

EYB 2020-351726 – Résumé

Tribunal administratif du travail - division des relations du travail

Cyr et Commission scolaire des Rives-du-Saguenay
CM-2019-5583 (approx. 25 page(s)) Dossier(s) jumelé(s)
11 mars 2020

Décideur(s)

Roy, Guy

Type d'action

REQUÊTE en fixation des mesures de réparation. ACCUEILLIE en partie.

Indexation

TRAVAIL; NORMES DU TRAVAIL; RECOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; DOMMAGES MORAUX; DOMMAGES-INTÉRÊTS PUNITIFS (DOMMAGES EXEMPLAIRES); PLAINTÉ POUR PRATIQUE INTERDITE; CONGÉDIEMENT; RÉPARATION DU PRÉJUDICE; ÉDUCATION; TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL; COMPÉTENCE; directrice générale d'une commission scolaire; réintégration; impact de la *Loi modifiant principalement la Loi sur l'instruction publique relativement à l'organisation et à la gouvernance scolaires*; droit de la plaignante à la différence entre son salaire et les indemnités de remplacement de revenu versées en vertu du *Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors cadres des commissions scolaires et du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal*; plaignante en mesure d'effectuer un retour progressif; remboursement d'une partie des honoraires judiciaires et déboursés; ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES; LÉSION PROFESSIONNELLE; LÉSION PSYCHOLOGIQUE; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; RECOURS; RESPONSABILITÉ CIVILE; IMMUNITÉ CIVILE; RECOURS EN VERTU D'UN AUTRE RÉGIME; DROITS ET LIBERTÉS; CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE; DROIT À LA DIGNITÉ, À L'HONNEUR ET À LA RÉPUTATION; ATTEINTE ILLICITE; PRÉJUDICE MORAL; dommages résultant de l'atteinte à la réputation;

Résumé

La plaignante était directrice générale de la Commission scolaire des Rives-du-Saguenay (l'employeur). Le TAT a accueilli deux de ses plaintes pour harcèlement psychologique déposées en vertu de l'art. 123.6 LNT ainsi que sa plainte pour congédiement pour pratique interdite déposée en vertu de l'art. 122. La CNESST a par ailleurs accueilli la demande de révision administrative déposée par la plaignante en application de la LATMP : elle conclut que celle-ci a subi une lésion professionnelle en raison du harcèlement psychologique subi à compter de la fin du mois d'octobre 2017. Le médecin traitant de la plaignante a autorisé celle-ci à reprendre son travail de façon progressive, à raison d'une journée par semaine, à compter du 22 juin 2019. La plaignante demande au TAT de déterminer les mesures de réparation appropriées.

La plaignante réclame sa réintégration, mais l'employeur refuse. Il estime que les sorties médiatiques de l'avocat de la plaignante n'ont pas favorisé le dialogue et que la réintégration est devenue impossible. La Cour suprême a confirmé que l'agressivité des avocats ne servait pas l'intérêt de leur client. En l'espèce, toutefois, en raison de l'adoption du projet de loi relatif à l'organisation et la gouvernance des commissions scolaires, la présidente et les commissaires visés par les plaintes ne font plus partie de la structure de l'employeur. Il n'y a donc pas d'empêchement à la réintégration souhaitée par la plaignante. Le TAT a par ailleurs constaté que le contrat de travail de la directrice générale remplaçante était plus généreux que celui de la plaignante. Dans ces circonstances, il décide que la plaignante a droit à sa réintégration dans son poste de directrice générale en profitant de ces conditions de travail plus avantageuses.

La plaignante réclame 200 000 \$ à titre de dommages moraux et 150 000 \$ à titre de dommages punitifs. L'octroi de tels dommages-intérêts n'est pas prévu par l'art. 122 LNT, mais il l'est en vertu de l'art. 123.15 LNT. La jurisprudence a toutefois établi que, lorsque le harcèlement psychologique a causé une lésion professionnelle, le TAT ne peut ordonner le paiement de dommages moraux et punitifs. Depuis octobre 2017, la plaignante n'a donc pas droit à l'octroi de tels dommages-intérêts. Le harcèlement psychologique implique cependant des conduites vexatoires répétées, ce qui implique une période pendant laquelle les faits générateurs font que la lésion professionnelle se matérialise. Dans ces circonstances, il faut conclure que les dommages antérieurs sont aussi en lien avec la lésion professionnelle. Les réclamations de dommages moraux et punitifs sont conséquemment rejetées.

La plaignante réclame aussi des dommages-intérêts pour atteinte à sa réputation. La Cour d'appel confirme que, malgré la reconnaissance d'une lésion professionnelle, une réclamation pour atteinte à la réputation n'est pas couverte par l'immunité prévue par l'art. 438 LATMP. Le TAT considère que ce raisonnement est aussi applicable à une plainte déposée en vertu de l'art. 123.15 LNT. En l'instance, la preuve confirme de manière manifeste que l'employeur a porté atteinte à la réputation de la plaignante, notamment par une couverture médiatique démesurée, via les journaux et les entrevues radiophoniques, laissant même un journaliste photographe l'avis de congédiement. Le fait que la plaignante ait déposé un recours civil n'empêche pas le TAT de l'indemniser pour les atteintes à sa réputation. Cette indemnité est fixée à 50 000 \$.

La plaignante réclame aussi la différence entre les indemnités de remplacement de revenu reçues pour sa lésion professionnelle et son salaire de directrice générale. Elle allègue à ce sujet le *Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors cadres des commissions scolaires et du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'Île de Montréal*, mais le TAT n'est saisi d'aucun recours en vertu de ce règlement et il n'a pas compétence pour se saisir de pareil recours. La plaignante peut toutefois travailler de façon progressive depuis le 22 juin 2019. En vertu de l'art. 180 LATMP, elle a droit au salaire et aux avantages pour les journées où l'employeur devait lui permettre d'effectuer ce retour au travail.

La plaignante réclame finalement 349 705,45 \$ en honoraires et déboursés. Elle n'a pas signé de convention d'honoraires. La somme réclamée équivaut à un tarif de 750 \$ l'heure, ce qui apparaît déraisonnable, considérant le niveau de complexité du dossier.

Il y a lieu d'appliquer un tarif journalier approprié pour couvrir les honoraires raisonnables pour l'ensemble des représentations faites par les procureurs, incluant des séances de médiation et quelques conférences téléphoniques. Donc, les honoraires judiciaires sont de 75 jours à 2 000 \$ par jour, pour un total de 150 000 \$, auquel il faut ajouter les taxes (22 462,50 \$) ainsi que les déboursés réels (150,93\$). Le total est donc de 172 613,43 \$.

Dossier(s) jumelé(s)

674972-02-1808

Suivi

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

Décision(s) antérieure(s)

- T.A.T, nos CQ-2018-0611, CQ-2018-1480, CQ-2018-1946, CQ-2018-1947, CQ-2018-5332, 674972-02-1808, 136363, 504752775, 30 septembre 2019, [EYB 2019-319051](#)

Jurisprudence citée

1. *Carrier c. Mittal Canada inc.*, [EYB 2014-235496](#), 2014 QCCA 679, J.E. 2014-725 (C.A.)
2. *D. (G.) c. Centre de santé et des services sociaux A, Centre d'accueil A*, [EYB 2008-131910](#), [2008] R.J.D.T. 663, 2008 QCCA 663, J.E. 2008-889 (C.A.)
3. *Ghanouchi c. Lapointe*, [EYB 2009-152712](#), 2009 QCCA 21, J.E. 2009-194 (C.A.)
4. *Marier c. Caisse d'économie Émerillon*, [EYB 2005-89483](#), [2005] R.J.D.T. 682, 2005 QCCA 423, J.E. 2005-920 (C.A.)
5. *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, [2009] 3 R.C.S. 465, 2009 CSC 54, [EYB 2009-166628](#), J.E. 2009-2180
6. *Procureure générale du Québec c. Bouchard*, [EYB 2018-293622](#), 2018 QCCA 661 (C.A.)
7. *Québec (Procureur général) c. Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec*, [EYB 2015-246904](#), 2015 QCCA 54, J.E. 2015-176 (C.A.)
8. *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (CSN) et Gouvernement du Québec*, [EYB 2016-281243](#), AZ-51342653, 2016 QCTA 838, 2017EXPT-327 (T.A.)
9. *Transforce inc. c. Baillargeon*, [EYB 2012-210518](#), [2012] R.J.D.T. 587, [2012] R.J.Q. 1626, 2012 QCCA 1495, J.E. 2012-1739 (C.A.)
10. *Université du Québec à Montréal et Syndicat des employées et employés de l'Université du Québec à Montréal, section locale 1294 (SCFP-FTQ)*, [EYB 2011-194043](#), AZ-50751401, D.T.E. 2011T-347 (T.A.)
11. *Vallièrre et Ville de Val-d'Or*, [EYB 2017-285250](#), 2017 QCTAT 3977, 2017EXP-2756, 2017EXPT-1737 (T.A.T.)

Doctrine citée

1. TREMBLAY, F., « Les pouvoirs de réparation du Tribunal administratif du travail (division des relations du travail) et de l'arbitre de grief dans le contexte d'une lésion professionnelle fondée sur une situation de harcèlement psychologique » dans *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail* (2019), Service de la formation permanente, Barreau du Québec, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2019, p. 141, [EYB2019DEV2678](#)

Législation citée

1. *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. [34](#)
2. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. [15](#)
3. *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ, c. T-15.1, art. [9](#)
4. *Loi modifiant principalement la Loi sur l'instruction publique relativement à l'organisation et à la gouvernance scolaires*, L.Q. 2020, c. 1
5. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. [122](#), [123.6](#), [123.15](#), [123.15\(1\)](#), [123.16](#)
6. *Loi sur l'instruction publique*, RLRQ, c. I-13.3, art. [451](#)
7. *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, c. A-3.001, art. [4](#), [6](#), [180](#), [438](#)
8. *Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors cadres des commissions scolaires et du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'Île de Montréal*, (2004) 136 G.O. II, 5323 (abrogé), art. 137

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)
(Division de la santé et de la sécurité du travail)

Région : Saguenay – Lac-Saint-Jean
Dossiers : CM-2019-5583 674972-02-1808
Dossier employeur : 136363
Dossier CNESST : 504752775

Montréal, le 11 mars 2020

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : **Guy Roy**

CM-2019-5583	674972-02-1808
Chantale Cyr Partie demanderesse	Chantale Cyr Partie demanderesse
c.	c.
Commission scolaire des Rives-du-Saguenay Partie défenderesse	Commission scolaire des Rives-du-Saguenay Partie défenderesse

DÉCISION

[1] Le 30 septembre 2019¹, à propos des litiges opposant les parties, le Tribunal rend une décision avec les conclusions suivantes :

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

¹ 2019 QCTAT 4330.

REJETTE	la plainte pour congédiement illégal du 28 février 2018 de Chantale Cyr déposée en vertu de l'article 122 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> (CQ-2018-1480);
REJETTE	la plainte pour harcèlement psychologique du 24 septembre 2018 de Chantale Cyr déposée en vertu de l'article 123.6 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> (CQ-2018-5332);
ACCUEILLE	la plainte pour harcèlement psychologique du 6 décembre 2017 de Chantale Cyr déposée en vertu de l'article 123.6 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> (CQ-2018-1947);
ACCUEILLE	la plainte pour congédiement illégal du 18 janvier 2018 de Chantale Cyr déposée en vertu de l'article 122 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> (CQ-2018-0611);
DÉCLARE	que l'avis d'intention de résiliation du 9 janvier 2018 constitue des représailles au sens de l'article 122 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> ;
ACCUEILLE	la plainte pour harcèlement psychologique du 20 mars 2018 de Chantale Cyr déposée en vertu de l'article 123.6 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> (CQ-2018-1946);
REJETTE	la contestation déposée par la Commission scolaire des Rives-du-Saguenay (674972-02-1808);
CONFIRME	la décision rendue le 9 août 2018 par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à la suite d'une révision administrative;
DÉCLARE	que la travailleuse a subi une lésion professionnelle le 30 octobre 2017 et qu'elle a droit aux prestations prévues à la <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i> ;
ORDONNE	la non-diffusion, la non-divulcation et la non-publication des documents comportant des renseignements personnels nominatifs des témoins (notamment dans leur <i>curriculum vitae</i>) de même que le nom de la personne qui aurait échouée à deux reprises les tests psychométriques et de celle visée par une enquête touchant le projet autochtone;
RÉSERVE	sa compétence pour déterminer les mesures de réparation appropriées.

[2] Ayant conservé compétence pour déterminer les mesures de réparation appropriées, le Tribunal a requis de Chantale Cyr (la Plaignante) qu'elle expose ses demandes.

[3] Par la suite, la Commission scolaire des Rives-du-Saguenay (l'Employeur) a eu l'opportunité de faire part de sa position sur les mesures de réparation recherchées par la Plaignante. Cette dernière a d'ailleurs répliqué aux commentaires de l'Employeur.

[4] Entretiens, à la demande du Tribunal, les parties ont participé à un processus de conciliation. Elles n'ont pas réussi à trouver une solution négociée, le Tribunal déterminera donc ce qui est approprié dans la présente affaire.

[5] Le Tribunal a requis certains documents des parties, notamment les comptes d'honoraires des procureurs, le contrat d'honoraires intervenu entre la Plaignante et son avocat ainsi que le contrat de travail que l'Employeur a octroyé à Johanne Allard, la directrice générale qui a pris la place de la Plaignante. Nous reviendrons sur ces documents.

[6] Précisons que le Tribunal a ordonné la non-publication, la non-divulgence et la non-diffusion de ces documents qu'il a désignés comme étant confidentiels. En effet, considérant l'ampleur médiatique accordée au dossier et l'empressement de certains acteurs de constamment utiliser les médias, le Tribunal a décidé que cela ne favoriserait aucunement un dénouement négocié.

[7] Cela étant, voyons la position de chaque partie.

LES MESURES DE RÉPARATION RECHERCHÉES

LA RÉINTÉGRATION

La Plaignante

[8] Elle réclame la réintégration dans son poste de directrice générale. Pour elle, ne pas la réintégrer enverrait un message à tous les employeurs que le harcèlement est une stratégie pour se débarrasser d'un salarié.

[9] Le fait qu'elle ait entrepris un recours contre l'Employeur ainsi que contre plusieurs commissaires ne peut pas être un empêchement à sa réintégration. Selon elle, il serait aberrant qu'elle soit empêchée de retrouver son emploi parce qu'elle a fait valoir ses droits pour rétablir sa réputation, réputation ternie par les gestes de l'Employeur que le Tribunal a reconnu comme étant du harcèlement psychologique.

[10] Il en va de même de tous les témoins qui ont exprimé leur opposition à son retour au travail. Ce n'est pas parce qu'ils manifestent leur désir de ne pas la voir revenir au travail qu'elle n'aurait pas le droit à sa réintégration.

[11] Elle affirme que, puisque sa plainte du 18 janvier 2018 de congédiement en vertu de l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail*² (la LNT) a été accueillie, le Tribunal n'a pas de discrétion et doit la réintégrer dans son emploi avec tous ses droits et privilèges.

[12] Elle déclare qu'advenant que le Tribunal détermine que cette plainte ne vise que l'avis d'intention, ce qu'elle conteste, le congédiement est tout de même illégal, puisque cet avis de résilier le congédiement est une étape essentielle pour congédier un directeur général. Elle doit donc être réintégrée.

² RLRQ, c. N-1.1.

[13] Par ailleurs, elle déclare que sa lésion professionnelle n'est pas encore consolidée, son médecin ayant recommandé un retour progressif au travail, au rythme d'un jour par semaine.

L'Employeur

[14] Bien qu'il fasse certaines distinctions selon la nature des plaintes, la position de l'Employeur est que la réintégration est impossible.

[15] Il précise qu'en vertu de la plainte de congédiement illégal, c'est uniquement l'avis d'intention de résiliation de contrat qui est visé et non le congédiement qui est survenu en mars 2018.

[16] Quant aux plaintes visant le harcèlement psychologique, l'Employeur soutient que la réintégration présente un obstacle réel et sérieux. Citant la Cour d'appel dans *Marier c. Caisse d'économie Émerillon*³, il affirme que la réintégration d'un cadre n'est pas appropriée :

[33] Il en va de même pour le cadre supérieur. Lors du dépôt du projet de loi modifiant la L.n.t., le ministre responsable du dossier s'est expliqué sur les motifs à la base de cette nouvelle exclusion :

Si un cadre supérieur est congédié, étant donné le lien très étroit qu'il a avec la haute direction, le président ou le vice-président, il devient illusoire de penser qu'il peut être réintégré après congédiement, que ce soit pour des raisons justes ou injustes. Un cadre supérieur, à toutes fins pratiques s'il est congédié, même si c'est injustement, on ne pourrait pas le réintégrer dans l'entreprise à cause des relations très étroites de confidentialité.

[34] D'aucuns pourraient questionner la motivation du ministre, puisque l'article 128 L.n.t. accorde au commissaire des pouvoirs plus vastes que la simple réintégration. Cela dit, le législateur a clairement manifesté son intention d'exclure le cadre supérieur du champ d'application de la L.n.t. Il s'est toutefois abstenu de le définir. Cette tâche incombe manifestement au commissaire du travail et est intimement liée aux notions de salarié et de cadre (inférieur, intermédiaire, supérieur).

[Note omise]

[17] De plus, pour l'Employeur, les agissements et paroles de la Plaignante et de son procureur font échec à toute possibilité de réintégration viable. En effet, depuis le prononcé de la décision initiale, régulièrement, le procureur de la Plaignante accorde des entrevues, et ce, avec l'accord de cette dernière. Il a notamment exigé la démission de tous les commissaires qui ont voté en faveur de son congédiement.

[18] Pour preuve, il réfère le Tribunal à de nombreux articles parus dans les médias où le procureur accorde des entrevues. Pour l'Employeur, ce n'est qu'avec

³ 2005 QCCA 423.

l'assentiment de la Plaignante que le procureur va de l'avant et requiert notamment la démission de la présidente et des commissaires. Il va même jusqu'à s'adresser au ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur pour mettre l'Employeur en tutelle.

[19] L'Employeur ajoute que la Plaignante et son conjoint ont intenté devant la Cour supérieure un recours en diffamation et atteinte à la réputation à l'encontre de plusieurs commissaires, ce qui est loin de favoriser une réintégration.

[20] Pour ce dernier, celle-ci commente publiquement des procédures en cours afin d'entacher la réputation de l'Employeur et de ses représentants, élus ou employés. Elle commet un réel dénigrement de l'institution ainsi que de la quasi-totalité de ses 15 administrateurs élus.

[21] Ce comportement est contraire à la fonction de directrice générale, soit d'unir plutôt que de diviser. Il considère donc que la réintégration est impossible. L'Employeur affirme qu'on ne peut pas prétendre qu'il existe un lien de confiance entre lui et la Plaignante, lien essentiel pour assurer une réintégration viable.

[22] En lieu et place de la réintégration, se basant sur les principes dégagés dans l'arrêt de la Cour d'appel *Transforce inc. c. Baillargeon*⁴, l'Employeur offre de verser à la Plaignante une indemnité de perte d'emploi de l'ordre de 18 mois de salaire, soit la somme de 249 498 \$.

LES DOMMAGES EN RAISON DU HARCÈLEMENT SUBI ET DE L'ATTEINTE À SA RÉPUTATION

La Plaignante

[23] Elle soutient avoir droit à des dommages moraux et punitifs pour les gestes de harcèlement qu'elle a subis préalablement à la lésion professionnelle du 31 octobre 2017.

[24] Pour elle, la preuve a démontré tous les gestes de harcèlement subis. Elle est donc justifiée de réclamer la somme de 200 000 \$ à titre de dommages moraux et de 150 000 \$ à titre de dommages punitifs. Cela en raison de multiples atteintes à sa réputation portées par des employés de l'Employeur de façon intentionnelle, alors qu'il n'a pris aucun moyen pour les faire cesser.

[25] Elle passe en revue la preuve pour cibler certains gestes commis par des employés ou par la présidente Liz Gagné. Notamment, elle fait état du tableau erroné de madame Côté et de la lettre des cadres qui visait à la faire expulser. Ces

⁴ 2012 QCCA 1495.

gestionnaires n'ont jamais tenté de la rencontrer avant d'en remettre une copie à la présidente.

[26] C'est cette lettre, dont aucune vérification factuelle n'a été faite, qui a été l'élément déclencheur de sa fin d'emploi. Au lieu de faire cesser cette atteinte à la réputation, l'Employeur l'a aggravée par ses comportements notamment dans les médias. Cette lettre a provoqué de graves dommages à sa réputation.

L'Employeur

[27] L'Employeur fait remarquer que la Plaignante effectue une modification aux titres de ses réclamations. Ainsi, l'appellation première de ses dommages était « *dommages moraux et punitifs en raison du harcèlement psychologique* », maintenant c'est sous le vocable « *dommages en raison du harcèlement subi et de l'atteinte à la réputation* » qu'ils sont qualifiés.

[28] Il déclare que cette modification ne change en rien l'issue de la demande, les dommages doivent être refusés.

[29] Pour lui, les articles 123.15 et 123.16 de la LNT sont clairs. Ainsi, comme dans le présent dossier une lésion professionnelle a été reconnue, il ne peut y avoir l'octroi de dommages moraux ou punitifs. Pour appuyer sa position, il cite la Cour d'appel dans *Carrier c. Mittal Canada inc.*⁵ :

[69] L'article 123.16, premier al., est limpide : les paragraphes 2, 4 et 6 de l'article 123.15 « ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié [en l'occurrence l'appelant] est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ». La CRT se trouve ainsi privée du pouvoir d'octroyer au salarié victime d'une lésion professionnelle découlant du harcèlement psychologique les remèdes que prévoient les paragraphes en question de l'article 123.15, c'est-à-dire l'indemnité salariale (paragr. 2), les dommages moraux et punitifs (paragr. 4), le financement du soutien psychologique (paragr. 6). Ces remèdes sont en quelque sorte subsumés dans le régime d'indemnisation établi par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et le législateur interdit qu'on les réclame autrement qu'à travers le régime mis sur pied par cette loi.

[...]

[71] Cela dit, le résultat est le même pour l'appelant, qui, en raison de cette disposition, ne peut prétendre aux indemnités prévues par les paragraphes 2, 4 et 6 de l'article 123.15 *L.n.t.* Le choix législatif exprimé par l'article 123.16 *L.n.t.* est clair et l'on ne peut y échapper.

[30] Il soutient que le Tribunal ne peut pas octroyer de sommes sous le couvert d'une atteinte à la réputation puisque cela aurait pour effet de contourner les prescriptions de

⁵ 2014 QCCA 679.

l'article 123.16 de la LNT. Par ailleurs, le Tribunal a décidé que les gestes étaient des manifestations de harcèlement psychologique en lien avec la lésion professionnelle.

[31] Selon l'Employeur, si l'atteinte à la réputation est distincte de la lésion professionnelle et du harcèlement psychologique, le Tribunal n'est pas le bon forum pour trancher cette demande. D'ailleurs, c'est pour cela que la Plaignante a entrepris un recours pour atteinte à la réputation devant la Cour supérieure et non devant le Tribunal.

[32] Qui plus est, pour l'Employeur, les commentaires de la Plaignante et de son procureur, à la réception de la décision du Tribunal, ont été de préciser lors d'une conférence avec les médias que la décision avait permis de rétablir la réputation de la Plaignante. Il cite au passage une mention au même effet dans le rapport médical du 8 octobre 2019, soit « *bonne amélioration de la condition suite au jugement favorable et rétablissement de sa réputation* ». Pour lui, cette demande doit être rejetée.

LES DOMMAGES EN RAISON DU CONGÉDIEMENT ILLÉGAL

La Plaignante

[33] Elle prétend avoir droit à la différence entre son salaire et les indemnités perçues en raison de sa lésion professionnelle. Elle affirme qu'à l'article 137 du *Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors cadres des commissions scolaires et du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'Île de Montréal*⁶, il est prévu qu'en cas de congédiement injustifié, le directeur général a droit à une compensation pour la perte de salaire réellement subie.

[34] Bien qu'elle ait droit à une indemnisation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la CNESST) en raison de sa lésion professionnelle, elle subit une perte salariale, considérant que l'indemnité maximale prévue à la loi est nettement inférieure au salaire qu'elle gagnait. Elle soutient avoir droit à la différence entre son salaire ainsi que les avantages dont elle bénéficiait avant son congédiement et les indemnités de la CNESST qu'elle a reçues.

[35] Elle a aussi droit à sa réintégration.

[36] De plus, elle affirme qu'en vertu de l'article 9 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*⁷ (la LITAT), le Tribunal peut rendre toute décision qu'il juge appropriée. Ainsi, le Tribunal peut et doit octroyer des dommages moraux et punitifs en raison du congédiement illégal subi.

[37] Revenant sur la preuve voulant qu'en aucun temps, on n'ait tenté d'obtenir sa version des faits avant de la congédier, elle mentionne que cela lui a causé de lourds

⁶ *Loi sur l'instruction publique*, RLRQ, c. I-13.3, a. 451.

⁷ RLRQ, c. T-15.1.

dommages. L'Employeur a même permis qu'un journaliste prenne une photo de la résolution de son congédiement et que la présidente donne des entrevues avant même qu'on l'avise de sa fin d'emploi.

[38] À titre de dommages, elle fait état de ses tentatives de suicide, de son hospitalisation et du suivi médical. En février 2020, elle déclare au Tribunal qu'elle n'est toujours pas consolidée et que son médecin lui a prescrit un retour progressif à raison d'une journée par semaine.

[39] Elle est donc bien fondée à réclamer la somme de 350 000 \$ en réparation des dommages subis sous cette plainte.

L'Employeur

[40] Pour l'Employeur, les mesures réparatrices pour une plainte accueillie en vertu de l'article 122 de la LNT sont prévues à l'article 123.4 de la même loi, qui renvoie à l'article 15 du *Code du travail*⁸ (le Code). Aucuns dommages-intérêts tant punitifs que moraux n'y sont prévus.

[41] Les pouvoirs généraux du Tribunal prévus à l'article 9 de la LITAT ne permettent pas d'étendre les mesures de réparation prévues à l'article 15 du Code :

[39] La juge Abella affirme également que la CRT peut exercer les pouvoirs de réparation généraux que lui confèrent les art. 118 et 119 dans le contexte d'un recours fondé sur l'art. 15 (par. 140-141). Je ne suis pas d'accord. L'article 15 prévoit une procédure sommaire assortie d'une présomption contre l'employeur. Le législateur énumère à l'art. 15 les mesures de réparation susceptibles d'être accordées pour les manquements visés dans cette disposition. Ajouter les mesures réparatrices générales prévues par les art. 118 et 119 à celles de l'art. 15 aurait pour effet d'étendre (et de généraliser) la portée de la présomption de l'art. 17 de façon qu'elle ne s'applique plus uniquement à la réintégration et aux réparations connexes prévues aux art. 15 à 17 en cas de congédiement illégal. [...] ⁹

[42] L'Employeur est d'avis que, dans le cadre de la plainte en vertu des articles 15 et suivants du Code, par ricochet, l'article 122 de la LNT ne donne pas ouverture à l'octroi de dommages moraux ou punitifs.

[43] Par ailleurs, l'Employeur souligne que, selon lui, le Tribunal a déterminé que l'avis d'intention de résiliation de contrat était une manifestation d'une conduite vexatoire, dont la Plaignante a été victime, cela fait donc partie de la lésion professionnelle. Cela étant, l'article 123.16 de la LNT exclut toute ordonnance de paiement de dommages-intérêts punitifs et moraux.

⁸ RLRQ, c. C-27.

⁹ *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2009 CSC 54.

[44] Qui plus est, l'Employeur déclare que si le Tribunal octroie des dommages moraux et punitifs pour le congédiement illégal, vu que la Plaignante jouit des bénéfices de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*¹⁰ (la LATMP), lui et ses représentants bénéficient de l'immunité prévue à l'article 438 de la LATMP :

[22] [...] L'immunité édictée par l'article 438 de la Loi empêche en effet toute action en responsabilité contre l'employeur en raison d'une lésion professionnelle. Ainsi, aucune action en responsabilité n'est ouverte contre l'employeur en l'absence d'une faute distincte de sa part, causant des dommages autres que ceux découlant de la lésion professionnelle.

[23] Finalement, la Commission en révision conclut que le commissaire a aussi erré gravement en accordant des dommages-intérêts punitifs liés à une atteinte à la dignité après avoir déterminé que l'employeur bénéficiait de l'immunité quant aux dommages qui ont pu être causés par l'atteinte elle-même. [...] ¹¹

[45] Quant à la perte salariale, l'Employeur prétend que la mesure contestée dans le cadre de la plainte accueillie en vertu de l'article 122 de la LNT n'a pas entraîné le congédiement, elle n'a donc pas subi de pertes en raison de la mesure jugée illégale. Par ailleurs, elle bénéficie des avantages de la LATMP, elle ne peut donc pas soutenir avoir perdu du salaire.

[46] De plus, cette dernière ne peut pas invoquer le Règlement afin de justifier l'octroi de la « *différence entre son salaire et les avantages dont elle bénéficiait avant son congédiement* ». Premièrement, parce qu'un débat sur le Règlement doit être effectué devant un comité d'appel créé en vertu de celui-ci et deuxièmement, l'article 123.16 de la LNT empêche le Tribunal d'ordonner le paiement d'une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu lors de la période de la lésion professionnelle. La Plaignante est toujours couverte par la LATMP.

LES HONORAIRES EXTRAJUDICIAIRES

La Plaignante

[47] En date du 11 février 2020, elle réclame les honoraires extrajudiciaires, les déboursés et les taxes applicables qui sont de l'ordre de 349 705,45 \$ (253 779,34 + 43 771,96 + 37 122,56 + 15 031,59).

[48] Questionnée sur la convention d'honoraires qu'elle a avec son procureur, elle déclare ne pas en avoir une écrite. Poussée plus avant par le Tribunal, elle affirme avoir convenu un tarif de 300 \$ l'heure avec son procureur et celui de son adjointe était de 150 \$ l'heure.

¹⁰ RLRQ, c. A-3.001.

¹¹ *Procureure générale du Québec c. Bouchard*, 2018 QCCA 661.

[49] Elle déclare que les tarifs ont changé lorsque le Tribunal a donné des dates d'audience rapprochées. Le tarif de son procureur est passé à 500 \$ l'heure et celui de son adjointe à 250 \$ l'heure.

[50] À ce jour, elle n'a payé que la somme de 15 031,59 \$. Elle déclare avoir le droit d'être compensée intégralement pour les frais occasionnés par la conduite de l'Employeur.

[51] De plus, elle est d'avis que les honoraires réclamés sont raisonnables compte tenu des circonstances exceptionnelles de ce dossier et qu'il n'est pas opportun de recourir à l'utilisation d'un quelconque barème.

[52] Par ailleurs, pour justifier les honoraires, elle avance que l'Employeur a déboursé plus de 600 000 \$ en frais d'avocat, démontrant que sa réclamation est loin d'être déraisonnable.

L'Employeur

[53] Dans un premier temps, l'Employeur est d'avis que le plus important dans cette affaire est de retenir la reconnaissance d'une lésion professionnelle et qu'à ce jour, la Plaignante bénéficie toujours des effets de cette démarche. Pour lui, la LATMP ne permet pas le remboursement d'honoraires extrajudiciaires.

[54] Deuxièmement, il allègue que le Tribunal ne peut octroyer d'honoraires ou même des dommages, sous le couvert de l'abus de procédure. Il prétend aussi que le Tribunal ne devrait pas exercer sa discrétion en octroyant des honoraires d'avocats.

[55] En effet, puisqu'elle bénéficie des prestations et avantages de la LATMP et qu'une partie importante de la preuve présentée était liée à la présence ou non de harcèlement psychologique, donc d'une lésion professionnelle, le Tribunal ne devrait donc pas octroyer d'honoraires extrajudiciaires.

[56] Subsidiairement, si le Tribunal conclut que l'octroi d'honoraires est possible dans le cadre de l'exercice de sa discrétion, il prétend que le montant réclamé est déraisonnable.

[57] Il rejette du revers de la main l'argument de la Plaignante voulant que ses coûts d'honoraires se justifient par le montant qu'il a dépensé pour les siens. Il précise que les coûts avancés par les médias, sur lesquels elle se base, ne font pas les distinctions qui s'imposent relativement aux divers recours la mettant en cause.

[58] Dans un autre ordre d'idées, l'Employeur mentionne que le taux horaire du représentant principal de la Plaignante est de 500 \$, soit plus de 300 \$ du taux horaire médian des avocats au Québec établi entre 151 \$ et 200 \$ selon un rapport du Barreau du Québec daté de février 2016.

[59] Mais, il y a plus. Le taux horaire de sa collègue est de 250 \$ alors qu'elle a été assermentée en 2015. Il souligne que, selon le même rapport du Barreau du Québec, le taux horaire médian pour les avocates de cette année de promotion se situe entre 101 \$ et 150 \$.

[60] Vu que ces tarifs sont déraisonnables, il requiert que le Tribunal applique un barème. Il propose que celui-ci soit de 1 500 \$ par journée, et qu'une journée d'audience se voit aussi compensée par une journée de préparation.

ANALYSE ET MOTIFS

[61] Analysons les mesures de réparation réclamées par la Plaignante.

LA RÉINTÉGRATION

Les agissements de la Plaignante et de son procureur

[62] L'argument de l'Employeur voulant que les agissements et paroles de la Plaignante et de son procureur fassent échec à sa réintégration n'est pas dénué de sens. En effet, les sorties médiatiques troublantes, pour ne pas dire incendiaires de son procureur n'ont certes pas favorisé le dialogue et même un règlement du litige.

[63] Difficile de comprendre l'empressement du procureur d'aller décrier l'Employeur sur la place publique et même durant les audiences et les conférences préparatoires, de demander sa tutelle et le « *congédiement* » notamment des commissaires, alors qu'il requiert du même souffle la réintégration de sa cliente comme directrice générale.

[64] Notons que celle-ci, de toute évidence, a donné de manière explicite ou implicite son assentiment à ce qu'il agisse de la sorte, elle endossait cette conduite.

[65] Qui plus est, comment réconcilier sa réintégration alors qu'elle serait redevable au Conseil des commissaires d'avoir intenté devant la Cour supérieure un recours en diffamation et atteinte à la réputation à l'encontre de plusieurs d'entre eux? C'est son droit, mais cela est loin de favoriser une réintégration sans heurt.

[66] Le Tribunal aurait été très sensible à cet argument, n'eût été des modifications importantes apportées à la structure de l'Employeur en raison de l'adoption du projet de loi¹² touchant l'organisation et la gouvernance des commissions scolaires, le 8 février dernier. En effet, dans un dossier où l'on représente une partie, on ne peut pas, à titre de procureur, faire toutes sortes d'esclandres qui risquent de nuire à la réintégration de sa cliente et la requérir ensuite comme si rien n'était survenu.

¹² *Loi modifiant principalement la Loi sur l'instruction publique relativement à l'organisation et à la gouvernance scolaires*, L.Q. 2020, c. 1.

[67] Il est approprié, d'un point de vue pédagogique, de rappeler aux procureurs de ce monde le passage suivant du juge Clément Gascon de la Cour suprême¹³ :

J'ai toujours eu en horreur le modèle de l'intimidateur, ou de l'agressif. Si les avocats savaient à quel point ils se tirent dans le pied en étant agressifs, à quel point ça indispose les juges, ça tombe sur les nerfs et ce n'est tellement pas impressionnant! En cinq ans à la Cour suprême, j'ai vu plusieurs grands plaideurs, et ils ont tous en commun de présenter leurs arguments dans le respect. Ils peuvent être passionnés, bien sûr, mais sans dénigrer l'autre, sans sarcasme.

[Notre soulignement]

[68] Étant donné que les principaux responsables de ce qui est arrivé à la Plaignante, la présidente et les commissaires ont été « éliminés » par la modification de la structure touchant les commissions scolaires, le Tribunal ne voit pas d'empêchement à sa réintégration.

[69] Par ailleurs, l'Employeur a fait ressortir que plusieurs témoins ne veulent plus travailler avec la Plaignante et songent même à démissionner si elle revient au travail. Le Tribunal est donc conscient que cette réintégration pourrait se faire avec certains heurts dans ce contexte.

[70] Si tel en est le cas, le Tribunal ordonne à l'Employeur de trouver à ses frais des ressources externes pour favoriser le soutien psychologique notamment de la Plaignante et des autres employés afin de permettre sa réintégration de manière harmonieuse dans un climat de travail serein. Le Tribunal conserve compétence pour statuer tant sur la mesure de réparation appropriée que sur les modalités d'application souhaitables, le cas échéant.

En vertu de la plainte pour congédiement illégal

[71] Dans un premier temps, réglons l'ambiguïté qui semble persister au sujet du fait que le Tribunal a accueilli la plainte du 18 janvier 2018 déposée selon l'article 122 de la LNT. Le Tribunal considère que ce qui est en cause c'est l'avis du 9 janvier 2018. Ce dernier constitue une mesure de représailles à l'endroit de la Plaignante. Or, en accueillant la plainte, la mesure de réparation appropriée est l'annulation de cet avis. Il n'y a rien d'autre sous cet aspect.

[72] Bien que l'on puisse croire que cela vicie le congédiement, le Tribunal est d'avis que la Plaignante aurait dû déposer une plainte pour congédiement illégal après la résolution du Conseil, mais elle ne l'a pas fait. Donc, on ne saurait prétendre que l'annulation de l'avis du 9 janvier 2018 vient contrer un congédiement qui se réalise bien après.

¹³ Entrevue accordée au journaliste Yves Boisvert du quotidien La Presse, le 14 octobre 2019.

En vertu des plaintes de harcèlement psychologique

[73] Quant aux plaintes de harcèlement psychologique, l'analyse est différente de celle du congédiement illégal. La Plaignante affirme vouloir être réintégrée. L'Employeur s'y oppose en mettant l'emphase sur le fait que plusieurs témoins sont venus dire qu'ils ne voulaient pas travailler avec elle et qu'ils iraient même jusqu'à démissionner si elle revenait au travail.

[74] Le Tribunal a décidé que la Plaignante avait été victime de harcèlement psychologique, un coup monté de toutes pièces pour avoir sa tête, et ce, parce qu'elle avait reçu le mandat du Conseil des commissaires de changer les choses.

[75] Ces gens, qui ne lui ont jamais signifié en personne ses supposées inconduites, soutiennent que le climat de travail sera insoutenable. Faut-il seulement leur rappeler que c'est l'Employeur qui a maintenu ce climat de travail et qui l'a laissé perdurer.

[76] Il serait odieux, pour ne pas dire autre chose, de donner raison à ses harceleurs en ne la réintégrant pas. Comme s'il fallait ne pas faire droit aux demandes d'une victime parce que cela heurterait son agresseur, cela n'a aucun sens. La victime serait ainsi pénalisée deux fois plutôt qu'une, la première en ayant subi du harcèlement psychologique et la seconde en ne pouvant pas retrouver son emploi.

[77] Dans le présent dossier, c'est encore plus patent parce que les médias ont servi de courroies de transmission des faussetés et des mensonges qu'a laissé planer l'Employeur. Faussetés que plusieurs cadres ont crues sans que la Plaignante puisse les contredire ou les commenter.

[78] La LNT proscrit le harcèlement psychologique. Il serait ironique que les auteurs du calvaire de la Plaignante puissent réussir à éviter sa réintégration alors que ce sont eux qui ont pavé la voie du harcèlement. Leur donner raison viendrait à dire qu'ils auraient réussi à atteindre leur but, soit de se débarrasser d'elle contre quelques milliers de dollars pris dans les poches des citoyens, cela ne tient pas.

[79] La Plaignante désire retrouver son emploi qu'elle aimait ainsi que sa dignité qu'on lui a arrachée. Le Tribunal est sensible à sa condition et à ce qu'elle devra vivre, mais c'est son droit.

[80] Par ailleurs, comme énoncé précédemment, l'abolition des commissions scolaires fait en sorte que la Présidente et les membres du Conseil ne sont plus là et ce sont eux qui ont été la source du harcèlement. Donc, il y a lieu de croire que la réintégration est souhaitable et appropriée dans les circonstances.

[81] Le Tribunal est conscient que la réintégration risque de ne pas être facile pour la Plaignante ainsi que pour certains autres salariés, mais ces derniers auront

l'opportunité de repartir à zéro et contrairement à ce qu'ils ont fait, ils pourront lui signifier rapidement ce qu'ils lui reprochent afin que des ajustements soient apportés.

[82] La Plaignante a eu gain de cause. En vertu de l'article 123.15 (1) de la LNT, elle doit être réintégrée dans le poste qu'elle occupait avant sa fin d'emploi, soit celui de directrice générale, poste qu'occupe présentement madame Allard.

[83] De plus, le Tribunal a constaté que le contrat de travail de cette dernière est plus généreux que celui qu'avait la Plaignante. Puisqu'elle a droit à tous les avantages dont elle a été privée, il faut conclure que si elle était restée en poste, ce sont les conditions de travail (salaire, vacances, durée, etc.) dont elle aurait bénéficié.

[84] Le Tribunal ordonne que les conditions de travail contenues au contrat de travail de madame Allard soient celles qui prévalent pour la Plaignante, et ce, rétroactivement à compter du 22 juin 2019.

LES DOMMAGES MORAUX ET PUNITIFS

En raison de l'article 122 de la LNT

[85] Aucuns dommages moraux ou punitifs pour sa plainte en vertu de l'article 122 de la LNT ne peuvent être ordonnés. Cela ne fait pas partie des mesures de réparation que le Tribunal peut octroyer lorsqu'il accueille une telle plainte.

En raison du harcèlement psychologique

[86] Il est utile de reproduire les articles de la LNT qui sont en lien avec les pouvoirs du Tribunal en cas de plainte de harcèlement psychologique :

123.15. Si le Tribunal administratif du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :

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

2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;

3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;

4° ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;

5° ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;

6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'il détermine;

7° ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

123.16. Les paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

Lorsque le Tribunal administratif du travail estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le salarié une lésion professionnelle, il réserve sa décision au regard des paragraphes 2°, 4° et 6°.

[Nos soulignements]

[87] Le Tribunal partage l'opinion des auteurs, notamment celui de M^e Frédéric Tremblay quand il affirme que lorsqu'un décideur détermine qu'il y a eu une lésion professionnelle en raison de harcèlement psychologique, ce dernier ne peut octroyer des dommages moraux ou punitifs :

Conformément au premier alinéa de l'article 123.16 LNT, lorsque l'arbitre de grief décide que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de lui fournir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, il se trouve privé du pouvoir d'octroyer au travailleur victime d'une lésion professionnelle fondée sur une situation de harcèlement psychologique les réparations suivantes: le paiement d'une indemnité pour salaire perdu (par. 2 de l'article 123.15 LNT); le paiement au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux (par. 4 de l'article 123.15 LNT) et le financement du soutien psychologique (par. 6 de l'article 123.15 LNT).¹⁴

[...]

Le premier alinéa de l'article 123.16 LNT prévoit que les paragraphes 2', 4' et 6' de l'article 123.15 LNT ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle qui résulte du harcèlement psychologique.

Comme l'exprimait la Cour d'appel dans l'arrêt *Carrier*, ce texte est clair.

[69] L'article 123.16, premier al., est limpide : les paragraphes 2, 4 et 6 de l'article 123.15 « ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié [en l'occurrence l'appelant] est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ». La CRT se trouve ainsi privée du pouvoir d'octroyer au salarié victime d'une lésion professionnelle découlant du harcèlement psychologique les remèdes que prévoient les paragraphes en question de l'article 123.15, c'est-à-dire l'indemnité salariale (paragr. 2), les dommages moraux et punitifs (paragr. 4), le financement du soutien psychologique (paragr. 6). Ces remèdes sont en quelque sorte subsumés dans le régime d'indemnisation établi par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et le législateur

¹⁴ Frédéric TREMBLAY, *Les pouvoirs de réparation du Tribunal administratif du travail (division des relations du travail) et de l'arbitre de grief dans le contexte d'une lésion professionnelle fondée sur une situation de harcèlement psychologique*, volume 53, « Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail », 2019, p. 141.

interdit qu'on les réclame autrement qu'à travers le régime mis sur pied par cette loi.¹⁵

[88] Pour le Tribunal, il ne fait aucun doute que durant la période où la Plaignante bénéficie du régime de la LATMP, elle n'a pas droit à des dommages moraux et punitifs. C'est donc dire que depuis la fin octobre 2017, elle n'a pas droit à ces types de dommages.

Dommmages pour la période précédant sa réclamation à la CNESST

[89] Elle prétend qu'elle peut en obtenir pour la période antérieure à sa réclamation, période durant laquelle elle a subi du harcèlement de la part de l'Employeur, soit depuis l'arrivée de Liz Gagné en mai 2017 jusqu'au 31 octobre 2017.

[90] Dans la sentence arbitrale *Université du Québec à Montréal c. Syndicat des employées et employés de l'Université du Québec à Montréal (SCFP-FTQ, section locale 1294)*¹⁶, l'arbitre Hamelin se déclare sans compétence pour décider du sort des dommages demandés par la salariée pour les motifs suivants :

[44] La réclamation présentée à la CSST s'appuie forcément sur des faits antérieurs à la date de l'arrêt de travail de la réclamante, le 2 février 2009, tandis que la réparation versée doit forcément concerner la compensation des dommages qu'elle a subis à compter du 2 février 2009.

[45] En ce sens, la période pertinente à la lésion professionnelle de la réclamante s'étend nécessairement de son embauchage, date du début du harcèlement dont elle a été victime, jusqu'à sa réintégration dans une autre fonction.

[46] Autrement dit, ce qui est antérieur au dépôt de sa réclamation concerne les faits générateurs de son droit, et ce qui est postérieur au dépôt de la réclamation concerne la compensation à laquelle elle a droit.

[47] Dans les circonstances, je n'ai d'autre choix que de me déclarer sans compétence pour entendre le grief de la réclamante, puisqu'il se fonde sur les mêmes faits que ceux visés par la réclamation qu'elle a présentée à la CSST et que cet organisme a accueillie.

[91] L'arbitre considère que les faits générateurs de la lésion professionnelle ont eu lieu avant la réclamation de la salariée donc ils sont visés par la réclamation présentée à la CNESST. Dans *Procureure générale du Québec c. Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec*¹⁷, la Cour d'appel avalisait cette position.

[92] Dans le contexte du premier alinéa de l'article 123.16 de la LNT, le point de départ de la période « au cours de laquelle la plaignante est victime d'une lésion

¹⁵ Précitée, note 5, p. 149 et 150.

¹⁶ AZ-50751401 (T.A.).

¹⁷ 2015 QCCA 54.

professionnelle » débute avec la survenance du premier fait générateur de la lésion professionnelle.

[93] En effet, à moins d'être en présence d'une seule conduite grave, pour que l'on reconnaisse qu'il y a eu du harcèlement psychologique, il faut établir des conduites vexatoires répétées qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraînent, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

[94] Or, cela implique nécessairement une période plus ou moins longue pendant laquelle les faits générateurs font en sorte que la lésion professionnelle « se matérialise ». Mis à part la conduite unique grave, la lésion professionnelle basée sur le harcèlement psychologique ne se développe pas en une fin de semaine.

[95] On pourrait très facilement considérer que cette période plus ou moins longue pendant laquelle les faits générateurs cristallisent la lésion professionnelle est celle de l'incubation du harcèlement psychologique. En effet, on ne peut soutenir que les gestes durant cette période sont totalement indépendants de la lésion professionnelle.

[96] Donc, il n'y a pas de dommages moraux ou punitifs pour cette période où les faits générateurs de la reconnaissance de la lésion professionnelle se sont produits.

LES DOMMAGES POUR L'ATTEINTE À LA RÉPUTATION

[97] La Plaignante déclare qu'elle peut réclamer des dommages pour l'atteinte à sa réputation. Dans *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (CSN) c. Québec (Gouvernement du) (Sécurité publique)*¹⁸, l'arbitre Pierre St-Arnaud fait une analyse de la jurisprudence et détermine que dans le cas où une salariée a été victime de harcèlement, le grief peut inclure une réclamation pour atteinte à la réputation.

[98] Dans *G.D. c. Centre de santé et des services sociaux A*¹⁹, la Cour d'appel partage cette position :

[39] L'immunité de la *Latmp* enlève à la victime d'une lésion professionnelle tout droit d'action en responsabilité civile contre son employeur et ses coemployés, *en raison de sa lésion*. Il peut paraître simpliste – mais le corollaire est exact à mon avis – d'ajouter que l'immunité ne lui enlève pas de droit d'action non *en raison de sa lésion*.

[40] Les termes de la disposition lient l'immunité à la lésion, non pas à l'accident de travail ou aux faits d'où provient la lésion. La distinction me semble importante. Certes il faut interpréter libéralement la *Latmp*, une *Loi* à portée sociale, mais, à mon avis, cela ne permet pas d'extrapoler et d'étendre l'immunité à tout ce qui touche de près ou de loin à un accident de travail.

¹⁸ 2016 QCTA 838.

¹⁹ 2008 QCCA 663.

[41] Ce qui me semble être le cas à la lecture de l'extrait suivant du jugement entrepris :

[6] [...] À plus forte raison, pouvons-nous ajouter, couvre-t-elle [l'immunité] également les dommages pour atteinte à la réputation causée dans le contexte factuel qui donne lieu à la lésion professionnelle, indemnisée ou non.

et du jugement qui y est cité comme autorité (voir ci-dessus au paragraphe 27).

[42] À partir de cette distinction, il ne m'est pas possible, soit dit avec égards, de lire la jurisprudence comme la juge de première instance.

[...]

[60] Je partage cet avis. L'atteinte à la réputation, concomitante ou non à un accident du travail, n'est jamais *en raison de la lésion*.

[61] Sinon, vaudrait mieux pour l'employé qui insulte son voisin de bureau de le frapper et de le blesser en même temps – accident du travail et donc, immunité – afin d'échapper à une condamnation pour responsabilité civile en dommages-intérêts compensatoires et punitifs pour atteinte à la dignité de cette personne. C'est un non-sens choquant.

[62] Tout employé est responsable de ses paroles vis-à-vis ceux qui l'entourent. S'il dépasse les bornes, il peut être appelé à en répondre en justice et ultimement à dédommager sa victime.

[99] La Cour d'appel réitère cette affirmation dans *Ghanouchi c. Lapointe*²⁰ :

[36] Il y a donc immunité civile de l'employeur et de l'employé, selon les articles 438 et 442 LATMP, lorsque a) les événements à l'origine du recours constituent un « accident du travail » entraînant une « lésion professionnelle » et b) le recours vise à réparer un préjudice autre que l'atteinte à la réputation, et ce, peu importe que le demandeur ait choisi, ou non, de recourir au régime public d'indemnisation des travailleurs mis en place en vertu de la LATMP.

[100] Il faut conclure que, malgré la reconnaissance d'une lésion professionnelle, une réclamation pour atteinte à la réputation n'est pas couverte par l'immunité de l'article 438 de la LATMP.

[101] Le Tribunal est d'avis que le raisonnement de la Cour d'appel s'applique aussi à une plainte déposée en vertu de l'article 123.15 de la LNT. Le libellé général de cet article permet de rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable dans le contexte. Dans la présente affaire, cela est justifié.

[102] Ceci dit, combien cela vaut-il?

²⁰ 2009 QCCA 21.

[103] Dans les circonstances particulières du dossier, il est manifeste que les comportements des acteurs de l'Employeur ont porté atteinte à la réputation de la Plaignante.

[104] La preuve produite à l'audience comporte de nombreux articles de journaux et d'entrevues radiophoniques pour lesquels le Tribunal a déjà décidé qu'au lieu de rectifier les choses, l'Employeur s'est évertué à laisser planer le doute dans ces médias causant ainsi une atteinte importante à la réputation de la Plaignante, non seulement dans la région, mais partout au Québec.

[105] L'Employeur, au lieu de faire cesser le harcèlement psychologique, l'a perpétré. On a qu'à se rappeler que quelqu'un a même pu photographier l'avis de congédiement, le faire insérer dans les journaux, avant même que l'Employeur ne daigne aviser la Plaignante. C'est l'Employeur qui est responsable de ce geste, qui a assurément porté atteinte à la réputation de la Plaignante.

[106] Par ailleurs, même si cette dernière a entrepris un recours civil à cet effet, le Tribunal a le pouvoir de la compenser pour les atteintes à sa réputation.

[107] Faut-il rappeler que le présent dossier a eu une couverture médiatique particulière, pour ne pas dire démesurée, quand on pense aux acteurs en place et ce qui était réellement en jeu : le congédiement d'une directrice générale.

[108] Pour le Tribunal, l'impact important sur la Plaignante est évident. Pour compenser ces dommages, une indemnité de 50 000 \$ est appropriée dans le présent dossier.

LE SALAIRE PERDU

[109] Ayant bénéficié des indemnités de la CNESST, la Plaignante ne peut pas prétendre à la différence salariale entre celles-ci et son salaire de directrice générale, et ce, à moins d'avoir une disposition contraire dans un contrat ou règlement :

4. La présente loi est d'ordre public.

Cependant, une convention ou une entente ou un décret qui y donne effet peut prévoir pour un travailleur des dispositions plus avantageuses que celles que prévoit la présente loi.

[...]

6. Aux fins de la présente loi, la Commission détermine le salaire minimum d'un travailleur d'après celui auquel il peut avoir droit pour une semaine normale de travail en vertu de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) et ses règlements.²¹

²¹ Articles 4 et 6 de la LATMP.

[110] Le Tribunal n'est saisi d'aucun recours en vertu du Règlement et de toute façon, il n'a pas compétence pour se saisir d'un recours en vertu de ce dernier.

[111] Cependant, tel que le prévoit l'article 180 de la LATMP, depuis que la Plaignante est en mesure d'effectuer un retour progressif, elle a droit à son salaire et tous les autres avantages pour les journées où l'Employeur devait lui permettre son retour progressif :

180. L'employeur verse au travailleur qui fait le travail qu'il lui assigne temporairement le salaire et les avantages liés à l'emploi que ce travailleur occupait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer.

[112] Ce salaire et les avantages sont depuis le 22 juin 2019, tels que l'a déterminés le Tribunal, ceux prévus au contrat de madame Allard.

LES HONORAIRES JUDICIAIRES ET LES DÉBOURSÉS

[113] Le libellé général de l'article 123.15 de la LNT indique que le Tribunal peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Notamment, l'article précise certains pouvoirs.

[114] Dans le présent dossier, le Tribunal a décidé que l'Employeur a contrevenu à ses obligations prévues à la LNT au niveau du harcèlement psychologique en allant jusqu'à congédier la Plaignante sans aucune justification.

[115] L'Employeur a agi de mauvaise foi, de manière abusive, par malice et sans fondement notamment en la congédiant. Elle n'a pas eu le choix. Elle a dû se défendre pour valoir ses droits contre une telle conduite. Faut-il le rappeler, elle a eu gain de cause. Elle a donc droit à un remboursement des frais de son avocat, l'avocat de son choix, tel que le prévoit la *Charte des droits et libertés de la personne*²².

[116] Bien qu'elle ait droit à un remboursement, le Tribunal n'entend pas octroyer en totalité les honoraires d'avocats comme demandés. Dans un premier temps, elle n'a pas signé de convention d'honoraires. Elle indique avoir convenu verbalement de payer 300 \$ l'heure son procureur et que son adjointe devait recevoir 150 \$ l'heure.

[117] Puis, comme par enchantement, ces taux auraient grimpé d'environ 66 %, lorsque le Tribunal a déterminé des dates d'audience rapprochées. Ils sont passés à 500 \$ l'heure pour le premier et 250 \$ l'heure pour l'adjointe. Cela est insoutenable, pour ne pas dire autre chose.

[118] Ces deux procureurs ont pratiquement toujours été présents lors des audiences, des conférences préparatoires et des séances de conciliation, et ils ont lu tous les deux

²² RLRQ, c. C-12, à l'article 34.

tous les documents transmis. Chaque événement est donc souvent réclamé pour les deux procureurs.

[119] Avec égards, le Tribunal ne saurait cautionner un tarif de 750 \$ l'heure pour les dossiers en cause. Ce n'était certainement pas d'une complexité inhabituelle, bien qu'il y ait eu plusieurs journées d'audience, de nombreux témoins et une quantité impressionnante de documents à consulter.

[120] Sur les 349 705,45 \$ réclamés, la Plaignante n'a déboursé que 15 031,59 \$. Le Tribunal ne peut pas se convaincre qu'elle devra, pour le restant de ses jours, assumer une facture aussi imposante. Cela n'est aucunement crédible. Par ailleurs, ce n'est pas non plus aux citoyens d'assumer la totalité de ce qui ressemble plus à une entente à pourcentage camouflée par une tarification horaire démesurée.

[121] Le Tribunal considère qu'il y a lieu d'appliquer un tarif journalier qui sera approprié pour couvrir les honoraires raisonnables pour l'ensemble des représentations faites par ses procureurs.

[122] Cependant, le Tribunal tiendra compte du nombre important de jours d'audience, du nombre de témoins et de la quantité importante de documents produits qui ont eu comme impact d'ajouter un degré de complexité et un surcroît de travail.

[123] D'ailleurs, l'analyse des comptes d'honoraires des procureurs de l'Employeur montre qu'une armada d'avocats a été mise à contribution pour la présente affaire. La Plaignante a donc été contrainte de faire face à ces procureurs. Le paragraphe de la décision initiale est révélateur à ce sujet :

[16] L'audience s'est déroulée sur 26 jours. En plus de son témoignage, Chantale Cyr a fait entendre 6 témoins et a déposé 157 éléments de preuve. L'Employeur a fait témoigner 23 personnes, a soumis les déclarations assermentées de 9 autres et a déposé 248 pièces au soutien de sa preuve.

[124] Dans *Vallière c. Ville de Val-d'Or*²³, le Tribunal détermine qu'un tarif de 2 000 \$ par jour est approprié :

[36] La Commission des relations du travail (la **CRT**), et ensuite le Tribunal, ont appliqué des barèmes afin de déterminer le caractère raisonnable des honoraires en fonction de la complexité des dossiers. Jusqu'en 2014, un montant forfaitaire variant entre 1 000 \$ et 1 500 \$ était accordé par journée d'audience, en plus d'une journée de préparation pour chaque jour d'audience. Par la suite, ces montants ont été haussés respectivement à 1 500 \$ et 2 000 \$.

[37] Dans la présente affaire, aucun élément significatif ne justifie une dérogation à ces principes généraux. L'audience, même si elle a été longue, ne présentait pas une

complexité particulière, des éléments rarement ou jamais soulevés auparavant, ni le recours à des expertises scientifiques.

[38] Toutefois, la quantité de documents déposés par la Ville, les faits mis en preuve non invoqués auparavant, ainsi que la longueur de la plupart des journées d'audience qui a excédé la durée normale, entraînent l'octroi de quatre journées additionnelles, le tout à raison de 2 000 \$ par jour. Les montants ainsi déterminés incluent la contribution de M^e Lavergne qui a secondé M^e McGuire. Les autres frais réclamés seront remboursés intégralement. Ainsi, l'indemnité totale que la Ville devra verser au requérant en compensation des honoraires qu'il a dû assumer pour l'exercice de son recours se détaille comme suit :

- 7 jours d'audience (incluant la présente) : 14 000 \$
- 7 jours de préparation : 14 000\$
- 4 jours additionnels : 8 000 \$
- Déplacements : 534,01 \$
- Autres frais : 54,98 \$

Total : 36 588,99 \$

[125] Dans le présent dossier, il y a eu 26 jours d'audience auxquels il faut ajouter 26 jours de préparation.

[126] À la demande du Tribunal, les parties ont participé à des séances de médiation et quelques conférences téléphoniques. Le Tribunal évalue à 10 journées le temps requis pour ces dernières et à 5 jours de préparation le temps pour s'y préparer.

[127] Par ailleurs, étant donné que plusieurs journées d'audience ont été longues en raison de l'insistance du Tribunal à terminer tardivement afin de sauver du temps et en raison des éléments énoncés précédemment au paragraphe [122], le Tribunal octroie 8 jours supplémentaires.

[128] Donc, les honoraires judiciaires sont de 75 jours à 2 000 \$ par jour, soit un total de 150 000 \$ auquel il faut ajouter la TPS (7 500 \$) et la TVQ (14 962,50 \$) ainsi que les déboursés réels (8,35 + 61,29 + 81,29), soit 150,93 \$. Le total est donc de 172 613,43 \$.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ANNULE le congédiement de **Chantale Cyr** du 14 mars 2018;

ORDONNE la réintégration de **Chantale Cyr** dans son poste de directrice générale chez **Commission scolaire des Rives-du-Saguenay** dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision;

ORDONNE le cas échéant, à **Commission scolaire des Rives-du-Saguenay** de trouver à ses frais des ressources externes pour favoriser le soutien psychologique notamment de

Chantale Cyr afin de permettre sa réintégration de manière harmonieuse, dans un climat de travail serein;

ORDONNE

à **Commission scolaire des Rives-du-Saguenay** de verser à **Chantale Cyr** à titre d'indemnité, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision, le salaire, les avantages et les bénéfices contenus dans son contrat de travail, et ce, rétroactivement du 14 mars 2018 jusqu'au 21 juin 2019 dans la mesure où ces derniers ne contreviennent pas aux indemnités reçues pour la période liée à sa lésion professionnelle en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*;

ORDONNE

à **Commission scolaire des Rives-du-Saguenay** de verser à **Chantale Cyr** à titre d'indemnité, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision, le salaire, les avantages et les bénéfices contenus au contrat signé avec **Johanne Allard**, et ce, à compter du 22 juin 2019 dans la mesure où ces derniers ne contreviennent pas aux indemnités reçues pour la période liée à sa lésion professionnelle en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*;

ORDONNE

à **Commission scolaire des Rives-du-Saguenay** de verser à **Chantale Cyr**, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision, le salaire et les avantages perdus pour les journées travaillées en retour progressif;

ORDONNE

à **Commission scolaire des Rives-du-Saguenay** de verser à **Chantale Cyr**, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision, la somme de 50 000 \$ à titre de dommages pour atteinte à sa réputation;

ORDONNE

à **Commission scolaire des Rives-du-Saguenay** de verser à **Chantale Cyr**, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision, la somme de 172 613,43 \$ représentant les déboursés et les honoraires d'avocats à laquelle elle a droit;

DÉCLARE

qu'à défaut d'être indemnisée dans les délais prescrits, **Chantale Cyr** sera en droit d'exiger de **Commission scolaire des Rives-du-Saguenay**, pour chaque journée de retard, un intérêt sur les indemnités dues au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*;

RÉSERVE

sa compétence pour régler toute difficulté résultant des présentes ordonnances.

Guy Roy

M^{es} Éric Le Bel et Gabrielle Harvey
FRADETTE & LE BEL AVOCATS
Pour la partie demanderesse

M^e Jean-François Dolbec
BOUCHARD DOLBEC AVOCATS, S.E.N.C.R.L.
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 17 février 2020
/nl