serait celui de l'article 47.2 du *Code du travail*, celui que Mme Landry a effectivement exercé contre l'APPM.

#### **D. LE STATUT PRÉCIS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC**

[23] On l'a vu ci-haut, la demande d'autorisation argumente que le Gouvernement du Québec et son ministère de l'Éducation constituent le véritable employeur des enseignantes et enseignants du secteur public.

[24] Cependant, durant l'audience du 19 mai 2021, les avocats des demanderesses se montrent hésitants et mentionnent qu'on peut aussi considérer le Gouvernement du Québec comme un tiers qui, par contre, contrôle les véritables employeurs que sont les centres de services scolaires et les commissions scolaires.

[25] Ce sont là des considérations de droit, qui ne lient pas le Tribunal.

[26] Les articles 259 et suivants de la *Loi sur l'instruction publique*<sup>13</sup>, font du centre de services scolaire l'employeur de Mme Groleau, de Mme Landry et de tous les autres membres du groupe putatif :

**259.** Le centre de services scolaire est l'employeur du personnel qu'il requiert pour son fonctionnement et celui de ses écoles, de ses centres de formation professionnelle et de ses centres d'éducation des adultes, à l'exception de celui requis pour les programmes de services complémentaires et particuliers qui relèvent de la compétence d'un ministre autre que le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Il nomme un secrétaire général qui exerce, outre les fonctions et pouvoirs prévus par la présente loi et par le règlement du ministre adopté en vertu de l'article 451, ceux de secrétaire du conseil d'administration du centre de services scolaire ainsi que ceux que détermine le centre de services scolaire. Une même personne peut cumuler les fonctions de secrétaire général et celles de directeur général adjoint.

**260.** Le personnel requis pour le fonctionnement du centre de services scolaire exerce ses fonctions sous l'autorité du directeur général du centre de services scolaire.

---

<sup>13</sup> RLRQ, c. I-13.3. Il faut ajouter les commissions scolaires anglophones quant à certains des membres du groupe putatif.

Le personnel affecté à une école exerce ses fonctions sous l'autorité du directeur de l'école et le personnel affecté à un centre de formation professionnelle ou d'éducation des adultes exerce ses fonctions sous l'autorité du directeur du centre.

**261.** Le centre de services scolaire affecte le personnel dans les écoles, les centres de formation professionnelle et les centres d'éducation des adultes en tenant compte des besoins en personnel dont lui font part les directeurs d'école et de centre, des recommandations du comité de répartition des ressources faites en application de l'article 193.3 et, le cas échéant, conformément aux dispositions des conventions collectives.

Il s'assure qu'une personne qu'il engage pour dispenser le service de l'éducation préscolaire ou pour enseigner au primaire ou au secondaire est titulaire d'une autorisation d'enseigner délivrée par le ministre, sauf dans les cas où elle n'est pas requise.

[soulignements du Tribunal]

[27] Appartenant au secteur parapublic, les enseignantes et enseignants sont représenté/e/s par des associations accréditées qui concluent des conventions collectives de travail avec les divers centres de services scolaire et commissions scolaires.

[28] C'est ce qui découle de l'application de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*<sup>14</sup>, dont le champ d'application est circonscrit à son article 1<sup>er</sup>, comme suit :

**1.** La présente loi s'applique à la négociation et à la conclusion d'une convention collective au sens du Code du travail (chapitre C-27) entre une association de salariés au sens de ce code et un centre de services scolaire, une commission scolaire, un collège ou un établissement. Elle s'applique en outre à un organisme gouvernemental mentionné à l'annexe C dans la mesure prévue par le chapitre IV, et à la fonction publique dans la mesure prévue par le chapitre V.

Les expressions « centre de services scolaire » et « commission scolaire » comprennent les centres de services scolaires visés par la Loi sur l'instruction publique (chapitre I-13.3) ou, sous réserve de l'article 35, les commissions scolaires visées par la Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis (chapitre I-14) et tout autre organisme similaire désigné par le gouvernement pour l'application de la présente loi.

Un collège désigne un collège au sens de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (chapitre C-29).

Un établissement comprend une agence, un établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2), un

---

<sup>14</sup> RLRQ, c. R-8.2 (ci-après, « *Loi sur le régime de négociation* »).

établissement privé conventionné au sens de cette loi, à l'exception de celui visé au deuxième alinéa de l'article 551, et tout organisme qui fournit des services à un établissement ou à des usagers conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé, pour l'application de la présente loi, à un établissement au sens de cette loi.

Un établissement comprend également un conseil de la santé et des services sociaux, un établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5) et un établissement privé conventionné au sens de cette loi.

[soulignements du Tribunal]

[29] Cette loi comporte le Chapitre III qui traite des conventions collectives des secteurs de l'éducation et des affaires sociales. Ce chapitre débute par l'article 25, qui édicte ce qui suit :

**25.** Les stipulations d'une convention collective liant une association de salariés et un centre de services scolaire, une commission scolaire, un collègue ou un établissement, sont négociées et agréées par la partie syndicale et par la partie patronale à l'échelle nationale ou à l'échelle locale ou régionale suivant les dispositions du présent chapitre.

[soulignement du Tribunal]

[30] Les articles 41 et 45 de la Loi précisent ce qui suit :

**41.** Les stipulations négociées et agréées par le comité patronal de négociation sont signées par le ministre ainsi que par le président et le vice-président du comité. Elles lient les établissements.

**45.** Les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale peuvent faire l'objet d'arrangements négociés et agréés à l'échelle locale ou régionale conformément à l'article 70 ou à l'article 70.1.

[soulignement du Tribunal]

[31] De fait, les articles 70 et 70.1 de la Loi traitent des « arrangements locaux ».

[32] L'Annexe A de la Loi dresse la liste des matières qui sont négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale dans les secteurs de l'éducation. La liste II concerne le personnel enseignant des centres de services scolaire et des commissions scolaires.

[33] L'Annexe B de la Loi ajoute une liste de matières qui peuvent également faire l'objet d'arrangements convenus à l'échelle locale ou régionale. Toutefois, rien à cette Annexe B ne concerne le personnel enseignant.

[34] Rien dans la *Loi sur le régime de négociation* ne fait du Gouvernement du Québec l'employeur des enseignantes et enseignants. L'article 41 édicte le contraire.

[35] La *Loi sur le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport*<sup>15</sup> charge le ministre de l'application de nombreuses lois confiées à sa responsabilité (article 1.2).

[36] L'article 5 de cette Loi permet au gouvernement d'autoriser le ministre à exploiter des établissements d'enseignement sous son autorité directe. Mais il s'agit ici d'établissements distincts de ceux qui relèvent de l'autorité des centres de services scolaire et des commissions scolaires.

[37] Clairement, rien dans cette Loi ne fait du ministre (ou du ministère) l'employeur du personnel enseignant des centres de services scolaires et des commissions scolaires.

[38] Il faut donc, même à ce stade hâtif du litige, lire au-delà des assertions en droit inexactes (qui ne sont pas des allégations de faits) et ne pas prendre pour avérée la demande d'autorisation lorsqu'elle tente de faire du Gouvernement du Québec le véritable employeur du groupe putatif.

#### **E. LA COMPÉTENCE EXCLUSIVE DE TRIBUNAUX ET ORGANISMES SPÉCIALISÉS**

[39] Avec justesse, le PGQ expose qu'au Québec (comme ailleurs au Canada, semble-t-il) un/e enseignant/e du secteur public ne peut traduire son employeur devant les tribunaux de droit commun en ce qui concerne ses conditions de travail, au sens très large de cette locution<sup>16</sup>.

[40] Les conventions collectives en vigueur couvrent pratiquement tous les aspects de la relation contractuelle unissant tel/le enseignant/e et son employeur, soit par stipulation expresse, soit par incorporation implicite, de lois d'ordre public, dont la *Charte canadienne*, la *Charte québécoise*, le *Code civil du Québec* et la *Loi sur les normes du travail*, pour n'énumérer que les principales<sup>17</sup>.

[41] Par ailleurs, la *Loi sur l'équité salariale*<sup>18</sup> a été adoptée en vue de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

---

<sup>15</sup> RLRQ, c. M-15.

<sup>16</sup> *Weber c. Hydro Ontario*, [1995] 2 RCS 929; *Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, [1995] 2 RCS 967; *Parry Sound (Services sociaux) c. S.E.E.F.P.O.*, 2003 CSC 42; *Bisaillon c. Université Concordia*, 2006 CSC 19.

<sup>17</sup> *Douglas/Kwantlen Faculty Assn c. Douglas College*, [1990] 3 RCS 570; *Cuddy Chicks Ltd. c. Ontario (Commissions des relations de travail)*, [1991] 2 RCS 5; *Isidore Garon ltée c. Tremblay*, 2006 CSC 2.

<sup>18</sup> RLRQ, c. E-12.001.

[42] La demande d'autorisation allègue que les enseignantes et les enseignants du secteur public occupent des emplois à prédominance féminine. Cette allégation ne paraît pas controversée.

[43] Un salarié qui considère être victime de transgression de ses droits à l'équité salariale détient un droit de plainte à la CNESST (articles 100 et 101).

[44] Une partie insatisfaite de la façon dont la CNESST a traité une telle plainte peut saisir le TAT (articles 104 et 110, notamment).

[45] Les litiges en question opposent nécessairement un salarié (ou une association accréditée de salariés) et un employeur.

[46] La compétence du TAT est circonscrite comme suit :

**112.** Le Tribunal administratif du travail a compétence pour entendre et disposer de toute demande qui lui est adressée relativement à l'application de la présente loi.

**113.** Les décisions du Tribunal administratif du travail sont sans appel.

[47] Visiblement, le législateur n'a pas attribué formellement et exclusivement au TAT la compétence d'entendre et disposer de toutes les demandes concernant l'application de la *Loi sur l'équité salariale*.

[48] Il faut donc constater que la Cour supérieure, en tant que tribunal de droit commun, n'est pas dépouillée de sa compétence juridictionnelle, qui est concurrente à celle du TAT.

[49] Ceci amènera à vérifier si la *Loi sur l'équité salariale* confère un droit de recours quelconque par un salarié qui se considère lésé, contre un tiers qui n'est pas l'employeur.

[50] Cependant, cette étape ultérieure relève d'une étape procédurale future et distincte, celle de la vérification de quatre critères de l'article 575 du *Code de procédure civile* ( « C.p.c. » ) (l'étape de l'autorisation).

[51] Les demanderesses semblent prendre appui sur un arrêt important que la Cour suprême a rendu en 2004, dans *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*<sup>19</sup>, que la doctrine a renommé l' « arrêt *Morin* »<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> 2004 CSC 39.

<sup>20</sup> D. VEILLEUX, « *L'arbitre de grief face à une compétence renouvelée*, (2004) 64 R. du B. 217; D. NADEAU, « *L'Arrêt Morin et le monopole de représentation des syndicats : assise d'une fragmentation* », (2004) 64 R. du B. 161.

[52] Ainsi, la demande d'autorisation est rédigée en recouvrant à une terminologie qui épouse les contours de celle utilisée par la Cour suprême dans l'arrêt *Morin*. Cependant, des distinctions s'imposent.

[53] L'affaire *Morin* a surgi vers 1997 en raison de la conclusion d'une convention collective régissant des enseignants et négociée par des fédérations syndicales au nom d'associations accréditées.

[54] Certains enseignants (en particulier de jeunes enseignants –hommes et femmes– détenant peu d'ancienneté) se plaignaient de dispositions discriminatoires qui leur procuraient une rémunération désavantageuse par comparaison avec celle de leurs collègues aînés.

[55] Il faut noter que ces enseignants ne se plaignaient pas que les dispositions de la convention collective étaient transgressées dans leur cas. Plutôt, leur employeur et leur association accréditée s'étaient bel et bien entendus sur un texte dont les effets leur étaient clairement défavorables, se rendant de la sorte complices de discrimination à leur endroit, selon leurs doléances.

[56] La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse s'était saisie de leur plainte, instituant en leur nom une poursuite devant le Tribunal des droits de la personne, contre le Comité patronal de négociation et certaines instances syndicales.

[57] La Procureure générale du Québec avait présenté une requête en irrecevabilité rejetée par le Tribunal des droits de la personne<sup>21</sup>. La Cour d'appel avait infirmé ce jugement et rejeté l'action en statuant que le litige relevait de la compétence exclusive des arbitres de griefs<sup>22</sup>.

[58] Une majorité de juges de la Cour suprême rétablissait le jugement du Tribunal des droits de la personne.

[59] La Cour suprême statuait que le litige n'était pas de la compétence exclusive de l'arbitre. Plutôt, il s'agissait d'une compétence concurrente partagée avec une autre instance spécialisée, le Tribunal des droits de la personne<sup>23</sup>.

[60] En effet, le litige ne portait pas sur l'application ou l'interprétation de la convention collective, mais une allégation que cette convention serait invalide en raison de discrimination au moment de la formation du contrat. De la sorte, le Tribunal des droits de la personne, spécialisé dans les affaires de discrimination contrevenant à la *Charte québécoise*, présentait une plus grande adéquation avec le litige que les arbitres de griefs.

---

<sup>21</sup> [2000] R.J.Q. 3097 (T.D.P.).

<sup>22</sup> J.E. 2002-491 (C.A.).

<sup>23</sup> *Charte québécoise*, art. 100 et suivants.

[61] Incidemment, la majorité notait que les instances syndicales semblaient opposées à ces salariés contestataires.

[62] L'arrêt *Morin*<sup>24</sup> n'a pas expressément nié la compétence (concurrente) de l'arbitre de griefs.

[63] Inversement, l'arrêt *Morin* n'a pas répondu à la question du forum compétent quand un travailleur blâme ses conditions de travail inadéquates à un tiers autre que son propre employeur.

[64] Mais plus fondamentalement, on aurait tort d'extrapoler la *ratio decidendi* de l'arrêt *Morin* pour reconnaître au tribunal de droit commun une compétence concurrente à celle des instances spécialisées du moment où on allègue l'existence de conditions de travail discriminatoires.

#### **F. POURSUITE D'UN SALARIÉ CONTRE UN TIERS QUI N'EST PAS SON EMPLOYEUR**

[65] Un salarié qui travaille dans un milieu régi par une convention collective n'est pas absolument restreint à poursuivre son véritable employeur, ou son association accréditée dans les cas ouverts par l'article 47.2 du *Code du travail*<sup>25</sup>.

[66] Un tel salarié peut détenir un lien de droit pour rechercher la responsabilité civile d'un tiers. Ce sera habituellement en raison d'une faute extracontractuelle reprochée à ce tiers.

[67] Plus généralement, la partie à un contrat peut reprocher à un tiers de s'associer à la violation du contrat par son cocontractant<sup>26</sup>.

[68] L'arrêt de principe à cet effet est celui que la Cour suprême a prononcé en 1975 dans *Trudel c. Clairol inc. of Canada*<sup>27</sup>.

[69] Cet arrêt a été suivi en 1992 par celui de *Banque de Montréal c. Bail*<sup>28</sup>.

[70] Dans *Métromédia inc. c. Tétreault*<sup>29</sup>, la Cour supérieure a retenu la responsabilité civile d'une entreprise qui avait embauché un employé à l'intérieur du délai de préavis auquel celui-ci était tenu envers son ancien employeur. Ici, la partie lésée était le nouvel employeur plutôt que le salarié, mais il demeure qu'un lien de droit extracontractuel a été reconnu.

---

<sup>24</sup> Préc., note 18.

<sup>25</sup> RLRQ, c. C-27.

<sup>26</sup> J.-L. BAUDOUIN et P.-G. JOBIN, *Les obligations*, 7<sup>e</sup> éd., Éditions Yvon Blais, 2013, p. 579-580, n° 487.

<sup>27</sup> [1975] 2 R.C.S. 236.

<sup>28</sup> [1992] 2 RCS 554.

<sup>29</sup> [1994] R.J.Q. 777 (C.S.).

[71] En 2017, dans *Simms Sigal & Co. Ltd c. Costco Wholesale Canada Ltd*<sup>30</sup>, la Cour supérieure a retenu la responsabilité d'un tiers (Costco) qui, sciemment et en toute connaissance de cause, violait un contrat commercial (de distribution de vêtements haut de gamme) intervenu entre Simms Sigal et Rock & Republic Enterprises Inc. (et non avec Costco).

[72] Une jurisprudence articulée reconnaît la compétence des tribunaux de droit commun quand un salarié poursuit, non pas son employeur ou son syndicat, mais un collègue (par exemple, en cas d'altercation physique ou de diffamation)<sup>31</sup>.

[73] Plus près du présent cas, il a été établi que les tribunaux de droit commun peuvent être saisis d'une poursuite par un salarié pour une situation survenue sur le lieu de travail, mais reprochée à un tiers plutôt qu'à l'employeur<sup>32</sup>.

[74] Dans l'arrêt *Beusoleil c. CSSS Lucille-Teasdale*<sup>33</sup>, la Cour d'appel a assimilé à un tiers, l'ex-employeur qui, après la cessation du contrat de travail en milieu syndiqué, avait fourni des références diffamatoires au sujet d'un ex-salarié.

[75] Dans *Syndicat des techniciens-nes et professionnels-les de la santé et des services sociaux du Québec c. Hamelin*<sup>34</sup>, la Cour supérieure a donné raison à l'arbitre de griefs qui avait décliné compétence alors que l'association accréditée contestait une décision du ministre de la Santé et des Services sociaux, soit un tiers par opposition au véritable employeur, le Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de la Montérégie-Centre.

[76] Cette revue jurisprudentielle permet de conclure que les tribunaux de droit commun détiennent compétence matérielle quand un salarié syndiqué (ou un groupe d'entre eux) recherche la responsabilité civile d'un tiers plutôt que celle de l'employeur (ou du syndicat qui le représente).

[77] Or, le Gouvernement du Québec et ses divers ministères ne sont pas l'employeur des demandresses Groleau et Landry.

[78] La demande d'exception déclinatoire est donc rejetée.

[79] C'est à une étape procédurale ultérieure que le tribunal devra vérifier si les quatre conditions de l'article 575 C.p.c. permettent d'autoriser telle action collective contre un tiers, ce sur quoi le présent jugement ne se prononce pas.

---

<sup>30</sup> 2017 QCCS 5058.

<sup>31</sup> *G.D. c. Centre de santé et de services sociaux A.*, 2008 QCCA 663; *Bou-Malhab c. Syrah*, D.T.E. 97T-920 (C.Q.); *Transport Guy Bourassa c. Meloche*, 2012 QCCQ 663.

<sup>32</sup> *Rochette c. Hébert*, 2018 QCCQ 1814; *Varrianno c. Standard Life*, 2013 QCCS 4339; *St-Pierre c. Sécuricor inc. (Sécuricor Cash Service)*, 2007 QCCS 3584; *B.M. c. L.L.*, 2007 QCCQ 6413.

<sup>33</sup> 2016 QCCA 25.

<sup>34</sup> 2017 QCCS 5810.

**POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

[80] **REJETTE** la *Requête en exception déclinatoire ratione materiae* du Procureur général du Québec;

[81] **AVEC FRAIS** de justice.



---

PIERRE-C. GAGNON, j.c.s.

Me Claude Lévesque  
Me Alex Villemure  
*LEVESQUE JURISCONSULTE INC.*  
Avocats pour les demandereses

Me Nathalie Fiset  
*BERNARD, ROY (JUSTICE-QUÉBEC)*  
Avocats pour le défendeur

Date d'audience : 19 mai 2021