

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20260616

Dossier : A-167-25

Référence : 2026 CAF 114

**CORAM : LE JUGE LEBLANC
LA JUGE WALKER
LA JUGE ROCHESTER**

ENTRE :

MM. ANDREI UGLAR, MARTIN DAGNEAU ET JONATHAN CAYER

demandeurs

et

BANQUE ROYALE DU CANADA

défenderesse

Audience tenue à Montréal (Québec), le 16 juin 2026.

Jugement rendu à l'audience à Montréal (Québec), le 16 juin 2026.

MOTIFS DU JUGEMENT DE LA COUR :

LE JUGE LEBLANC

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20260616

Dossier : A-167-25

Référence : 2026 CAF 114

**CORAM : LE JUGE LEBLANC
LA JUGE WALKER
LA JUGE ROCHESTER**

ENTRE :

MM. ANDREI UGLAR, MARTIN DAGNEAU ET JONATHAN CAYER

demandeurs

et

BANQUE ROYALE DU CANADA

défenderesse

MOTIFS DU JUGEMENT DE LA COUR

(Prononcés à l'audience à Montréal (Québec), le 16 juin 2026.)

LE JUGE LEBLANC

[1] Les demandeurs ont été congédiés par la défenderesse le 1^{er} février 2021. Jugeant avoir été congédiés injustement, ils ont porté plainte contre la défenderesse comme le leur permettait de le faire le paragraphe 240(1) du *Code canadien du travail*, LRC 1985, c. L-2 (le Code). Le 1^{er} avril 2025, au terme de 6 jours d'audience, le Conseil canadien des relations

industrielles (le Conseil) a rejeté les plaintes des demandeurs, estimant que leur congédiement constituait une réponse proportionnelle à la gravité de leur inconduite (2025 CCRI LD 5615).

[2] Cette inconduite s'inscrit dans un contexte particulier. Les demandeurs ont été embauchés par la défenderesse en mai 2019 dans le cadre de l'acquisition, par cette dernière, de l'entreprise dont ils étaient les dirigeants et actionnaires. La défenderesse leur a alors confié, au sein de la nouvelle entité, les postes de directeur principal (M. Uglar), de directeur de la technologie (M. Cayer) et de directeur des opérations (M. Dagneau). L'inconduite découle de propos inappropriés à caractère sexuel et raciste tenus, entre août et novembre 2020, lors de rencontres virtuelles hebdomadaires d'employés organisées, à l'instigation des demandeurs, pendant les heures de travail, par la nouvelle entité. Suite à une plainte reçue d'un des participants à ces rencontres, la défenderesse a mis fin à ces rencontres et a commandé une enquête externe qui a ultimement abouti au congédiement contesté.

[3] Les demandeurs se pourvoient en contrôle judiciaire de la décision du Conseil, qu'ils nous demandent d'annuler. Ils estiment que le Conseil ne pouvait raisonnablement conclure que leur congédiement était justifié. Ils lui reprochent plus particulièrement d'avoir: (i) écarté, dans le contexte particulier de la présente affaire, la règle de la progression des sanctions sans justification suffisante; (ii) fait de la violation du Code de déontologie de la défenderesse un cas d'inconduite grave; et (iii) analysé en bloc le cas des trois demandeurs alors qu'une analyse propre à chacun, compte tenu de leurs postes et responsabilités respectifs au sein de la nouvelle entité, s'imposait.

[4] Malgré les habiles représentations de la procureure des demandeurs, nous sommes tous d'avis que la présente demande de contrôle judiciaire ne peut réussir. Les demandeurs reconnaissent que leur contestation de la décision du Conseil doit être examinée par la Cour sous l'angle de la norme de la décision raisonnable (*Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65 (*Vavilov*); *Essai c. Banque Toronto Dominion*, 2024 CAF 65 au para. 7; *D'Arcangeli c. FedEx Ground Package System Ltd.*, 2025 CAF 115 au para. 10).

[5] Cela a évidemment son importance. En effet, la norme de la décision raisonnable est une norme déferente, même lorsque le Conseil interprète le Code, compte tenu, notamment, de son expertise inhérente relative, entre autres, à l'appréciation des réalités pratiques des relations de travail (*Vavilov* aux para. 13 et 28; *Payne c. Banque de Montréal*, 2013 CAF 33 aux para. 33 et 81). Notre rôle consiste à nous assurer que la décision du Conseil est fondée sur un raisonnement intrinsèquement cohérent et rationnel et qu'elle est justifiée au regard des contraintes juridiques et factuelles applicables (*Vavilov* aux para. 84-85). Ce rôle ne nous autorise toutefois pas, et c'est crucial de le rappeler, à trancher nous-mêmes les questions que le Conseil avait à décider. En ce sens, nous ne pouvons nous livrer à une analyse *de novo* de ces questions, substituer notre décision à celle qu'a rendue le Conseil ou encore déterminer la solution « correcte » à ces questions (*Vavilov* au para. 83). Et lorsqu'il est en va des conclusions de fait tirées par le Conseil, la Cour n'interviendra qu'en présence de « circonstances exceptionnelles » puisque, encore une fois, elle n'est pas là pour substituer sa propre appréciation de la preuve à celle du Conseil (*Vavilov* au para. 125). Malheureusement pour eux, c'est, ultimement, ce que les demandeurs nous demandent de faire ici.

[6] À la lumière de ces principes directeurs, nous sommes satisfaits, d'entrée de jeu, que le Conseil a tracé de façon tout à fait adéquate le cadre d'analyse qui s'imposait dans les circonstances. Citant la jurisprudence applicable, il a souligné l'importance du principe de la progression des mesures disciplinaires. Il a rappelé, cependant, qu'il est possible à l'employeur de justifier un congédiement, même si ces cas seront rares, sans avertissements préalables à l'employé, c'est-à-dire, sans qu'il lui soit donné la possibilité de corriger son comportement au moyen de mesures disciplinaires moins sévères, en autant que le congédiement, selon les circonstances de l'affaire, constitue une mesure proportionnelle à la gravité de l'inconduite. Une des circonstances, rappelle-t-il, jurisprudence à l'appui encore une fois, militant en faveur d'une application moins rigoureuse du principe de la gradation des mesures disciplinaires a trait au statut de salarié-cadre de l'employé visé, un facteur qui a joué un rôle important dans la décision du Conseil en l'espèce.

[7] Les contraintes juridiques applicables ayant été bien cernées et étayées de façon cohérente par le Conseil, les demandeurs nous demandent, en somme, d'intervenir eu égard à l'application qu'en a fait le Conseil aux faits de l'espèce, ce que nous ne pouvons faire en l'absence de lacunes graves (*Vavilov* au para. 100). Toutefois, nous n'en voyons aucune.

[8] Sur le principe de la gradation des sanctions disciplinaires, les demandeurs reprochent au Conseil de l'avoir déraisonnablement écarté, compte tenu de la gravité de la sanction, en faisant abstraction, ou en ne donnant pas suffisamment de poids à certains facteurs, comme l'absence d'antécédents disciplinaires, des évaluations de rendement positives, leur rôle lors des rencontres hebdomadaires problématiques et les regrets exprimés face aux propos inappropriés qui y ont été

tenus. Or, comme on l'a vu, le droit applicable auquel s'est senti lié le Conseil reconnaît que le principe de la gradation des sanctions disciplinaires n'est pas absolu et qu'en certaines circonstances, un congédiement peut être justifié sans avertissement préalable et sans égards aux antécédents disciplinaires de l'employé s'il s'avère une réponse proportionnelle à la gravité de l'inconduite. Le Conseil a conclu que de telles circonstances étaient présentes en l'espèce, étant convaincu de la gravité de l'inconduite et de la proportionnalité de la sanction dans les circonstances sur la base du Code de déontologie de la défenderesse sur lequel les demandeurs avaient d'ailleurs reçu de la formation peu de temps après leur embauche, et du statut de salarié-cadre des demandeurs, lequel, selon le Conseil, faisait peser sur eux l'obligation de sanctionner les propos, dont ils étaient conscients du caractère inapproprié, tenus lors des rencontres hebdomadaires. Même si d'aucuns pourraient dire que ce constat est sévère, nous n'y voyons rien de déraisonnable dans le contexte de la présente affaire.

[9] La même conclusion s'impose quant au reproche lié au fait que la violation du Code de déontologie de la défenderesse se serait avérée, aux yeux du Conseil, un cas d'inconduite grave. Comme on l'a vu, cette conclusion du Conseil est aussi liée, notamment, au statut de salarié-cadre des demandeurs et des obligations qui y sont rattachées, lesquelles ne s'appliquent pas à un salarié qui n'a pas ce statut. En d'autres termes, lorsqu'on lit, comme il se doit, la décision du Conseil dans son ensemble, celle-ci repose davantage que sur la simple violation du Code de déontologie. Encore une fois, et à moins de refaire l'analyse à laquelle s'est livré le Conseil, ce que nous ne pouvons pas faire, nous ne décelons pas, à la lumière des contraintes juridiques et factuelles qui s'imposaient au Conseil, de lacunes graves dans les conclusions que celui-ci a tirées et dans le raisonnement qui y a mené.

[10] Enfin, nous ne voyons pas matière à intervenir en ce qui a trait au reproche voulant que le Conseil aurait procédé à une analyse en bloc des cas des trois demandeurs alors que, selon eux, une analyse propre à chacun s'imposait. Comme le rappelle l'arrêt *Vavilov*, nous devons réviser la décision du Conseil en fonction, notamment, de l'historique de l'instance dans laquelle elle a été rendue. Or, le 7 juin 2023, le Conseil rejetait une objection préliminaire de la défenderesse fondée sur le paragraphe 167(3) du Code, qui exclut les « directeurs » de l'application de l'article 240 du Code, notamment, un concept qui, selon la jurisprudence du Conseil, doit être interprété restrictivement. Ce faisant, le Conseil, constitué du même arbitre indépendant qui a rendu la décision à l'étude ici, a révisé en détail les postes et responsabilités de chaque demandeur en plus de conclure qu'il était approprié de trancher cette objection dans une décision unique compte tenu que les demandeurs ont été congédiés le même jour, pour les mêmes motifs essentiellement et qu'ils sont représentés par le même procureur. Il n'y voyait pas de préjudice pour les demandeurs. Au vu de l'historique du dossier, il est raisonnable de penser que le Conseil, quand il a rejeté leur plainte, était bien au fait du statut de chaque demandeur dans la hiérarchie de la nouvelle entité, ce qui, comme nous l'avons vu, a joué un rôle important dans sa décision. De plus, lorsque lue dans son ensemble, nous sommes satisfaits que le Conseil, lorsque nécessaire, a opéré des distinctions entre les actions ou omissions reprochées aux demandeurs (Décision du Conseil aux para. 24, 25 et 73(g)). Sur ce point également, donc, nous sommes d'avis que la décision du Conseil possède les attributs de la raisonnable.

[11] En somme, les demandeurs nous exhortent à réévaluer la preuve au dossier et à tirer nos propres conclusions, ce que nous ne sommes pas autorisés à faire pour les raisons évoquées ci-devant.

[12] Pour toutes ces raisons, la demande de contrôle judiciaire des demandeurs sera rejetée, avec dépens.

« René LeBlanc »

j.c.a.

COUR D'APPEL FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : A-167-25

INTITULÉ : MM. ANDREI UGLAR, MARTIN
DAGNEAU ET JONATHAN
CAYER c. BANQUE ROYALE DU
CANADA

LIEU DE L'AUDIENCE : MONTRÉAL (QUÉBEC)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 16 JUIN 2026

MOTIFS DU JUGEMENT DE LA COUR : LE JUGE LEBLANC
LA JUGE WALKER
LA JUGE ROCHESTER

PRONONCÉS À L'AUDIENCE : LE JUGE LEBLANC

COMPARUTIONS :

Olivier Archambault-Lafond
Emily Martin
POUR LES DEMANDEURS

Jennifer Nault
Michel Bélanger-Roy
POUR LA DÉFENDERESSE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Woods S.E.N.C.R.L
Montréal (Québec)
POUR LES DEMANDEURS

Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Montréal (Québec)
POUR LA DÉFENDERESSE