

## EYB 2019-328425 – Résumé

### Tribunal administratif du travail - division des relations du travail

*Daghmizian et Transitaires David Kirsch Itée*

[CM-2016-5947](#) (approx. 0 page(s))

11 novembre 2019

#### Décideur(s)

Alder, Mylène

#### Type d'action

PLAINTÉ pour congédiement sans cause juste et suffisante. ACCUEILLIE en partie.

#### Indexation

TRAVAIL; CONTRAT DE TRAVAIL; OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR; DIGNITÉ DU SALARIÉ; OBLIGATIONS DU SALARIÉ; LOYAUTÉ; CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ; POUVOIRS DE DIRECTION ET DE GÉRANCE DE L'EMPLOYEUR; DOMMAGES MORAUX; DOMMAGES-INTÉRÊTS PUNITIFS (DOMMAGES EXEMPLAIRES); NORMES DU TRAVAIL; PLAINTÉ POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE; RÉPARATION DU PRÉJUDICE; représentante des ventes; directrice; accusation d'avoir sollicité un emploi chez un concurrent; accusation niée; perte de confiance par l'employeur; imposition de mesures de surveillance; modification substantielle des conditions de travail; exercice abusif du droit de gérance; démission; indemnité pour perte d'emploi; évaluation globale; atteinte intentionnelle à la dignité de la plaignante

#### Résumé

La plaignante a travaillé pendant 27 ans chez l'employeur à titre de représentante des ventes puis à titre de directrice. Le 17 juin 2016, l'employeur l'a accusée d'avoir violé son obligation de loyauté en sollicitant un emploi chez un compétiteur. Bien que la plaignante ait nié cette accusation, l'employeur lui a imposé de nombreuses mesures de surveillance. Estimant être l'objet d'un congédiement déguisé, la plaignante a démissionné et a déposé une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante.

Lors de la rencontre avec l'employeur au sujet de la prétendue sollicitation effectuée par la plaignante, celle-ci a catégoriquement nié les faits. Malgré cela, l'employeur ne l'a pas cru et a affirmé avoir perdu confiance en elle. En conséquence, il lui a imposé différentes mesures, notamment de déménager son poste de travail d'un bureau fermé à une aire ouverte où travaille le personnel administratif, de se voir assigner des tâches cléricales et de surveiller ses communications téléphoniques et écrites.

L'employeur n'a jamais procédé à une enquête ni n'a autrement vérifié les affirmations de la plaignante. Il a agi de manière intempestive, sans que la preuve justifie une telle méfiance envers une salariée comptant 27 années d'ancienneté. Les mesures imposées portent atteinte à la dignité de la salariée puisqu'elles sont humiliantes pour une directrice. Elles débordent du cadre normal de son droit de direction et ne sont pas raisonnables ou justifiées. Elles constituent une modification substantielle des conditions de travail de la plaignante. La plaignante a été l'objet d'un congédiement déguisé.

Les parties reconnaissent que la réintégration est impossible. La perte de l'emploi de la plaignante lui a causé un préjudice qui doit être indemnisé. La valeur de la perte de cet emploi est amoindrie puisqu'elle a immédiatement trouvé un emploi plus rémunérateur. En tenant compte de toutes les circonstances, une somme de 40 000 \$ est juste et raisonnable à titre d'indemnité pour perte d'emploi. La plaignante a également droit à 3 000 \$ à titre de dommages moraux puisqu'elle a été humiliée par l'employeur et qu'elle a vécu un stress important. Enfin, puisque l'employeur a porté atteinte à la réputation et à la dignité de la plaignante de manière intentionnelle, elle a droit à 5 000 \$ à titre de dommages punitifs.

#### Suivi

- Pourvoi en contrôle judiciaire, C.S. Montréal, no 500-17-110389-197, 19 novembre 2019

### **Jurisprudence citée**

1. *Brisson c. 9027-4580 Québec inc.*, C.T., no E30729, cas CM9801S443, 14 octobre 1998, [1999] R.J.D.T. 246, AZ-99144507, D.T.E. 99T-164
2. *Carrier c. Mittal Canada inc.*, [EYB 2014-235496](#), 2014 QCCA 679, J.E. 2014-725 (C.A.)
3. *Charbonnier c. Stroms' Entreprises Ltd.*, [EYB 2008-130254](#), 2008 QCCRT 0025, D.T.E. 2008T-117 (C.R.T.)
4. *Communications Québecor inc. c. Vignola*, [REJB 1999-10468](#), AZ-99029059 (C.S.)
5. *Comtois et 9127-0587 Québec inc. (École de conduite Contact)*, [EYB 2017-283506](#), 2017 QCTAT 3508, 2017EXPT-1650 (T.A.T.)
6. *Dubois c. Cercueils Concept inc.*, [EYB 2007-120032](#), 2007 QCCRT 0150, D.T.E. 2007T-343 (C.R.T.)
7. *Farber c. Cie Trust Royal*, [1997] 1 R.C.S. 846, [REJB 1996-00456](#), J.E. 97-774
8. *Immeubles Bona ltée c. Labelle*, [REJB 1995-56888](#), [1995] R.D.J. 307, J.E. 95-733 (C.A.)
9. *Lachapelle c. Corporation de Gestion de la Forêt de l'Aigle*, [EYB 2010-183998](#), 2010 QCCRT 0443, D.T.E. 2010T-724 (C.R.T.)
10. *Potter c. Nouveau Brunswick (Commission des services d'aide juridique)*, 2015 CSC 10, [EYB 2015-248943](#)
11. *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'Hôpital Saint-Ferdinand*, [1996] 3 R.C.S. 211, [REJB 1996-29281](#), J.E. 96-2256
12. *Rock c. Iron Mountain Canada Corporation-Archives Iron Mountain*, [EYB 2015-257445](#), 2015 QCCRT 0399, D.T.E. 2015T-652 (C.R.T.)

### **Législation citée**

1. *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. [4](#), [49](#)
2. *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64, art. [6](#), [7](#), [2087](#)
3. *Loi sur l'administration fiscale*, RLRQ, c. A-6.002, art. 28
4. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. [124](#), [128](#)

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

Région : Montréal  
Dossier : CM-2016-5947  
Dossier employeur : 102257

Montréal, le 11 novembre 2019

---

**DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Mylène Alder**

---

**Sylvie Daghmizian**  
Partie demanderesse

c.

**Transitaires David Kirsch Itée**  
Partie défenderesse

---

**DÉCISION**

---

L'APERÇU

[1] Sylvie Daghmizian (la plaignante) a travaillé 27 ans pour Transitaires David Kirsch Itée (l'employeur), une entreprise de services logistiques et de transport international. Tout d'abord, comme représentante des ventes, puis à titre de directrice des exportations maritimes.

[2] Le 17 juin 2016, l'employeur l'accuse d'avoir violé son obligation de loyauté en sollicitant un emploi chez un compétiteur et en lui affirmant pouvoir amener trois gros clients. Bien qu'elle nie cette accusation, l'employeur lui impose des mesures et une surveillance accrue. S'estimant victime d'un congédiement déguisé, elle remet sa

démission le 1<sup>er</sup> août 2016 et dépose, le 5 août, une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante selon l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*<sup>1</sup> (la LNT).

[3] L'employeur plaide que la plaignante a librement choisi de démissionner pour accepter un emploi mieux rémunéré chez un compétiteur. Il ajoute ne lui avoir imposé aucune modification substantielle portant sur des conditions essentielles de son contrat de travail. Certaines des mesures qu'elle dénonce résultaient de sa propre demande de retourner travailler comme représentante des ventes, tandis que les autres étaient justifiées par sa croyance sincère qu'elle avait violé son obligation de loyauté.

[4] La plaignante estime que la réintégration est impossible et elle réclame 85 160,16 \$ à titre d'indemnité de perte d'emploi (l'équivalent de 81 semaines de salaire). Elle demande aussi 5 000 \$ pour dommages moraux et 10 000 \$ pour dommages punitifs. Elle n'a subi aucune perte salariale, car elle occupe un emploi mieux rémunéré depuis le 22 août 2016. L'employeur plaide qu'elle n'a subi aucune perte ni aucun préjudice et qu'aucune indemnité ne lui serait due en conséquence. Subsidiairement, il prétend que les montants réclamés sont grossièrement exagérés.

[5] Les questions en litige sont les suivantes :

**A- Est-ce que la plaignante a démissionné de manière libre et volontaire ou a-t-elle fait l'objet d'un congédiement déguisé?**

**B- Le cas échéant, quelles sont les mesures de réparation appropriées?**

[6] Pour les motifs décrits dans l'analyse qui suit, le Tribunal conclut que la démission de la plaignante n'était pas libre et volontaire, qu'elle a fait l'objet d'un congédiement déguisé et qu'elle a droit à des indemnités totalisant 48 000 \$.

## LE CONTEXTE

### LA DÉNONCIATION DU 17 JUIN 2016

[7] Dorothy Tonin est représentante des ventes chez l'employeur. Elle affirme que le 17 juin 2016, le vice-président d'un compétiteur, Steve Viger, l'appelle pour l'informer que la plaignante le sollicite pour un emploi et prétend pouvoir persuader trois gros clients de la suivre. Il veut savoir si c'est plausible et obtenir des commentaires sur son travail.

[8] La représentante des ventes explique que sa loyauté envers l'employeur l'amène à dénoncer immédiatement cette situation au président, Frank Savaro.

[9] Le président est sous le choc. Avec la vice-présidente Deborah McGillin, il rencontre sur-le-champ la plaignante pour la confronter aux faits de cette dénonciation.

---

<sup>1</sup> RLRQ, c. N-1.1.

Celle-ci nie tout. Le président ne la croit pas. Le ton monte entre les deux. Le président, furieux, quitte la rencontre en demandant à sa vice-présidente de s'occuper du problème.

[10] La vice-présidente prend la situation au sérieux. Elle estime que tous doivent réfléchir et demande à la plaignante de quitter le bureau et de rester chez elle jusqu'à nouvel ordre. De plus, elle demande à Anne Lattaro, la gérante des opérations, de lui transférer tous les appels entrants et les courriels de la plaignante.

[11] La vice-présidente et le président relatent qu'ils ne font plus confiance à la plaignante. Ils affirment toutefois qu'il n'est pas question de la congédier et décident de la rappeler au travail en prenant des précautions pour le bien de l'entreprise.

[12] Le 20 juin 2016, la vice-présidente rencontre la plaignante et lui fait part des différentes mesures qui seront mises en place en attendant que se rétablisse le lien de confiance. La plaignante retourne travailler le lendemain.

## L'ANALYSE

[13] L'article 124 de la LNT accorde au salarié qui justifie de deux ans de service continu chez un employeur le droit de contester son congédiement. Le recours ne peut être utilisé lorsque la fin d'emploi découle d'une démission libre et volontaire du salarié.

[14] Pour déterminer le caractère libre et volontaire d'une démission, il faut examiner toutes les circonstances qui l'entourent. Une démission qui est l'aboutissement d'un constat d'impuissance du salarié devant les agissements et l'attitude d'un employeur peut révéler un congédiement déguisé<sup>2</sup>.

[15] La jurisprudence identifie deux cas de congédiement déguisé : celui où un salarié prétend que son employeur lui impose unilatéralement des modifications substantielles aux conditions essentielles de son contrat de travail<sup>3</sup> et celui où les agissements ou les comportements de l'employeur montrent son intention de ne plus être lié par le contrat de travail<sup>4</sup>.

[16] Dans le premier cas, la modification alléguée doit être imposée en violation du contrat de travail et constituer une modification substantielle d'une de ses conditions essentielles. Pour conclure sur cette question, il faut se demander si une personne raisonnable, placée dans la même situation, aurait considéré qu'il s'agit d'une telle modification substantielle.

[17] Dans le second cas, soit le congédiement déguisé qui résulte d'une série d'actes ou de comportements de l'employeur, il faut déterminer si une personne raisonnable,

---

<sup>2</sup> *Dubois c. Cercueils Concept inc.*, 2007 QCCRT 0150.

<sup>3</sup> *Farber c. Compagnie Trust Royal*, [1997] 1 R.C.S. 846.

<sup>4</sup> *Potter c. Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick*, 2015 CSC 10.

placée dans la même situation, conclurait que de tels actes ou comportements indiquent l'intention de l'employeur de ne plus être lié par le contrat de travail.<sup>5</sup>

[18] Il revient au salarié qui prétend avoir été victime d'un congédiement déguisé d'en faire la preuve.<sup>6</sup>

**A- Est-ce que la plaignante a démissionné de manière libre et volontaire ou a-t-elle fait l'objet d'un congédiement déguisé?**

[19] La plaignante prétend avoir été contrainte de remettre sa démission parce qu'elle était victime d'un congédiement déguisé. Cela transpire, dit-elle, de toutes les mesures que lui impose l'employeur à la suite de la dénonciation de la représentante des ventes. Voyons en quoi elles consistent.

Les mesures imposées par l'employeur

[20] La preuve prépondérante démontre qu'à compter du 17 juin 2016, l'employeur impose à la plaignante une série de mesures, car il ne lui fait plus confiance :

- Il déménage son poste de travail d'un bureau fermé à une aire ouverte, où travaille du personnel administratif et où la gérante des opérations peut la surveiller.
- Il lui interdit de communiquer avec les trois gros clients dont il est question dans la dénonciation.
- Son accès au système informatique est limité aux heures de bureau.
- Il lui donne une nouvelle adresse courriel et transfère son ancienne adresse à la vice-présidente.
- Il transfère tous les appels entrants sur son téléphone portable à la vice-présidente.
- Il lui enjoint de mettre la vice-présidente et la gérante des opérations en copie de tous les courriels qu'elle envoie.
- Il l'autorise à faire des ventes à l'extérieur du bureau deux jours par semaine, soit les mardis et jeudis. Elle ne doit solliciter que des nouveaux clients et faire autoriser tous ses rendez-vous par le président et la vice-présidente.
- Il lui assigne des tâches cléricales, soit principalement la mise à jour des profils des clients dans le logiciel utilisé par l'employeur, ainsi que la tâche de former et entraîner une autre employée qui sera éventuellement appelée à la remplacer à la direction des exportations maritimes.

[21] Une mise au point s'impose concernant le changement des tâches assignées à la plaignante. S'il est vrai qu'elles changent à compter de cette date, la preuve

---

<sup>5</sup> *Id.*, par. 33.

<sup>6</sup> *Id.*

démontre que la plaignante demande depuis plusieurs semaines de retourner à un poste de représentante des ventes. Elle veut augmenter sa rémunération et voyager davantage.

[22] Avant le 17 juin 2016, l'employeur lui permet de faire des ventes tout en continuant d'exercer ses fonctions de directrice des exportations maritimes, car il souhaite qu'elle forme son successeur. Or, elle se plaint du cumul de tâches dans un courriel qu'elle envoie à la vice-présidente le 1<sup>er</sup> juin 2016 et presse celle-ci de lui trouver une personne qu'elle pourra former.

[23] Bref, il faut conclure que l'assignation, à la plaignante, des tâches visant à former l'employée qui la remplacera, ne constitue pas une mesure qui lui est imposée de manière unilatérale par l'employeur. C'est la conséquence de sa volonté de changer de fonction.

#### La démission du 1<sup>er</sup> août

[24] Le 1<sup>er</sup> août 2016, la plaignante envoie une lettre de démission au président, dans laquelle elle se vide le cœur. Elle réitère avoir été faussement accusée et relate que les agissements de l'employeur à son endroit depuis le 17 juin l'affectent profondément. Elle écrit se sentir dénigrée, humiliée, voire victime de harcèlement, et précise que tout cela a un effet néfaste sur sa santé et ne lui donne pas d'autre choix que de quitter son emploi. Elle lui donne un préavis de 3 semaines.

[25] Le lendemain, le président lui répond qu'il ne partage pas sa version des événements. Il indique que l'employeur ne peut accepter sa démission, puisque sa lettre n'est pas signée. Il écrit ne jamais avoir eu l'intention de se départir de ses services et ajoute : « *You are certainly more than welcome to remain an employee of the company, with the same hours, the same salary and basic responsibilities, and there should be no reason for you to feel uncomfortable working for [l'employeur]...* »

[26] La plaignante lui remettra ensuite une lettre signée. Elle ne croit pas du tout l'employeur lorsqu'il lui dit qu'elle est bienvenue.

#### Les mesures imposées violent-elles le contrat de travail?

[27] L'employeur plaide qu'il était en droit d'imposer des mesures à la plaignante pour se protéger et que cela ne viole pas le contrat de travail.

[28] Cette prétention n'est pas supportée par la preuve.

[29] Une modification aux conditions de travail d'un salarié imposée, unilatéralement par l'employeur, viole le contrat de travail si elle n'est pas autorisée par ce contrat et qu'elle n'est pas raisonnable ni justifiée.<sup>7</sup> Elle peut être permise par le pouvoir de

---

<sup>7</sup> Arrêt *Potter*, précité note 4.

direction de l'employeur.<sup>8</sup> L'exercice de ce pouvoir peut cependant constituer un abus, s'il est exercé de manière arbitraire, discriminatoire ou déraisonnable.<sup>9</sup>

[30] Dans le cas présent, le contrat de travail de la plaignante prévoit que l'employeur se réserve le droit de changer unilatéralement les tâches et les responsabilités qu'il lui assigne. Cela ne le dispense toutefois pas de le faire dans le respect de l'obligation générale de bonne foi prévue au *Code civil du Québec*<sup>10</sup> (le Code civil) ainsi que des obligations qui lui incombent à titre d'employeur.

[31] L'article 2087 du Code civil prévoit l'obligation, pour un employeur, de permettre au salarié d'exécuter sa prestation de travail et de prendre les mesures appropriées en vue de protéger sa santé, sa sécurité et sa dignité.

[32] Or, plusieurs des mesures imposées à la plaignante contreviennent à l'obligation de protéger sa dignité. Par exemple, le déménagement de son bureau dans une aire ouverte avec du personnel administratif fait jaser. L'employeur n'explique pas aux autres ce qui se passe. La plaignante se fait questionner et se sent humiliée. De même, les directives de copier ses supérieurs sur tous les courriels qu'elle envoie et de faire autoriser ses rendez-vous apparaissent humiliantes pour une directrice.

[33] L'employeur prétend qu'en imposant les mesures, il a exercé son pouvoir de direction de manière raisonnable, parce qu'il croyait, de bonne foi, que la plaignante avait posé un geste déloyal en divulguant des noms de clients à un compétiteur et en faisant miroiter qu'ils pourraient la suivre si elle changeait d'emploi. Les mesures prises en raison de cette croyance l'ont été pour se protéger et parce qu'il était devenu méfiant.

[34] Pourtant, rien dans la preuve ne permet de justifier la méfiance de l'employeur et l'imposition de telles mesures. Au contraire, celle-ci démontre que l'employeur a agi de manière intempestive, sans faire d'enquête et en tenant pour acquis que la plaignante avait violé son obligation de loyauté. Il est assez surprenant que l'employeur cherche à se justifier en invoquant ne plus faire confiance à la plaignante en raison d'un comportement qu'il juge déloyal, tout en insistant de l'autre côté pour qu'elle demeure à son emploi. Dans ce contexte, cette condamnation sans enquête étonne.

[35] La représentante des ventes est venue au Tribunal relater sa version des faits. Son récit est invraisemblable et il est contredit en grande partie par la preuve.

[36] Par exemple, elle déclare que la plaignante se vantait sans cesse d'avoir des offres d'emploi de concurrents et qu'elle lui en a montré une au printemps 2016. Or, il s'avère que l'offre en question avait été reçue en 2010, bien avant que la représentante ne commence son travail chez l'employeur. De même, en réponse à la question lui

---

<sup>8</sup> Précité note 3, par.24.

<sup>9</sup> *Charbonnier c. Strom's Entreprises Ltd*, 2008 QCCRT 0025.

<sup>10</sup> CCQ-1991, art. 6 et 7.

demandant pourquoi elle n'avait pas dénoncé la plaignante à l'époque où elle situe cette offre, elle répond qu'elle ne l'a pas fait parce que l'offrant ne l'avait pas contactée pour une référence.

[37] Il est par ailleurs difficile de croire qu'un compétiteur aurait appelé l'employeur pour savoir si un de ses employés pouvait venir travailler chez lui en amenant des clients. D'ailleurs, l'employeur a fait témoigner le compétiteur en question qui a nié avoir eu une telle conversation avec la représentante.

[38] De plus, le témoignage de la représentante est ponctué d'affirmations qui laissent entrevoir qu'elle nourrit une grande jalousie envers la plaignante. Par exemple, elle déclare au sujet de la plaignante : « *There were time where it seems she would be on a pedestal. She skated through the office. No matter what happened, she came out like a star.* »

[39] Bref, la preuve révèle que les mesures imposées par l'employeur débordaient du cadre normal de son droit de direction et qu'elles n'étaient ni raisonnables, ni justifiées.

Est-ce que les modifications aux conditions de travail imposées par l'employeur étaient substantielles et portaient sur des conditions essentielles du contrat de travail?

[40] L'employeur prétend que les mesures imposées à la plaignante ne constituent pas des modifications substantielles à ses conditions essentielles de travail. Elle continue de travailler, son salaire ne change pas et les modifications de ses tâches sont essentiellement causées par sa demande de redevenir représentante des ventes.

[41] Cette prétention n'est pas retenue, même en tenant compte de la mise au point faite plus haut au sujet des changements de tâches.

[42] D'une part, l'employeur semble insinuer que les conditions essentielles d'un contrat de travail seraient limitées à des éléments tangibles, comme un horaire de travail et un salaire. Cette approche est réductrice. Le besoin de se réaliser et de travailler en toute dignité dans un environnement sain peut également en faire partie. La preuve prépondérante révèle que c'est le cas pour la plaignante.

[43] D'autre part, il faut regarder toutes les circonstances entourant l'imposition des mesures et évaluer l'impact de celles-ci globalement. Dans le contexte où l'employeur décide de croire une dénonciation invraisemblable, sans faire d'enquête, l'ensemble de ces mesures entraîne sans aucun doute un changement important dans les conditions de travail de la plaignante.

[44] En fait, le Tribunal est convaincu qu'une personne raisonnable, placée dans la même situation que la plaignante, aurait considéré que l'ensemble des mesures imposées par l'employeur constituent une modification substantielle à une condition essentielle de son contrat de travail, celle de pouvoir faire son travail dans un environnement sain, en toute dignité.

## Le comportement de l'employeur

[45] Par ailleurs, même si l'on arrivait à la conclusion que les mesures imposées à la plaignante ne se rapportent pas à des conditions essentielles de son contrat de travail, il est clair qu'elles consistent en une série d'actes et de comportements de l'employeur qui démontrent son intention de ne plus être lié par ce contrat.

[46] Premièrement, il est difficile de croire l'employeur qui affirme à la fois ne plus faire confiance à la plaignante et ne pas vouloir la congédier. Le président affirme qu'il a choisi de ne pas la congédier, car elle est une employée d'une grande valeur pour son entreprise. Cependant, il ajoute aussi (1) qu'il ne voulait pas se retrouver avec une plainte devant le Tribunal et, (2) qu'il est inquiet parce que les trois clients dont il est question dans la dénonciation représentent 15 % des revenus.

[47] Deuxièmement, l'imposition de toutes ces mesures sans enquêter constitue un affront. Le président affirme qu'il n'avait pas besoin de le faire, car il croit la représentante des ventes et sa version lui apparaît cohérente avec le fait que la plaignante lui a souvent demandé des augmentations de salaire dans le passé en référant à des offres d'emploi qu'elle avait reçues. Il ajoute aussi que ça ne se fait pas, appeler un compétiteur pour vérifier de telles allégations. Ces explications ne justifient en rien la décision de l'employeur de sévir sans enquêter.

[48] Déménager le bureau d'une directrice qui compte 27 ans de service dans une aire ouverte avec le personnel administratif, la surveiller et limiter ses communications, ce sont là des mesures qui constituent des actions destinées à l'amener à quitter l'entreprise.

[49] Encore ici, le Tribunal estime qu'une personne raisonnable, placée dans la même situation que la plaignante, conclurait que ces actes et comportements de l'employeur indiquent son intention de ne plus être lié par son contrat de travail.

[50] Conséquemment, le Tribunal retient de la preuve que la plaignante a fait l'objet d'un congédiement déguisé à l'été 2016 et que c'est uniquement en raison de cela qu'elle a remis sa démission le 1<sup>er</sup> août 2016.

## **B- Le cas échéant, quelles sont les indemnités appropriées?**

[51] L'article 128 de la LNT précise les mesures de réparation applicables au congédiement sans cause juste et suffisante. Il permet au Tribunal d'ordonner la réintégration du salarié, le remboursement de sa perte salariale et de « *rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire* ».

[52] La plaignante prétend que la réintégration est impossible et réclame 85 160,16 \$ à titre d'indemnité de perte d'emploi. Elle demande aussi 5 000 \$ pour dommages

moraux et 10 000 \$ pour dommages punitifs. Elle admet n'avoir subi aucune perte salariale, car elle occupe un emploi mieux rémunéré depuis le 22 août 2016.

### Réintégration ou perte d'emploi?

[53] La réintégration est la mesure de réparation normale à un congédiement sans cause juste et suffisante qui contrevient à l'article 124 de la LNT. Elle doit être ordonnée « à moins que le salarié y renonce ou que l'employeur ne démontre l'existence d'un obstacle réel et sérieux et l'impossibilité ou l'infaisabilité d'une telle mesure »<sup>11</sup>.

[54] Lorsque la réintégration est impossible, le Tribunal peut y substituer une indemnité financière visant à dédommager le salarié pour la perte de son emploi. Cette indemnité de fin d'emploi est distincte de l'indemnité pour la perte salariale<sup>12</sup>.

[55] La plaignante réclame une indemnité de perte d'emploi, car elle estime que sa réintégration chez l'employeur est impossible. L'employeur, qui affirmait en début d'audience vouloir la réintégrer, plaide finalement qu'elle ne l'est pas, ce qui s'avère cohérent avec les propos tenus par ses propres témoins.

[56] Même si la réintégration est impossible, l'employeur plaide qu'aucune indemnité n'est due à la plaignante, puisqu'elle n'a subi aucune perte ni aucun préjudice en se trouvant un emploi mieux rémunéré au sein d'une entreprise dirigée par son ancien patron, un des fondateurs de l'employeur.

[57] Cette prétention n'est pas fondée. La perte d'un emploi constitue un préjudice distinct de la perte salariale. Avant l'été 2016, la plaignante occupait un emploi depuis 27 ans qui lui procurait de la satisfaction et de la sécurité, au sein d'une entreprise qu'elle aimait beaucoup. La perte de cet emploi lui crée un préjudice qui doit être compensé.

[58] Pour évaluer la valeur de cette perte d'emploi, il faut tenir compte de différents facteurs se rapportant à la disponibilité d'un emploi semblable sur le marché ainsi qu'à la possibilité pour le salarié d'en trouver un, compte tenu de sa situation personnelle (âge, expérience, formation, polyvalence, disponibilité, etc.)<sup>13</sup>. L'indemnité de perte d'emploi doit aussi compenser le fait que le salarié doit repartir à zéro dans un autre emploi. Il perd donc son ancienneté et les différents avantages qui peuvent en résulter, de même que le bénéfice de la protection de l'article 124 de la LNT<sup>14</sup>.

[59] Dans le cas présent, la preuve révèle que la valeur de la perte de l'emploi de la plaignante est, en quelque sorte, amoindrie du fait qu'elle a immédiatement trouvé un

---

<sup>11</sup> *Carrier c. Mittal Canada inc.*, 2014 QCCA 679, par. 129.

<sup>12</sup> *Immeubles Bona Itée c. Labelle*, [1995] R.D.J. 307 (C.A.).

<sup>13</sup> *Brisson c. 9027-4580 Québec inc.*, [1998] AZ-99144507 (C.T.). Requête en révision judiciaire rejetée, [1999] AZ-99029059 (C.S.).

<sup>14</sup> *Lachapelle c. Corporation de gestion de la Forêt de l'Aigle*, 2010 QCCRT 0443.

travail auprès d'un de ses anciens patrons. Cet emploi est mieux rémunéré et elle bénéficie de trois semaines de vacances d'entrée de jeu. Enfin, elle y travaille toujours au moment de l'audience, à l'été 2019.

[60] Cela étant, il reste qu'elle a perdu 27 ans d'ancienneté qu'elle ne pourra jamais récupérer chez son nouvel employeur. De plus, elle avait aussi perdu le bénéfice de la protection de l'article 124 de la LNT les deux premières années.

[61] Compte tenu de toutes ces circonstances, le Tribunal évalue qu'une somme forfaitaire de 40 000 \$ est juste et raisonnable pour indemniser la plaignante pour la perte de son emploi.

#### La réclamation pour dommages moraux

[62] La plaignante réclame 5 000 \$ pour dommages moraux. L'employeur plaide qu'elle n'a pas fait la preuve de tels dommages et, subsidiairement, que le montant réclamé est exagéré.

[63] Un salarié n'a pas à démontrer un acte commis de mauvaise foi ou un traitement injuste par l'employeur pour obtenir une indemnité pour dommages moraux. Il doit cependant faire une preuve prépondérante de l'existence de tels dommages et de leur lien de causalité avec la faute commise par l'employeur, soit de l'avoir congédié en contravention avec l'article 124 de la LNT.

[64] Un préjudice moral est, par son essence, intangible. En évaluer la valeur ne relève pas d'une science exacte. Le Tribunal doit déterminer le montant qui lui semble juste et raisonnable pour le compenser, compte tenu de la preuve qui lui a été soumise.

[65] Dans le cas présent, la plaignante témoigne qu'elle a vécu des semaines très éprouvantes en raison des mesures imposées par l'employeur. Elle s'est sentie jetée à la poubelle, humiliée, a fait de l'insomnie, pleurait tous les jours et vivait dans la crainte constante d'être congédiée et de ne plus avoir de revenus. Ce témoignage est crédible et constitue une preuve probante d'un préjudice moral.

[66] Dans une décision récente, le Tribunal accorde une indemnité de dommages moraux de 3 000 \$ à une salariée congédiée sans cause juste et suffisante qui témoigne notamment s'être sentie humiliée et avoir souffert de stress et d'insomnie pendant une période de deux mois<sup>15</sup>.

[67] Une somme de 3 000 \$ apparaît raisonnable ici aussi, dans les circonstances, pour compenser les préjudices moraux subis par la plaignante en raison de son congédiement sans cause juste et suffisante.

---

<sup>15</sup> *Comtois c. 9127-0587 Québec inc (École de conduite Contact)*, 2017 QCTAT 3508.

## La réclamation pour dommages punitifs

[68] La plaignante réclame une somme de 10 000 \$ à titre de dommages punitifs, parce qu'elle prétend que l'employeur a porté atteinte à sa dignité et sa réputation. L'employeur estime que rien dans la preuve ne soutient cette réclamation et, subsidiairement, que le montant réclamé est exagéré.

[69] La preuve d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante n'entraîne pas l'octroi automatique de dommages punitifs. Pour en obtenir, la plaignante devait démontrer qu'en la congédiant, l'employeur a porté atteinte de manière illicite et intentionnelle à un de ses droits protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>16</sup> (la Charte). Parmi ces droits, il y a le droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation<sup>17</sup>.

[70] Dans l'arrêt *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'Hôpital St-Ferdinand*<sup>18</sup>, la Cour suprême du Canada définit comme suit l'atteinte illicite et intentionnelle d'un droit protégé par la Charte :

121. En conséquence, il y aura atteinte illicite et intentionnelle au sens du second alinéa de l'art. 49 de la *Charte* lorsque l'auteur de l'atteinte illicite a un état d'esprit qui dénote un désir, une volonté de causer les conséquences de sa conduite fautive ou encore s'il agit en toute connaissance des conséquences, immédiates et naturelles ou au moins extrêmement probables, que cette conduite engendrera. Ce critère est moins strict que l'intention particulière, mais dépasse, toutefois, la simple négligence. Ainsi, l'insouciance dont fait preuve un individu quant aux conséquences de ses actes fautifs, si déréglée et téméraire soit-elle, ne satisfera pas, à elle seule, à ce critère.

[Notre soulignement]

[71] Appliqué à notre affaire, cela revient à se demander si l'employeur voulait porter atteinte au droit de la plaignante à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation ou, à tout le moins, a agi en sachant que cela aurait cette conséquence, lorsqu'il a choisi de ne pas la croire sans faire d'enquête et lui a imposé une panoplie de mesures constituant, en réalité, un congédiement déguisé. Poser la question, c'est y répondre. Il est manifeste que l'employeur ne peut prétendre avoir agi de la sorte en ignorant les conséquences prévisibles de ses gestes.

[72] Ainsi, le Tribunal conclut que l'employeur a porté atteinte de manière illicite et intentionnelle au droit de la plaignante à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation, protégé par la Charte. Il y a donc lieu d'ordonner des dommages punitifs.

[73] À cet égard, plusieurs éléments doivent être considérés dans l'évaluation des dommages punitifs, compte tenu de leurs fonctions préventive et dissuasive : gravité de la faute, situation patrimoniale de l'employeur et réparation à laquelle il est déjà tenu

---

<sup>16</sup> RLRQ, c. C-12, art. 49.

<sup>17</sup> *Id.*, art. 4.

<sup>18</sup> [1996] 3 R.C.S. 211.

envers le salarié, durée et persistance de la conduite répréhensible de l'employeur, vulnérabilité intrinsèque de la victime, le préjudice causé ou le fardeau supporté par le salarié au niveau des procédures.<sup>19</sup>

[74] Dans le cas présent, la faute est grave : l'employeur camoufle un congédiement en imposant des mesures qui portent atteinte à la dignité de la plaignante. La conduite perdure six semaines et finit par contraindre celle-ci à démissionner, se chercher un autre emploi et contester son congédiement. Le fardeau qu'elle a supporté était lourd. Cela étant, aucune preuve n'a été administrée sur la situation patrimoniale de l'employeur.

[75] En tenant compte de ces facteurs et de la fonction préventive des dommages punitifs, le Tribunal conclut qu'un montant de 5 000 \$ à titre de dommages punitifs est approprié dans les circonstances.

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

- ACCUEILLE** la plainte en partie;
- ANNULE** le congédiement imposé à **Sylvie Daghmizian** par **Transitaires David Kirsch Itée** le 1<sup>er</sup> août 2016;
- DÉCLARE** qu'il n'y a pas lieu d'ordonner la réintégration de **Sylvie Daghmizian** dans son emploi chez **Transitaires David Kirsch Itée**;
- FIXE** à **40 000 \$** l'indemnité de perte d'emploi due à **Sylvie Daghmizian**;
- FIXE** à **3 000 \$** l'indemnité due à **Sylvie Daghmizian** pour dommages moraux;
- FIXE** à **5 000 \$** l'indemnité due à **Sylvie Daghmizian** pour dommages punitifs;
- ORDONNE** à **Transitaires David Kirsch Itée** de verser à **Sylvie Daghmizian**, dans les dix (10) jours de la signification de la présente décision, la somme de **48 000 \$**;
- DÉCLARE** qu'à défaut d'être indemnisée dans ce délai, **Sylvie Daghmizian** sera en droit d'exiger de **Transitaires David Kirsch Itée**, pour chaque journée de retard, un

---

<sup>19</sup> *Rock c. Iron Mountain Canada Corporation – Archives Iron Mountain*, 2015 QCCRT 0399, par. 195 et 196.

intérêt sur les montants dus en vertu de la présente décision, au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*.

---

Mylène Alder

M<sup>e</sup> Jessica Laforest  
PAQUET TELLIER  
Pour la partie demanderesse

M<sup>e</sup> Allen E. Feldman  
ALLEN E. FELDMAN AVOCAT  
Pour la partie défenderesse

Date de la dernière audience : 11 juillet 2019

/dk