**EYB 2018-290232 – Résumé**

**Tribunal administratif du travail**

*M. B. et ID Biomedical Corporation of Quebec/Corporation ID Biomédical du Québec*
CM-2008-0017 (approx. 17 page(s))
24 janvier 2018

**Décideur(s)**
Zaïkoff, Irène

**Type d'action**
DEMANDE en rejet d'une plainte de harcèlement psychologique. ACCUEILLIE.

**Indexation**
TRAVAIL; CONTRAT DE TRAVAIL; ABUS DE DROIT; NORMES DU TRAVAIL; RECOURS; RECOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; DOMMAGES MORAUX; associé en recherche; difficultés relationnelles avec des collègues; congédiement; recours en Cour supérieure pour congédiement abusif et dommages moraux ayant tranché la question du harcèlement psychologique; doctrine de la préclusion; remèdes purement symboliques; principe de la proportionnalité; rejet de la plainte

**Résumé**
Le 7 septembre 2006, le salarié, associé sénior en recherche et chef de projet, a été congédié par l'employeur en raison de difficultés relationnelles vécues avec ses collègues. À la suite de son congédiement, le salarié a déposé une réclamation à la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour lésion professionnelle psychologique due au harcèlement subi au travail. Cette réclamation a été rejetée. Il a également déposé une plainte pour harcèlement psychologique auprès de la Commission des normes du travail, laquelle a ensuite été déférée, à sa demande, à la Commission des relations du travail. En septembre 2007, le salarié a déposé une demande introductive d'instance par laquelle il réclame à son employeur la somme de 1 372 138,84 $ à titre d'indemnité de départ, de perte de revenu en raison des séquelles dues à son congédiement abusif ainsi que des dommages moraux et punitifs en raison du harcèlement subi. Le 17 août 2012, la Cour supérieure a rejeté toutes les réclamations du salarié à l'exception de celle portant sur le délai de congé, lui accordant une indemnité de 65 000 $. Compte tenu du jugement rendu par la Cour supérieure, la défenderesse a déposé une demande en rejet de la plainte pour harcèlement psychologique.

Les délais écoulés dans le dossier sont exceptionnellement longs, ce qui complique l'administration de la preuve des parties. Par contre, ce motif ne suffit pas pour rejeter la plainte, d'autant plus que les parties ont convenu de suspendre la plainte de harcèlement jusqu'à l'issue des procédures devant la Cour supérieure.

La Cour supérieure a conclu que le congédiement du salarié n'était pas abusif et qu'il n'y a pas eu de harcèlement, bien que cette question relève de la compétence exclusive des tribunaux spécialisés. Il n'y a pas d'identité des parties, d'objet et de cause : le principe de l'autorité de la chose jugée ne s'applique donc pas. La défenderesse base sa demande en rejet sur la doctrine de la préclusion. Les conditions d'application de cette doctrine sont les suivantes : la question doit être la même que celle qui a été tranchée dans la décision antérieure, la décision antérieure doit être finale et les parties doivent être identiques dans les deux instances. Même si ces conditions sont satisfaites, le Tribunal peut utiliser son pouvoir discrétionnaire pour écarter la doctrine si cela est nécessaire pour que justice soit rendue.

La Cour supérieure, en se prononçant sur les questions soulevées par le salarié, a également tranché la plainte pour harcèlement psychologique. En effet, la question centrale consistait à décider si le congédiement était abusif ou non et fixer les dommages en découlant, le cas échéant. La Cour a conclu à l'absence de harcèlement psychologique. Cette conclusion en droit ne lie pas le Tribunal, mais, en raison des similitudes entre le recours civil et la plainte pour harcèlement psychologique, le Tribunal ne pourrait pas conclure que le salarié a été victime de harcèlement psychologique sans contredire les conclusions de la Cour supérieure. De même, le Tribunal ne pourrait pas conclure que le congédiement du salarié constitue une conduite vexatoire sans contredire la conclusion de la Cour supérieure que le congédiement n'est pas abusif. Le salarié admet vouloir recommencer le débat dans l'espoir d'obtenir un résultat différent. Cela est sans compter le fait que le salarié ne cherche que des remèdes purement déclaratoires ou symboliques. Le principe de la proportionnalité milite en faveur de l'application de la doctrine de la préclusion. La plainte du salarié est rejetée.

**Suivi**

- Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

**M.B. et ID Biomedical Corporation of Quebec/Corporation ID Biomédical du Québec** **2018 QCTAT 302**

# TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
**(Division des relations du travail)**

Région : Montréal

Dossier : CM-2008-0017

Dossier employeur : 233260

Montréal, le 24 janvier 2018

---

**DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Irène Zaïkoff**

---

**M... B...**
Partie demanderesse

c.

**ID Biomedical Corporation of Quebec / Corporation ID Biomédical du Québec**
Partie défenderesse

---

## DÉCISION

---

[1] Le jugement de la Cour supérieure, rendu dans le cadre d'une action en réclamations pour congédiement abusif, vient-il disposer de l'issue d'une plainte en harcèlement psychologique, fondée sur l'article 123.6 de la *Loi sur les normes du travail*[1] (la **LNT**), entre les mêmes parties et en regard de la même trame factuelle? Telle est la question qui se pose dans la présente affaire.

---

[1] RLRQ c.-N1.1.

LE CONTEXTE

[2] ID Biomedical Corporation of Quebec / Corporation ID Biomédical du Québec (**ID Biomédical**) est une entreprise qui opère à Laval un centre de recherche pour le développement de vaccins et un site de production à Sainte-Foy. Elle fait partie d'un groupe corporatif, Glaxosmithkline Biologicals Amérique du Nord (**Glaxo**), qui exploite d'autres sites au Canada et à l'étranger.

[3] Monsieur B... est embauché en 1997. Il détient, depuis 2005, un poste d'associé sénior en recherche et chef de projet au centre de Laval.

[4] À partir de 2001, monsieur B... éprouve des difficultés relationnelles avec ses collègues. Les choses se détériorent en 2006, alors que plusieurs collègues féminines se plaignent auprès de l'employeur de son comportement.

[5] ID Biomedical donne mandat à un consultant externe en ressources humaines, Claude Daigneault, de faire enquête sur les différentes plaintes, y compris celles que monsieur B... a formulées à son tour contre ses collègues.

[6] Monsieur B... s'absente en congé maladie à partir du 30 mai 2006.

[7] À la lumière du rapport du consultant, ID Biomedical décide de congédier monsieur B... le 7 septembre 2006, date où celui-ci devait reprendre le travail.

[8] À la suite de cet évènement, monsieur B... entreprend plusieurs recours.

[9] Le 9 novembre 2006, il dépose la présente plainte à la Commission des normes du travail[2]. Celle-ci, après enquête, décide de ne pas représenter monsieur B.... Sa plainte est déférée à sa demande à la Commission des relations du travail[3] à la fin de l'année 2007.

[10] Monsieur B... fait aussi une réclamation à la Commission de la santé et de la sécurité du travail[4] pour lésion professionnelle psychologique due au harcèlement subi

---

2 Depuis le 1er janvier 2016, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la CNESST) assume les compétences autrefois dévolues à la Commission des normes du travail et à la Commission de la santé et de sécurité au travail (CSST).

3 Le 1er janvier 2016, la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (la LITAT) est entrée en vigueur. Cette loi crée le Tribunal administratif du travail qui assume les compétences de la Commission des relations du travail et de la Commission des lésions professionnelles. En vertu de l'article 261 de cette loi, toute affaire pendante devant la Commission des relations du travail ou devant la Commission des lésions professionnelles est continuée devant la division compétente du Tribunal administratif du travail.

4 Voir note 1.

au travail. Sa réclamation est rejetée, décision confirmée par la révision administrative. Monsieur B... ne fera pas appel à la Commission des lésions professionnelles.

[11] Enfin, en septembre 2007, monsieur B... dépose une requête introductive d'instance en Cour supérieure où il réclame à ID Biomédical la somme de 1 372 138,84 $ pour une indemnité de départ, la perte de revenu en raison de séquelles dues à son congédiement abusif et des dommages moraux et punitifs en raison du harcèlement subi.

[12] Les parties sont convoquées pour l'audience de la plainte pour harcèlement psychologique le 9 mai 2008. Cependant, à leur demande, le dossier est suspendu, en raison de l'action en Cour supérieure.

[13] L'honorable juge Jean-Yves Lalonde de la Cour supérieure rend jugement le 17 août 2012[5]. Il rejette toutes les réclamations de monsieur B..., à l'exception de celle portant sur le délai-congé, qu'il accueille en partie. Ainsi, monsieur B... obtient une indemnité de 65 000 $, équivalent à 52 semaines.

[14] La suspension de la plainte pour harcèlement psychologique se poursuit à la demande de monsieur B..., qui soutient que son état de santé psychologique ne lui permet pas de procéder. Il produit un certificat médical à cet effet en 2015. Finalement, en avril 2017, monsieur B... se dit prêt à la reprise des procédures.

[15] C'est dans ce contexte que les parties sont convoquées à une audience pour le 29 novembre 2017.

LA REQUÊTE EN REJET D'ID BIOMÉDICAL

[16] ID Biomédical dépose une requête en rejet, dont elle avait déjà annoncé les couleurs en 2015, mais qui n'avait pas été entendue alors en raison de l'état de santé de monsieur B....

[17] Elle soutient, d'une part, que les délais encourus pour procéder sont déraisonnables et ne lui permettent plus de faire sa preuve.

[18] D'autre part, ID Biomédical avance qu'il y aurait préclusion en raison du jugement de la Cour supérieure, qui a conclu à l'absence de harcèlement. Ce jugement n'a pas été porté en appel et a acquis l'autorité de la chose jugée.

[19] Enfin, la démarche de monsieur B... constitue un abus de droit, car elle obligerait ID Biomédical à procéder à une audience sur les mêmes allégations, et ce, dans une

[5] 2012 QCCS 4109.

situation où elle ne peut plus présenter une défense pleine et entière en raison du temps écoulé.

[20] Alors qu'il était représenté par procureurs en Cour supérieure, monsieur B... se représente seul dans le présent litige. Le Tribunal lui donne des explications sur le recours, la requête en rejet et le déroulement de l'audience.

[21] Le Tribunal décide de procéder uniquement sur la requête en rejet[6].

LE MOTIF FONDÉ SUR LES DÉLAIS

[22] Parmi les principaux témoins, certains ont pris leur retraite, d'autres travaillent pour Glaxo, mais parfois à l'étranger. D'autres, enfin, ont quitté l'entreprise et n'ont plus de lien avec ID Biomédical ou Glaxo depuis des années.

[23] Le centre de Laval, où travaillait monsieur B..., a fermé fin 2015. Par le fait même, il est donc plus difficile de joindre les personnes qui y travaillaient et qui ont été licenciées.

[24] Certes, les longs délais écoulés dans ce dossier sont inusités et compliquent la preuve. Cependant, ce motif de rejet ne peut être retenu.

[25] Le droit à un procès dans un délai raisonnable relève du droit criminel. Le temps écoulé ne suffit pas pour éteindre les droits de monsieur B..., alors que celui-ci n'a jamais renoncé à poursuivre son recours devant le Tribunal. Il a répondu, chaque année, à l'avis de péremption d'instance qui lui était transmis, afin de maintenir son dossier ouvert.

[26] De surcroît, une partie des délais, soit jusqu'au jugement de la Cour supérieure rendu en 2012, est imputable aux deux parties, qui ont décidé conjointement de suspendre la plainte de harcèlement jusqu'à l'issue des procédures judiciaires. Ce n'est qu'en 2015, pour la première fois, qu'ID Biomédical réagit aux avis de péremption d'instance transmis annuellement et s'oppose à la poursuite de la suspension du dossier.

[27] À cela s'ajoute qu'ID Biomédical admet maintenant que la condition médicale de monsieur B... l'empêchait de procéder avant le 29 novembre 2017, date de l'audience.

---

6 Soulignons que le Tribunal a offert à monsieur B…, avant qu'il ne fasse ses représentations, de plaider par écrit s'il désirait plus de temps. Il y renonce, non sans se plaindre d'être pris au dépourvu par la jurisprudence déposée par ID Biomédical.

[28] Enfin, la preuve sur l'impossibilité de pouvoir administrer une preuve complète en raison des délais n'est pas convaincante. Plusieurs témoins auraient été transférés dans d'autres entités relevant du même groupe et peuvent donc être retracés. Quant au consultant en ressources humaines, bien qu'il ait vraisemblablement pris sa retraite, cela ne l'empêche pas de pouvoir être assigné à témoigner.

[29] Bien que les délais soient exceptionnellement longs, ils ne sauraient donc entraîner le rejet de la plainte.

LE MOTIF FONDÉ SUR LA DOCTRINE DE LA PRÉCLUSION

LE JUGEMENT DE LA COUR SUPÉRIEURE

[30] Monsieur B... s'adresse à la Cour supérieure pour faire reconnaître le caractère abusif de son congédiement, les impacts sur sa carrière scientifique et l'atteinte à ses droits fondamentaux. Essentiellement, son action repose sur le harcèlement qu'il allègue avoir subi de ses collègues, en particulier par madame Sonia Cyr, jusqu'à son départ en congé maladie en mai 2006, et sur les « *attaques dégradantes et humiliantes* » contenues au rapport de Claude Daigneault, qui ont mené à son congédiement.

[31] Dans sa défense, ID Biomédical soulève que la Cour supérieure n'a pas compétence sur les allégations de harcèlement psychologique et sur les mesures de réparation qui en découlent, la Commission des relations du travail étant saisie d'une plainte pour harcèlement psychologique, pour laquelle elle a une compétence exclusive. Par ailleurs, elle allègue n'avoir eu d'autre choix que de retirer monsieur B... de son milieu de travail afin de préserver la santé et la sécurité de l'ensemble des employés du laboratoire. Elle convient devoir une indemnité tenant lieu de délai-congé, qu'elle évalue à 40 mois de salaire. Elle nie cependant que le congédiement ait pu engendrer les séquelles que monsieur B... prétend avoir.

[32] Les audiences en Cour supérieure s'échelonnent sur cinq jours.

[33] Le juge Lalonde décide d'entendre la preuve dans son ensemble. Il discute de la question de compétence en ces termes :

> [60] Ce sont les tribunaux administratifs qui ont compétence pour se prononcer sur la plainte de harcèlement psychologique. Toutefois, il appartient aux tribunaux de droit commun d'examiner les circonstances qui ont conduit au congédiement du demandeur afin de vérifier après analyse si le congédiement fut décidé par l'employeur pour une cause sérieuse ou de manière abusive.

[34] Plusieurs témoins experts sont entendus, dont celui que la Cour décide de désigner afin de l'éclairer.

[35] La Cour rapporte que monsieur B... échappe de justesse à un congédiement en 2001, à la suite de nombreuses plaintes le concernant et l'accusant d'une forme de harcèlement. En 2003 et 2004, d'autres reproches sont formulés à l'égard de monsieur B.... Le tout culmine en avril 2006 où plusieurs collègues féminines se plaignent de harcèlement psychologique de sa part. Notamment, mesda-mes Popescu et Cyr, identifiées par monsieur B... dans la présente instance comme ayant fait du harcèlement à son égard, se plaignent de son comportement.

[36] La Cour analyse les circonstances du congédiement. Elle se penche, notamment, sur l'enquête et le rapport qui en a résulté du consultant Claude Daigneault. Elle retient que sa démarche est objective et elle lui accorde une grande crédibilité. Elle conclut que les prétentions de monsieur B... sont sans fondement :

> [118] Confronté à choisir, le Tribunal préfère s'en remettre au témoignage de Daigneault quant aux démarches sincères pour trouver la sortie la plus élégante possible pour B.... Pour sa part, le demandeur a préféré se braquer contre tous plutôt que de bénéficier de l'encadrement qui lui aurait permis d'accéder plus facilement à un autre emploi du même type.

[37] Ainsi, la Cour retient que le congédiement n'était pas abusif et n'accorde donc pas les dommages réclamés pour l'atteinte psychique. Elle juge, au contraire, que monsieur B... est l'artisan de son propre malheur :

> [140] <u>Le Tribunal est d'avis que le congédiement n'est pas en soi abusif. B... a été l'artisan de son propre malheur en entretenant des relations interpersonnelles acrimonieuses avec son entourage</u>. Sur ce plan, la lettre de Lanteigne est très révélatrice.
>
> [141] <u>Impossible de blâmer l'employeur pour avoir congédié B... à son retour progressif au travail</u>. Glaxo était confrontée avec un choix difficile, soit celui de congédier B... alors qu'il était en congé de maladie avec le risque de se voir imputer un congédiement pour cause de maladie ou encore attendre le retour au travail du demandeur. « *Dam if you do, dam if you don't* ».
>
> [142] Le résultat de l'enquête menée par le consultant Daigneault était sans équivoque et la recommandation allait de soi. B... n'était plus apte à reprendre son emploi dans le même milieu et les mêmes conditions. Le trouble de la personnalité identifié par le Dr Favreau confirme le profil paranoïde du demandeur et son sentiment de ne pas avoir contribué à la problématique conflictuelle qui prévalait dans son milieu de travail.
>
> [143] <u>La difficulté de B... d'interagir avec les femmes est à la base des conflits de personnalités qu'il a entretenus avec Cyr, Lanteigne, Bélanger et Popescu</u>.
>
> [144] <u>Le manque d'autocritique et la rigidité mentale de B... se démontrent par la succession des accrochages dont il a été l'initiateur entre 1999 et 2006</u>.

> [145] B... a bénéficié de plusieurs opportunités de faire amende honorable. Son congédiement prévu en octobre 2001 aurait dû avoir comme effet de provoquer une introspection et pour conséquence de changer son approche. Le demandeur a choisi de se considérer comme une victime. Il a persisté à faire preuve d'un comportement arrogant et asocial qui inévitablement allait créer de nouvelles frictions interpersonnelles qui l'ont placé en situation de non-retour.
>
> [146] Devant l'évidence, B... a cru et croit toujours à tort que sa réclamation est bien fondée. La preuve prépondérante démontre qu'il n'est pas la victime, mais plutôt l'instigateur de la trame factuelle qui a conduit à son congédiement. Pour arriver à ses fins, le demandeur serait même prêt à simuler des symptômes de maladie psychiatrique selon le Dr Vachon. Si cela est véritablement le cas, visiblement B... n'a pas réussi à tromper la Cour.
>
> [147] La réclamation du demandeur pour atteinte à l'intégrité psychique sera donc rejetée.
>
> (soulignement ajouté; références omises)

[38] Quant à la réclamation pour dommages en raison du harcèlement subi, bien que la Cour souligne qu'elle relève de la compétence exclusive des tribunaux spécialisés, elle statue néanmoins sur la question et conclut à l'absence de harcèlement :

> **D) Les dommages réclamés pour harcèlement subi par le demandeur, les dommages moraux et l'atteinte aux droits fondamentaux**
>
> [148] D'abord, disons que la réclamation pour harcèlement psychologique dont se dit victime B... s'attache principalement au fait que Cyr aurait monté un dossier de plaintes à l'endroit du demandeur. Déjà là, cette réclamation et la cause d'action à ce poste relèvent de la compétence des tribunaux administratifs qui se sont vu attribuer la compétence législative de décider exclusivement de ces questions.
>
> [149] Indépendamment de la question de compétence, la preuve révèle que c'est plutôt le demandeur qui a harcelé ses compagnes de travail. Le Tribunal en fait grandement état précédemment. B... n'était pas la victime de harcèlement, il n'a droit à aucune indemnité.
>
> [150] Il en est de même pour les dommages moraux. L'employeur n'est pas à l'origine des maux dont se plaint B.... C'est davantage la malveillance de celui-ci envers ses pairs qui s'est retournée contre lui.
>
> [151] Pour prétendre à une atteinte illicite à ses droits fondamentaux, il aurait fallu démontrer une atteinte illicite et intentionnelle à sa vie privée ou à a sa réputation (art. 49 de la Charte). Or, la preuve démontre que le demandeur n'avait pas bonne réputation dans son milieu de travail. Le rapport Daigneault en fait la démonstration. Le demandeur n'a pas réussi à démontrer le bien-fondé de ses réclamations aux postes des dommages moraux et punitifs.

(soulignement ajouté)

[39] Relativement à l'indemnité tenant lieu de délai-congé, la Cour l'établit à 52 semaines, bonifiant ainsi légèrement celle qu'offrait ID Biomédical. Toutes les autres réclamations sont rejetées.

LA PLAINTE POUR HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

[40] Avant de commencer l'audience, le Tribunal tient une courte conférence préparatoire afin de bien cerner la position de monsieur B... et connaître les remèdes recherchés dans la présente plainte.

[41] Questionné sur la période où aurait eu lieu le harcèlement, monsieur B... indique que c'est essentiellement entre mai et septembre 2006. Le Tribunal lui souligne que c'est la période où il etait absent du travail, alors que la définition de harcèlement psychologique dans la LNT réfère à un milieu de travail malsain.

[42] Monsieur B... s'explique alors en précisant que c'est la démarche de monsieur Daigneault qui constitue le principal évènement dont il se plaint, soit les conclusions de son rapport et le congédiement qui en a suivi, le 7 septembre 2006, alors qu'il pensait être convoqué pour reprendre le travail. Il évoque aussi les agissements de ses collègues qui ont cherché à le dénigrer entre 2001 et mai 2006.

[43] Quant aux remèdes recherchés, monsieur B... dit vouloir « *la justice* ». Le Tribunal lui fait la lecture des remèdes prévus à l'article 123.15 de la *Loi sur normes du travail* et l'invite à préciser ce qu'il recherche.

[44] Monsieur B... convient qu'il ne demande pas la réintégration ni d'indemnité de perte d'emploi, puisqu'il a obtenu une indemnité tenant lieu de délai-congé en Cour supérieure et que le laboratoire où il travaillait a fermé. Il veut que le Tribunal reconnaisse qu'il a été victime de harcèlement psychologique et condamne ID Biomédical à des dommages moraux et punitifs symboliques, qu'il fixe spontanément à 1,00 $, avant de se reprendre et de hausser la somme à 99,00 $ chacun.

[45] Alors qu'il est interrogé par ID Biomédical dans le cadre de sa preuve sur la requête en rejet, monsieur B... confirme que la campagne de dénigrement orchestrée par madame Cyr, dont il fait état dans son action en Cour supérieure et qui a été également mise en preuve dans cette instance, constitue, en d'autres termes, le harcèlement qu'il a subi par ses collègues et qu'il veut démontrer au Tribunal. De plus, la rencontre de fin d'emploi, aussi abondement abordée en Cour supérieure, fait partie de la preuve qu'il entend faire dans le cadre de la présente plainte.

[46] Monsieur B... avance cependant qu'il entend faire une « *preuve additionnelle* » devant le Tribunal, le cas échéant. Il se plaint que la Cour supérieure a limité le procès à cinq jours, le privant selon lui de pouvoir faire une preuve complète. À titre d'exemple, il mentionne que le témoignage de monsieur Daigneault, qui s'est déroulé sur plusieurs heures, aurait mérité à lui seul une semaine entière.

LA DOCTRINE DE LA PRÉCLUSION, DE L'ABUS DE DROIT ET DE LA CHOSE JUGÉE IMPLICITE

[47] ID Biomédical n'invoque pas le principe de l'autorité de la chose jugée, car elle reconnaît qu'il n'y a pas la triple identité parfaite – parties, cause et objet - entre l'action en Cour supérieure et la plainte pour harcèlement psychologique dont est saisi le Tribunal, condition nécessaire à son application selon l'article 2848 du *Code civil du Québec*.

[48] ID Biomédical s'appuie plutôt sur la doctrine de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée.

[49] Cette doctrine de *common law* a été analysée par la Cour suprême du Canada dans plusieurs arrêts[7]. Elle vise à assurer le caractère définitif des décisions, judiciaires et quasi judiciaires, et à éviter les abus de procédure :

> [18] Le droit tend à juste titre à assurer le caractère définitif des instances. Pour favoriser la réalisation de cet objectif, le droit exige des parties qu'elles mettent tout en œuvre pour établir la véracité de leurs allégations dès la première occasion qui leur est donnée de le faire. Autrement dit, un plaideur n'a droit qu'à une seule tentative. L'appelante a décidé de se prévaloir du recours prévu par la LNE. Elle a perdu. Une fois tranché, un différend ne devrait généralement pas être soumis à nouveau aux tribunaux au bénéfice de la partie déboutée et au détriment de la partie qui a eu gain de cause. Une personne ne devrait être tracassée qu'une seule fois à l'égard d'une même cause d'action. Les instances faisant double emploi, les risques de résultats contradictoires, les frais excessifs et les procédures non décisives doivent être évités[8].
>
> (soulignement ajouté)

---

7 *Angle* c. *Ministre du revenu national*, [1975] 2 R.C.S. 248; *Danyluk* c. *Ainsworth Technologies Inc.*, [2001] 2 R.C.S. 460; *Toronto (Ville)* c. *SCFP*, [2003] 3 R.C.S. 77; *Boucher* c. *Stelco inc.*, [2005] 3 R.C.S. 279; *Colombie-Britannique (Worker' Compensation board)* c. *Figliola*, [2011] 3 RCS 422.

8 Arrêt Danyluk, précité, paragr. 20.

[50] Les trois conditions d'application sont les suivantes : la question doit être la même que celle qui a été tranchée dans la décision antérieure; la décision antérieure doit être finale et les parties doivent être identiques dans les deux instances[9].

[51] Même si ces conditions sont satisfaites, il est possible pour le Tribunal d'écarter l'application de la préclusion s'il l'estime nécessaire afin que justice soit rendue[10].

[52] Que doit-on entendre par « *la question déjà tranchée* »? Dans *Danyluk*, précité, la Cour suprême cite avec approbation la définition proposée par la Cour d'appel d'Ontario :

> [24] La préclusion découlant d'une question déjà tranchée a été définie de façon précise par le juge Middleton de la Cour d'appel de l'Ontario dans l'arrêt *McIntosh* c. *Parent*, [1924] 4 D.L.R. 420, p. 422 :
>
> > [TRADUCTION] Lorsqu'une question est soumise à un tribunal, le jugement de la cour devient une décision définitive entre les parties et leurs ayants droit. Les droits, questions ou faits distinctement mis en cause et directement réglés par un tribunal compétent comme motifs de recouvrement ou comme réponses à une prétention qu'on met de l'avant, ne peuvent être jugés de nouveau dans une poursuite subséquente entre les mêmes parties ou leurs ayants droit, même si la cause d'action est différente. Le droit, la question ou le fait, une fois qu'on a statué à son égard, doit être considéré entre les parties comme établi de façon concluante aussi longtemps que le jugement demeure.
>
> (soulignement ajouté)

[53] La Cour conclut ainsi sur cette question :

> […] En d'autres termes, comme il est expliqué plus loin, la préclusion vise les faits substantiels, les conclusions de droit ou les conclusions mixtes de fait et de droit (« les questions ») à l'égard desquels on a nécessairement statué (même si on ne l'a pas fait de façon explicite) dans le cadre de l'instance antérieure[11].
>
> (soulignement ajouté)

[54] Cette doctrine, issue de la *common law*, s'applique-t-elle aux tribunaux administratifs du Québec, alors que le principe de la chose jugée a été codifié et répond à des critères différents?

---

9 Arrêt Danyluk, précité, paragr. 25; Arrêt Toronto*, précité*, paragr. 23.

10 Arrêt Danyluk, précité, paragr. 33.

11 Arrêt Danyluk, précité, paragr. 24.

[55] La Cour d'appel, dans l'arrêt *Durocher* c. *Commission des relations du travail*[12], tout en refusant de trancher cette question, examine l'application de la doctrine de la préclusion et celle de la chose jugée implicite, qui s'en approche beaucoup.

[56] Dans cette affaire, la Cour devait décider si la Commission des relations du travail pouvait rejeter une plainte pour harcèlement psychologique en décidant qu'il y avait chose jugée implicite ou préclusion en raison de la décision de la Commission des lésions professionnelles concluant à l'absence de lésion professionnelle sur la même trame factuelle.

[57] Se fondant sur les principes énoncés dans deux affaires précédentes[13], la Cour rappelle que : « *la chose jugée implicite repose sur l'idée que la présomption d'autorité ne s'applique pas seulement au dispositif formel du jugement, mais aussi aux motifs essentiels qui s'y trouvent intimement liés*[14]*.* »

[58] Contrairement à la théorie de la chose jugée « *parfaite* » qui entraîne nécessairement l'irrecevabilité de la demande, l'application de la chose jugée implicite ne devrait pas se faire de façon automatique et le Tribunal devrait user de « *modération et discernement* » en décidant de son application[15]. Tout comme la doctrine de la préclusion, le Tribunal a donc discrétion dans le cas de la chose jugée implicite pour l'appliquer ou non.

[59] Par ailleurs, la Cour rappelle que les tribunaux administratifs « *doivent répondre à la commande du législateur et exercer leur compétence que ce dernier leur a dévolue de façon exclusive*[16] ». Elle incite ainsi à beaucoup de prudence de leur part lorsqu'ils sont appelés à appliquer la doctrine de la préclusion ou de la chose jugée implicite.

[60] La majorité de la Cour[17] conclut que bien qu'à l'évidence la Commission des lésions professionnelles ait répondu à une partie de la question, elle ne l'a pas fait en examinant l'existence ou non de harcèlement psychologique au sens de la définition prévue à l'article 81.18 de la LNT.

[61] Aussi, la Commission des relations du travail n'aurait pas dû appliquer la chose jugée implicite ou la préclusion :

---

12 2015 QCCA 1384.

13 *Srougi* c. *Lufthansa German Airlines*, [2003] R.J.Q. 1757; *Nasifoglu* c. *Complexe St-Ambroise inc.*, 2005 QCCA 559.

14 Arrêt Durocher, précité, paragr. 109.

15 Arrêt Durocher, précité, paragr. 116.

16 Arrêt Durocher, précité, paragr. 112.

17 La juge Lorne Giroux est dissidente.

> [118] Dans le présent cas, la CRT aurait dû apprécier la question sur la base de la responsabilité que lui a confiée le législateur, soit celle de décider, de façon exclusive, de l'existence d'une situation de harcèlement au travail. En conséquence, elle aurait dû refuser de conclure à la chose jugée implicite ou à l'application de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée, quoiqu'il faille admettre que la CLP a répondu à une partie de la question. Comme nous l'avons vu, il n'appartenait pas à la CLP de décider si l'appelante a subi du harcèlement au travail.

[62] En résumé, le Tribunal peut appliquer la doctrine de la préclusion ou celle de la chose jugée implicite sur des questions de faits, de droits ou mixtes substantielles qui se posent également dans le litige dont il est saisi et qui ont été tranchées dans l'instance antérieure; il doit cependant user de prudence et ne pas refuser d'exercer la compétence que le législateur lui a dévolue en matière de harcèlement psychologique.

## L'APPLICATION DES PRINCIPES DANS LE PRÉSENT CAS

[63] La doctrine de la préclusion et le principe de la chose jugée implicite présentant des similitudes, elles seront étudiées conjointement, car les mêmes conclusions s'appliquent aux deux en l'espèce.

[64] Le Tribunal est d'avis que la Cour supérieure, en se prononçant sur les questions qui étaient soulevées par monsieur B..., a tranché également l'issue de la plainte pour harcèlement psychologique. Subsidiairement, le Tribunal considère qu'il y a chose jugée implicite ou préclusion sur le caractère non abusif du congédiement et que le reste des évènements allégués est prescrit.

### La préclusion ou la chose jugée implicite sur les faits générateurs de la plainte pour harcèlement psychologique

[65] Il est bien établi que le Tribunal est le forum judiciaire compétent à l'égard de la plainte pour harcèlement psychologique de monsieur B...[18]. La Cour supérieure l'a d'ailleurs reconnu.

[66] La Cour supérieure avait également compétence pour trancher le litige dont elle était saisie. La question centrale consistait à décider si le congédiement était abusif ou non et les dommages en découlant le cas échéant.

---

[18] L'article 1 de la LITAT stipule que « *Sauf disposition contraire de la loi, il exerce sa compétence à l'exclusion de tout autre tribunal ou organisme juridictionnel* ». L'article 123.12 de la LNT auquel renvoie le paragraphe 16 de l'Annexe I accorde compétence au Tribunal pour statuer sur une plainte en harcèlement psychologique.

[67] Force est de constater que malgré qu'elle soit bien aux faits des recours pendants devant les tribunaux administratifs et de leur compétence à cet égard, la Cour supérieure a conclu à l'absence d'harcèlement psychologique :

> [149] Indépendamment de la question de compétence, la preuve révèle que c'est plutôt le demandeur qui a harcelé ses compagnes de travail. Le Tribunal en fait grandement état précédemment. B... n'était pas la victime de harcèlement, il n'a droit à aucune indemnité.

[68] Ces propos ne constituent pas une conclusion en droit qui lie le Tribunal, lequel doit déterminer, dans un premier temps, s'il y a du harcèlement psychologique selon la définition qu'on trouve à l'article 81.18 de la LNT, puis dans un deuxième temps, si l'employeur a respecté ses obligations, soit de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance pour la faire cesser[19].

[69] L'article 81.18 se lit comme suit :

> **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.
>
> (soulignement ajouté)

[70] Toutefois, si le Tribunal n'est pas lié par la conclusion de droit de la Cour supérieure quant à l'absence de harcèlement psychologique, il en est autrement à l'égard de ses conclusions sur les circonstances du congédiement et sur son caractère non abusif.

[71] En effet, les faits générateurs dans le dossier de la Cour supérieure sont les mêmes que ceux à la base de la plainte : monsieur B... a allégué, d'une part, être victime d'une campagne de dénigrement de ses collègues qui l'a mené à son congé maladie le 30 mai 2006 et, d'autre part, avoir été l'objet de propos humiliants et dégradants lors de la rencontre de congédiement avec monsieur Daigneault.

[72] Bien que la Cour supérieure n'ait pas usé du même prisme juridique que celui qu'appliquerait le Tribunal en examinant la question, il y a des similitudes entre l'action au civil et la plainte pour harcèlement psychologique, tant au niveau de l'analyse, qui nécessite une évaluation de la responsabilité de chacun, que des remèdes.

---

19 Article 81.19 LNT.

[73] Monsieur B... en est bien conscient, puisqu'il a demandé la suspension de sa plainte pendant l'instance en Cour supérieure, et qu'il convient maintenant que la décision de la Cour supérieure a déjà tranché, du moins en partie, les remèdes.

[74] La présente situation se distingue donc de celle à la base de l'arrêt *Durocher,* où il s'agissait de deux régimes juridiques fondamentalement différents, soit celui en vertu de la LNT et celui fondé sur la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*[20], ce dernier en étant un d'indemnisation, sans égard à la faute.

[75] Dans son jugement, la Cour supérieure a décidé notamment que :

- « *[…] B... faisait de ce conflit une espère de compétition dont l'issue devait être le congédiement de Cyr ou le sien. Sûrement pas un climat favorable à réintégrer B... qui dit ne pas pouvoir répondre de ses réactions si jamais il revenait au travail et Cyr était toujours en poste*[21] »;

- « *B... a choisi de se complaire dans son rôle de victime afin de chercher à en tirer avantage […]* [22]»;

- « *[…] le congédiement n'est pas en soi abusif*[23] »;

- *« B... a été l'artisan de son propre malheur en entretenant des relations interpersonnelles acrimonieuses avec son entourage […]*[24] *»;*

- *« La difficulté de B... d'interagir avec les femmes est à la base des conflits de personnalités […]*[25]*»;*

- *« […] la preuve prépondérante démontre qu'il n'est pas la victime, mais plutôt l'instigateur de la trame factuelle qui a conduit à son congédiement […]*[26]*».*

[76] Pour tirer ces conclusions, la Cour supérieure a examiné toutes les circonstances du congédiement, tant les évènements conflictuels survenus entre 2001 et 2006 entre monsieur B... et ses collègues de travail, que la démarche du consultant Daigneault jusqu'au congédiement.

---

20 RLRQ, c. A-3.001.
21 Paragr. 52.
22 Paragr. 119.
23 Paragr. 140.
24 Paragr. 140.
25 Paragr. 143.
26 Paragr. 146.

[77] Ce jugement n'a pas été porté en appel; il est devenu final et a acquis l'autorité de la chose jugée. La préclusion ou la chose jugée s'applique même si le jugement antérieur est erroné, si celui-ci n'a pas été porté en appel[27].

[78] Or, pour paraphraser la définition de question déjà tranchée reprise par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Danyluk*[28], la Cour supérieure est un tribunal compétent, qui a réglé définitivement les droits, questions ou faits distinctement mis en cause comme motifs de recouvrement ou comme réponses à une prétention mise de l'avant entre les mêmes parties, même si la cause d'action est différente.

[79] Pour arriver à conclure que monsieur B... a été victime de harcèlement psychologique au sens de l'article 81.18 de la LNT, le Tribunal ne pourrait faire autrement que contredire les conclusions de la Cour supérieure.

[80] Ce même raisonnement a mené la Commission des relations du travail dans *Lagacé* c. *9132-5126 Québec inc.*[29] à conclure qu'il y avait chose jugée implicite à l'égard d'une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante après que la Cour du Québec ait conclut dans une action civile que l'employeur n'avait pas prouvé le vol de son employée. Elle écrit :

> [44] Il serait en effet étrange et plutôt contradictoire que madame Lagacé, bénéficiant d'un jugement qui établit que son employeur a été incapable de démontrer qu'elle était l'auteure d'un vol d'une somme importante, voie son congédiement confirmé pour ce même motif.

[81] Y a-t-il des éléments qui devraient amener le Tribunal à écarter l'application de la doctrine de la préclusion?

[82] Monsieur B... ne se cache pas du fait qu'il veut recommencer le débat, dans l'espoir d'obtenir un résultat différent. Ainsi, dans le cadre de sa plaidoirie, il reproche au juge Lalonde son extrême dureté à son endroit. Il invite le Tribunal à mettre de côté ce jugement afin qu'il puisse avoir accès à un « *jugement impartial* ».

[83] À cela s'ajoute le fait que monsieur B... ne cherche que des remèdes purement déclaratoires ou symboliques.

---

27 Arrêt *Nasifoglu*, par.28, citant les propos de la juge L'Heureux-Dubé de la Cour suprême du Canada dans *Roberge* c. *Bolduc*, [1991] 1 R.C.S. 374 : « *une conséquence inéluctable de la présomption irréfragable de validité des jugements est que l'autorité de la chose jugée existe même dans le cas où le jugement est entaché d'erreur*. »

28 Arrêt *Danyluk*, précité, paragr. 24.

29 2011 QCCRT 0437.

[84] Sa conviction d'avoir été indument limité dans le temps en Cour supérieure laisse entrevoir qu'il pense que les ressources judiciaires et quasi judiciaires sont illimitées. Or, le principe de la proportionnalité entre les enjeux en litige et le temps alloué aux parties gouverne également le Tribunal.

[85] Monsieur B... a eu tout le loisir d'administrer une preuve sur ces questions en Cour supérieure, d'interroger et de contre-interroger des témoins. Le fait qu'il veuille ajouter des éléments n'est pas un motif permettant de remettre en cause les questions tranchées par la Cour supérieure. Pour reprendre les propos de la Cour suprême dans l'arrêt *Danyluk*, précité, « *un plaideur n'a droit qu'à une seule tentative* ».

[86] Le Tribunal doit répondre à la « *commande du législateur* » pour reprendre les termes de la Cour d'Appel dans l'affaire *Durocher*. Or, cette « *commande* » vise non seulement à statuer sur les plaintes en harcèlement psychologique, mais aussi à assurer l'application diligente et efficace des recours qui lui sont confiés[30] et à sanctionner les abus de procédures.

[87] Aussi, le Tribunal est d'avis qu'il y a matière à appliquer la doctrine de la préclusion (ou de la chose jugée implicite) et que rien dans la présente affaire ne lui permet de l'écarter.

La prescription de la plainte

[88] Subsidiairement, même si le Tribunal ne considérait pas qu'il y a chose jugée implicite ou préclusion sur l'ensemble des allégations de harcèlement psychologique, il devrait considérer que le caractère non abusif du congédiement, principale question dont la Cour supérieure était saisie et sur laquelle elle avait pleine compétence, a été tranchée définitivement.

[89] Les conclusions de la Cour supérieure à cet égard sont claires : l'employeur n'a pas agi de façon abusive, loin de là; la démarche du consultant Daigneault est objective et valable; la rencontre de congédiement du 7 septembre 2006 s'est faite de façon respectueuse et le congédiement s'avérait inévitable dans les circonstances.

[90] Le Tribunal ne pourrait arriver à conclure que le congédiement de monsieur B... constitue une conduite vexatoire au sens de l'article 81.18 de la LNT sans contredire la Cour supérieure et remettre en question ses conclusions selon lesquelles le congédiement n'est pas abusif.

---

30 Alinéa 2 de l'article premier de la LITAT; voir aussi le premier paragraphe de l'article 9 de la LITAT qui permet au Tribunal de rejeter sommairement une affaire abusive et dilatoire.

[91] Si le congédiement doit être écarté des évènements susceptibles de constituer du harcèlement, la plainte est vouée à l'échec, car elle a été déposée en dehors des délais prévus à l'article 123.7 de la LNT, qui stipule que : « *Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.* »

[92] En effet, monsieur B... a été absent du travail entre le 30 mai et le 7 septembre 2006. Sa plainte est déposée le 9 novembre 2006.

[93] Ainsi, les évènements survenus avant son départ en congé maladie sont prescrits. Ceux survenus après, soit l'enquête du consultant Daigneault, son rapport et la rencontre de congédiement ne sauraient constituer des gestes de harcèlement étant donné les conclusions de la Cour supérieure.

**PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :**

**ACCUEILLE** la requête en rejet de ID Biomedical Corporation;

**REJETTE** la plainte.

_____
Irène Zaïkoff

M. M... B...
Pour lui-même

M$^{e}$ François Garneau
MILLER THOMSON AVOCATS / LAWYERS
Pour la partie défenderesse

Date de l'audience : 29 novembre 2017

/ab