

Avis de demande soumis selon la  
décision de la juge Ngo datée du  
20 février 2024 dans le dossier  
no 23-T-111 et accueillant la demande  
de prolongation de délai de la  
Demanderesse pour le dépôt de son  
avis de demande de contrôle judiciaire.

**DOSSIER DE LA COUR :**

**COUR FÉDÉRALE**

**ENTRE :**

**CBC / RADIO-CANADA**, société de la Couronne canadienne ayant son siège  
social au 1000, Avenue Papineau, Montréal, province de Québec, H2K 0C2 ;

**Demanderesse**

**-et-**

**LOUISE-HÉLÈNE PAQUETTE**, domiciliée au 177, rue de Montbrun,  
Boucherville, province de Québec, J4B 4V5;

**Défenderesse**

---

**AVIS DE DEMANDE DE CONTRÔLE JUDICIAIRE**  
**(en vertu de l'article 18.1 de la *Loi sur les Cours Fédérales*)**

---

**À LA DÉFENDERESSE :**

UNE INSTANCE A ÉTÉ INTRODUITE CONTRE VOUS par la  
Demanderesse. La réparation demandée est exposée dans le présent avis  
de demande.

LA PRÉSENTE DEMANDE sera entendue par la Cour aux date, heure et  
lieu fixés par l'administrateur judiciaire. À moins que la Cour n'en ordonne  
autrement, le lieu de l'audience sera celui choisi par la Demanderesse.  
Celle-ci demande que l'audience soit tenue à Montréal.

SI VOUS DÉSIREZ CONTESTER LA DEMANDE, et être avisée de toute  
procédure engagée dans le cadre de la demande ou recevoir signification  
de tout document visé dans la demande, vous-même ou un avocat vous  
représentant devez préparer un avis de comparution selon la formule 305  
des *Règles des Cours fédérales* et le signifier à l'avocat de la

e-document	T-447-24-ID 1	
F I L E D	FEDERAL COURT COUR FÉDÉRALE  March 01, 2024 01 mars 2024	D É P O S É
Anndrea Cote		
MTL	1	

Demanderesse ou, si cette dernière n'a pas retenu les services d'un avocat, à la Demanderesse elle-même, DANS LES DIX (10) JOURS suivant la date à laquelle le présent avis de demande vous est signifié.

Des exemplaires des *Règles des Cours fédérales* ainsi que les renseignements concernant les bureaux locaux de la Cour et autres renseignements utiles peuvent être obtenus, sur demande, de l'administrateur de la Cour, à Ottawa (n° de téléphone (613) 992-4238), ou à tout autre bureau local.

SI VOUS NE CONTESTEZ PAS LA DEMANDE, UN JUGEMENT POURRA ÊTRE RENDU EN VOTRE ABSENCE SANS QUE VOUS RECEVIEZ D'AUTRE AVIS.

Date : \_\_\_\_\_

Délivré par : \_\_\_\_\_

(Fonctionnaire du greffe)

Adresse du bureau local : Cour fédérale du Canada  
30, rue McGill  
Montréal (Québec) H2Y 3Z7  
Tél. : (514) 283-4820  
Fax : (514) 283-6004

**DESTINATAIRES :**

Administrateur  
Cour fédérale du Canada  
30, rue McGill  
Montréal (Québec) H2Y 3Z7

-et-

Madame Louise-Hélène Paquette  
177, rue de Montbrun  
Boucherville (Québec) J4B 4V5;

-et-

Me Pierre-Georges Roy, arbitre  
587 rue Dupret  
Montréal (Québec) H3E 1X2

-et-

Procureur général du Canada

## DEMANDE

La présente demande de contrôle judiciaire vise une décision intérimaire rendue par Me Pierre-Georges Roy, arbitre nommé par le ministre du Travail (Emploi et Développement Social du Canada) (l'« **Arbitre** ») le 12 mars 2021 (la « **Décision** ») ;

Par la Décision, l'Arbitre a rejeté l'objection préliminaire présentée par la Demanderesse quant à la non-application de la section XIV de la partie III du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), c. L-2 (le « **Code canadien du travail** ») en raison du poste de directrice occupé par la Défenderesse, déclarant plutôt que la Défenderesse n'occupait pas un poste de directrice et avait donc le droit d'exercer le recours prévu à l'article 240 du *Code canadien du travail*.

### L'OBJET DE LA DEMANDE EST LE SUIVANT :

1. Que cette honorable Cour accueille la présente demande de contrôle judiciaire et :
  - a) annule et infirme la décision intérimaire rendue par l'Arbitre le 12 mars 2021 à l'effet que la Défenderesse a le droit d'exercer le recours prévu à l'article 240 du *Code canadien du travail* ; et
  - b) déclare que la plainte de la Défenderesse en vertu de l'article 240 du *Code canadien du travail* est irrecevable.
2. Subsidiairement, que cette honorable Cour ordonne que le présent dossier soit retourné à un nouvel arbitre afin que celui-ci puisse rendre une décision conforme aux dispositions du *Code canadien du travail* et à la décision qui aura été rendue par cette honorable Cour;

3. Que cette honorable Cour rende toute autre ordonnance qu'elle juge appropriée et juste compte tenu des circonstances de la présente affaire ;
4. Que cette honorable Cour ordonne que chaque partie assume ses propres dépens relativement à la présente demande de contrôle judiciaire.

### **SOMMAIRE DES FAITS AU SOUTIEN DE LA DEMANDE :**

#### **A. La nature de l'entreprise de la Demanderesse et les fonctions exercées par la Défenderesse**

5. La présente demande en contrôle judiciaire s'inscrit dans le contexte d'une plainte déposée par la Défenderesse le 28 mars 2019 par laquelle elle conteste la décision de la Demanderesse de mettre fin à son lien d'emploi le 18 mars 201 ;
6. La Demanderesse est le radiodiffuseur public du Canada ;
7. La Défenderesse a travaillé comme Directrice Veille Stratégique concurrentielle auprès de la Demanderesse entre le 7 novembre 2011 et le 18 mars 2019, soit la date de son congédiement pour motifs sérieux ;
8. Au moment des faits pertinents et à titre de Directrice Veille Stratégique concurrentielle, la Défenderesse dirigeait une équipe de quatre (4) employés cadres et s'occupait notamment de leur embauche, de l'évaluation de leur performance, de leur discipline, de leur développement professionnel, de la gestion de leurs absences et de leurs congés, de l'attribution de leurs tâches et de toutes autres tâches connexes à la bonne gestion de son service et à la gestion de ces employés ;

9. Au moment de son embauche en 2011, la Direction Veille stratégique n'existait pas. La Défenderesse a donc mis sur pied, de A à Z, la Direction Veille stratégique des services français, ce qui impliquait notamment la détermination de la structure, des objectifs, du budget, des ressources nécessaires et du mode de fonctionnement de cette direction ;
10. Dans le cadre de ses fonctions et à tout moment pertinent, la Défenderesse s'occupait de la planification, de l'organisation, de la direction, de la priorisation, de la préparation, de la gestion et du suivi du budget de son service, lequel s'élevait de 750 000 \$ à 900 000 \$ par année. La Défenderesse avait une importante autonomie dans la gestion de ce budget, ce qui lui permettait d'investir, par exemple, 30 000 \$ pour les conférences et un autre 30 000 \$ pour des abonnements annuels. Elle a également pu obtenir du matériel informatique spécial pour son équipe, lequel diffère de celui utilisé par le reste de la société. Il a également été mis en preuve qu'elle avait l'autonomie nécessaire pour donner des mandats à des consultants externes et pour s'acquitter de leurs factures. Aussi, contrairement à la plupart des employés de la Demanderesse, elle disposait d'un budget de représentations, qui lui permettait d'inviter des individus à des dîners d'affaires, notamment avec des employés de la concurrence, ce qu'elle faisait sur une base régulière ;
11. Dans le cadre de son mandat, la Défenderesse pouvait et devait échanger des informations hautement privilégiées avec des concurrents dans l'industrie, et ce, afin de mener à bon son propre mandat et obtenir ce même genre d'informations de la part desdits concurrents ;
12. La Défenderesse travaillait de manière étroite et fréquente avec les membres du Comité de la Haute direction de la Demanderesse étant

notamment impliquée dans la définition de la stratégie d'affaire de la société ;

13. Le ou vers le 18 mars 2019, la Défenderesse a été congédiée par la Demanderesse en raison du bris irrémédiable du lien de confiance la liant à la Demanderesse.

#### **B. Contexte procédural du dossier en lien avec la plainte**

14. Le ou vers le 28 mars 2019, la Défenderesse a soumis une plainte pour congédiement injuste en vertu de l'article 240 du *Code canadien du travail* (la « **Plainte** ») ;
15. Le ou vers le 24 mai 2019, la Demanderesse a annoncé à la Défenderesse son intention de soulever une objection préliminaire quant à l'admissibilité de la Plainte puisqu'elle occupait un poste de direction au sein de la société et, par conséquent, le recours prévu en vertu de l'article 240 du *Code canadien du travail* ne lui était pas disponible ;
16. Le ou vers le 3 décembre 2019, le ministre du Travail a procédé à la nomination de l'arbitre, Maître Pierre-Georges Roy, pour entendre la Plainte ;
17. Le ou vers le 5 mars 2021, une audience eu lieu portant exclusivement sur l'objection préliminaire de la Demanderesse ;
18. Le 12 mars 2021, l'Arbitre a rendu la décision faisant l'objet de la présente demande en contrôle judiciaire ;
19. Les parties ont ensuite été convoquées pour l'audience sur le fond de la plainte et des audiences ont eu lieu les 16 juin 2021, 8 juillet 2021, 26 août 2021 et le 10 mai 2023 ;

20. Le 30 mai 2023, l'Arbitre a rendu une décision sur le fond accueillant en partie la Plainte de la Défenderesse et remplaçant notamment son congédiement par une suspension disciplinaire de quatre (4) semaines. Cette décision a été reçue par la Demanderesse le 31 mai 2023 et fait également l'objet d'une demande de contrôle judiciaire devant la Cour fédérale ;
21. Le 29 juin 2023, la Demanderesse a déposé un Avis de demande afin de contester la décision de l'Arbitre datée du 12 mars 2021 ; toutefois, le même jour, cet Avis de demande a été rejeté par le greffe des cours fédérales ;
22. Le 10 juillet 2023, la Cour d'appel fédérale, dans une directive transmise à la Demanderesse (la « **Directive** »), indiquait que la demande de contrôle judiciaire ne pouvait être acceptée étant donné qu'elle était déposée hors délai. Elle indiquait également que « [L]a demanderesse devra plutôt déposer une requête afin d'obtenir une extension de délai pour déposer sa requête. » ;
23. Le 27 juillet 2023, conformément à la Directive, la Demanderesse a déposé un avis de requête en vertu des règles 8(1) et 49 des *Règles des Cours fédérales*, DORS/98-106, visant à, notamment, prolonger le délai pour déposer une demande de contrôle judiciaire prévu au paragraphe 18.1(2) de la *Loi sur les cours fédérales*, LRC (1985), ch F-7 ;
24. Le 20 février 2024, l'honorable juge Ngo de cette honorable cour a accueilli la demande de prolongation de délai déposée par la Demanderesse.



**LES MOTIFS DE LA DEMANDE DE CONTRÔLE JUDICIAIRE SONT LES SUIVANTS :**

**A) Norme de contrôle applicable**

25. Conformément aux enseignements de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Vavilov*, la Demanderesse soumet que la norme de contrôle de la décision raisonnable s'applique en la présente instance ;

**B) Moyens de contrôle**

26. La Demanderesse soumet respectueusement qu'il appert à sa face même de la lecture de la Décision que l'Arbitre a rationalisé les conclusions auxquelles il voulait arriver eu égard à la question en litige qui lui était soumise, soit la possibilité pour la Défenderesse de se prévaloir du recours prévu par l'article 240 du *Code canadien du travail*, en faisant fi des principes développés par la jurisprudence et en fondant son analyse sur des éléments de très peu d'importance. Ce faisant, la Décision est déraisonnable et doit donc être cassée ;
27. Par ailleurs, la Demanderesse soumet respectueusement que l'Arbitre a évalué le rôle de la Défenderesse en se fiant sur de la preuve extrinsèque, des hypothèses et des conjectures, de telle sorte que son dispositif et ses conclusions ne découlent pas de la suite d'une analyse logique. Par ailleurs, les règles de justice naturelle n'ont pas été respectées, la Demanderesse n'ayant pas eu le bénéfice de commenter les hypothèses et conjectures de l'Arbitre. Ce faisant, la Décision ne satisfait pas aux critères de justification, d'intelligibilité et de transparence, est donc déraisonnable et doit donc être cassée ;

### **C) Motifs de contrôle**

28. La partie Demanderesse soumet respectueusement que l'Arbitre a erré en concluant que la Défenderesse n'agissait pas comme directrice au sens des paragraphes 3(1) et 167(1) du *Code canadien du travail* ;

i) L'Arbitre fait fi des critères retenus par la jurisprudence applicable dans son appréciation des faits au dossier

25. L'Arbitre a fait une revue des critères retenus par la jurisprudence applicable en matière de détermination du poste de « directeur » au sens du *Code canadien du travail*, mais commet des erreurs déterminantes dans leur application lorsqu'il analyse la situation de la Défenderesse. L'Arbitre a plutôt accordé une importance démesurée et injustifiée sur des éléments de peu d'importance ;

26. En effet, l'Arbitre reconnaît que les éléments suivants de la tâche de la Défenderesse correspondent à la notion de « directeur » au sens du *Code canadien du travail* : son rôle dans l'administration de la société, la détention de certains pouvoirs de contrôle et d'autonomie dans ses tâches et dans la gestion de son service, ce qui inclut le droit d'embaucher et de congédier, le droit d'imposer des mesures disciplinaires, le droit d'évaluer le rendement des employés, le droit de décider de l'organisation et des méthodes de travail ;

27. De plus, la preuve non contestée présentée en audience est à l'effet que la Défenderesse possédait un grand niveau d'autonomie du fait que ses responsabilités comprenaient notamment, mais non exclusivement : l'élaboration des objectifs et orientations de son service, la gestion du budget de son service, le recrutement du personnel de son service, l'organisation et la supervision du travail des cadres de son service, l'évaluation de la performance des cadres de son service, le développement professionnel des cadres de son

service, le respect de la discipline et l'octroi des congés et des vacances des cadres de son service ;

28. L'Arbitre reconnaît également que la Défenderesse a été embauchée spécifiquement afin de mettre sur pied la Direction Veille stratégique des services français et a ainsi défini sa structure, ses objectifs et son mode de fonctionnement. Il reconnaît de surcroît que la Défenderesse a embauché quatre (4) cadres et que cela a entraîné la création de quatre (4) unités distinctes représentant les spécialités de chacun. L'Arbitre a également reconnu que lors de ces embauches, la Défenderesse possédait une autonomie complète dans la conduite des entrevues, dans le choix des candidats et les propositions d'embauche ;
29. L'Arbitre reconnaît finalement que les responsabilités de la Défenderesse incluent la gestion d'un budget d'une valeur de 750 000 \$ à 900 000 \$. Il a également été mis en preuve qu'elle avait le pouvoir de faire la révision salariale, de déterminer les bonis et, plus généralement, de faire la gestion de l'évolution de son bassin de main d'œuvre ;
30. De plus, la preuve non-contestée est à l'effet que la Défenderesse, dans ses fonctions, a contribué à représenter la Demanderesse à l'externe et auprès des tiers, notamment à travers des collaborations, des dîners avec divers intervenants du monde des médias et des conférences comme le Congrès des producteurs de télévision ;
31. La preuve démontre également qu'elle avait un lien direct avec le Directeur général des ressources humaines, contrairement à bien d'autres employés qui doivent plutôt passer par les conseillers en ressources humaines ;

32. Dans ce contexte, même si la Défenderesse a dû faire part de certains de ses choix et de ses recommandations à son supérieur immédiat, la Demanderesse soumet respectueusement que la Défenderesse avait néanmoins le pouvoir et l'autonomie nécessaires pour se qualifier de « directeur » au sens du *Code canadien du travail*. De plus, en tenant compte de la grandeur de la société de la Demanderesse, et du fait qu'elle gère des fonds publics, il est normal qu'elle ait dû obtenir approbation pour certaines décisions importantes, un élément que l'Arbitre reconnaît ;
33. La jurisprudence applicable est à l'effet qu'un directeur au sens de l'article 240 du *Code canadien du travail* doit avoir un certain pouvoir de contrôle et d'autonomie dans ses tâches, et non un contrôle absolu ou un contrôle très considérable ;
34. Or, malgré les éléments susmentionnés démontrant incontestablement que la Défenderesse était un « directeur » au sens du *Code canadien du travail* et qu'elle exerçait le niveau de contrôle et d'autonomie requis, l'Arbitre en est arrivé à la conclusion inverse en se fondant principalement sur le fait qu'à son avis, la Défenderesse n'avait pas un niveau de « participation dans la gestion de la société qui lui permet d'exercer une influence réelle sur la prise de décisions qui [...] façonne les orientations et le développement [de l'entreprise] » (paragraphe 46) ;
35. Autrement dit, l'Arbitre a analysé l'autonomie et le contrôle de la Défenderesse eu égard aux activités et orientations *globales* de la société. La Demanderesse soumet respectueusement que l'analyse appliquée par l'Arbitre s'apparente davantage à l'exercice effectué par les décideurs en vertu de la *Loi sur les normes du travail* lorsque vient le temps d'analyser la notion de « cadre supérieur ». Selon l'Arbitre, que des employés se qualifient à titre de « directeur » en vertu du *Code*

*canadien du travail* constitue des « situations d'exception ». Or, le seuil de direction et d'autonomie nécessaire en vertu du *Code canadien du travail* est bien moins élevé et la notion de « directeur » au sens du *Code canadien du travail* n'est pas traité par la jurisprudence majoritaire comme étant une situation d'exception, contrairement à la notion de « cadre supérieur » prévue par la *Loi sur les normes du travail* ;

36. La Demanderesse soumet respectueusement qu'en concluant comme il l'a fait, l'Arbitre a donné une portée très restrictive à la définition de « directeur » et qu'il a grandement modifié les critères jurisprudentiels applicables, rendant ainsi sa décision déraisonnable ;
37. En considérant cette absence d'influence sur les activités et orientations globales de la société comme étant un facteur décisif dans l'appréciation du rôle de la Défenderesse, l'Arbitre est allé à l'encontre des enseignements des tribunaux et de la jurisprudence applicable ;
38. Malgré le fait que la Défenderesse avait une très grande autonomie dans la gestion et l'administration de son service et qu'elle participait activement au développement de certaines des stratégies de la société, lesquelles étaient en lien avec son mandat, l'Arbitre conclut erronément qu'elle occupait un rôle de « soutien administratif » (paragraphe 50). En la qualifiant de la sorte, l'Arbitre dénature et vide de son sens le rôle et les fonctions exercées par la Défenderesse ;
39. L'Arbitre conclut à tort que la Défenderesse n'était qu'une simple courroie de transmission entre les employés sous sa supervision et la direction, alors qu'en réalité, elle disposait un large pouvoir d'autorité et une autonomie dans la gestion de sa direction ;
40. Somme toute, la Demanderesse soumet respectueusement qu'après que l'Arbitre eut énoncé que les pouvoirs généraux de l'employé doivent être analysés pour déterminer si la Défenderesse est directrice,

il a fait le contraire en isolant erronément certains critères, en leur donnant une importance démesurée pour mettre de côté le fait que lorsqu'analysé globalement, la trame factuelle, les responsabilités et les pouvoirs globaux de la Défenderesse démontrent clairement qu'elle était une directrice. Son analyse est donc déraisonnable et contraire aux enseignements de cette honorable Cour ;

41. Compte tenu de tout ce qui précède, la seule issue raisonnable est de conclure que la Défenderesse est une directrice au sens du *Code canadien du travail* ;

ii) *L'Arbitre s'est erronément fondé sur des hypothèses, conjectures et de la preuve extrinsèque*

42. Par ailleurs, la Demanderesse soumet respectueusement que l'Arbitre a erré en se fondant de manière prédominante sur de la preuve extrinsèque et des hypothèses pour arriver à la conclusion que la Défenderesse n'était pas un « directeur » au sens du *Code canadien du travail*. Les règles de justice naturelle n'ont donc pas été respectées, la Demanderesse n'ayant pas eu le bénéfice de commenter les hypothèses et conjectures de l'Arbitre. Ce faisant, sa décision ne rencontre pas les critères d'intelligibilité, de transparence et de logique ;
43. Premièrement, l'Arbitre a qualifié le budget géré de manière entièrement autonome par la Défenderesse, allant de 750 000 \$ à 900 000 \$, comme étant un budget « modeste » dans le contexte d'une « entreprise qui est manifestement d'aussi grandes dimensions que la SRC » (paragraphe 49) et en décidant qu'il faut exclure de son budget la portion du budget dédié aux salaires, soit l'équivalent d'environ deux tiers du budget total de la direction ;
44. En écartant la portion salariale du budget de la Défenderesse, l'Arbitre omet de tenir compte du fait qu'elle avait l'entière responsabilité de

décider de l'investissement salarial de son budget et qu'elle fut la seule responsable pour l'élaboration de la structure de son unité. C'est la Défenderesse qui a elle-même établi, planifié et organisé la structure en place, qui a décidé de créer quatre (4) postes pour mener à bien le mandat dans son unité au sein de la Demanderesse et qui a déterminé les besoins de dotation et procédé à la sélection et à l'embauche des salariés. L'Arbitre ne peut arbitrairement décider d'exclure la portion salariale de son énorme budget alors que c'est elle qui a pris la décision finale sur le choix d'investir ces montants ou non en capital humain ;

45. De plus, l'Arbitre remet donc en question l'importance d'un budget objectivement énorme en le comparant à un budget inconnu et non-précisé qu'il semble attribuer à la Demanderesse ;
46. L'Arbitre arrive donc à cette conclusion en se référant à la grandeur de l'entreprise de la Demanderesse, alors qu'aucune preuve n'a été déposée en audience quant au budget total de la société ou même quant à la taille des budgets attribués à d'autres employés de la Demanderesse, qu'ils soient « directeurs » au sens du *Code canadien du travail* ou non ;
47. Quoique la taille de l'entreprise soit un facteur important pour déterminer si une personne est un directeur au sens du *Code canadien du travail*, cet élément ne permet pas à l'Arbitre de s'appuyer sur des conjectures et des hypothèses non étayées par la preuve pour justifier ses conclusions et sa décision ;
48. Considérant que le budget est un facteur déterminant dans la décision de l'Arbitre de déclarer que la Défenderesse n'est pas une directrice, le manque de preuve à l'appui de la décision de l'Arbitre dans son appréciation du budget géré par la Défenderesse rend la décision inintelligible. Cette conclusion déconsidère la preuve ;

49. De plus, l'Arbitre est d'avis qu'il est « clair que, malgré l'importance relative de son poste, le travail de la [Défenderesse] impliquait non pas de participer de façon active à l'élaboration des orientations prises par la SRC, comme le font vraisemblablement un bon nombre des employés de direction » (paragraphe 47) sans s'appuyer sur quelconque preuve à cet effet. En fait, aucune preuve à cet égard n'a été faite lors de l'audition ;
50. Au contraire, certains témoins ont expliqué que la Défenderesse était hautement impliquée dans les décisions stratégiques et que sa vision, ses analyses et ses recommandations ou suggestions étaient prises en compte très sérieusement par la haute direction et contribuaient fortement aux décisions stratégiques de la société ;
51. L'Arbitre compare l'implication de la Défenderesse au sein de la société à celle d'autres directeurs sans jamais discuter et élaborer sur les tâches de ces derniers ;
52. De plus, l'Arbitre note comme facteur important dans l'évaluation du rôle de directeur, le fait d'avoir une fonction qui implique un niveau de participation dans la gestion de l'entreprise, lui permettant d'exercer une influence réelle sur la prise des décisions qui en façonnent les orientations et le développement ;
53. L'Arbitre n'explique pas ce que signifie « participer activement à l'élaboration des orientations prises » (paragraphe 47) et la manière dont la Défenderesse n'y répond pas, nonobstant la preuve au dossier qui démontre qu'à travers ses analyses, ses recommandations et sa représentation auprès des tiers, la Défenderesse est un acteur clé dans la croissance de la Demanderesse, dans le développement d'un tout nouveau service et dans sa prise de plusieurs décisions ;



54. L'Arbitre ne tient manifestement pas compte du rôle de la Défenderesse dans la création de la Direction Veille stratégique et de son implication dans la création d'unités distinctes, et ne distingue pas en quoi le travail de la Défenderesse diffère de celui des autres directeurs avec qui il semble la comparer ;
55. Finalement, l'Arbitre se prononce sur le rôle de la Défenderesse auprès des tiers et conclut que ses tâches « ne sont pas suffisamment caractérisées pour être assimilées à celles exercées par une directrice » (paragraphe 48). Malgré la preuve importante soumise sur les activités externes et de rayonnement auxquelles participait la Défenderesse, il en arrive à cette conclusion sans fournir d'explications ou donner des exemples de tâches manquantes et qui auraient pu faire en sorte qu'elle se qualifiait « directeur » au sens du *Code canadien du travail*. Le manque d'explications malgré la preuve déposée rend la décision sur ce point inintelligible ;
56. Il est manifeste à la lecture de la Décision que l'Arbitre a recours à des arguments non pertinents, ne reposant pas sur la preuve ou s'appuyant sur des éléments extrinsèques ou des hypothèses dans le but de rationaliser la conclusion à laquelle il voulait en arriver ;
57. Ces erreurs prises isolément ne sont peut-être pas de nature à invalider la décision ; toutefois, prises dans leur ensemble, elles illustrent la thèse de la Demanderesse voulant que l'Arbitre ait tenté de justifier la conclusion à laquelle il voulait en venir sans tenir compte de la preuve au dossier et constitue un déni flagrant de justice naturelle envers la Demanderesse ;
58. Compte tenu de ce qui précède, la Décision doit être cassée et la Demanderesse demande respectueusement à cette honorable Cour de rendre la décision qui aurait dû être rendue ou, subsidiairement, de

renvoyer l'affaire à un nouvel arbitre pour qu'une nouvelle décision soit rendue ;

#### **D) Droit de contestation de la Demanderesse**

59. Conformément à la décision du 20 février 2024 de l'honorable juge Ngo de cette honorable Cour, par laquelle l'honorable Ngo a accueilli la demande de prorogation de délai de la Demanderesse, la Demanderesse est dans les délais pour contester la décision de l'Arbitre.

#### **LES DOCUMENTS SUIVANTS SERONT PRÉSENTÉS À L'APPUI DE LA DEMANDE :**

La déclaration sous serment de M. Jean-François Albert, Directeur général ressources humaines et relations industrielles au sein de la Demanderesse, qui sera déposée auprès de cette honorable Cour et les pièces qui seront déposées au soutien de ladite déclaration :

- |                   |  |
|-------------------|--|
| <b>PIÈCE P-1:</b> | Décision d l'Arbitre rendue le 12 mars 2021                            |
| <b>PIÈCE P-2:</b> | Décision de l'Arbitre rendue le 30 mai 2023                            |
| <b>PIÈCE P-3:</b> | Organigramme de Benoît Villeneuve en 2021                              |
| <b>PIÈCE P-4:</b> | Organigramme de Benoît Villeneuve et de Louise-Hélène Paquette en 2019 |
| <b>PIÈCE P-5:</b> | Lettres d'offre d'emploi pour les employés sous LHP (4)                |
| <b>PIÈCE P-6:</b> | Affichages de poste MON04564 & MON05050                                |
| <b>PIÈCE P-7:</b> | GRD de Louise-Hélène Paquette 2015-2016                                |

- PIÈCE P-8:** GRD de Louise-Hélène Paquette 2016-2017
- PIÈCE P-9:** GRD de Louise-Hélène Paquette 2017-2018
- PIÈCE P-10:** Plainte de congédiement injuste déposée par Louise-Hélène Paquette le 28 mars 2019
- PIÈCE P-11:** Lettre de congédiement datée du 18 mars 2019
- PIÈCE P-12:** Lettre de l'employeur en réponse à la plainte déposée par la plaignante datée 24 mai 2019
- PIÈCE P-13:** Lettre d'offre d'emploi datée du 20 octobre 2011
- PIÈCE P-14:** Organigrammes
- PIÈCE P-15:** Veille stratégique concurrentielle – Comment faire contribuer les services par contournement étrangers à l'économie locale - 5 septembre 2018
- PIÈCE P-16:** Directive de la Cour d'appel fédérale datée du 10 juillet 2023 sur la demande en contrôle judiciaire de la décision intérimaire de l'Arbitre du 12 mars 2021
- PIÈCE P-17:** Décision de la juge Ngo datée du 20 février 2024

Toute autre pièce ou document que la Demanderesse pourra juger utile ou nécessaire et dont cette honorable Cour pourra autoriser le dépôt.

MONTREAL, ce 1<sup>er</sup> mars 2024

*McCarthy Tétrault sencrl srl*

---

**MCCARTHY TÉRAULT S.E.N.C.R.L., S.R.L.**  
Me Caroline-Ariane Bernier  
Avocats de la demanderesse  
MZ400 - 1000, rue De La Gauchetière  
Ouest  
Montréal (Québec) H3B 0A2  
Téléphone : 514 397-7858  
Télécopieur: 514 875-6246  
[cabernier@mccarthy.ca](mailto:cabernier@mccarthy.ca)

**TOUTE NOTIFICATION PAR COURRIEL DOIT  
ÊTRE ADRESSÉE À  
NOTIFICATION@MCCARTHY.CA**  
Notre référence : 013179-576058

No.  
COUR FÉDÉRALE

---

**CBC / SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

Demanderesse

C.

**LOUISE-HÉLÈNE PAQUETTE**

Défenderesse

---

**AVIS DE DEMANDE DE CONTRÔLE  
JUDICIAIRE**  
(en vertu de l'article 18.1 de la *Loi sur les  
Cours Fédérales*)

---

**ORIGINAL**

---

Me Caroline-Ariane Bernier / 013179-567058

---

BC0847

**McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l.**  
Avocats ● Agents de brevets et marques de commerce

Bureau MZ400  
1000 rue De La Gauchetière Ouest  
Montreal (Quebec) H3B 0A2  
Tel. : 514 397-4100  
Télec : 514 875-6246

[Notification@mccarthy.ca](mailto:Notification@mccarthy.ca)