EYB 2018-291193 – Résumé

Tribunal administratif du travail

Navion et Ivcom inc.
CQ-2015-6779 (approx. 21 page(s)) Voir dossier(s) jumelé(s) à la suite du résumé
8 février 2018

Décideur(s)
Thériault, Lyne

Type d'action
PLAINTES pour harcèlement psychologique, pratique interdite et congédiement sans cause juste et suffisante. ACCUEILLIES.

Indexation
TRAVAIL; NORMES DU TRAVAIL; ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE; RECOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; DOMMAGES MORAUX; DOMMAGES-INTÉRÊTS PUNITIFS; PLAINTE POUR PRATIQUE INTERDITE; CONGÉDIEMENT; RÉPARATION DU PRÉJUDICE; PRÉSOMPTION EN FAVEUR DU SALARIÉ; PLAINTE POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE; RÉPARATION DU PRÉJUDICE; RÉINTÉGRATION DU SALARIÉ; secrétaire-réceptionniste; harcèlement sexuel de la part du président de l'entreprise; absence maladie pour dépression; notion de conduite grave; notion de démission; indemnité pour perte de salaire; indemnité de vacances; indemnité de perte d'emploi

Résumé
L'employeur est une petite entreprise. La plaignante y a été embauchée en janvier 2011 à titre de secrétaire-réceptionniste. En juillet 2015, elle dépose une plainte en vertu de l'article 123.7 de la *Loi sur les normes du travail* (la LNT) pour harcèlement psychologique. Elle allègue avoir fait l'objet de harcèlement sexuel de la part du président de l'entreprise. Elle dépose aussi une plainte pour pratique interdite en vertu de l'article 122 LNT considérant que l'employeur l'avait congédiée en raison de son absence pour maladie occasionnée par une dépression. Finalement, elle dépose une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 LNT.

En l'espèce, entre 2011 et 2013, la plaignante et le président de l'entreprise ont eu des relations sexuelles. Qu'elles aient été consentantes ou non, un lien d'autorité et une situation de pouvoir existaient entre les deux. Or, la LNT interdit à une personne de se servir de son autorité pour asservir un subalterne. Toutefois, après 2013, les relations sexuelles ont cessé. La plaignante a déposé

sa plainte le 27 juillet 2015. Il appert qu'à la mi-juillet 2015, le président de l'entreprise lui a proposé une promotion en échange de la reprise des relations sexuelles. Il lui a aussi empoigné les fesses. Au sujet des relations sexuelles antérieures, la plaignante a rappelé au président qu'elle n'avait jamais été intéressée et elle l'a repoussée lorsqu'il l'a touchée. Ces gestes et paroles du président ne sont pas contestés. Il s'agit de gestes et de paroles dégradants qui constituent un affront à la dignité de la plaignante et qui lui ont fait craindre pour son emploi. Le président a ainsi exercé un chantage économique, en liant les faveurs sexuelles au maintien dans l'emploi et à la promotion dans l'entreprise. La preuve médicale démontre que l'état de santé de la plaignante s'est rapidement détérioré. Elle a été placée en arrêt de travail en juillet 2015 et même lors de l'audition, son médecin a demandé à ce qu'il n'y ait pas de contact visuel entre la plaignante et le président. La preuve démontre que la plaignante a été victime d'une conduite grave qui a produit un effet nocif continu. L'employeur n'a ainsi pas respecté son obligation prévue à l'article 81.19 LNT de prévenir ou de faire cesser le harcèlement psychologique. La plainte pour harcèlement psychologique est accueillie.

La plaignante a témoigné s'être sentie honteuse et bafouée. Elle a eu peur pour son emploi. Dans les circonstances, elle a droit à une somme de 5 000 $ à titre de dommages moraux. L'article 125.15 LNT autorise le tribunal à octroyer des dommages punitifs afin de dénoncer un comportement inacceptable, de punir son auteur et de dissuader la récidive. En l'espèce, il y a aussi lieu d'imposer à l'employeur d'octroyer à la plaignante une somme de 5 000 $ à titre de dommages punitifs.

L'article 79.1 LNT autorisait la plaignante à s'absenter du travail pour des motifs liés à la maladie. Quelques jours après le début de son absence pour maladie, l'employeur lui a fait livrer ses effets personnels chez elle et il lui a remis son indemnité de vacances. Malgré la remise du certificat médical, il lui a ensuite annoncé sa fin d'emploi si elle ne revenait pas au travail. L'article 17 du *Code du travail* prévoit une présomption simple selon laquelle une mesure imposée de façon concomitante à l'exercice d'un droit a été imposée pour ce motif et est illégale. L'employeur affirme que la plaignante a démissionné. Il lui revient à prouver cette démission. Or, la preuve ne démontre pas que la salariée avait l'intention de démissionner. L'employeur n'a donc pas repoussé la présomption légale. La plainte pour pratique interdite est accueillie. En l'absence de cause juste et suffisante à la fin d'emploi, la plainte en vertu de l'article 124 LNT est aussi accueillie. Le congédiement de la plaignante est annulé.

La plaignante a le droit d'être indemnisée pour sa perte salariale subie entre le 25 juillet 2015 et le 8 février 2018. Elle recevait un salaire hebdomadaire de 600 $ chez l'employeur. Le congédiement illégal a été de 132 semaines. En soustrayant le salaire gagné chez un autre employeur, la plaignante a droit à une indemnité de 77 874,02 $. L'indemnité de vacances pour les périodes du 25 juillet 2015 au 24 juillet 2017 est incluse à cette somme. Pour la période du 25

juillet 2017 au 8 février 2018, l'indemnité de vacances est établie à 672 $. À ces montants, il faut ajouter des intérêts de 5 980,46 $ calculés selon la méthode d'accroissement progressif reconnue par la jurisprudence.

Normalement, la réintégration en emploi est la mesure de réparation qui s'impose en cas de congédiement illégal. La jurisprudence a cependant reconnu que dans certaines situations, la réintégration peut être impossible ou non souhaitable. C'est le cas en l'espèce. La plaignante a donc droit à une indemnité pour perte d'emploi équivalant à neuf semaines de salaire, soit 5 400 $.

Dossier(s) jumelé(s)
CQ-2015-7339, CQ-2016-1226

Suivi

- Requête en révision, T.A.T. no CQ-2018-0905

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région :	Chaudière-Appalaches
Dossiers :	CQ-2015-6779 CQ-2015-7339 CQ-2016-1226
Dossier employeur :	288134
Québec,	le 8 février 2018

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIF : **Lyne Thériault**

Anne Navion
Partie demanderesse

c.

Ivcom inc.
Partie défenderesse

DÉCISION

APERÇU

[1] Madame Navion est embauchée comme secrétaire-réceptionniste par Ivcom inc. (ci-après l'employeur) en janvier 2011.

[2] À la suite d'actes de harcèlement psychologique à caractère sexuel posés à son égard par son supérieur, elle s'absente du travail pour des motifs liés à sa santé. Dans cette foulée, son emploi se termine abruptement à la fin juillet 2015.

[3] S'appuyant sur la *Loi sur les normes du travail*[1] (la **Loi**), elle dépose une plainte de harcèlement psychologique[2]. Elle prétend aussi avoir fait l'objet d'un congédiement illégal lié à son absence pour maladie[3]. Du même coup, son congédiement serait fait sans cause juste et suffisante[4].

[4] Elle réclame différentes compensations telles des dommages moraux ainsi que punitifs, une perte de salaire, des indemnités de vacances, des intérêts et une indemnité de perte d'emploi pour compenser l'impossibilité de réintégration.

[5] L'employeur soutient que les agissements du présumé harceleur, son président, unique actionnaire et supérieur hiérarchique de la demanderesse, ne constituent pas des manifestations de harcèlement psychologique. Les deux personnes ont eu des relations sexuelles consentantes, ce qui n'est pas réprimé par la Loi.

[6] Il soumet de plus ne pas avoir congédié la demanderesse qui aurait plutôt démissionné.

QUESTIONS EN LITIGE

[7] Le Tribunal doit décider des questions suivantes :

[8] La demanderesse a-t-elle été victime de harcèlement psychologique? Si oui, a-t-elle droit à une ou des indemnités et de quelles natures?

[9] La demanderesse a-t-elle été congédiée ou s'agit-il d'une démission? En cas de congédiement, est-il motivé par une cause juste et suffisante? Sinon, quelles mesures de réparation sont appropriées?

CONTEXTE

[10] Le Tribunal retient essentiellement les faits suivants pour trancher l'affaire.

[11] L'employeur exploite une petite entreprise de vente et de distribution de produits sanitaires et d'uniformes. On compte trois personnes à son service au moment des évènements. Un vendeur, pour la plupart du temps sur la route, le président, monsieur Bilic et la demanderesse. Ces derniers travaillent souvent ensemble dans les bureaux de l'entreprise.

---

1 RLRQ, c. N-1.1.

2 *Id.*, art. 123.7.

3 Précitée, note 1, art. 122.

4 *Id.*, art. 124.

[12] Au début de l'année 2011, madame Navion accepte avec enthousiasme l'offre de monsieur Bilic, une connaissance de son conjoint, de devenir secrétaire-réceptionniste.

[13] Elle est d'autant plus fière puisqu'elle ne détient aucun diplôme, pas même un d'études secondaires. Elle n'a aucune expérience pertinente dans ce domaine n'ayant occupé jusqu'alors que des emplois nécessitant peu de compétences. Pour elle, l'obtention de ce poste est de loin la plus belle réalisation de sa vie.

[14] Elle est embauchée à un salaire horaire de 11 $ à raison de 40 heures de travail par semaine. Lors de sa fin d'emploi en 2015, son salaire est de 15 $ l'heure. Somme toute, son travail consiste à répondre au téléphone, à prendre les commandes et à s'occuper du service à la clientèle.

[15] Madame Navion relate que dès 2011, monsieur Bilic lui adresse des commentaires grivois, accompagnés de clins d'œil et lui pose des questions sur sa vie personnelle et ses relations intimes avec son conjoint.

[16] À partir de l'année 2012, des contacts, des attouchements et des relations sexuelles ont lieu entre eux. On parle d'environ une dizaine d'épisodes qui sont survenus jusqu'à la fin de l'année 2013. Selon la plaignante, c'est de force ou malgré elle qu'elle y participe, craignant de perdre son emploi si elle refuse.

[17] Son supérieur prétend plutôt qu'elle était toujours consentante et que c'est même elle qui aurait amorcé cette relation.

[18] En janvier 2013, un des évènements à caractère sexuel se produit. Comme elle résiste, son supérieur la menace : « *tu ne voudrais pas perdre ton emploi hein?* ». Elle se soumet.

[19] Pendant l'année, la demanderesse dépérit et sombre graduellement dans la dépression. Elle est sujette à des crises d'anxiété, des cauchemars, une perte d'appétit et une grande fatigue. Elle dit se rendre au travail par automatisme.

[20] Un jour de novembre, son supérieur lui bloque le chemin et la menace à nouveau de perdre son emploi si elle ne participe pas aux actes sexuels qu'il réclame.

[21] En décembre 2013, alors qu'il tente de lui prendre les seins, elle crie : « *c'est assez* » et le frappe à la tête. Surpris, il ne va pas plus loin.

[22] Cependant, les allusions sexuelles continuent notamment au regard de ses préférences sexuelles et son apparence physique.

[23] Pendant l'année 2014, les relations sexuelles cessent dit-elle, mais monsieur Bilic persiste à lui effleurer les fesses ou les seins régulièrement sans qu'elle ne puisse mettre de date précise. Hormis cette affirmation générale pour cette année-là, elle ne témoigne d'aucun évènement particulier. Elle ne porte d'ailleurs pas plainte.

[24] À l'été 2015, se sentant oppressée et au bout du rouleau, elle éclate devant son supérieur. Elle considère trop lourde sa charge de travail et réclame qu'il embauche une personne supplémentaire pour l'aider dans ses tâches. Lors de cette rencontre, il lui demande si elle souhaite toujours avoir des relations sexuelles avec lui ce à quoi elle répond ne jamais avoir été intéressée. Il fait également allusion à une augmentation de salaire relativement à la reprise des activités sexuelles. Le même jour, il l'agrippe par-derrière au niveau des fesses et lui demande si une promotion l'intéresse. Elle a peur et le repousse en guise de refus.

[25] Dès lors, son état de santé se détériore encore et elle a des idées suicidaires. Malgré sa honte et sa peur, elle retourne au travail le lendemain parce qu'elle a besoin de son salaire. De plus, elle explique qu'étant jeune, elle a été victime d'abus sexuels et que ses dénonciations n'ont pas été crues par une proche. Elle a donc appris à se taire.

[26] Le soir du 18 juillet 2015, une discussion a lieu entre elle et son conjoint qui lui reproche d'être morose et amorphe. La demanderesse, effectivement perdue et épuisée, finit par lui exposer avoir été victime d'abus sexuels de la part de monsieur Bilic.

[27] Dès le lendemain, pour en avoir le cœur net, le conjoint de la demanderesse (en présence de celle-ci) téléphone à monsieur Bilic. Une partie de la conversation est enregistrée. Des menaces de dénonciation d'agressions sexuelles à la police sont faites et on y entend monsieur Bilic reconnaitre avoir eu des relations sexuelles avec la demanderesse, s'en excuser et dire qu'ils peuvent recommencer à travailler ensemble comme si rien ne s'était produit. Ils doivent tout oublier, c'est son erreur à lui. Il demande à madame Navion, si elle reviendra au travail le lendemain : elle lui répond qu'elle n'ira pas.

[28] Selon la demanderesse, le Tribunal doit conclure de l'écoute de cet enregistrement que monsieur Bilic admet l'avoir bel et bien agressée.

[29] Le Tribunal n'en tire pas ces inférences. Tout d'abord, il n'y a de toute évidence pas de tels aveux. D'autre part, une partie de la conversation n'est pas

enregistrée, ce qui pourrait expliquer ou mettre en contexte certaines paroles prononcées par monsieur Bilic. Ce qu'on décode de ses aveux c'est qu'il reconnait ses agissements incorrects, en l'occurrence l'adultère, mais pas plus.

[30] En revanche, la conversation démontre clairement que des relations sexuelles ont eu lieu entre les deux personnes.

[31] Le Tribunal se retrouve face à deux versions contradictoires quant à l'existence ou non du consentement de la demanderesse. Par contre, elles sont convergentes en ce qui a trait aux contacts, aux attouchements et aux relations sexuelles entre les deux individus.

LES SUITES DE LA CONVERSATION TÉLÉPHONIQUE

[32] Dans les heures suivant la conversation téléphonique, la demanderesse communique avec le service de police pour dénoncer les agressions sexuelles commises par monsieur Bilic. Dès le lendemain (lundi 20 juillet), elle consulte un médecin qui remplit une attestation médicale (Pièce P-5) indiquant son inaptitude à occuper son emploi pour une période indéterminée.

[33] Le mardi 21 juillet en fin de journée, l'employeur, constatant que la demanderesse est absente depuis deux jours, lui fait livrer ses effets personnels et un chèque représentant son indemnité de vacances.

[34] De son côté, madame Navion poursuit des démarches : le mercredi, elle remplit une déposition au service de police et le jeudi, elle fait remettre à l'employeur, par l'entremise de son conjoint, le certificat médical attestant son arrêt de travail pour motifs de santé avec comme mention « *victime d'agression et de harcèlement sexuel, Police plainte portée, référée psychologue section victime d'acte criminel* ».

[35] C'est dans ces circonstances, alors qu'il est avisé de l'incapacité de la demanderesse à occuper son emploi pour des raisons médicales, que l'employeur lui transmet une lettre datée du 23 juillet 2015 : si elle ne lui donne pas de nouvelles quant à ses absences non motivées des derniers jours, il la congédiera. Quelques semaines plus tard, elle reçoit un relevé d'emploi indiquant « *départ volontaire* » comme motif de fin d'emploi.

[36] En septembre 2015, un diagnostic de trouble d'adaptation et de crise d'angoisse est porté (Pièce P-9) par le médecin de la demanderesse. À cette époque, elle commence à consulter une psychologue sur une base régulière.

[37] En juillet 2016, son médecin note (Pièce P-10) que son état s'est amélioré et que la psychologue est d'accord pour un retour au travail avec certaines restrictions :

- Retour à temps partiel, seulement au début;
- ~~0~~ seule en présence d'un homme;
- travail n'exigeant pas un niveau de concentration élevé de façon prolongé;
- de préférence milieu à majorité féminine.

[38] La preuve n'établit pas si ces limitations sont en vigueur ou non au moment des audiences. En revanche, la demanderesse consulte toujours sa psychologue qui recommande qu'elle n'ait pas de contact visuel avec monsieur Bilic pendant toute la durée des audiences. Le Tribunal a fait droit à cette requête.

[39] Au moment d'entendre l'affaire, elle est toujours sans emploi. Elle explique avoir fait des démarches de recherche d'emploi, mais que celles-ci demeurent vaines en raison notamment des limitations énoncées par son médecin.

[40] De son côté, l'employeur ne réussit pas à convaincre le Tribunal qu'elle travaillerait pour son conjoint depuis quelques mois et qu'elle devrait être rémunérée pour se faire ou encore qu'elle n'aurait pas minimisé ses dommages. Hormis cette tentative infructueuse, il ne remet en question ni la période ni le montant réclamé à titre d'indemnité de perte de salaire.

[41] D'autre part, il soutient que les relations sexuelles ont eu lieu à l'initiative et avec le consentement de la demanderesse. Cependant dit-il, à partir du moment où il a déclaré qu'il ne quitterait pas sa femme, son comportement a changé du tout au tout. Elle est devenue une employée indisciplinée et négligente avec qui il devait marcher sur des œufs et prendre des gants blancs pour qu'elle fasse ses tâches.

[42] Il ne réfute pas le témoignage de la demanderesse voulant qu'à l'été 2015, il lui fasse des menaces ou des allusions liées à une promotion ou à une augmentation salariale, si elle ne participe pas à des actes sexuels, pas plus qu'il ne nie l'attouchement survenu à ce moment. Il ne contredit pas non plus son refus d'avoir de nouvelles relations sexuelles avec lui ni le fait qu'elle l'aurait repoussé lorsqu'il lui a pris les fesses ce jour-là.

[43] Finalement, il soumet ne pas l'avoir congédiée. Il s'agit d'une démission qu'elle a d'ailleurs annoncée lors de la conversation téléphonique et qui s'est confirmée vu son absence des jours suivants. Il n'explique cependant pas pourquoi, à la suite de la réception du certificat médical, il lui transmet une lettre

l'informant que vu ses absences injustifiées, il procèdera à son congédiement, si elle ne se manifeste pas.

LE DROIT – PLAINTE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

[44] L'article 81.18 de la Loi définit ainsi le harcèlement psychologique :

> 81.18. Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.
>
> Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

[45] On retrouve à l'article 81.19. les droits et devoirs rattachés au concept :

> Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

[46] Par ailleurs, pour être recevable[5], la plainte relative au harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite. Qu'en est-il en l'espèce?

[47] Tout d'abord, précisons qu'il est acquis en jurisprudence que le harcèlement sexuel est assimilable au harcèlement psychologique[6]. La Cour suprême[7] définit ainsi le harcèlement sexuel :

> Le dénominateur commun de toutes ces descriptions du harcèlement sexuel est <u>l'utilisation d'une situation de pouvoir pour imposer des exigences sexuelles dans le milieu du travail et de modifier ainsi de façon négative les conditions de travail d'employés qui doivent lutter contre ces demandes sexuelles.</u>
>
> (soulignement ajouté)

[48] Et plus loin[8] :

---

5 Art. 123.7 de la Loi.

6 *A.C.* c. *[Compagnie A],* 2016 QCTAT 4020; *A* c. *BMS Groupe finance et Raymond Chabot inc*. à titre de syndic de BMS Groupe finance, 2014 QCCRT 0017; *A* c. *[Compagnie A],* 2012 QCCRT 0150; *A*. c. *Restaurant A*, 2007 QCCRT 0028; *S. H.* c. *[Compagnie A],* 2007 QCCRT 0348.

7 *Janzen* c. *Platy Enterprises Ltd*., [1989] 1 RCS 1252, 1281, 1989 CanLII 97 (CSC).

> Sans chercher à fournir une définition exhaustive de cette expression, j'estime que le harcèlement sexuel en milieu de travail peut se définir de façon générale comme étant une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes du harcèlement. C'est un abus de pouvoir, comme l'a souligné l'arbitre Shime dans la décision Bell v. Ladas, précitée, et comme cela a été largement reconnu par d'autres arbitres et commentateurs. Le harcèlement sexuel en milieu de travail est un abus de pouvoir tant économique que sexuel. Le harcèlement sexuel est une pratique dégradante, qui inflige un grave affront à la dignité des employés forcés de le subir. En imposant à un employé de faire face à des gestes sexuels importuns ou à des demandes sexuelles explicites, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une atteinte à la dignité de la victime et à son respect de soi, à la fois comme employé et comme être humain.
>
> (soulignement ajouté)

[49] Ceci étant établi, qu'il s'agisse de harcèlement psychologique ou sexuel, l'approche que doit favoriser le Tribunal en est une d'appréciation globale des faits.

[50] La Commission des relations du travail (devenue le Tribunal) dans *Breton*[9] indiquait d'ailleurs qu'il faut « *garder une perspective d'ensemble des divers comportements, paroles, gestes ou actes pour déterminer leur caractère vexatoire. Il ne faut pas se limiter à les examiner au cas par cas. Cet examen demeure pertinent et nécessaire, mais l'analyse globale permet d'évaluer le degré réel de gravité de l'ensemble des conduites* ».

[51] Dans son analyse globale, le Tribunal ne peut faire abstraction des rapports existant entre la demanderesse et son supérieur, jusqu'à la fin de l'année 2013, qui vont bien au-delà de leur relation professionnelle. Ces liens, qu'il s'agisse de relations sexuelles consentantes ou pas, font voir les évènements et paroles prononcées à l'été 2015 par un prisme particulier.

[52] Par ailleurs, le lien d'autorité de monsieur Bilic envers la demanderesse existe du début à la fin de son emploi, peu importe la qualification donnée à leurs relations de 2012 et 2013. Il est, en tout temps, en position d'autorité et pour cette raison, ses agissements et ses paroles seront analysés en considérant le pouvoir de l'un et la vulnérabilité de l'autre.

[53] Il est vrai que la Loi n'interdit pas les relations sexuelles entre collègues de travail ni même entre un salarié et son supérieur, mais elle interdit à une

---

8 *Id.*, p. 1284.

9 *Breton* c. *Compagnie d'échantillons National ltée*, 2006 QCCRT 0601.

personne de se servir de son autorité pour asservir une subalterne ou pour harceler une collègue en milieu de travail[10].

[54] Ensuite, le Tribunal doit étudier la situation en fonction d'une victime raisonnable, soit une personne raisonnable, normalement diligente et prudente qui, placée dans les mêmes circonstances que la victime, estimerait avoir fait l'objet d'une conduite vexatoire ayant porté atteinte à sa dignité et à son intégrité et ayant entraîné un milieu de travail néfaste. En pareil cas, l'appréciation de la demanderesse est pertinente, mais pas déterminante.

[55] À ce sujet, dans l'affaire *Habachi*[11], la Cour d'appel s'exprime ainsi :

> L'expression « conduite non sollicitée » utilisée par le juge Dickson semble faire référence uniquement à la perception de la victime. Pourtant, tel que déjà mentionné, il ne serait pas prudent de prendre comme baromètre la perception subjective des victimes.
>
> Tout en écartant la motivation du harceleur ou son intention, les faits reprochés doivent pouvoir être objectivement perçus comme non désirables. La jurisprudence des tribunaux des droits de la personne n'est pas uniforme en ce qui a trait au modèle à adopter. Mon collègue Jean-Louis Baudouin, sous sa plume d'auteur (La responsabilité civile, 5e éd., Éditions Yvon Blais, 1998, No 466), approuve l'approche adoptée par la juge de première instance qui est celle de la « tolérance qu'une personne raisonnable aurait à l'endroit d'un acte posé envers une femme qui lui est proche telle sa soeur, sa fille ou sa mère ». J'estime, quant à moi, qu'il n'est pas pertinent d'ajouter un facteur subjectif – un proche – là où la recherche vise justement à déterminer le caractère objectivement acceptable d'une conduite donnée.
>
> Comme le critère est objectif, il devrait y avoir convergence de perspectives, que l'étude soit faite en fonction de la personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances que la victime ou suivant celles de l'auteur du comportement reproché. L'évaluation de la conduite devrait être la même. Je ne vois donc pas l'utilité de se reporter, comme point de repère, à la réaction d'une personne vis-à-vis une victime qu'elle chérit. Seuls les attitudes et les gestes qui peuvent être perçus comme non désirés par une personne raisonnable, soit un modèle neutre et abstrait, devraient être sanctionnés.
>
> (soulignement ajouté)

APPLICATION AUX FAITS ET ANALYSE

[56] La demanderesse soumet sa plainte de harcèlement psychologique le 27 juillet 2015, ce qui situe la période au cours de laquelle elle doit établir une

---

10 Voir *Janzen*, précitée, note 7.

11 *Habachi* c. *Commission des droits de la personne du Québec*, [1999] R.J.Q. 2522 (C.A.).

manifestation grave ou des manifestations répétées de harcèlement psychologique au plus tard vers la fin avril. Elle y parvient aisément.

[57] Les paroles prononcées au sujet d'une promotion ou d'une augmentation salariale et le geste posé (l'empoignade des fesses) par son supérieur ont lieu peu de temps avant le dépôt de sa plainte, soit à la mi-juillet 2015. Ils sont donc survenus dans le délai de 90 jours fixé par la Loi.

[58] De plus, ces propos et geste ne sont pas contestés. Le Tribunal retient donc ces manifestations.

[59] C'est à la demanderesse qu'il revient d'établir, par prépondérance de la preuve, qu'elle a été victime de harcèlement psychologique. Qu'en est-il en l'espèce?

[60] S'agit-il de comportements vexatoires à son égard? A-t-elle été victime, à répétition, de comportements, de paroles ou de gestes hostiles ou d'une seule conduite grave?

[61] Le Tribunal conclut qu'il s'agit d'une seule conduite puisque les paroles et geste se produisent coup sur coup, la même journée et dans un court laps de temps. Le Tribunal détermine également qu'il s'agit d'une conduite grave pour les motifs ci-après exposés.

[62] La conduite grave comporte quatre éléments[12] :

> [19] […]
>
> a) il faut d'abord qu'il s'agisse d'une conduite vexatoire au sens du 1er paragraphe de l'article 81.18 LNT;
>
> b) il faut que cette conduite soit grave;
>
> c) il faut que cette conduite grave porte atteinte, soit à la dignité de la victime, soit à son intégrité psychologique ou physique;
>
> d) il faut enfin que cette atteinte produise un effet nocif continu pour le salarié.

A) <u>Conduite vexatoire</u>

[63] Par conduite vexatoire, on entend une conduite qui « *contrarie, maltraite, humilie ou blesse quelqu'un dans son amour propre et cause des tourments*[13] ».

---

12 *[Compagnie A]* c. *L.B.*, 2007 QCCRT 0332.

[64] À l'été 2015, le supérieur de la demanderesse associe la reprise d'activités sexuelles entre eux à une possible augmentation salariale ou une promotion. Il lui prend les fesses sans ambages, sur les lieux mêmes du travail. Pourtant, elle vient de lui dire qu'elle n'a jamais été intéressée et le repousse.

[65] Il s'agit là de paroles et geste dégradants et d'un affront à la dignité de la demanderesse qui s'est sentie honteuse et a eu peur pour son emploi.

[66] Le fait que ces deux individus aient eu des relations sexuelles, consentantes ou pas, de 2012 à 2013, n'y change rien. Les actes de monsieur Bilic ne se situent pas dans le cadre d'une relation personnelle intime puisque celle-ci a pris fin deux ans auparavant.

[67] La preuve est convaincante à ce sujet. En décembre 2013, madame Navion demande à son supérieur de cesser ses attouchements et va jusqu'à le frapper. De son côté, monsieur Bilic affirme que dès qu'il lui dit qu'il ne quittera pas sa femme à son profit, la demanderesse devient une employée difficile, avec qui il doit prendre des gants blancs.

[68] Dès lors, on ne parle plus de relations intimes; on se situe clairement dans la sphère d'une relation employeur-employée.

[69] C'est sous cet éclairage qu'il faut voir les évènements de l'été 2015. Ceux-ci s'inscrivent dans un contexte de relation de travail, ce qui les rend inadmissibles et vexatoires.

[70] Ils sont le fait d'une personne en situation d'autorité qui impose des contacts de nature sexuelle non sollicités et utilise les conditions de travail d'une subalterne pour tenter d'obtenir des relations sexuelles.

B) <u>Conduite grave</u>

[71] Pour qu'elle puisse être tenue pour grave, le Tribunal doit évaluer la conduite « *en fonction de l'effet nocif continu que cette conduite pourra produire chez une personne raisonnable*.[14] »

[72] Nul besoin de discourir longtemps pour conclure que le comportement de monsieur Bilic revêt ce caractère de gravité et d'effet nocif.

---

13 *Centre hospitalier de Trois-Rivières (Pavillon St-Joseph)* c. *Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers Mauricie/Cœur-du-Québec*, [2006] R.J.D.T. 397 (T.A.), AZ-50350462, paragr. 165.

14 *[Compagnie A]*, précitée, note 12.

[73] En effet, les agissements du dirigeant de l'entreprise constituent une forme de chantage économique provoquant inévitablement, un effet nocif continu. C'est ainsi que l'aurait perçu une personne raisonnable.

[74] Lorsqu'on parle de menaces, à peine voilées, liant le maintien à l'emploi à des faveurs sexuelles, on ne peut que conclure qu'une personne raisonnable aurait perçu la situation comme une conduite grave au sens de la Loi.

C) Atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique et D) Effet nocif continu

[75] Ces deux derniers éléments, permettant de déterminer si la demanderesse est victime d'une seule conduite grave au sens de la Loi, seront traités de concert.

[76] À ce sujet, elle témoigne de la détérioration de son état de santé à la suite des paroles et geste de monsieur Bilic à son égard à l'été 2015, ce dont atteste également le rapport médical qui la place en arrêt de travail dès le 20 juillet 2015.

[77] Plus tard, en septembre, son médecin confirme que la demanderesse souffre d'un trouble d'adaptation et de crises d'angoisses.

[78] Peut-on parler d'atteinte à l'intégrité psychologique?

[79] La Cour suprême[15] s'exprime ainsi au sujet de l'atteinte à l'intégrité psychologique qui peut être compensée :

> 97. […] Le sens courant du mot « intégrité » laisse sous-entendre que l'atteinte à ce droit doit laisser des marques, des séquelles qui, sans nécessairement être physiques ou permanentes, dépassent un certain seuil. L'atteinte doit affecter de façon plus que fugace l'équilibre physique, psychologique ou émotif de la victime. D'ailleurs, l'objectif de l'art. 1, tel que formulé, le rapproche plutôt d'une garantie d'inviolabilité de la personne et, par conséquent, d'une protection à l'endroit des conséquences définitives de la violation.
>
> (soulignement ajouté)

[80] Les évènements de l'été 2015 ont laissé des marques plus qu'éphémères chez la demanderesse. Elle démontre avoir subi des préjudices moraux importants et que sa dignité a été atteinte : elle établit que son intégrité psychologique a été bafouée. Elle a bien décrit comment elle s'est sentie, la honte et la peur qu'elle a ressentie. Encore à l'audience, sa psychologue

---

15 *Syndicat national des employés de l'Hôpital St-Ferdinand (CSN)* c. *Procureur général du Québec,* [1996] 3 R.C.S. 211.

demande à ce qu'elle n'ait pas de contact visuel avec son ex-supérieur, ce qui en dit long.

[81] Dans un contexte de relation employeur-employée, la demanderesse était en droit de s'attendre à ne pas être traitée avec aussi peu de respect et d'impudeur.

[82] Ainsi, le Tribunal conclut que les paroles et le geste de monsieur Bilic ont porté atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique de la demanderesse et qu'ils ont eu chez elle un effet nocif continu.

OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

[83] L'employeur ne démontre pas avoir pris les moyens nécessaires pour prévenir ou faire cesser le harcèlement, puisque c'est l'âme dirigeante de celui-ci qui pose les gestes répréhensibles.

[84] En conséquence, puisque la demanderesse démontre, selon la balance des probabilités, avoir été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur n'a pas pris les moyens pour le prévenir ou le faire cesser, le Tribunal fait droit à la plainte.

[85] Reste à déterminer si elle a droit à une ou des indemnités et de quelles natures.

INDEMNITÉS

Dommages moraux

[86] L'article 123.15 de la Loi permet l'octroi d'une indemnité pour dommages moraux en guise de réparation. La demanderesse a établi le préjudice moral dont elle a été victime et qu'il y a un lien entre ce préjudice et le harcèlement. Il y a lieu de l'indemniser.

[87] Ces dommages moraux sont accordés vu les atteintes à sa dignité et à son intégrité psychologique. Ils tiennent aussi compte de la peine et de l'humiliation qu'elle a ressenties.

[88] Aussi, les faits portent à conclure que les consultations médicales et psychologiques de la demanderesse et son impossibilité à retravailler à moyen terme, jumelé aux limitations imposées par son médecin, sont des conséquences directes de la situation de harcèlement qu'elle a vécue.

[89] En raison des circonstances de la présente affaire, mais aussi en tenant compte de décisions en semblable matière[16], le Tribunal accorde une somme de 5 000 $ à titre de dommages moraux.

Dommages punitifs

[90] Quant aux dommages punitifs réclamés par la demanderesse, c'est également l'article 125.15 qui permet leur octroi. L'attribution de tels dommages vise à atteindre trois objectifs : dénoncer le comportement inacceptable, punir l'auteur du geste et dissuader la récidive.

[91] L'article 1621 du *Code civil du Québec*[17] énumère une série de critères servant à leur détermination :

> 1621. Lorsque la loi prévoit l'attribution de dommages-intérêts punitifs, ceux-ci ne peuvent excéder, en valeur, ce qui est suffisant pour assurer leur fonction préventive.
>
> Ils s'apprécient en tenant compte de toutes les circonstances appropriées, notamment de la gravité de la faute du débiteur, de sa situation patrimoniale ou de l'étendue de la réparation à laquelle il est déjà tenue envers le créancier, ainsi que, le cas échéant, du fait que la prise en charge du paiement réparateur est, en tout ou en partie, assumée par un tiers.

[92] Il est clair que les paroles et geste de monsieur Bilic n'ont pas leur place dans notre société, qu'ils sont répréhensibles et condamnables.

[93] Ainsi, le Tribunal, tenant compte du niveau d'autorité hiérarchique du harceleur, de la gravité de la faute et de son impact sur la demanderesse, mais aussi des autres indemnités pour dommages moraux déjà accordés et pour perte de salaire qui seront traitées plus loin, octroie une somme de 5 000 $ à titre de dommages punitifs.

LE DROIT- PLAINTE DE CONGÉDIEMENT ILLÉGAL

[94] La demanderesse est une salariée au sens de la Loi et elle a exercé son droit de s'absenter pour des motifs reliés à sa santé comme le prévoit l'article 79.1 de la Loi.

[95] Or, le 21 juillet 2015, quelques jours après le début de son absence, son employeur lui fait livrer ses effets personnels et un chèque représentant son indemnité de vacances. Le 25 juillet, malgré la remise d'un certificat médical

---

16 *A.C.* c. *[Compagnie A],* 2016 QCTAT 4020; *A* c. *BMS Groupe finance et Raymond Chabot inc*. à titre de syndic de BMS Groupe finance, 2014 QCCRT 0017.

17 RLRQ, c. C-64.

justifiant son absence, il annonce qu'il la congédiera si elle ne donne pas signe de vie. Vu l'expression claire de l'intention de l'employeur, le Tribunal retient cette date comme celle du congédiement.

[96] Cela suffit pour lui faire bénéficier de la présomption établie à l'article 17 du *Code du Travail*[18]. Cet article prévoit ce qui suit :

> 17**.** S'il est établi à la satisfaction du Tribunal que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code [la **Loi**], il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.

[97] Pour contrer cette présomption, l'employeur doit démontrer qu'il disposait d'une réelle cause de congédiement par opposition à un prétexte, ce qu'il ne fait pas. Il tente plutôt d'établir que la demanderesse a démissionné, ce qui lui ferait perdre la protection de la Loi quant à sa fin d'emploi.

APPLICATION AUX FAITS ET ANALYSE

[98] La demanderesse a-t-elle été congédiée ou a-t-elle démissionné de son poste?

[99] La démission ne se présume pas. Elle doit résulter d'un geste clair et non équivoque[19] :

> 1. Toute démission comporte à la fois un élément objectif et subjectif.
> 2. La démission est un droit qui appartient à l'employé et non à l'employeur. Elle doit donc être volontaire.
> 3. La démission s'apprécie différemment selon que l'intention de démissionner est ou non exprimée.
> 4. L'intention de démissionner ne se présume que si la conduite de l'employé est incompatible avec une autre interprétation.
> 5. L'expression de son intention de démissionner n'est pas nécessairement concluante quant à la véritable intention de l'employé.
> 6. En cas d'ambiguïté, la jurisprudence refuse généralement de conclure à une démission.

---

18 RLRQ, c. C-27.

19 Georges AUDET, Robert BONHOMME, Clément GASCON, *Le congédiement en droit québécois, en matière de contrat individuel de travail*, 3e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, p 18-94.

7. La conduite antérieure et ultérieure des parties constitue un élément pertinent dans l'appréciation de l'existence d'une démission.

[100] C'est à l'employeur qu'il revient de prouver la démission. Il n'y parvient pas.

[101] Il est exact que lors de la conversation téléphonique, la demanderesse déclare qu'elle ne retournera pas au travail. Or, on doit tenir compte des circonstances dans lesquelles est faite cette déclaration. Cette seule phrase, prise hors contexte ne suffit pas à conclure à une démission.

[102] Tout d'abord, c'est au cours d'une conversation téléphonique chargée émotivement que l'employeur lui demande de revenir au travail, ce qu'elle refuse. Ce refus est justifié par la crainte de replonger dans un milieu de travail néfaste, mais aussi par son état de santé qu'elle sait déjà défaillant. Pour s'en convaincre, il suffit de constater que dès le lendemain, elle se présente chez un médecin qui la déclare inapte à exercer son emploi.

[103] Les faits n'établissent donc pas qu'elle désirait volontairement quitter son poste. Son absence et l'annonce qu'elle ne reviendra pas sont liées au harcèlement sexuel dont elle est victime ainsi qu'à son état de santé. C'est d'ailleurs ce que confirme le certificat médical qu'elle obtient dès le lendemain et qu'elle remet à l'employeur dans les jours suivant la conversation téléphonique.

[104] Dans ces circonstances, le Tribunal conclut qu'il n'est pas face à une démission et que la présomption de la Loi trouve application.

[105] En outre, le comportement de l'employeur est non équivoque : malgré le certificat médical, il considère ses absences injustifiées et informe la demanderesse qu'il procèdera à son congédiement.

[106] Finalement, l'employeur n'invoque aucune autre cause juste ou suffisante pour expliquer la fin d'emploi de la demanderesse pas plus qu'il n'explique pourquoi il fait fi du certificat médical.

[107] Puisque l'employeur ne repousse pas la présomption établit en faveur de la demanderesse, la plainte doit être accueillie et le congédiement du 25 juillet 2015 annulé.

LE DROIT – CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE

[108] L'article 124 de la Loi prévoit qu'un salarié justifiant de deux ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit, dans les 45

jours de son congédiement, à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. En l'occurrence, les conditions d'ouverture de ce recours sont satisfaites en plus de ne pas être contestées.

APPLICATION AUX FAITS ET ANALYSE

[109] Vu le sort réservé à la plainte fondée sur l'article 122 de la Loi et menant à l'annulation du congédiement, il en résulte que la plainte fondée sur l'article 124 de la Loi doit aussi être accueillie : un congédiement illégal ne peut être fait avec une cause juste et suffisante, d'autant plus que l'employeur n'invoque aucun motif l'expliquant.

MESURES DE RÉPARATION

Salaire – Vacances - Intérêts

[110] Compte tenu de l'annulation du congédiement, la demanderesse est en droit d'être indemnisée pour la perte de salaire et d'autres avantages causés par le congédiement.

[111] Cette perte de salaire est accordée sur la base suivante : depuis le congédiement le 25 juillet 2015, jusqu'à la date de la présente décision, il s'est écoulé 132 semaines. Le salaire hebdomadaire de la demanderesse est de 600 $:

> 600 $ X 132 semaines (du 25 juillet 2015 au 8 février 2018 date de la présente décision) = 79 200 $

[112] De cette somme, le Tribunal retranche, comme le suggère la demanderesse, 1 229,98 $ reçu de l'employeur et 96 $ de salaire gagné ailleurs, pour un solde de 77 874,02 $.

[113] Pour l'indemnité de vacances, elle s'établit comme suit : du 25 juillet 2015 au 24 juillet 2016, la demanderesse est indemnisée pour sa perte de salaire de 52 semaines. L'indemnité de vacances y est donc incluse. Il en va de même pour la période du 25 juillet 2016 au 24 juillet 2017.

[114] Pour la période subséquente soit du 25 juillet 2017 à la date de la présente décision, le salaire dû est de 28 semaines X 600 $ = 16 800 $ auquel il faut ajouter l'indemnité de vacances de 4 %, soit 672 $.

[115] À ces montants (77 874,02 $ + 672 $) s'ajoutent les intérêts au taux légal et l'indemnité additionnelle à compter de la date du dépôt de la plainte le 27 juillet 2015 qui doivent être calculés en deux étapes.

[116] D'abord, l'intérêt est calculé depuis le dépôt de la plainte de congédiement, jusqu'à la date de la présente décision. Pour cette période, selon un principe bien établi par la jurisprudence[20], on doit tenir compte de l'accroissement progressif de la perte de salaire. En ce sens, on applique la moitié du taux d'intérêt fixé par l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*[21]. Pour la période subséquente, le taux d'intérêt n'a plus à être divisé.

[117] Conséquemment, les intérêts dus en date de la présente décision se détaillent ainsi : à partir du 27 juillet 2015 jusqu'au 8 février 2018, le taux d'intérêt a été de 6 % en tout temps, divisé par deux :

CALCUL DE L'INTÉRÊT		
(taux d'intérêt divisé par 2)	TOTAL :	**5 980,46 $**
Formule appliquée, à chaque période légale :		
somme visée X (taux d'intérêt ÷ 2) X (nombre de jours ÷ 365,25)		
Période 1		
somme visée	78 546,02 $	
début de la période	27 juillet 15	
fin de la période	8 février 18	
nombre de jours durant cette période	927	
taux légal d'intérêt durant cette période	6%	
taux d'intérêt ÷ 2	3,0%	5 980,46 $

Indemnité de perte d'emploi

[118] Lorsqu'une plainte fondée sur l'article 122 de la Loi est accueillie, la réintégration du salarié dans son emploi est la mesure de réparation qui s'impose. Cette mesure est également privilégiée pour une plainte fondée sur l'article 124 de la Loi.

[119] Or, dans la présente affaire, la demanderesse réclame plutôt une indemnité de perte d'emploi. Pour justifier cette demande, elle allègue que sa réintégration n'est pas souhaitable, voire impossible.

[120] Les faits démontrent que son poste est sous la supervision directe de son harceleur, lequel est le seul propriétaire de l'entreprise. Il n'est donc pas envisageable et surtout pas souhaitable de la retourner travailler avec celui qui lui a causé préjudice. De plus, deux ans après les faits reprochés, la demanderesse ne peut toujours pas supporter, de l'avis de sa psychologue, de

---

20 *Laplante-Bohec* c. *Les publications Québécor inc.* [1979] T.T. 268; *Turgeon* c. *Brunet-Lasalle Corp.*, [1983] T.T. 138.

21 RLRQ, c. A-6.002.

contacts visuels avec son ex-supérieur. Il est donc impensable qu'elle réintègre son milieu de travail.

[121] Dans des circonstances similaires, la Commission des relations du travail (devenue le Tribunal) s'exprimait ainsi[22] :

> [53] En résumé, la LNT offre différents recours au salarié. Étant une loi de protection, **il serait pour le moins illogique de le forcer à être réintégré lorsqu'il peut établir que cela n'est pas possible ou souhaitable. Il serait tout aussi illogique de le priver d'un remède, l'indemnité pour perte d'emploi, parce qu'il s'est prévalu d'un recours, celui de l'article 122, que lui procure cette loi d'ordre public**.
>
> [54] […] Ce n'est pas parce qu'il a fallu, pour des raisons techniques, ordonner la réintégration en vertu de l'article 122 que cela prive le salarié d'en établir l'impossibilité ou le caractère non souhaitable par la suite et, ce faisant, d'invoquer les remèdes de l'article 128 de la LNT.
>
> (caractères gras ajoutés)

[122] La présente affaire est l'illustration parfaite d'une impossibilité de réintégration. Ainsi, le Tribunal fait droit à la réclamation de la demanderesse afin de la dédommager pour la perte de son emploi.

[123] Une somme équivalant à neuf semaines de salaire (9 X 600 $) est accordée à ce chapitre, soit 5 400 $. Elle tient compte de la perte de protection de l'article 124 de la Loi, des circonstances de la fin d'emploi et de la durée de son service continue. Sont également considérés la situation de la demanderesse, son expérience, sa scolarité et la difficulté à se retrouver un tel emploi à de telles conditions.

SOMMAIRE DES INDEMNITÉS

[124] En résumé, la demanderesse a droit aux indemnités suivantes :

- Dommages moraux : 5 000 $
- Dommages punitifs : 5 000 $
- Salaire perdu : 77 874,02 $
- Indemnité de vacances : 672 $
- Intérêts sur le salaire et les vacances : 5 980,46 $
- Indemnité de perte d'emploi : 5 400 $

---

22 *Rivard* c. *Corps Canadien des commissionnaires (Division Montréal*) 2013 QCCRT 0600 ; voir au même effet *Comtois* c. *9127-0587 Québec inc.*, 2015 QCCRT 0478; *Hatem* c. *Gestion Ugarit inc.,* 2015 QCCRT 0302.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE les plaintes;

DÉCLARE que **Anne Navion** a été victime de harcèlement psychologique;

DÉCLARE qu'**Ivcom inc.** a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19 de la *Loi sur les normes du travail*;

ORDONNE à **Ivcom inc.** de verser à **Anne Navion**, dans les quinze (15) jours de la notification de la présente décision, la somme de 5 000 $ à titre de dommages moraux, le tout portant intérêt au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de la notification de la présente décision;

ORDONNE à **Ivcom inc.** de verser à **Anne Navion,** dans les quinze (15) jours de la notification de la présente décision, la somme de 5 000 $ à titre de dommages punitifs, le tout portant intérêt au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de la notification de la présente décision;

ANNULE le congédiement imposé le 25 juillet 2015;

DÉCIDE qu'il n'y a pas lieu de réintégrer **Anne Navion** dans son emploi;

ORDONNE à **Ivcom inc.** de verser à **Anne Navion**, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision, la somme de 78 546,02 $ (77 874,02 $ + 672 $) soit l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement, le tout portant intérêt au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de la notification de la présente décision;

ORDONNE à **Ivcom inc.** de verser à **Anne Navion**, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision, la somme de 5 980,46 $, à titre d'intérêts dus en date des présentes, le tout portant intérêt au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter

de la notification de la présente décision;

ORDONNE à **Ivcom inc.** de verser à **Anne Navion** dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision, une somme de 5 400 $ à titre d'indemnité de perte d'emploi, le tout portant intérêt au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de la notification de la présente décision;

RÉSERVE sa compétence pour régler toute difficulté résultant des présentes ordonnances.

Lyne Thériault

Me Sandra Martel
PAQUET TELLIER
Pour la partie demanderesse

Me Jean Petit
Pour la partie défenderesse

Date de la dernière audience : 27 novembre 2017
/mpl