

## **EYB 2019-309270 – Résumé**

### **Tribunal administratif du travail**

*Pelletier et Camping Cabano inc.*  
CQ-2018-4911 (approx. 11 page(s))  
15 mars 2019

### **Décideur(s)**

Thériault, Lyne

### **Type d'action**

REQUÊTE en fixation d'indemnité. ACCUEILLIE en partie.

### **Indexation**

TRAVAIL; NORMES DU TRAVAIL; PLAINTÉ POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE; RÉPARATION DU PRÉJUDICE; RÉINTÉGRATION DU SALARIÉ; ordonnance de réintégration; réintégration impossible; responsabilité partagée; mise en demeure transmise par l'employeur; ton vindicatif; demande de certificat médical; santé mentale; salariée refusant de collaborer; perte salariale; indemnité pour perte d'emploi; dommages-intérêts

### **Résumé**

Le 9 mai 2018, le Tribunal administratif du travail a annulé le congédiement de la plaignante et a ordonné sa réintégration. Après que cette décision eut été rendue, les parties ont entamé des pourparlers de règlement et ont négocié une obligation de confidentialité de part et d'autre. Au moment de la réintégration, l'employeur a mis en demeure la plaignante de ne pas parler de lui ni de la décision du Tribunal. Il a également demandé à la plaignante de fournir un certificat médical confirmant son aptitude au travail puisqu'elle souffrirait de la maladie de Parkinson. L'employeur a aussi questionné son état de santé mental en raison de la difficulté de la plaignante à répondre à certaines questions lors de l'audition devant le Tribunal. La plaignante a refusé de soumettre un certificat médical et la réintégration s'est donc avérée impossible. La plaignante demande au Tribunal de fixer le montant des indemnités auxquelles elle a droit.

Les deux parties sont responsables de l'impossibilité de procéder à la réintégration. Sachant que la plaignante est atteinte de tremblements dus à la prise de médication et qu'elle n'a pas exercé ses fonctions depuis près d'un an, l'employeur est en droit de demander un certificat médical attestant de son aptitude à exercer sa fonction de sauveteuse, et ce, avant de procéder à sa réintégration. La plaignante a refusé de produire ce certificat médical et a refusé de collaborer de manière injustifiée. Par contre, le fait qu'elle ait pu ne pas avoir souvenir de certains événements ne constitue pas un motif raisonnable pour l'employeur de s'interroger sur ses capacités mentales.

L'employeur a transmis une mise en demeure à la plaignante en utilisant un ton vindicatif, ce qui a provoqué la résistance de la plaignante avec raison. Ce ton est injustifié et la demande de certificat de santé mentale est invasive et même mesquine. L'employeur et la plaignante ont commis des fautes en parts égales et les indemnités réclamées par cette dernière sont donc modulées en conséquence.

Au cours de l'été 2018, la plaignante aurait gagné 1 579,20 \$, n'eût été son congédiement. Compte tenu du type d'emploi occupé et du nombre d'années de service, la plaignante a droit à une indemnité de perte d'emploi représentant une semaine par année de service. Puisque la responsabilité des parties est partagée, l'employeur doit verser la moitié des sommes dues pour chaque poste de réclamation. Par contre, la plaignante n'a pas démontré avoir subi de dommages et, si elle en a effectivement subi, ils ont été causés par sa propre attitude en partie. Cette dernière réclamation est donc rejetée.

### **NDLR**

Pour consulter la décision initiale du TAT datée du 9 mai 2018, qui accueille la plainte, voir le dossier EYB 2018-309268.

Voir également le dossier EYB 2018-309269, dans lequel le TAT rejette la demande de révision de l'employeur de la décision du 9 mai 2018.

### **Décision(s) antérieure(s)**

- T.A.T. no CQ-2017-5774, 9 mai 2018, EYB 2018-309268

### **Doctrine citée**

1. PEDNEAULT, J.-F., FLEURY, F.-N., RAINVILLE, S. et DÉSILETS, M., *Les droits de la personne et les relations du travail*, 2e éd., Montréal, Éditions Yvon Blais, 1997, édition à feuilles mobiles, m.-à.-j. 43, no 9.827

### **Législation citée**

1. *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64, art. 1457, 2087
2. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. 100.12
3. *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1, art. 51
4. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. 128

Pelletier et Camping Cabano inc.

2019 QCTAT 1319

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

Région : Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord

Dossier : CQ-2018-4911

Dossier employeur : 300132

Québec, le 15 mars 2019

---

**DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIF : Lyne Thériault**

---

**Linda Pelletier**  
Partie demanderesse

c.

**Camping Cabano inc.**  
Partie défenderesse

---

**DÉCISION**

---

APERÇU DU LITIGE

[1] La demanderesse s'adresse au Tribunal afin qu'il fixe l'indemnité<sup>1</sup> à laquelle elle a droit à la suite d'un jugement rendu en sa faveur le 9 mai 2018<sup>2</sup> (TAT1) concluant comme suit :

---

<sup>1</sup> Article 128 de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1.

<b>Accueille</b>	la plainte;
<b>Annule</b>	le congédiement imposé le 21 juin 2017;
<b>Ordonne</b>	à <b>Camping Cabano inc.</b> de réintégrer <b>Linda Pelletier</b> dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision;
<b>Ordonne</b>	à <b>Camping Cabano inc.</b> de verser à <b>Linda Pelletier</b> à titre de salaire perdu, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision, la somme de 1579,20 \$, le tout portant intérêt à compter du dépôt de la plainte conformément à l'article 100.12 du <i>Code du travail</i> ;
<b>Réserve</b>	sa compétence pour régler toutes difficultés résultant des présentes ordonnances.

[2] La réintégration ordonnée par TAT1 n'a pas été possible pour les motifs qui seront analysés plus loin. D'autre part, le montant de 1579,20 \$ représentant le salaire perdu pour la saison 2017 et 51,32 \$ d'intérêts ont été payés par l'employeur le 6 septembre 2018.

[3] La réclamation de la demanderesse se détaille ainsi :

**Salaire Perdu**

Du 23 juin 2017 au 20 août 2017	1579,20 \$
Du 23 juin au 7 septembre 2018	<u>2171,40 \$</u>
	3750,60 \$

**Congé annuel**

3750,60 \$ X 4 %	150,02 \$
------------------	-----------

**Indemnité pour perte d'emploi (vu la non-réintégration)**

6 semaines (3 ans de service continu X 2 semaines par année de service X salaire hebdomadaire 197,40 \$)	1184,40 \$
--	------------

<b>Intérêts sur perte salariale</b>	122,39 \$
-------------------------------------	-----------

<b>Intérêts pour saison 2018</b>	14,27 \$
----------------------------------	----------

<b>Dommages</b>	<u>2000,00 \$</u>
-----------------	-------------------

<b>TOTAL</b>	7221,68\$
--------------	-----------

<b>Montant déjà payé</b>	1630,52\$
--------------------------	-----------

<b>Solde</b>	5591,16\$
--------------	-----------

[4] L'employeur nie devoir le salaire pour l'année 2018 soutenant que la demanderesse a refusé de réintégrer son emploi. Par voie de conséquence, il conteste

son droit d'obtenir une indemnité pour perte d'emploi puisqu'à son avis, c'est la demanderesse qui a rendu impossible la réintégration en refusant de fournir un certificat médical démontrant son aptitude à occuper ses fonctions.

[5] Quant aux dommages, l'employeur soutient qu'ils sont inexistantes. Pour le reste, le Tribunal constate qu'il ne conteste pas les autres éléments, dans la mesure où ceux-ci sont ajustés aux sommes accordées.

[6] Les questions en litige sont les suivantes :

La réintégration est-elle impossible et si tel est le cas, qui en est responsable?

Le cas échéant,

Quelles conséquences l'impossibilité de réintégration a-t-elle sur les sommes réclamées par la demanderesse?

La demanderesse a-t-elle droit à des dommages?

## LE CONTEXTE

[7] Dans le présent dossier, malgré l'ordonnance de réintégration prononcée par TAT1, tous conviennent que le moment venu, elle s'est avérée impossible. C'est d'ailleurs ce que révèlent les faits mis en preuve. Une animosité certaine est née entre les parties. Voici ce que le Tribunal retient.

[8] L'entreprise de l'employeur consiste en un camping saisonnier exploité par ses deux propriétaires. La demanderesse, surveillante de la piscine, semble être la seule employée, ce qui permet de facilement comprendre le lien étroit existant entre les trois personnes.

[9] La période de la baignade à la piscine est généralement d'environ huit semaines, débutant aux alentours de la fête nationale pour se terminer dans la semaine précédant la fête du travail.

[10] Peu de temps après la décision TAT1 en mai 2018, les parties entament des pourparlers de règlement et un projet de transaction est soumis à l'employeur par la procureure de la demanderesse. Le document prévoit une clause de confidentialité ainsi qu'une disposition les engageant à ne pas se nuire :

5. Les Parties s'engagent à maintenir confidentiel le contenu de la présente transaction et quittance, sauf si elles sont dans l'obligation d'en révéler les termes par un Tribunal ou un organisme autorisé par une loi ou un règlement applicable.

6. De plus, les parties s'engagent à ne rien faire ou dire qui puisse nuire à leur réputation respective.

[11] Quelques jours plus tard, l'employeur signe un exemplaire de la quittance et le retourne à la procureure. Pour des raisons inconnues, on comprend qu'il n'y a pas d'entente, mais les échanges visant un règlement se poursuivent.

[12] Le même jour où il signe la quittance, l'employeur fait parvenir une mise en demeure à la demanderesse. Il lui interdit de parler de la décision TAT1 et de nuire de quelques façons que ce soit à l'entreprise :

« Suite à la décision du tribunal administratif, d'avoir reconnu ton statut social plutôt que mon droit de gérance, tu comprends que je ne serai plus comme avant, ma tolérance et ma bonté face à toi en seront nulles.

Alors à partir de maintenant, il t'est interdit de nuire à Camping Cabano Inc., à ses proches, aux propriétaires, à sa clientèle, de quelques façons que ce soit. Tout commentaire à propos de ces derniers même positif t'est interdit. Je connais très bien ta facilité à passer de petits commentaires, qui laissent entrevoir plein de suppositions nuisant à la réputation. Je ne veux aucun commentaire comme on a entendu une multitude de fois tel que : « Je le connais lui, il était campé à Notre-Dame.... ».

Aussi, ce n'est pas de ton essor d'informer ma clientèle et mon milieu de la décision du tribunal et de toute autre décision concernant ton dossier. Il y a une clause de confidentialité au point 5 de l'entente de la quittance.

(...) je te conseille ainsi que les tiens, d'éviter tout propos autour de nous afin de t'assurer la tranquillité d'esprit. »

[Transcription textuelle]

[13] Cette lettre est accompagnée d'une correspondance destinée au médecin de la demanderesse. En fait, l'employeur exige qu'elle la remette à son médecin :

Objet : Confirmation capacité physique et mental

(...)

Nous devons réintégrer cette personne au poste de surveillante et entretien de notre piscine au Camping Cabano, (...)

Elle doit descendre et monter 7-8 marches afin d'accéder au système d'entretien de la piscine.

Elle doit travailler debout en marchant autour de la piscine afin d'assurer une meilleure sécurité. Elle pourra s'asseoir quelques minutes au 15 minutes.

Suite que j'ai eu la chance de voir ces pertes de mémoire, confusion au niveau de ses propos, nous avons besoin afin d'assurer une pleine sécurité à notre clientèle, que cette personne est totalement apte à assurer la sécurité de notre clientèle, qu'elle est capable d'aller chercher quelqu'un au fond de la piscine et d'avoir les jugements et réflexe en toute situation.

Nous avons besoin aussi d'une confirmation que ce travail ne met pas sa vie ou sa qualité de vie future en danger.

[Transcription textuelle]

[14] La représentante de l'employeur explique qu'elle transmet cette demande pour différents motifs. Tout d'abord, elle dit savoir de la demanderesse qu'elle souffre de la maladie de Parkinson. À l'audience, la demanderesse nie être atteinte de cette maladie, mais reconnaît éprouver des tremblements dus à la prise d'un médicament.

[15] De plus, la représentante de l'employeur relate que lors du témoignage de la demanderesse à l'audience sur le congédiement en avril 2018, elle constate des errements de sa part, des oublis d'évènements très marquants et que cela l'amène à se questionner sur sa santé. Elle se sent donc légitimée de requérir une opinion de son médecin avant de la réintégrer dans son emploi.

[16] Comme toute réponse, elle reçoit de la procureure une fin de non-recevoir le 16 mai 2018 :

« La salariée n'a pas à faire d'examen médicaux pour réintégrer. Le jugement du 9 mai 2018 ordonne la réintégration de Mme Pelletier, sans condition.

À défaut d'entente, Mme Linda Pelletier sera présente demain, jeudi le 17 mai 2018 à 10h, pour être réintégrée dans son emploi et le montant de 1579,20\$ plus les intérêts, soit 1654,34 devra lui être versé, tel qu'ordonné dans le jugement du 9 mai 2018.

[...]

[Transcription textuelle]

[17] L'employeur écrit le 25 mai qu'il ne s'oppose pas à la réintégration :

[...]

Je ne renonce pas à la réintégration, je ne vous ai jamais dit que j'y renonçais, c'est que la plaignante doit nous assurer que ça vie n'est pas en danger ainsi que celle de nos clients si elle reprend le poste. On dirait que c'est vous qui n'avez pas lu ma révision. C'est une question de vie bon sens! La vie de ma clientèle! La réputation d'une entreprise!

Puis, si son médecin nous confirme qu'elle est capable sans problème de faire le travail, bien l'autre étape c'est de me rencontrer tel qu'il était convenu l'an dernier afin d'exercer notre droit de gérance, qu'au moins les entreprises nous avons à part de payer et de travailler.

Ça va me prendre une décision claire de la cour, que je dois la réintégrer sans ce certificat médical et que nous n'avons pas le droit d'exercer notre droit de gérance. À ce moment-là s'il arrive quelque chose, bien ce ne sera pas de notre responsabilité ni celle de la CSST, ce sera de la votre.

[Transcription textuelle]

[18] Rien n'indique qu'une suite est donnée à ce courriel. Dans les faits, il n'y aura jamais de réintégration.

[19] Dans l'intervalle, l'employeur dépose une demande de révision de la décision TAT1, demande qui est rejetée le 4 septembre 2018<sup>3</sup>.

[20] Vu la suite des événements, sa non réintégration et l'écoulement du temps, la demanderesse réclame alors une indemnité de fin d'emploi, le salaire pour la saison 2018 ainsi que des dommages.

### L'ANALYSE ET LES MOTIFS

[21] L'article 128 de la LNT circonscrit la compétence du Tribunal en matière de fixation d'indemnité. Cette disposition se lit comme suit :

**128.** Si le Tribunal administratif du travail juge que le salarié a été congédié sans cause juste et suffisante, il peut:

1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;

2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire qu'il aurait normalement gagné s'il n'avait pas été congédié;

3° rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

### LA RÉINTÉGRATION EST-ELLE IMPOSSIBLE ET SI TEL EST LE CAS, QUI EN EST RESPONSABLE?

[22] Pour les motifs ci-après exposés, le Tribunal juge impossible la réintégration et détermine que les deux parties sont responsables de la situation. Voyons ce qu'il en est.

[23] L'employeur soutient qu'il dispose de motifs sérieux justifiant d'obtenir un certificat médical d'aptitude avant que la demanderesse ne recommence à travailler. Tout d'abord en raison de sa connaissance de la condition médicale de la demanderesse et ensuite, vu ses prétentions voulant que la demanderesse souffre de problèmes de mémoires. Qu'en est-il?

[24] La *Loi sur la santé et la sécurité du travail*<sup>4</sup> et le *Code civil du Québec*<sup>5</sup> prévoient que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité du travailleur. Il doit aussi assumer ses obligations vis-à-vis sa clientèle qui peuvent entraîner sa responsabilité<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> 2018 QCTAT 4345.

<sup>4</sup> RLRQ, c. S-2.1, article 51.

<sup>5</sup> RLRQ, c. CCQ-1991, article 2087.

<sup>6</sup> *Idem*, article 1457.

[25] Il jouit ainsi de la prérogative de prendre les mesures appropriées pour s'assurer de la bonne marche de son entreprise dans la mesure où il a « *des motifs sérieux de croire que la condition physique ou mentale d'un employé ne lui permet pas d'exécuter les tâches requises par l'emploi ou que sa santé ou celle d'autrui est compromise*<sup>7</sup>. »

[26] L'employeur affirme savoir de la demanderesse qu'elle souffre de la maladie de Parkinson, ce qui est niée. En revanche, elle confirme être atteinte de tremblements dus à la prise d'une médication. De l'avis du Tribunal, cet état de fait constitue un élément suffisamment sérieux pour justifier l'employeur de demander un certificat médical attestant de l'aptitude de la demanderesse à occuper sa fonction.

[27] Le poste de surveillante de piscine comporte des responsabilités indéniables à l'égard de la santé et de la sécurité d'autrui, responsabilités qui doivent être assumées avec rigueur. De plus, il faut retenir que la demanderesse n'a pas exercé ses fonctions depuis près d'un an au moment de la réintégration, et qu'ainsi, il n'est pas déraisonnable de croire que son état de santé ait pu changer.

[28] Il aurait été simple pour la demanderesse de répondre aux inquiétudes de son employeur en fournissant un certificat médical, d'autant plus qu'à l'audience sur la présente, elle produit un tel certificat. Bien que daté d'avant l'audience menant à la décision TAT1, on lit qu'il est préparé pour *confirmer [la] capacité de faire [le] travail de lifeguard de 2014 à 2017 inclusivement malgré la prise de médication qui peuvent entraîner des tremblements. Ce travail était possible durant ces années avec sa condition de santé.*

[29] La remise de ce certificat, quoi que n'établissant pas la capacité de la demanderesse pour la saison 2018, aurait peut-être permis de dénouer l'impasse, peut-être aurait-il suffi à l'employeur. Quoi qu'il en soit, nul ne le sait puisqu'il n'a pas été remis en temps opportun ce qui laisse voir une réticence à coopérer.

[30] Cette situation, jumelée au refus de produire un certificat tel que requis par l'employeur en mai 2018, constitue un refus de collaborer injustifié et le Tribunal en fait supporter le poids à la demanderesse.

[31] Dans les circonstances, et vu le type de fonctions occupées par la demanderesse, l'employeur avait le droit, voir même le devoir, de s'assurer qu'elle exerce son travail de manière sécuritaire pour elle et les autres. Le Tribunal n'y voit pas une demande déraisonnable. Le refus d'y donner suite, sans justification, permettait à l'employeur de s'abstenir de la réintégrer.

---

<sup>7</sup>

Jean-François PEDNEAULT *et al.*, avec la collab. de Mona KAYAL, *Les droits de la personne et les relations du travail*, mise à jour 43, Montréal, Éditions Yvon Blais, par. 9.827.

[32] Bien que le Tribunal juge que ce motif suffise en soi, à motiver la demande, il estime opportun de disposer de l'autre motif mis de l'avant par l'employeur pour requérir un certificat médical, à savoir les égarements et pertes de mémoire de la demanderesse.

[33] Contrairement à l'aspect physique lié aux tremblements de la demanderesse, le motif de supposées pertes de mémoire ne peut être retenu comme un motif « *sérieux de croire que la condition (...) mentale d'un employé ne lui permet pas d'exécuter les tâches requises par l'emploi ou que sa santé ou celle d'autrui est compromise*<sup>8</sup>. »

[34] La représentante de l'employeur témoigne avoir constaté, lors de l'audience sur TAT1, des errements et des oublis de la part de la demanderesse ce qui lui fait douter de ses capacités mentales à assumer son travail de surveillante de piscine. Il s'agirait d'un motif sérieux justifiant qu'elle confirme son aptitude mentale à exercer son travail.

[35] Cet argument est cousu de fil blanc et n'est pas retenu par le Tribunal. Certes, lors de l'audience sur TAT1, la demanderesse interrogée sur des événements survenus pour certains 12 mois auparavant, a témoigné ne pas avoir de souvenir de quelques-uns d'entre eux. Elle a, d'autre part, témoigné sur plusieurs autres, a fait des précisions et a relaté sa version de l'histoire avec une certaine fermeté. Quelques autres de ses réponses étaient moins affirmatives.

[36] Or, le fait qu'un témoin ne se souvienne pas de certains événements ne peut pas conduire automatiquement et sérieusement à se questionner sur ses capacités mentales. Il est possible qu'il s'agisse d'un oubli tout à fait banal, d'une incompréhension de la question, du stress causé par la présence devant un Tribunal, etc.

[37] On ne saurait, à chaque fois qu'un témoin n'a pas une réponse à une question, ou encore que sa réponse n'est pas celle que l'on désire, présumer de son instabilité psychologique. Ce serait aller trop loin.

[38] Voilà pour la responsabilité de la demanderesse quant à son défaut de collaboration.

[39] Qu'en est-il de celle de l'employeur?

[40] Le ton vindicatif et revanchard utilisé dans la mise en demeure transmise la veille de la réintégration pouvait braquer la demanderesse, provoquant sa résistance. Ce ton était injustifié dans les circonstances. De plus, la demande de certificat de santé mentale est à tout le moins invasive, pour ne pas dire mesquine.

---

<sup>8</sup> Précitée, note 7.

[41] Ainsi, le comportement de l'employeur n'est pas sans tache; il doit lui aussi supporter le poids de ses actes.

[42] Tous se campent sur leurs positions et agissent de manière telle que la réintégration n'a plus aucune chance de succès. Aussi, le Tribunal juge que la situation résulte d'une faute partagée à parts égales entre les deux parties.

[43] Les indemnités réclamées par la demanderesse seront donc modulées en fonction de cette conclusion.

### QUELLES CONSÉQUENCES L'IMPOSSIBILITÉ DE RÉINTÉGRATION A-T-ELLE SUR LES SOMMES RÉCLAMÉES PAR LA DEMANDERESSE?

#### Salaire

[44] Il a été établi que le salaire de la saison 2017 (huit semaines) et les intérêts ont été payés par l'employeur (1579,20\$ + 51,32\$).

[45] La durée de la saison 2018 est identique à celle de 2017. C'est ce qui ressort du témoignage non contredit de l'employeur.

[46] Ainsi, c'est 1579,20 \$ qui auraient été gagné par la demanderesse pour la saison 2018, n'eut été son congédiement. Cette somme sera réduite de moitié vu la responsabilité partagée de la perte. C'est donc 789,60 \$ que devra payer l'employeur à ce titre.

#### Congé annuel

[47] Le congé annuel se calculera donc sur le salaire perdu pour la saison 2017, soit 1579,20 \$ auquel s'ajoute 789,60 \$ pour la saison 2018 (2368,80 \$ X 4 %). La somme de 94,75 \$ est accordée pour cet élément.

#### Indemnité de perte d'emploi

[48] En ce qui concerne ce volet, la demanderesse réclame l'équivalent de deux semaines de salaire par année de service continu. Le Tribunal juge que cette réclamation n'est justifiée qu'en partie. En tenant compte du nombre d'années de service (trois ans) et de l'emploi occupé, une semaine par année de service est plus approprié soit  $197,40 \$ \times 3 = 592,20 \$$ . Cependant, ce montant est coupé de moitié pour tenir compte de la responsabilité partagée des parties. Ainsi, c'est 296,10 \$ qui est accordé ce titre.

### Intérêts

[49] Sur ce point, la demanderesse réclame 122,39\$. De ce montant 51,32\$ a déjà été payé par l'employeur. Compte tenu des circonstances particulières de la présente affaire et de la responsabilité partagée des parties, le Tribunal ne fait pas droit à cette portion de la réclamation.

### LA DEMANDERESSE A-T-ELLE DROIT À DES DOMMAGES?

[50] Le Tribunal répond par la négative et voici pourquoi. C'est à la demanderesse d'établir, selon la balance des probabilités l'existence de dommages. Or, la preuve est bien mince quant à ceux-ci.

[51] Essentiellement, elle témoigne avoir passé un été sans sortir de chez elle sauf quelques exceptions pour aller visiter des amis dans la région de Montréal, car elle voulait éviter de rencontrer des campeurs et risquer alors de se *mettre les pieds dans les plats* en contrevenant à la mise en demeure. Elle dit aussi avoir consommé des anti-anxiolytiques, avoir pris du poids et avoir perdu de l'estime d'elle-même. Ces éléments ne suffisent pas pour accorder des dommages.

[52] On constate chez la demanderesse une assurance certaine lorsqu'elle témoigne avoir transmis pendant l'été une douzaine de curriculum vitae afin de décrocher un nouvel emploi. Elle ajoute même, après avoir corrigé sa version à une ou deux reprises, avoir dû expliquer les circonstances de sa recherche d'emploi à ces employeurs potentiels ce qui laisse croire, contrairement à sa prétention, qu'elle n'était pas effrayée de se *mettre les pieds dans les plats*, et fait planer un doute sur sa prétendue perte d'estime d'elle-même.

[53] Quoi qu'il en soit, son témoignage ne convainc pas des dommages dont elle se dit victime. Ultimement, si dommage il y a, ce dont le Tribunal doute, ils ont été provoqués entre autres par sa propre attitude. Or, il ne suffit pas d'alléguer avoir subi des dommages, il faut en faire la démonstration par prépondérance de la preuve et établir un lien entre ceux-ci et le congédiement ce que la demanderesse ne réussit pas à faire.

[54] En résumé, elle a droit aux montants suivants :

Salaire perdu pour la saison 2018 :	789,60 \$
Congé annuel :	94,75 \$
Indemnité pour perte d'emploi	<u>296,10 \$</u>
<b>Total :</b>	<b>1180,45 \$</b>

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

- ACCUEILLE** partiellement la demande;
- FIXE** à **1 180,45 \$** l'indemnité due à **Linda Pelletier**;
- ORDONNE** à **Camping Cabano inc.** de verser à **Linda Pelletier** la somme totale de **1180,45 \$** dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision;
- DÉCLARE** qu'à défaut d'être indemnisée dans les délais prescrits, **Linda Pelletier** sera en droit d'exiger de **Camping Cabano inc.**, pour chaque journée de retard, un intérêt sur l'indemnité due au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*.

---

Lyne Thériault

M. Younes Cherid  
PAQUET TELLIER  
Pour la partie demanderesse

M<sup>me</sup> Sylvianne Pelletier  
Pour la partie défenderesse

Date de l'audience : 24 janvier 2019

/nb