

L'impact de la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire Gabriel Nadeau-Dubois dans le contexte des rapports individuels et collectifs de travail

01 mars 2017

En octobre 2016, la Cour suprême du Canada a rendu une intéressante décision dans une affaire opposant un étudiant de l'Université Laval, Jean-François Morasse, à Gabriel Nadeau-Dubois, l'un des principaux porte-paroles étudiants du « printemps érable » et le représentant d'une coalition d'associations étudiantes appelée la CLASSE.

Bien que cette décision traite d'outrage au tribunal dans le cadre de manifestations étudiantes, les éléments qui en ressortent en matière de preuve requise pour établir l'existence d'un outrage au tribunal sont pertinents dans le contexte des rapports individuels ou collectifs de travail.

En avril 2012, au plus fort des manifestations étudiantes, alors que des lignes de piquetage sont formées sur les campus, Morasse obtient une ordonnance de la Cour supérieure interdisant, entre autres, aux étudiants d'obstruer l'accès aux cours.

Une dizaine de jours plus tard, lors d'une entrevue télévisée, Nadeau-Dubois tient des propos qui, selon Morasse, constituent une incitation à outrepasser l'ordonnance d'injonction qu'il a obtenue. Il s'adresse donc à la Cour supérieure pour que Nadeau-Dubois soit déclaré coupable d'outrage au tribunal. Le juge de première instance donne raison à Morasse. Il conclut que la connaissance par Nadeau-Dubois de l'injonction peut être inférée du fait que l'association à laquelle elle a été signifiée est membre de la CLASSE, dont Nadeau-Dubois est le porte-parole. La décision est ensuite infirmée par la Cour d'appel. L'affaire est portée devant la Cour suprême du Canada.

Dans une décision partagée, la majorité du plus haut tribunal du pays conclut que Nadeau-Dubois ne peut être reconnu coupable d'outrage au tribunal puisqu'il n'a pas été prouvé qu'il avait connaissance de l'ordonnance d'injonction, directement ou par inférence.

La Cour rappelle que l'outrage au tribunal est la seule procédure civile au Québec pouvant donner lieu à un emprisonnement. Il s'agit d'une mesure d'exception. Pour

qu'une déclaration de culpabilité soit prononcée, les formalités se rattachant à la procédure d'outrage doivent avoir été strictement respectées. C'est-à-dire, qu'un avis clair, précis, et sans ambiguïté de l'infraction dont il est inculpé doit être donné à l'accusé, et les éléments nécessaires à la déclaration de culpabilité doivent être prouvés hors de tout doute raisonnable.

En l'espèce, l'ordonnance n'avait pas été signifiée personnellement à Nadeau-Dubois. Selon la Cour, le fait que celle-ci ait été signifiée à l'une des associations membre de la CLASSE n'était pas suffisant pour inférer que Nadeau-Dubois en avait personnellement connaissance. Le fait que d'autres ordonnances avaient été prononcées ne prouvait pas non plus que Nadeau-Dubois avait connaissance de l'ordonnance obtenue par Morasse. La connaissance ne peut être imputée à Nadeau-Dubois sur le fondement des commentaires qu'il a formulés durant l'entrevue, de la question qui lui a été posée ou des déclarations faites par l'autre porte-parole étudiant interviewé en même temps que lui.

De plus, la majorité conclut que l'appui de Nadeau-Dubois au piquetage par les étudiants en général n'équivalait pas à une incitation à employer des piquets de grève pour bloquer l'accès aux cours, puisque l'ordonnance d'injonction n'interdisait pas complètement le piquetage.

Selon les trois juges dissidents, la connaissance personnelle réelle de l'ordonnance d'un tribunal, exigée par la jurisprudence, peut toujours être inférée d'une preuve circonstancielle. Ils auraient maintenu la déclaration de culpabilité de Nadeau-Dubois, affirmant que celui-ci était au courant d'ordonnances similaires et que ses paroles constituaient une incitation à contrevenir à l'ordonnance en question ainsi qu'aux autres ordonnances visant à assurer l'accès des étudiants à leurs cours.

Au Québec, un employeur peut avoir besoin de recourir à la procédure d'outrage au tribunal afin de faire respecter une ordonnance ou une injonction judiciaire qu'il a obtenue. Il peut s'agir, par exemple, d'une ordonnance exigeant d'un ancien employé qu'il se conforme à une clause de non-concurrence qui n'est pas respectée ou encore exigeant de certains employés syndiqués qu'ils cessent de faire du piquetage illégal.

Ainsi, il est particulièrement intéressant de souligner le degré de preuve que requiert la Cour suprême quant à la démonstration de connaissance, directe ou par inférence, de l'ordonnance.

La décision rendue porte à croire qu'une injonction interdisant le piquetage en matière de grève en milieu syndiqué doit non seulement être signifiée et portée à la connaissance des officiers syndicaux, mais également à chacune des personnes susceptibles d'être concernées en cas du non-respect de l'ordonnance. De plus, l'ordonnance elle-même doit être très claire de manière à ce que la ou les personnes visées sachent à quoi s'en tenir.

Concrètement, en matière de rapports collectifs, ceci implique qu'il serait préférable de signifier copie de l'ordonnance par huissier de justice, individuellement, à chaque salarié sur la ligne de piquetage ou à la maison. Outre les coûts, les conséquences sur le plan des relations de travail seront à évaluer dans chaque cas.

Comme l'affirme la Cour suprême, il s'agit d'une procédure exceptionnelle et la preuve de la connaissance de l'ordonnance doit être clairement démontrée. Rappelons que le caractère exceptionnel de cette procédure tient au fait qu'elle peut entraîner, même dans une matière civile (non criminelle), un emprisonnement pour la personne condamnée.

Par

[Sophia Rossi](#)

Services

[Travail et emploi, Différends en matière d'emploi, Plaidoirie en appel](#)

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.