EYB 2019-311816 – Résumé

Cour supérieure

Les avocats et notaires de l'État québecois c. Lamarche
500-17-102699-181 (approx. 21 page(s))
3 mai 2019

Décideur(s)
Immer, Christian

Type d'action
POURVOI en contrôle judiciaire. REJETÉ.

Indexation
TRAVAIL; ADMINISTRATIF; CONTRÔLE JUDICIAIRE; *CODE DU TRAVAIL*; ARBITRAGE DE GRIEFS; EXCÈS DE COMPÉTENCE; ERREURS DE FAIT ET DE DROIT; refus de l'arbitre d'accorder au salarié des dommages moraux; apparente contradiction entre la conclusion d'absence d'un abus de droit de l'employeur et la conclusion de la première sentence qui constate un abus de droit; arbitre non *functus officio* quant à la qualification de la faute; réserve de compétence quant à la réparation et aux dommages; réclamation de dommages moraux présentée lors de la seconde audition; examen des conditions d'ouverture permettant l'octroi de tels dommages; qualification de la faute; absence d'actes répréhensibles de l'employeur; décision raisonnable; absence d'un lien causal entre le préjudice allégué et la faute; non-intervention

Résumé
Le syndicat se pourvoit en contrôle judiciaire de la sentence rendue le 1er mars 2018 par l'arbitre défendeur. Il réclame l'annulation du volet de la sentence qui rejette sa réclamation de dommages moraux et le retour du dossier au défendeur pour qu'il fixe le montant de ces dommages-intérêts. Il plaide que ce volet de la sentence est déraisonnable, car il modifie les conclusions tirées par l'arbitre dans sa sentence antérieure datée du 29 juin 2016 (la sentence P-1), dans laquelle il accueille les griefs et conclut notamment que la décision de l'employeur de procéder à la cessation du travail du plaignant « procède d'une lecture erronée et aberrante des opinions des docteurs […] » et que « c'est donc une décision abusive, arbitraire et sans droit ». L'arbitre avait réservé sa compétence « pour décider de la réparation et des dommages », advenant que les parties ne réussissent pas à s'entendre. Celles-ci ont subséquemment conclu que la réintégration du plaignant était impossible et elles se sont entendues sur la question de la perte de salaire découlant du refus de l'employeur de permettre un retour progressif au travail, mais pas sur les autres indemnités. C'est ce qui a mené à une nouvelle audition et à la sentence ici attaquée.

Le pourvoi pose les deux questions suivantes : 1) la sentence comporte-t-elle une erreur déraisonnable en revenant sur la conclusion préalable de la Sentence P-1, alors que l'arbitre était *functus officio*, et en rendant à ce sujet une conclusion diamétralement opposée à la précédente?; et 2) la sentence comporte-t-elle une erreur de droit déraisonnable en retenant l'intention malicieuse comme critère de démonstration de l'abus de droit?

La norme de contrôle applicable est celle de la décision déraisonnable.

La question du *functus officio* constitue un faux débat. Le syndicat avait lui-même demandé à l'arbitre, lors de la première audition, de reporter la détermination de la réparation et des dommages, le cas échéant, à une deuxième audition et ce n'est que lors de cette seconde audition qu'il a réclamé des dommages moraux. L'argument selon lequel la seconde sentence devait se limiter à établir le montant des dommages moraux, et non pas à déterminer si le plaignant y avait droit, est mal fondé. La sentence P-1 ne tire aucune conclusion quant au droit du plaignant de recevoir des dommages moraux ; cette question avait été entièrement réservée à une nouvelle audience. C'est seulement lors de cette autre audience que le syndicat a plaidé que l'art. 439 de la convention collective prohibant l'octroi de dommages-intérêts pouvait être mis de côté car l'employeur avait commis un abus de droit. L'arbitre ne pouvait donc être *functus officio* lorsque, aux fins de la détermination des dommages moraux, dans sa seconde sentence, il qualifie l'abus de droit qu'il avait identifié dans la sentence P-1, et ce, même si, à première vue, sa conclusion qu'il n'y a pas d'abus de droit semble contredire ce qu'il avait écrit dans la sentence P-1.

L'arbitre n'a pas non plus commis d'erreur révisable en limitant les cas où il peut passer outre à la prohibition de l'art. 439 de la convention et accorder des dommages moraux aux seuls cas où il y a mauvaise foi de l'employeur, une intention de nuire de sa part ou de la malice et en concluant que ce seuil n'était pas atteint en l'instance. Après analyse, l'arbitre décide que la décision de l'employeur est abusive, mais qu'elle « ne constitue cependant pas un abus de droit tel que défini par la jurisprudence ». Il pouvait, à cet égard, s'appuyer sur le courant jurisprudentiel qui assujettit l'octroi de dommages moraux dans le cadre du congédiement à la preuve d'actes répréhensibles. On ne peut donc, dans ces circonstances, qualifier la décision du défendeur de « déraisonnable ». Cette décision est motivée, transparente et intelligible et elle fait partie des issues possibles acceptables. Ajoutons que, même si on en était venu à la conclusion que l'arbitre a modifié l'avis qu'il a émis dans sa première décision quant à l'abus de droit, ou qu'il a appliqué des principes trop restrictifs en matière d'octroi de dommages moraux, ou, encore, qu'il a mal interprété la portée de l'art. 439, il reste que le tribunal est lié par la conclusion de l'arbitre que les sentiments éprouvés par le plaignant n'étaient pas une suite immédiate et directe des gestes de l'employeur et qu'il n'y a donc pas de lien causal entre le préjudice allégué et la faute de l'employeur.

Suivi

Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.
T.A., 1er mars 2018

Décision(s) antérieure(s)

T.A. no 2016-6063, 29 juin 2016, EYB 2016-276415

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-102699-181

DATE : 3 mai 2019

SOUS LA PRÉSIDENCE DE L'HONORABLE CHRISTIAN IMMER, j.c.s.

LES AVOCATS ET NOTAIRES DE L'ÉTAT QUÉBÉCOIS
Partie demanderesse
c.

PIERRE LAMARCHE
Partie défenderesse

et
RÉGIE DES ALCOOLS DES COURSES ET DES JEUX
PROCUREURE GÉNÉRALE DU QUÉBEC
Mises en cause

JUGEMENT

APERÇU

[1] La partie demanderesse représente un plaignant à titre d'association de salariés constituée en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels*[1]. Elle demande, par un pourvoi en contrôle judiciaire, d'annuler un seul volet d'une sentence arbitrale qui refuse d'accorder des dommages moraux au plaignant (**Sentence P-5**[2]).

---

1 RLRQ, c. S-40.
2 Pièce P-5 (1er mars 2018).

[2] Cette sentence fait suite à une première sentence arbitrale, rendue par le même arbitre, et qui n'a pas fait l'objet d'une demande de pourvoi en contrôle judiciaire (**Sentence P-1**[3]). La Sentence P-1 conclut que l'employeur mis en cause, la Régie des alcools, des courses et des jeux (**Employeur**), a agi sans droit en mettant le plaignant en arrêt complet de travail et en refusant de le reprendre au travail, annule le congédiement, ordonne la réintégration du plaignant et se réserve juridiction pour décider de la réparation et des dommages, si les parties ne peuvent en arriver à un accord.

[3] La partie demanderesse plaide que la Sentence P-5 serait déraisonnable, car elle modifierait les conclusions tirées dans la Sentence P-1, alors que l'arbitre était *functus officio*, et par ce qu'elle comporterait une interprétation déraisonnable des principes juridiques applicables pour déterminer si des dommages moraux doivent être versés.

[4] L'Employeur soutient plutôt que la décision est raisonnable.

[5] Le Tribunal est d'avis, en appliquant la norme de contrôle de la décision raisonnable et en considérant la Sentence P-1 comme un tout, qu'elle n'est pas déraisonnable puisqu'elle est justifiée, que le processus décisionnel qui la sous-tend est intelligible et transparent et que ses conclusions appartiennent aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit.

1. LE CONTEXTE

[6] Le plaignant occupe depuis 2012 un poste d'avocat plaideur à temps plein au sein de l'Employeur. Au moment de son embauche, il convient avec l'Employeur d'un aménagement de temps de travail qui l'amène à travailler quatre jours par semaine.

[7] Après plusieurs congés de maladie et retours progressifs et alors qu'il doit entamer un nouveau retour progressif en novembre 2014, l'Employeur lui refuse un tel retour. Peu de temps après, l'Employeur assujettit en plus tout retour du plaignant à la condition qu'il soit en mesure d'occuper son emploi à temps plein, cinq jours par semaine. Le 16 mars 2015, l'Employeur met fin à son emploi en invoquant un congédiement administratif. Le plaignant aurait épuisé le nombre de jours d'absences permis en vertu de la convention collective.

1.1 Les griefs

[8] En réponse, le plaignant dépose cinq griefs dont deux sont pertinents pour les fins de ce jugement:

- le grief 56819 « contre la décision de l'employeur de mettre fin à [son] retour progressif le 24 novembre dernier et de refuser [son] retour au travail régulier le 5 janvier 2015 » et où le plaignant recherche « compensation de tous les dommages encourus »[4]; et

---

3 Pièce P-1 (29 juin 2016).

4 Pièce P-1, par. 2.

- le grief 56829 où il allègue que le congédiement est « déraisonnable, abusif et illégal » et où il demande que ce congédiement soit annulé, que le lien d'emploi soit rétabli et que la RACJ fasse « réparation de tous les préjudices résultant de ce congédiement, incluant des dommages punitifs et exemplaires »[5].

1.2 La Sentence P-1

[9] Le 29 juin 2016, au terme d'une audience de 6 jours, la Sentence P-1 accueille ces deux griefs. L'arbitre se réserve, à la demande des parties, «*juridiction pour décider de la réparation et des dommages si les parties ne peuvent en arriver à un accord* »[6].

[10] Les parties conviennent éventuellement que la réintégration du plaignant est impossible[7]. Une entente intervient sur la question des dommages pécuniaires découlant de la perte de gains subie durant la période s'étalant du 24 novembre 2014 au 6 mars 2015, soit la période au cours laquelle la réintégration progressive avait été refusée par l'Employeur.

1.3 La Sentence P-5

[11] Une nouvelle audience de deux jours a donc eu lieu devant le même arbitre pour décider de la réclamation pour dommages moraux de 20 000$ pour chacun des griefs ainsi que pour une indemnité de fin d'emploi de 150 000$ « *en raison de la non-capacité de réintégrer son emploi suite aux circonstances particulières du dossier* »[8].

[12] Le 1er mars 2018, la Sentence P-5 entérine d'abord l'accord intervenu entre les parties sur les dommages pécuniaires. L'arbitre y conclut ensuite qu'il a juridiction pour entendre les demandes de réparation bien qu'il ait ordonné la réintégration dans la première décision. Ainsi, il énumère d'abord les documents déposés[9] de part et d'autre, il relate ensuite le témoignage du psychiatre traitant, citant plusieurs extraits des notes évolutives que ce dernier a rédigées[10] et il résume enfin le témoignage du plaignant et du témoin de l'Employeur.[11]

[13] Sur les demandes de réparations et d'indemnités, la Sentence P-5 détermine d'abord si l'article 439 de la convention collective lui interdit d'accorder des dommages-intérêts. Cet article prévoit :

> **439.** L'arbitre décide des griefs conformément à la convention. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter ou d'y soustraire. <u>L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts.</u>
>
> [Soulignés du Tribunal]

---

5 *Ibid.*, par. 6.
6 *Ibid.,* par. 8.
7 Pièce MC-8.
8 Pièce MC-5, item 9 et paragraphe 10 de la Sentence P-5.
9 *Ibid.,* p. 6-7.
10 *Ibid.*, p. 9 à 17.
11 *Ibid.,* p. 17 à 19.

[14] Malgré les termes explicites de cet article, la Sentence P-5 tranche :

> *3⁰ toutefois, si la cause, qui est à l'origine de la demande d'octroi de dommages-intérêts, constitue une violation d'une disposition d'ordre public (telles les obligations du Code civil du Québec aux articles 3, 6, 7, 1375 ou 1474 ou les obligations prévues aux Chartes) alors l'arbitre est habilité à décider et à accorder des dommages-intérêts (Arrêt Weber).*[12]
> (soulignés apparaissant dans la Sentence P-5)

[15] La Sentence P-5 conclut que les décisions de l'Employeur et le congédiement administratif n'étaient pas malicieux[13] et qu'il « *ne s'agit donc pas de décisions qui contreviennent aux exigences de bonne foi du Code civil du Québec ni aux droits protégés par les Chartes* »[14]. Ainsi, l'arbitre se déclare sans compétence pour attribuer des dommages-intérêts et rejette la demande d'indemnité pour non-réintégration; estimant que cette non-réintégration découle d'une décision du plaignant et non de l'Employeur.

1.4 La présente demande de pourvoi en contrôle judiciaire

[16] Dans sa demande de pourvoi en contrôle judiciaire, la partie demanderesse recherche ces conclusions :

> **ANNULER** le volet de la sentence arbitrale rendue par l'arbitre le 1er mars 2018 concernant les dommages moraux (incluant la deuxième conclusion du dispositif de la sentence);
>
> **RETOURNER** le dossier à l'arbitre à la seule fin de déterminer, sur la base de la preuve déjà administrée, le montant des dommages moraux dus au plaignant;

[17] Les parties ont dans le cadre du présent dossier produit de part et d'autre plusieurs pièces et documents déposés pendant la deuxième audience[15], ainsi que des déclarations assermentées[16]. Outre ces pièces et ces déclarations, le Tribunal n'a pas accès à la preuve testimoniale déposée devant l'arbitre lors de cette audience ni à la convention collective.

2. LES QUESTIONS EN LITIGE

[18] La partie demanderesse demande au Tribunal de trancher ces deux questions :

A. La Sentence P-5 comporte-t-elle une erreur déraisonnable en revenant sur la conclusion préalable de la Sentence P-1, alors que l'arbitre était *functus officio*, et en rendant à ce sujet une conclusion diamétralement opposée à la précédente?

---

12 Pièce P-5, p. 22.
13 *Ibid.*, par. 50 et 51.
14 *Ibid*, par. 53.
15 Pièces P-1 à P-6 et MC-1 à MC-9 pour la mise en cause.
16 Déclaration de Micheline Tanguay du 18 mai 2018 et de Josée Lavallée du 7 juin 2018.

B. La Sentence P-5 comporte-t-elle une erreur de droit déraisonnable en retenant l'intention malicieuse comme critère de démonstration de l'abus de droit?

[19] Pour les motifs ci-après exposés, le tribunal juge que la décision P-5 est raisonnable et rejette la demande de pourvoi en contrôle judiciaire.

3. L'ANALYSE

3.1 La norme de contrôle applicable

[20] Les parties ont toutes deux avancé que la norme de révision était celle de la décision raisonnable. La Cour se range à ce consensus pour les raisons suivantes.

[21] Dans l'affaire *Boudreault,* la Cour d'appel illustre ainsi l'expression *functus officio* :

> L'expression functus officio signifie que le tribunal s'est acquitté de sa fonction, qu'il a épuisé sa compétence à l'égard du dossier. Il est donc dessaisi de l'affaire quand le jugement définitif est prononcé. Il ne peut plus revenir sur sa décision pour la modifier, même si les circonstances ne sont plus les mêmes, s'il a changé d'avis ou s'il réalise avoir commis une erreur..[17]

[22] Par ailleurs, il est établi que le « *rigorisme propre aux processus judiciaires est assoupli en droit administratif »* lorsque le tribunal doit décider si un arbitre est *functus officio.* En effet, dans le cadre des pouvoirs qui lui attribue le *Code du travail*[18], le décideur jouit « d'une grande latitude pour adopter les solutions décisionnelles les mieux adaptées selon les circonstances dans l'exercice de leurs pouvoirs délégués par l'État »[19].

[23] Toujours dans l'affaire *Boudreault*, la Cour d'appel note que la règle de droit du *functus officio* est une règle de portée générale*,* étrangère au domaine de l'expertise de l'arbitre, et qu'elle entraîne donc l'application de la norme de la décision correcte[20].

[24] La Cour d'appel y précise toutefois que deux normes de contrôle se présentent dans le cadre d'une révision portant sur le principe du *functus officio*. En effet, bien que le principe-même du *functus officio* soit sujet à la norme de la décision correcte, l'interprétation d'une première décision que fait l'arbitre pour en déterminer la portée, laquelle interprétation permettra à l'arbitre d'établir s'il

---

[17] *Boudreault* c. *Syndicat des salarié-es de l'entrepôt Bertrand, distributeur en alimentation inc.*, 2011 QCCA 1495, par. 75.

[18] RLRQ, c. C-27.

[19] *Le syndicat de l'hôtellerie de la Mauricie (CSD)* c. *Laforge*, 2015 QCCS 3713, par. 29. Au même effet : *Syndicat des Métallos, section locale 5778/6869, Employés horaires transport, Mont-Wright et Fire Lake* c. *Arcelormittal Exploitation minière Canada s.e.n.c.,* 2018 QCCA 775, par. 11.

[20] *Boudreault* c. *Syndicat des salarié-es de l'entrepôt Bertrand, distributeur en alimentation inc*., *supra*, par. 45; voir au même effet *Syndicat des Métallos, section locale 5778/6869, Employés horaires transport, Mont-Wright et Fire Lake, supra*, par. 8.

est *functus officio,* commande déférence et l'application de la norme de la décision raisonnable[21].

[25] Au même effet, la Cour supérieure dans l'affaire *CHSLD St-Lambert-sur-le-Golf inc.* c. *April*, explique que la norme de contrôle peut varier selon la nature du contrôle du principe de *functus officio* qui est en jeu :

> [29] En revanche, toutes les autres questions avancées par le CHSLD comme motifs de contrôle judiciaire, incluant (…) le *functus officio* équivalent à l'application par l'arbitre de grief d'une règle ou d'un principe général de droit, et sont assujetties à la norme de la décision raisonnable, sauf si la question de droit possède à la fois une importance capitale pour le système juridique dans son ensemble et est étrangère à son domaine d'expertise. Ici, même si on peut convenir que quelques-uns des concepts sous étude représentent des questions de droit d'importance capitale, ils ne sont cependant pas étrangers au domaine d'expertise de l'arbitre de grief.[22]
>
> [Soulignés du Tribunal]

[26] En l'instance, ce n'est pas la portée comme telle du principe général du *functus officio* qui est en cause, mais plutôt si l'évaluation que fait l'arbitre des gestes de l'Employeur dans la Sentence P-5 constitue un changement de la décision rendue dans la Sentence P-1, ce qui le rendrait *functus officio*.

[27] Le Tribunal considère que l'analyse et les qualifications faites dans la Sentence P-5 quant à la portée de la Sentence P-1 pour les fins de trancher la question des dommages sont du ressort de l'expertise de l'arbitre de grief, tout particulièrement lorsque l'arbitre a rendu les deux décisions. Cette évaluation emporte donc la déférence.

[28] Il en va de même pour la deuxième question soulevée par le pourvoi en révision judiciaire, soit celle des critères de démonstration de l'abus de droit.

[29] L'article 100.12 a) du *Code du travail*[23] prévoit expressément que l'arbitre doit, dans l'exercice de ses fonctions, interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief. Ceci inclut, selon la Cour d'appel, les dispositions du *Code civil du Québec* en matière de contrat, de responsabilité civile et de dommages[24]. Cette analyse du droit et son application aux faits en l'instance emportent aussi la déférence.

[30] En présence de la clause 439 de la convention collective qui interdit à l'arbitre de décider et d'accorder des dommages-intérêts, il revient à l'arbitre d'apprécier si les faits lui permettent de passer outre cette prohibition et d'appliquer des dispositions d'ordre public. L'approche à privilégier est résumée ainsi par la Cour supérieure :

---

[21] *Boudreault* c. *Syndicat des Salarié-es de l'entrepôt Bertrand, distributeur en alimentation inc. Chicoutimi (CSN)*, 2011 QCCA 1495, par. 54.

[22] 2017 QCCS 5253.

[23] RLRQ, c. C-27.

[24] *Fraternité des policiers et policières de Gatineau inc.* c. *Gatineau (Ville de)*, 2010 QCCA1503, par. 21.

> [32] À la lumière de la jurisprudence actuelle, il faut conclure que la question de savoir si une clause telle que l'art. 9-2.05 de la Convention collective empêche ou non l'arbitre d'octroyer des dommages, dans le contexte des faits à l'origine de la demande, en est une qui doit elle-même être décidée par voie d'arbitrage, s'agissant d'interpréter et d'appliquer les dispositions de la Convention collective. Ainsi, il se peut, malgré le texte de l'art. 9-2.05 de la Convention collective, que l'arbitre puisse néanmoins accorder des dommages au demandeur, par exemple, s'il y a faute lourde ou intentionnelle (art. 1474 C.c.Q.) ou si d'autres dispositions d'ordre public l'autorisent. (références omises) [25]
>
> [Soulignés du Tribunal]

[31] Dans ce rôle d'interprétation, l'arbitre devra recueillir les faits et les qualifier afin d'établir s'il est en présence de mauvaise foi, d'abus de droit, de faute lourde ou de faute intentionnelle pour déterminer s'il a ou non compétence pour accorder des dommages-intérêts[26]. Étant donné les pouvoirs qui sont dévolus à l'arbitre de grief en vertu de l'article 100.12a) du *Code de travail*[27], la décision à laquelle il arrive au terme de ce processus emporte aussi la déférence.

[32] En conclusion, la norme de contrôle que le tribunal doit appliquer est celle de la décision raisonnable. Il doit donc rechercher si la Sentence P-5 est justifiée, si le processus décisionnel ayant mené à cette décision est transparent et intelligible et si elle appartient aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit[28].

[33] Dans ce contexte, le tribunal doit garder à l'esprit cet avertissement de la Cour suprême du Canada, voulant qu'il faut considérer la sentence arbitrale comme un tout et s'abstenir de faire « une chasse au trésor, phrase par phrase, à la recherche d'une erreur[29] ».

[34] Le Tribunal est d'avis que le morcellement que la partie demanderesse invite à faire heurte, de prime abord, ce principe fondamental. En effet, le plaignant obtient le versement des dommages pécuniaires pour les pertes de revenu qu'il subit du fait du comportement fautif de l'Employeur et il ne remet pas en question qu'aucune indemnité ne lui sera versée au titre de la non-réintégration. La partie demanderesse se satisfait donc d'une grande partie de la Sentence P-5 quant à la réparation due au plaignant. Qui plus est, comme nous le verrons ci-dessous, l'analyse détaillée des deux questions en litige que la partie demanderesse soulève renforce cette conclusion préliminaire selon laquelle la norme de contrôle de la décision raisonnable ne permet pas le contrôle judiciaire de cette seule partie de la Sentence P-5.

---

25 *Shabantu Shakamay* c. *Québec (Procureure générale)*, 2016 QCCS 2855 (CanLII).

26 *Québec (Procureur général)* c. *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*, 2013 QCCA 982

27 RLRQ, c. C-27.

28 *Dunsmuir* c. *Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 RCS 190, par. 47.

29 *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30* c. *Pâtes & Papier Irving, Ltée*, [2013] 2 RCS 458, par. 54.

3.2 Le caractère raisonnable de la Sentence P-5

3.2.1 L'arbitre était-il *functus officio*?

[35] Il importe en premier lieu de souligner que la formulation de la réclamation pour le versement de dommages moraux survient très tardivement dans le cours des procédures d'arbitrage. En effet, dans le cadre de la Sentence P-1, la partie demanderesse se limite à réclamer compensation pour les *« dommages encourus »* dans le cadre du grief 56819 et pour tous « *les préjudices résultant de ce congédiement, y incluant des dommages punitifs et exemplaires* » dans le cadre du grief 56829. D'ailleurs, la Sentence P-1 souligne que les parties ont demandé de « décide[r] des cinq griefs au mérite d'abord et [de] conserve[r] juridiction pour décider des réparations et des indemnités, le cas échéant, si les parties ne pouvaient s'entendre à ce sujet »[30] [soulignés du Tribunal].

[36] Ce n'est qu'après que la Sentence P-1 ait été rendue qu'une lettre échangée entre les parties ventile les dommages et que la réclamation pour dommages moraux est formulée[31]. La Sentence P-1 ne se prononce donc pas sur l'existence, la nature ou l'étendue du préjudice pécuniaire ou non pécuniaire subi par le plaignant.

[37] La réserve de juridiction dont les parties ont convenu avec l'arbitre quant aux dommages a une portée plus large que ce qui est envisagé par le *Code du travail*[32] à l'article 100.12d). En effet, dans cet article, le législateur prévoit que l'arbitre peut fixer, à la demande d'une partie, le montant dû en vertu d'une sentence qu'il a rendue, ce qui se limite à la quantification de l'indemnité.[33] Les parties peuvent toutefois convenir de réserver une compétence plus large à l'arbitre comme ils l'ont fait en l'instance[34].

[38] Il faut donc analyser avec discernement les sentences arbitrales pour bien établir dans quel cadre l'arbitre accorde, dans une deuxième décision, des dommages moraux. Ainsi, dans certains cas, le tribunal arbitral aura constaté dans la première décision le droit à des dommages moraux ou exemplaires et la deuxième sentence ne servira donc qu'à en fixer le quantum.[35] Dans d'autres cas, il ne constatera dans la première décision que la faute ou l'abus de droit commis par l'Employeur et il remettra à une deuxième audition, comme en l'instance, et au besoin, l'entièreté du débat sur les dommages moraux.[36]

---

30 Pièce P-1, par. 7.

31 Lettre MC-5.

32 RLRQ, c. C-27.

33 Voir à cet effet l'analyse effectuée dans l'affaire *Société canadienne des postes* c. *Foisy*, 2006 QCCS 906 (CanLII) cité avec approbation dans *Boulangeries Weston Québec ltée* c. *Tousignant*, 2008 QCCS 5164 (CanLII).

34 *Société canadienne des postes* c. *Foisy, supra,* par. 71 et *Boulangeries Weston Québec ltée* c. *Tousignant*, *supra*, par. 31.

35 Voir à titre d'exemple l'affaire *Syndicat de l'enseignement des Vieilles-Forges* et *Commission scolaire de la Capitale*, D.T.E. 2012T-763, par. 127.

36 Voir à titre d'exemple *Syndicat du personnel de soutien de la Commission scolaire des hauts-Cantons (CSN)* et *Commission scolaire des Hauts-Cantons,* 2015 QCTA 799, p. 81 et

[39] Selon la partie demanderesse, la Sentence P-5 devait se limiter à établir le montant des dommages moraux, et non pas à déterminer si plaignant y avait droit. Ainsi, dans ses conclusions, la partie demanderesse à ce que le dossier soit retourné à l'arbitre pour la seule fin de déterminer le montant des dommages moraux.

[40] Sur ce point, le Tribunal relève que la Sentence P-1 ne tire aucune conclusion quant au droit du plaignant de recevoir des dommages moraux. Cette question a été entièrement réservée à une nouvelle audience qui a duré deux jours.

[41] Durant cette deuxième audience, le plaignant a témoigné sur l'impact de la décision de lui refuser un retour progressif.[37] Deux notes évolutives du psychiatre traitant ont été produites[38] (S-7A et S-7B) faisant état de l'état de santé du demandeur avant le congédiement administratif. Le tribunal n'a pas accès à toute la preuve recueillie, mais ces indices sont suffisants pour constater que l'existence et l'étendue des dommages moraux demeuraient un enjeu faisant l'objet d'un débat entre les parties. De plus, manifestement, les parties n'ont pas débattu de la portée de l'article 439 de la convention collective.

[42] En conséquence, on ne peut retenir que l'arbitre ait pu être *functus officio* lorsqu'il se prononce dans la Sentence P-5 sur l'existence et l'étendue des dommages moraux et sur son droit de les accorder en présence de l'article 439 de la convention collective.

[43] La partie demanderesse avance par ailleurs que l'arbitre avait « vidé dans sa décision P-1 la question de déterminer quels actes de l'employeur constituaient des fautes et quels actes n'en étaient pas ». Elle ajoute « qu'en rendant la décision P-1, il a disposé entièrement de la question de l'abus de droit commis par l'employeur »[39].

[44] Pour comprendre cet argument, il importe de comparer les extraits pertinents des deux sentences.

[45] La Sentence P-1 comporte ces observations et conclusions:

> [304] Cette décision de l'Employeur procède d'une lecture erronée et aberrante des opinions des docteurs Tremblay et Lageix;
>
> [305] C'est donc une décision abusive, arbitraire et sans droit;
>
> […]
>
> [308] Vouloir faire dire que pour avoir droit à un ATT, il faut qu'il y ait travail effectif de cinq (5) jours, soit 35 heures par semaine (pendant une durée indéterminée, d'ailleurs), conclut à l'absurde. En effet, par une application rigide de cette interprétation, on en arrive à dénier le droit à un ATT à celui qui, en raison d'obligations familiales, de raisons médicales

---

Syndicat de l'enseignement des Deux-Rives et *Commission scolaire des Découvreurs*, SAE 7911, par. 8

37 Voir paragraphes 18 à 22 de la décision **P-5**.

38 Voir l'énumération à la p. 7 du rapport **P-5**.

39 Mémoire du demandeur, 13 juin 2018, par. 59 et 60.

ou de raisons d'études ou autres, ne peut pas travailler, cinq jours par semaine; alors qu'à l'inverse, on peut l'accorder à celui ou celle qui n'en aurait pas besoin.

[309] L'exigence d'un retour au travail exécuté effectivement à cinq jours par semaine est donc une exigence arbitraire, abusive, contraire à la pratique répétée et bien établie et qui constitue conséquemment un abus de droit contractuel au sens de la décision de la Cour suprême[40].

[Soulignés du tribunal]

[46] La Sentence P-5 affirme plutôt ceci :

[48] J'ai écrit dans la sentence arbitrale du 29 juin 2016, comme le rapporte le Syndicat :

> « *Cette décision de l'Employeur procède d'une lecture erronée et aberrante des opinions des docteurs Tremblay et Lageix*. »
>
> [paragraphe 304]

et

> « *C'est donc une décision abusive, arbitraire et sans droit.* »
>
> [paragraphe 305]

[49] La décision unilatérale de procéder à la cessation du travail est abusive en ce sens qu'elle n'est pas appuyée sur une ordonnance des médecins, du moins applicable immédiatement, contrairement à ce qu'a pu croire l'Employeur, à l'époque. Et, n'étant pas appuyée sur une ordonnance médicale, elle se trouvait à être arbitraire et sans droit. Cela ne constitue cependant pas un abus de droit tel que défini par la jurisprudence;

[50] La décision de l'Employeur n'est pas malicieuse. Comme en a témoigné Mme Pelletier lors des audiences au mérite des griefs, elle a tenu comme déterminant le paragraphe dans lequel le psychiatre expert de l'Employeur écrit : « Si l'accommodement n'est pas acceptable pour l'Employeur, nous suggérons qu'il soit retiré totalement du travail (…) ». Dr Lageix s'étant déclaré en accord avec l'opinion du psychiatre expert, elle se crut alors autorisée à « retirer totalement du travail » le Plaignant;

[51] Il n'y a pas, non plus, d'intention malicieuse de l'Employeur lorsqu'il mettait fin administrativement à l'emploi du Plaignant.

> […]

[53] L'erreur de l'Employeur est d'avoir cru que la suggestion de « retirer totalement du travail » faite par son psychiatre expert s'adressait à l'administration plutôt qu'au Dr Lageix;

[54] Le congédiement administratif devenait, à terme, une conséquence possible de l'application de la Convention collective, mais découlait cependant de l'erreur d'interprétation des opinons médicales;

---

40 Il ressort de la Sentence P-5 que la décision de la Cour suprême à laquelle le défendeur fait référence est l'affaire *Houle* c. *Banque canadienne nationale*, [1990] 3 R.C.S. 122.

> [55] Il ne s'agit donc pas de décisions qui contreviennent aux exigences de bonne foi du Code civil du Québec ni aux droits protégés par les Chartes;
>
> [56] En conséquence, les dispositions de l'article 439 de la Convention collective s'appliquent et je n'ai pas compétence pour accorder des dommages-intérêts;
>
> [Soulignés du tribunal]

[47] Selon la partie demanderesse, la conclusion d'absence d'abus de droit au paragraphe 49 de la Sentence P-5, alors que la Sentence P-1 conclut expressément à l'existence d'un abus de droit au paragraphe 309, irait à l'encontre des enseignements de la Cour suprême dans l'affaire *Chandler*, selon lesquels le tribunal administratif ne « peut revenir sur sa décision simplement parce qu'il a changé d'avis, parce qu'il a commis une erreur dans le cadre de sa compétence, ou parce que les circonstances ont changé »[41].

[48] La partie demanderesse s'appuie aussi sur une décision du British Columbia Labour Relations Board où les membres du comité d'arbitrage précisent :

> However, it would be inconsistent with the principles expressed or implied in the Code for an arbitration board, at some time after the issuance of an award adjudicating with finality on a particular aspect of a grievance, to issue another award representing a wholesale change of mind in respect to that aspect. (…) Nor would it be permissible for an arbitration board to make a second award altering the nature of that first award, which on its face, was final and conclusive [42]

[49] Selon la partie demanderesse, la réserve de compétence ne concernait que l'évaluation du préjudice et son indemnisation et la Sentence P-5 ne « pouvait plus se pencher sur autre chose que la détermination de la réparation appropriée et du préjudice subi par le plaignant et les ordonnances à rendre pour réparer ce préjudice[43] ». Sa compétence sur la qualification de la faute était « vidée ». Elle ajoute que la Sentence P-5 repose sur une conclusion « diamétralement opposée » à la conclusion « claire et explicite » avait tirée dans la Sentence P-1 sur l'existence d'un abus de droit.

[50] Le procureur de l'Employeur mis en cause maintient, dans sa plaidoirie, que le dispositif qui constitue l'essence de la Sentence P-1 ne traite pas d'un abus de droit. Les considérants énumérés dans le dispositif ne font pas mention d'un abus, mais bien d'une « erreur d'interprétation », d'une « lecture erronée des opinions », d'une absence de recherche par l'Employeur de précisions auprès des médecins traitants. Il renvoie à la conclusion synthèse de l'arbitre et souligne qu'elle ne fait pas non plus référence à un abus de droit :

---

41 *Chandler* c. *Alta. Alberta Association of Architects*, [1989] 2 R.C.S. 848, à la p. 861.

42 *Gearmatic Co., a division of Paccar of Canada Ltd. (Re)*, [1977] B.C.L.R.B.D., No. 12, à la p. 9.

43 Mémoire de la parties demanderesse, *supra*, par. 63.

> **J'estime** donc que ces erreurs d'interprétation ont fort vraisemblablement altéré et vicié le jugement que portait la présidente lorsqu'elle décida de congédier administrativement le Plaignant et que ce congédiement est, en conséquence, injuste.[44]

[51] L'Employeur plaide donc que la partie demanderesse tente indirectement de remettre en cause les conclusions de la Sentence P-1, alors qu'elles n'ont pas fait l'objet d'un pourvoi en contrôle judiciaire. Il plaide, de façon subsidiaire, que la conclusion quant à la présence d'un abus de droit ne touche que le grief 56819 portant sur le refus de permettre le retour progressif, mais qu'elle ne qualifie pas la faute commise dans le cadre du congédiement. En fait, en traitant du congédiement administratif, le défendeur faisait référence au paragraphe 320 de la Sentence P-1 à une « lecture erronée » et non à une lecture « abusive ». Il ajoute que la partie demanderesse, par la preuve qu'elle a faite des dommages moraux subis par le plaignant, a « remis en jeu » la question de la qualification de la faute à cette fin.

[52] L'exercice d'exégèse auquel les parties veulent astreindre le Tribunal est proscrit par la norme de contrôle de la décision raisonnable. Il serait inapproprié que le Tribunal examine de façon aussi pointue les motifs de la Sentence P-1. Il s'agit là du type de chasse au trésor que dénonce la Cour suprême.

[53] La formulation du paragraphe 49 de la Sentence P-5 semble effectivement en contradiction directe avec le paragraphe 309 de la Sentence P-1. Le Tribunal ne peut toutefois pas s'arrêter à cette seule contradiction apparente. La Cour suprême rappelle, dans *Newfoundland and Labrador Nurses' Union* c. *Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, ce principe d'interprétation des décisions administratives:[45]

> [12] Il importe de souligner que la Cour a souscrit à l'observation du professeur Dyzenhaus selon laquelle la notion de retenue envers les décisions des tribunaux administratifs commande [TRADUCTION] « une attention respectueuse aux motifs donnés ou qui pourraient être donnés à l'appui d'une décision ». Dans son article cité par la Cour, le professeur Dyzenhaus explique en ces termes comment le caractère raisonnable se rapporte aux motifs :
>
> > [TRADUCTION] Le « caractère raisonnable » s'entend ici du fait que les motifs étayent, effectivement ou en principe, la conclusion. Autrement dit, même si les motifs qui ont en fait été donnés ne semblent pas tout à fait convenables pour étayer la décision, la cour de justice doit d'abord chercher à les compléter avant de tenter de les contrecarrer. Car s'il est vrai que parmi les motifs pour lesquels il y a lieu de faire preuve de retenue on compte le fait que c'est le tribunal, et non la cour de justice, qui a été désigné comme décideur de première ligne, la connaissance directe qu'a le tribunal du différend, son expertise, etc., il est aussi vrai qu'on doit présumer du bien-fondé de sa décision même si ses motifs sont lacunaires à certains égards. [Je souligne.]

---

44 Pièce P-1, conclusions.

45 [2011] 3 RCS 708, 2011 CSC 62, par. 12.

(Références omises)

[Soulignés du Tribunal]

[54] Dans le même ordre d'idées, la Cour supérieure rappelle :

> [22] Ainsi, le tribunal siégeant en contrôle judiciaire est tenu d'examiner non seulement les motifs donnés par le tribunal administratif, mais aussi ceux qui pourraient être donnés au soutien de la décision de ce dernier. Il peut, en respectant les limites qui s'imposent, étoffer les motifs d'un décideur administratif. Il peut même les compléter dans les cas où ceux-ci sont soit inexistants, soit insuffisants.[46]

[55] La Sentence P-5 conclut d'abord que si l'origine de la demande était une violation d'une disposition d'ordre public, l'arbitre est habilité à décider et à accorder des dommages-intérêts malgré l'article 439 de la convention collective. D'avis que l'erreur d'interprétation que l'Employeur avait faite en lisant les opinions médicales ne contrevenait pas aux exigences de la bonne foi du *Code civil du Québec* ni des Chartes, parce qu'elle n'était pas animée par la malice et la mauvaise foi, la Sentence P-5 conclut que les actes n'étaient pas suffisamment graves pour écarter la prohibition de l'article 439.

[56] Or, la notion d'abus de droit peut être à « géométrie variable »[47]. Deux conceptions sont souvent avancées. Dans une conception restrictive, l'abus de droit découlerait de l'exercice malveillant d'un droit et résulterait d'une faute intentionnelle. Dans une conception plus large, l'abus de droit n'impliquerait plus nécessairement une intention de nuire :

> Dans une seconde conception, l'abus de droit n'est plus limité à la seule intention de nuire, mais étendu à la situation où le détenteur du droit agit sans prendre les précautions nécessaires à son exercice normal, ou encore excède, même sans mauvaise foi, la mesure ordinaire de celui-ci. C'est le cas de l'exercice négligent, malhabile, déraisonnable ou maladroit du droit subjectif.[48]

[57] On se rapproche alors de la notion de « faute ordinaire ».[49]

[58] Manifestement, l'arbitre était d'avis que ce n'était pas tous les abus de droit commis qui pouvaient justifier l'octroi de dommages moraux étant donné la formulation de l'article 439 de la convention collective.

[59] Notons qu'en matière de droit d'emploi, plusieurs décisions, dont certaines ont été soumises par la partie demanderesse elle-même lors de la deuxième

---

46 *Alliance des professeures et professeurs de Montréal (FAE)* c. *Lavoie*, 2019 QCCS 963 (CanLII),

47 D. Lluelles et B. Moore, *Droit des obligations,* 2ième édition, Cowansville, Éditions Yvons Blais, 2012, p. 1126.

48 J.-L. Baudouin, P. Deslauriers, B. Moore*,* 8ième éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 209.

49 P.-G. Jobin, N. Vézina, *Les obligations,* 7ième éd., Cowansville, Éditions Yvons Blais, p. 257.

audition[50], restreignent l'octroi des dommages moraux à des cas où l'employeur agit de façon particulièrement répréhensible. Selon ces décisions, le versement de dommages moraux ne surviendra qu'en présence de « comportements trompeurs, mensongers, indûment tracassiers ou grossiers»[51], d'un « abus résultant d'un comportement gravement insouciant »[52] ou si la façon de congédier est « humiliante, dégradante ou blessante »[53].

[60] Dans l'affaire *Aksich*, la juge Bich explique les cas dans lesquels des dommages moraux seront accordés en présence d'un congédiement sans motif sérieux :

> [121] Finalement, les règles relatives à l'abus de droit s'appliquent en matière de rupture du contrat de travail comme en toute autre matière contractuelle : il n'est donc pas impossible qu'un employeur abuse de la faculté de résiliation que lui confère l'article 2091 C.c.Q. et, en pareil cas, le salarié pourra réclamer, de façon distincte, la réparation du préjudice résultant de la commission de cet abus de droit. Toutefois, encore là, il ne s'agira pas de compenser le salarié pour les dommages résultant de la terminaison du contrat per se, mais bien pour les dommages résultant directement de l'abus commis par l'employeur à cette occasion.
>
> [122] Bref, comme l'expliquait déjà le juge Gendreau dans Société hôtelière Canadien Pacifique c. Hoeckner :
>
>> Ceci dit, tout congédiement, même celui réalisé dans les meilleures conditions, provoque chez celui qui en est éprouvé un véritable effet traumatisant souvent marqué par l'inquiétude, l'anxiété et le stress. Ce préjudice moral dérive de la cessation d'emploi elle-même. Il ne sera pas indemnisé comme tel parce qu'il découle nécessairement de l'exercice d'un droit. Au surplus, dans les faits, ce dommage est, tout au moins partiellement, indemnisé par l'avis-congé puisque sa durée est fonction d'une multitude de facteurs, dont l'ancienneté chez l'employeur et le temps nécessaire à retrouver une situation comparable.
>>
>> Toutefois, l'exercice du droit de congédier peut s'accompagner d'un comportement vexatoire, malicieux, empreint de mauvaise foi ou simplement d'une conduite abusive. Cet abus constitue alors une faute de l'employeur et sa commission donnera évidemment ouverture à réparation pour l'employé qui en est victime. [54]

[61] Bien que le paragraphe 49 de la Sentence P-5 soit exprimé en termes catégoriques quant au fait qu'il n'y a pas d'abus de droit et que ceci semble contredire la Sentence P-1, le Tribunal est d'avis, en lisant les paragraphes 50 et suivants et en examinant les Sentences P-1 et P-5 dans leur ensemble, que la

---

50 Certaines de ces décisions sont énumérées dans la liste se trouvant sous le sous-titre *A.2 Relatives à l'octroi de dommages moraux et à l'indemnité de fin d'emploi* (Pièce P-5, p. 30).

51 *Ponce* c. *Montrusco & Associés inc.,* 2008 QCCA 329, par. 32.

52 *Fortier* c. *Procureure Générale du Québec*, 2015 QCCA 1426, par. 84.

53 *Shire Biochem Inc*. c. *King*, 2003 CanLII 10770 (QC CA), par. , citant *Industries Flexart Ltée*. c. *Baril,* 2003 CanLII 47919 (QC CA),

54 *Aksich* c. *Canadian Pacific Railway*, 2006 QCCA 931 (CanLII).

faute qualifiée d'abus de droit dans la première décision est non intentionnelle, n'est pas animée par la malice et n'est pas empreinte de mauvaise foi. La Sentence P-5 conclut que cette faute ne comporte pas les caractéristiques que recherchent les tribunaux lorsqu'ils accordent des dommages moraux et elle ne lui permet pas de passer outre la prohibition de l'article 439 de la convention collective.

[62] Au final, la question du *functus officio* constitue donc un faux débat. La partie demanderesse a elle-même demandé de reporter la détermination des indemnités et réparation à une deuxième audience, ne formulant sa demande de dommages moraux qu'au moment de la deuxième audience. La partie demanderesse a présenté une preuve des impacts qu'ont eus sur le plaignant les décisions de l'Employeur à partir du mois de novembre 2014. Elle a plaidé que dans de tels cas de figures, l'article 439 de la convention collective pouvait être mis de côté et que des dommages moraux pouvaient être octroyés. Elle a déposé au soutien de ses prétentions des jugements qui assujettissent le versement de dommages moraux aux situations ayant les éléments énumérés plus haut. L'arbitre ne pouvait donc pas être *functus officio* lorsqu'il qualifie, pour les fins de la détermination des dommages moraux dans la Sentence P-5, l'abus de droit qu'il avait identifié dans la Sentence P-1.

[63] Il reste donc à déterminer dans le cadre de la deuxième question en litige si les critères de démonstration de l'abus de droit employés par le défendeur pour les fins d'accorder des dommages moraux en matière d'emploi en présence de la prohibition de l'article 439 étaient déraisonnables.

3.2.2 L'interprétation des critères de démonstration de l'abus de droit

[64] Selon la partie demanderesse, la notion d'abus de droit englobe non seulement des cas où la malice, la mauvaise foi ou l'intention de nuire est présente, mais aussi des cas ou des droits sont exercés de façon déraisonnable. Il faudrait en retenir, bien que son mémoire ne le dise pas expressément, que si l'arbitre conclut à un abus de droit causé par un manque de « prudence, de diligence ou d'équité dans l'exercice d'un droit »[55], des dommages moraux peuvent être accordés, malgré la prohibition de l'article 439 de la convention collective. La partie demanderesse plaide qu'aucune distinction ne doit être faite selon la nature et l'intensité de l'abus de droit que constate l'arbitre. Ainsi, tous les abus de droit découlant d'un usage excessif d'un droit donneraient ouverture à une compensation, nonobstant l'article 439 de la convention collective, car l'article 7 du C.c.Q. est d'ordre public.

[65] La partie demanderesse conteste aussi le principe qu'en présence d'un abus de droit de l'employeur, un employé qui bénéficie d'un droit à la réintégration, n'aurait droit à des dommages moraux que si le comportement de l'employeur est particulièrement répréhensible.

---

55 Mémoire du demandeur, par. 78.

[66] La partie demanderesse reconnaît tout de même que si l'employeur jouit d'une faculté de résiliation unilatérale, les cas dans lesquels il pourra invoquer un abus de droit et recevoir des dommages moraux seront effectivement restreints. Elle réfère à ce propos à l'extrait suivant d'une décision de la Cour d'appel :

> [22] Bref, il résulte de la jurisprudence que si l'exercice de la faculté unilatérale de résiliation consacrée par l'article 2091 *C.c.Q.* n'échappe pas aux articles 6 et 7 *C.c.Q.*, l'application de ces dispositions, vu le caractère discrétionnaire et intrinsèquement préjudiciable du droit en cause, commande un test plus exigeant que celui qu'énonce la Cour suprême dans l'arrêt *Houle*. Commet ainsi un abus de droit l'employeur qui exerce la faculté de résiliation « en vue de nuire à autrui », pour reprendre l'expression de l'article 7 *C.c.Q.*, c'est-à-dire, pour user d'autres termes, avec malice ou mauvaise foi. Commet aussi un abus de droit l'employeur qui, dans l'exercice de cette faculté, commet une faute caractérisée qui, sans être intentionnelle, engendre cependant un préjudice allant au-delà de celui qui découle normalement de la résiliation : c'est en cela seulement que l'employeur peut agir de manière « excessive et déraisonnable » au sens de l'article 7 *C.c.Q.*[6]. (…)[56]

[67] Or, la partie demanderesse plaide que dès que la convention collective ou l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*[57] écartent la faculté de résiliation unilatérale,[58] tout abus de droit qui remplit le test de l'affaire *Banque Nationale du Canada* c. *Houle*[59] donnera nécessairement droit à une compensation pour des dommages moraux subis par le plaignant.

[68] Le Tribunal administratif du travail reconnaît cette distinction entre les cas où l'employeur jouit d'une faculté de résiliation unilatérale et ceux où il n'en a pas. Appelée à exercer ses pouvoirs en vertu de l'article 128 (3^0) de la *Loi sur les normes du travail* pour condamner l'employeur au versement de dommages moraux, la commissaire Saint-Georges expliquait en 2000:

> [94] Il importe de dissiper un malentendu concernant la compétence des commissaires du travail appelés à octroyer des dommages moraux lorsqu'ils accueillent une plainte soumise selon l'article 124 de la Loi sur les normes du travail. Sous l'empire du Code civil du Québec, un employeur n'est tenu de verser des dommages moraux à un employé injustement congédié que dans le cas où il a abusé de son droit. La raison étant que l'employeur a le droit de mettre un terme à un emploi moyennant un délai-congé raisonnable. Pour le condamner à plus, par exemple à des dommages moraux, il faut donc prouver abus de sa part.
>
> [95] La Loi sur les normes du travail diffère du Code civil en ce que l'employeur ne peut tout simplement pas congédier sans cause juste et suffisante un salarié qui compte plus de trois ans de service. S'il est trouvé coupable de l'avoir fait, il pourra être condamné à réintégrer le

---

56 *Ponce* c. *Montrusco & Associés inc.*, 2008 QCCA 329.

57 RLRQ, c. N-1.1.

58 *Syndicat de la fonction publique du Québec* c. *Québec (Procureur général)*, [2010] 2 RCS 61.

59 *Houle* c. *Banque canadienne nationale*, [1990] 3 R.C.S. 122.

> salarié, remède qu'un juge de la Cour supérieure, appelé à trancher un litige selon le Code civil, ne peut pas ordonner. Qui plus est, il appartient au commissaire du travail, selon l'article 128 de la Loi sur les normes du travail, de déterminer, au-delà de la réintégration et du versement du salaire perdu, toute autre mesure équitable, suivant les circonstances de l'affaire.[60]

[69] Ce raisonnement est appliqué depuis lors dans la grande majorité des décisions de la Commission des relations du travail[61] et ensuite par le Tribunal administratif du travail,[62] bien que certains auteurs critiquent ce courant.[63]

[70] Il n'en demeure pas moins que l'interprétation restrictive des cas de figure d'abus de droit qui donnent ouverture à des dommages moraux adoptée dans la Sentence P-5 est partagée par de nombreux arbitres de griefs ayant à se prononcer sur l'octroi des dommages moraux.[64]

[71] Le Tribunal ne peut donc pas en arriver à la conclusion que les conditions posées par la Sentence P-5 quant à l'octroi de dommages moraux, en présence de l'article 439 de la convention collective et dans le cadre d'un congédiement sont déraisonnables et que cette décision ne fait pas partie des issues possibles. Cette décision est justifiée, transparente et intelligible.

[72] Par ailleurs, même si un courant jurisprudentiel incontournable contraignait le l'arbitre à reconnaître qu'il y avait une faute qui donnait ouverture à l'octroi de dommages moraux, cela ne serait pas déterminant quant au sort du pourvoi en contrôle judiciaire.

3.2.3 L'absence de lien de causalité

[73] En effet, peu importe l'interprétation qu'elle fait de la faute de l'Employeur ou des principes juridiques applicables, la Sentence P-5, afin d'accorder des dommages moraux, devait se satisfaire de l'existence de dommages moraux et du lien causal entre ces dommages et la faute commise. La Sentence P-1 n'a pas eu à trancher ces questions.

---

60 *Couture* et *Centres jeunesse de la Montérégie*, 2000 CanLII 46328 (QC CT).

61 Voir à titre d'exemple l'analyse effectuée dans *Deshaies* et *Médias Transcontinental SENC*, 2014 QCCRT 431 (CanLII), aux par. 153-165.

62 *Gutierrez* et *Fermes Denis Lauzon et Fils inc.*, 2019 QCTAT 1578 (CanLII), *Pelot* et *Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale*, 2018 QCTAT 5167 (CanLII); *Lauzon* et *Aliments O'Sole Mio inc*., 2018 QCTAT 4570 (CanLII); *Duval* et *Elopak Canada inc.*, 2018 QCTAT 3365 (CanLII).

63 Voir la discussion à cet effet dans G. Audet et al., *Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail*, Cowansville, Éd. Yvon Blais, 19.4.8.

64 Voir à titre d'exemples: *Syndicat des professionnelles en soins de Saint-Jérôme (FIQ) c Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides (anciennement CSSS de Saint-Jérôme), 2019 CanLII 25510 (QC SAT), par.* 42 à 47; *Maarouf* c *Gardium Sécurité Inc.*, 2018 CanLII 110998 (QC SAT), par. 83 et 84; *Matrundola* c *Transport Canpar* S.E.C., 2018 CanLII 109730 (QC SAT), par. 107 à 114; *Syndicat des professionnelles et professionnels de l'éducation de Laurentides-Lanaudière* c *Commission scolaire des Samares*, 2018 CanLII 87219 (QC SAT); *9320-9583 inc.* c *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), section locale 501*, 2017 CanLII 63696 (QC SAT), par.109.

[74] Ainsi, même en présence d'une faute de l'employeur, des dommages moraux ne peuvent être accordés que si des dommages sont subis et qu'ils lui sont imputables[65]. L'article 1607 C.c.Q. stipule que le créancier a droit à des dommages-intérêts en réparation du préjudice moral que lui cause le défaut du débiteur et qui en est une suite immédiate et directe.

[75] Or, dans ce cas-ci, avant même d'examiner l'intensité de l'abus de droit requis pour l'octroi de dommages moraux, la Sentence P-5 analyse le préjudice allégué et conclut qu'il ne découle pas des gestes de l'Employeur:

> [44] Je conclus de ces notes que l'état d'incapacité de travailler du Plaignant s'inscrit dans l'évolution de sa maladie et du traitement de celle-ci. Rien dans le témoignage du Dr. Lageix ne permet d'affirmer clairement que son état d'incapacité ait été causé par la cessation du travail décidé unilatéralement par l'Employeur, ni par la décision de procéder à son congédiement administratif;
>
> [45] Le Plaignant offre aussi un témoignage qui va dans le même sens lorsqu'il dit que ses traits de personnalité et les séquelles d'une enfance très difficile ne sont pas le fait de son employeur.

[76] En exerçant son contrôle selon la norme de la décision raisonnable, le Tribunal ne peut pas remettre ces conclusions factuelles en question n'ayant de toute façon aucune preuve à sa disposition pour la contredire. Même si le Tribunal avait été d'avis que le défendeur était *functus officio* dans la deuxième décision en requalifiant l'abus de droit identifié dans la première décision ou que son interprétation des principes juridiques applicables était déraisonnable, il doit tenir compte de la conclusion selon laquelle le préjudice moral subi ne découle pas des gestes de l'Employeur. Cette conclusion est du domaine d'expertise de l'arbitre et le Tribunal ne dispose d'aucun élément de preuve qui lui permette de douter de son caractère raisonnable.

CONCLUSIONS

[77] Le Tribunal conclut donc que la Sentence P-1 réserve la juridiction de l'arbitre sur la question des dommages, que les dommages moraux n'ont été réclamés qu'après la première audience et qu'ils n'ont de ce fait pas été discutés dans la première décision. Une preuve quant à l'étendue des dommages a été présentée lors de la deuxième audience. Ainsi, l'arbitre n'était pas *functus officio* au moment de se prononcer sur les conditions d'ouverture et sur la nature de la faute requise pour accorder des dommages moraux lors de cette deuxième audience.

[78] Il n'est pas déraisonnable pour l'arbitre de limiter les cas où il peut passer outre à la prohibition de l'article 439 de la convention collective et accorder des dommages moraux à des instances où il y a mauvaise foi, intention de nuire ou malice, ni de conclure que ce seuil n'est pas atteint en l'instance. Il peut à cet égard s'appuyer sur le courant jurisprudentiel qui assujettit l'octroi de dommages

---

[65] *Syndicat de l'enseignement des Deux-Rives* c. *Commission scolaire des Deux-Rives*, SOQUIJ (26 mai 2006).

moraux dans le cadre du congédiement à la preuve d'actes répréhensibles. Bien qu'une distinction puisse être faite entre les cas où une faculté unilatérale de résiliation existe (art. 2091 C.c.Q.) et ceux où elle n'existe pas (art. 124 et 128 de la *Loi sur les normes du travail*), plusieurs sentences arbitrales n'accordent des dommages moraux qu'en présence d'une intention de nuire ou une faute caractérisée de l'employeur. Il appartient en vertu de l'article 100.12a) au défendeur d'interpréter les dispositions du *Code civil du Québec* en matière de contrat, de responsabilité civile et de dommages.

[79] Finalement, même si le tribunal en vient à la conclusion que le défendeur a modifié l'avis qu'il a émis dans sa première décision quant à l'abus de droit, ou qu'il a appliqué des principes trop restrictifs en matière d'octroi de dommages moraux ou qu'il a mal interprété la portée de l'article 439 de la convention collective, le Tribunal est lié par la conclusion du défendeur que les sentiments éprouvés par le plaignant n'étaient pas une suite immédiate et directe des gestes de l'Employeur.

[80] Ainsi, en prenant la décision comme un tout, en gardant à l'esprit que le plaignant a été compensé pour ses pertes pécuniaires et qu'il aurait été réintégré s'il l'avait souhaité, la décision P-5 est raisonnable et justifiée et elle appartient aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[81] **REJETTE** la demande de pourvoi en contrôle judiciaire;

[82] **AVEC** les frais de justice.

_____

CHRISTIAN IMMER, J.C.S.

Me Pierre Grenier
MELANÇON, MARCEAU, GRENIER ET SCIORTINO
Pour la partie demanderesse

Me Jean-François Dolbec
BOUCHARD, DOLBEC
Pour les mises en cause

Date d'audience : 27 MARS 2019