

EYB 2020-353133 – Résumé

Tribunal administratif du travail - division des relations du travail

Lopez et Dr Christine Tran inc.

CM-2018-5478 (approx. 30 page(s))

5 mai 2020

Décideur(s)

Caron, François

Type d'action

REQUÊTE en fixation d'indemnités. ACCUEILLIE en partie.

Indexation

TRAVAIL; CONTRAT DE TRAVAIL; CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ; NORMES DU TRAVAIL; PLAINTÉ POUR PRATIQUE INTERDITE; CONGÉDIEMENT; RÉPARATION DU PRÉJUDICE; PLAINTÉ POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE; RÉPARATION DU PRÉJUDICE; RÉINTÉGRATION DU SALARIÉ; requête en fixation d'indemnités; perte salariale; mitigation des dommages; recherche d'un nouvel emploi; nombre d'heures travaillées par semaine; augmentation salariale; indemnité pour perte d'emploi; renonciation à la réintégration; dommages moraux; stress; anxiété; poursuite civile de l'employeur; dommages punitifs; frais de déplacement;

Résumé

Le Tribunal a accueilli les plaintes pour congédiement sans cause juste et suffisante et pour pratique interdite déposée par la plaignante. Celle-ci demande la fixation des indemnités auxquelles elle a droit à la suite de cette décision.

À la suite de sa fin d'emploi, la plaignante a fait des efforts considérables pour se trouver un nouvel emploi, dans des circonstances difficiles. Elle a réussi à trouver un nouvel emploi trois mois plus tard. Elle a satisfait à son obligation de mitiger ses dommages, même si elle a travaillé moins d'heures par semaine dans le cadre de son emploi subséquent.

La plaignante réclame une indemnité pour perte salariale entre la date de son congédiement et le 7 décembre 2018, date de son choix. Pendant cette période, sa perte salariale s'élève à 124 140 \$, laquelle tient compte de l'augmentation salariale annuelle qu'elle aurait raisonnablement obtenue. En soustrayant les revenus gagnés ailleurs pendant cette période, l'indemnité pour perte salariale est de 28 988,77 \$ plus intérêts. La plaignante a également droit à une indemnité pour perte de congé annuel de 2 006,31 \$.

La plaignante réclame une indemnité pour perte d'emploi, laquelle est contestée par l'employeur au motif qu'elle aurait renoncé à sa réintégration. Or, la plaignante n'a jamais refusé d'être réintégrée. Les tentatives de l'employeur de communiquer avec elle

au mois de décembre 2014 ont échoué et la plaignante n'a donc jamais reçu d'offre formelle de réintégration. Les recours entrepris par cette dernière visaient, par leur nature, à obtenir une réintégration. L'obtention d'un nouvel emploi n'est qu'une mesure de mitigation des dommages. Une indemnité équivalant à deux semaines de salaire par année de service est juste et raisonnable, ce qui représente une somme de 8 013,98 \$. La plaignante réclame la somme de 20 000 \$ pour ses dommages moraux. Elle a démontré avoir subi des souffrances psychologiques en raison du congédiement déguisé dont elle a été victime. L'employeur a refusé de lui donner accès à ses bulletins de paie, à ses feuillets fiscaux et a refusé de lui remettre une lettre de recommandation. Cependant, la poursuite civile de l'employeur contre la plaignante ne constitue pas de l'intimidation puisque ses réclamations ont été accueillies en partie par la Cour du Québec. Une indemnité de 3 000 \$ est raisonnable en réparation du préjudice moral.

Enfin, la réclamation pour dommages-intérêts punitifs est rejetée puisque le comportement de l'employeur ne constitue pas une atteinte illicite et intentionnelle aux droits de la plaignante. En effet, les tentatives de l'employeur de communiquer avec la plaignante ne constituent pas une atteinte à son droit à la vie privée.

Suivi

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

Décision(s) antérieure(s)

- T.A.T. nos CM-2015-1302, CM-2015-1303, 28 juillet 2016, [EYB 2016-270888](#)

Jurisprudence citée

1. *Beaudoin et Groupe Vézina et Associés Itée*, [EYB 2019-314030](#), 2019 QCTAT 3095, 2019EXP-2104, 2019EXPT-1444 (T.A.T.)
2. *Bédard c. Minolta Business Equipment (Canada) Ltd., Minolta Québec*, [EYB 2008-146847](#), [2008] R.J.D.T. 1431, 2008 QCCA 1662, AZ-50511743, J.E. 2008-1829 (C.A.)
3. *Bradley et Madelaine*, [EYB 2020-345947](#), 2020 QCTAT 482, 2020EXPT-454 (T.A.T.)
4. *Carrier c. Mittal Canada inc.*, [EYB 2014-235496](#), 2014 QCCA 679, J.E. 2014-725 (C.A.)
5. *Cournoyer et Rouleau Construction Aylmer inc.*, [EYB 2017-288082](#), 2017 QCTAT 5384, 2017EXPT-2350 (T.A.T.)
6. *Couture c. Centres jeunesse de la Montérégie*, C.T., no 100398, cas CM-1008-6475, [2000] R.J.D.T. 1672
7. *Cyr et Commission scolaire des Rives-du-Saguenay*, [EYB 2020-351726](#), 2020 QCTAT 1268, 2020EXPT-718 (T.A.T.)
8. *Doyon c. Entreprises Jacques Despars inc.*, [EYB 2008-147217](#), [2008] R.J.D.T. 1210, 2008 QCCRT 0285, D.T.E. 2008T-608 (C.R.T.)

9. *Dre Christine Tran inc. c. Lopez*, [EYB 2019-337804](#), 2019 QCCQ 7469 (C.Q.)
10. *Gagnon et Saulnier Automobile inc. (Kia St-Eustache enr.)*, [EYB 2017-280273](#), 2017 QCTAT 2146 (T.A.T.)
11. *Gaudette et Commission de la construction du Québec*, [EYB 2017-286509](#), 2017 QCTAT 4611, 2017EXPT-3022, 2017EXPT-1956 (T.A.T.)
12. *Genex Communications inc. c. Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo*, [EYB 2009-166376](#), [2009] R.J.Q. 2743, [2009] R.R.A. 961, 2009 QCCA 2201, J.E. 2009-2176 (C.A.)
13. *Gutierrez et Fermes Denis Lauzon et Fils inc.*, [EYB 2019-310091](#), 2019 QCTAT 1578, 2019EXP-1160, 2019EXPT-788 (T.A.T.)
14. *Lacombe c. Magasin Léopold Fontaine inc.*, [EYB 2011-188789](#), 2011 QCCRT 0102, D.T.E. 2011T-212 (C.R.T.)
15. *Laplante-Bohec c. Les publications Québecor inc.*, [1979] T.T. 268
16. *Lauzon et Aliments O'Sole Mio inc.*, [EYB 2018-302449](#), 2018 QCTAT 4570, 2018EXP-2662, 2018EXPT-1845 (T.A.T.)
17. *Moses c. Compagnie commerciale Francis International (Canada) inc.*, [EYB 2010-171712](#), 2010 QCCRT 0090, D.T.E. 2010T-189 (C.R.T.)
18. *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
19. *Rivard c. Corps canadien des commissionnaires (Division de Montréal)*, [EYB 2013-235594](#), 2013 QCCRT 0600, D.T.E. 2014T-55 (C.R.T.)
20. *Roy et Municipalité de Lac-des-Plages*, [EYB 2017-284159](#), 2017 QCTAT 3262, 2017EXPT-1530 (T.A.T.)
21. *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP-FTQ) c. Fontaine*, [EYB 2006-111852](#), [2007] R.J.Q. 5, 2006 QCCA 1642, J.E. 2007-149 (C.A.)

Législation citée

1. *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. [4](#), [5](#), [49](#), [49](#) al. 2
2. *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64, art. [1479](#), [1621](#)
3. *Code de procédure civile*, RLRQ, c. C-25.01, art. [51](#)
4. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. [15](#), [19](#), [100.12](#)
5. *Loi sur l'administration fiscale*, RLRQ, c. A-6.002, art. 28
6. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. [122](#), [123.4](#), [124](#), [127](#), [128](#), [128\(3\)](#)

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Richelieu-Salaberry

Dossier : CM-2018-5478

Dossier employeur : 284400

Montréal, le 5 mai 2020

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF :

François Caron

Daniela Lopez

Partie demanderesse

c.

Dr Christine Tran inc.

Partie défenderesse

DÉCISION

[1] Madame Daniela Lopez dépose une requête en fixation d'indemnité¹ après que le Tribunal ait décidé d'accueillir ses plaintes pour congédiement fait sans cause juste et suffisante et pour pratique interdite à l'encontre de Dr Christine Tran inc. (l'employeur)².

[2] La présente décision vise à établir les indemnités auxquelles madame Lopez a droit, puisqu'après avoir annulé le congédiement déguisé dont elle fut victime, le

¹ La requête en fixation d'indemnité déposée le 28 septembre 2018 prend appui sur les articles 123.4 et 128 de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1 (la LNT) et sur l'article 19 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27 (le Code).

² 2016 QCTAT 4527 (la décision fut rendue le 28 juillet 2016).

Tribunal a réservé sa compétence pour déterminer les mesures de réparation appropriées.

[3] Outre les intérêts, l'état de la réclamation de madame Lopez se résume comme suit :

- Une indemnité pour perte d'emploi, en lieu et place d'une réintégration, de 9 226,97 \$;
- Une indemnité pour perte salariale et pour congé annuel de 39 851,81 \$;
- Une indemnité pour compenser des frais extrajudiciaires de 709,11 \$³;
- Une indemnité pour dommages moraux de 20 000,00 \$;
- Une indemnité pour dommages punitifs de 10 000,00 \$.

[4] L'employeur conteste la totalité de la réclamation.

[5] Il prétend qu'il n'a pas à payer une indemnité pour perte d'emploi, parce que madame Lopez aurait renoncé à la réintégration avant que les circonstances ne la rendent impossible, illusoire, problématique ou inappropriée. Ce faisant, l'indemnité réclamée pour perte salariale et pour congé annuel est donc exagérée, d'autant qu'il considère qu'elle n'a pas mitigé ses dommages. De plus, les intérêts sur les sommes dues devraient être ajustés à la baisse en raison du long délai qui sépare la procédure introductive d'instance et la décision à intervenir sur les mesures de réparation.

[6] Enfin, l'employeur prétend que madame Lopez n'a pas droit au remboursement des frais extrajudiciaires réclamés, et il demande aussi le rejet de sa demande d'indemnités pour dommages moraux et punitifs, puisque pour l'un, ils n'ont pas été prouvés et pour l'autre, il considère qu'elle n'y a pas droit.

LES QUESTIONS EN LITIGE

[7] Dans le cadre de cette affaire, le Tribunal doit répondre aux questions suivantes :

- L'obligation de mitigation des dommages est-elle satisfaite?
- Est-ce qu'il y a lieu d'accorder une indemnité de perte d'emploi ou plutôt de constater une renonciation à la réintégration avant l'arrivée de circonstances qui la rende impossible, illusoire, problématique ou inappropriée?

³ La réclamation sur ce point était initialement de 617,97 \$. Lors de l'audience du 6 février 2020, le Tribunal accepte qu'elle amende verbalement sa réclamation. La différence du montant réclamée s'explique par l'ajout des frais de stationnement et de déplacement que madame Lopez soutient avoir encourus les 27 mars et 25 juin 2019 et le 6 février 2020.

- Quel est le montant de l'indemnité qui est dû pour perte salariale et pour congé annuel avec intérêts?
- Est-ce qu'il doit accorder une indemnité pour compenser des frais extrajudiciaires, des dommages moraux et des dommages punitifs?

LE CONTEXTE

[8] L'horaire de jour était une considération essentielle au contrat de travail de madame Lopez lorsqu'elle a été embauchée à titre de secrétaire dentaire, et ce, en raison de ses obligations familiales.

[9] L'employeur a voulu modifier de façon substantielle son contrat de travail en exigeant qu'elle y renonce. Cette dernière a refusé et elle a quitté son emploi pour ce motif.

[10] Contrairement aux prétentions de l'employeur, le Tribunal a estimé qu'elle n'avait pas démissionné, mais qu'elle avait plutôt été victime d'un congédiement déguisé. En l'absence d'une démonstration d'une cause juste et suffisante pour justifier la fin d'emploi, la plainte en vertu de l'article 124 de la LNT a été accueillie.

[11] Le congédiement a aussi été considéré comme illégal au sens de l'article 122 de la LNT puisque la rupture du lien d'emploi est survenue de façon concomitante avec l'exercice d'un droit associé à un retour de congé de maternité et un refus de travailler au-delà de ses heures habituelles afin de remplir ses obligations familiales ou parentales, et parce que l'employeur n'a pas réussi à établir une autre cause juste et suffisante.

[12] Bien que la décision qui accueille les plaintes de madame Lopez ait été rendue le 28 juillet 2016, ce n'est que le 28 septembre 2018 qu'une requête en fixation d'indemnité a été déposée.

[13] Le litige opposant les parties n'a pourtant connu aucune accalmie. Il s'est même transporté vers d'autres instances.

[14] Au mois d'août 2016, l'employeur a déposé une plainte au Barreau du Québec à l'endroit de la représentante de madame Lopez et au mois de novembre de la même année, il a aussi instruit une poursuite civile à l'encontre de madame Lopez et d'un témoin ayant rendu témoignage dans le cadre de la présente affaire⁴.

⁴ *Dre Christine Tran inc. c. Lopez*, 2019 QCCQ 7469.

L'ANALYSE ET LES MOTIFS

[15] Le pouvoir du Tribunal de déterminer les mesures de réparation appropriées à l'occasion d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante est prévu à l'article 128 de la LNT :

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

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

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

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

[16] Et, lorsqu'il s'agit de déterminer les mesures de réparation à l'occasion d'une plainte pour pratique interdite, l'article 123.4 de la LNT prévoit qu'il faut appliquer le mécanisme prévu au Code relatif à l'exercice par un salarié d'un droit, en faisant les adaptations nécessaires.

[17] Les dispositions législatives pertinentes se lisent comme suit :

Loi sur les normes du travail

123.4. Si aucun règlement n'intervient à la suite de la réception de la plainte par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, cette dernière défère sans délai la plainte au Tribunal administratif du travail.

Les dispositions du Code du travail (chapitre C-27) et de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1) qui sont applicables à un recours relatif à l'exercice par un salarié d'un droit lui résultant de ce code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

[...]

Code du travail

15. Lorsqu'un employeur ou une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs congédie, suspend ou déplace un salarié, exerce à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles, ou lui impose toute autre sanction à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui lui résulte du présent code, le Tribunal peut:

a) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs de réintégrer ce salarié dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit jours de la signification de la décision et de lui verser, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement, la suspension ou le déplacement.

Cette indemnité est due pour toute la période comprise entre le moment du congédiement, de la suspension ou du déplacement et celui de l'exécution de

l'ordonnance ou du défaut du salarié de reprendre son emploi après avoir été dûment rappelé par l'employeur.

Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période précitée, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de cette indemnité;

b) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit de ce salarié et de lui verser à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'ont privé la sanction, les mesures discriminatoires ou de représailles.

[...]

19. Sur requête de l'employeur ou du salarié, le Tribunal peut fixer le quantum d'une indemnité et ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal à compter du dépôt de la plainte sur les sommes dues en vertu de l'ordonnance.

Il doit être ajouté à ce montant une indemnité calculée en appliquant à ce montant, à compter de la même date, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale (chapitre A-6.002) sur le taux légal d'intérêt.

L'OBLIGATION DE MITIGATION DES DOMMAGES EST-ELLE SATISFAITE?

[18] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal répond par l'affirmative à cette question.

[19] Madame Lopez a fait des efforts considérables pour se trouver un nouvel emploi rapidement, et ce, dans des circonstances difficiles. Outre le fait que l'employeur refuse de lui remettre une lettre de recommandation, elle doit commencer ses recherches pendant la période des fêtes. De plus, sa situation familiale fait en sorte qu'elle ne peut compter uniquement sur le revenu de son conjoint; elle ne peut recevoir de l'assurance-emploi, puisque la rupture de son lien d'emploi survient peu de temps après un congé parental, de sorte qu'elle ne cumule pas suffisamment d'heures pour en bénéficier.

[20] Malgré ces obstacles, il s'écoule peu de temps entre le moment où le Tribunal a établi qu'elle avait été victime d'un congédiement déguisé (le 1^{er} décembre 2014) et celui où elle se trouve un nouvel emploi.

[21] En effet, dès le 12 février 2015, elle est embauchée comme secrétaire dentaire auprès du Centre de médecine dentaire Francuz inc. et elle y travaille de façon continue jusqu'au 7 décembre 2018, date où elle a volontairement choisi d'arrêter sa réclamation pour perte salariale et autres avantages perdus à l'endroit de l'employeur.

[22] Pendant cet emploi, elle commence à travailler à raison de 40 heures par semaine, du lundi au vendredi, de 8 h à 17 h. Elle est payée 18,50 \$ l'heure, ce qui représente la somme de 740 \$ brut par semaine. Après sa 1^{re} année de service, elle décide de travailler 4 jours par semaine au lieu de 5, et ce, jusqu'au mois de février 2016. Par la suite, elle travaille 3 jours par semaine jusqu'au 7 décembre 2018. À ce moment, elle est payée 20 \$ l'heure, et ce, depuis au moins 2017. Par ailleurs,

précisions que tous ses revenus ont été déclarés aux autorités fiscales et qu'elle a produit en preuve ses feuillets fiscaux (T-4).

[23] L'employeur prétend que madame Lopez manque à son obligation de mitiger ses dommages, parce qu'il doit assumer le fait qu'elle a volontairement réduit ses heures de travail qui sont respectivement passées de 32 à 24 heures par semaine, entre le 12 février 2015 et le 7 décembre 2018, alors que son horaire régulier chez l'employeur était alors de 30 h par semaine.

[24] Le Tribunal ne retient pas cet argument.

[25] L'obligation de mitiger ses dommages au sens de l'article 1479 du *Code civil du Québec* n'implique pas pour un salarié de « *tout mettre en œuvre pour éviter ou neutraliser le préjudice et y remédier lui-même* »⁵.

[26] S'il est vrai que le salarié victime d'un congédiement illégal ou fait sans cause juste et suffisante a l'obligation de mitiger ses dommages, l'intensité de cette obligation, qui en est une de moyens et non de résultat, s'apprécie avec moins de rigueur.

[27] Reprenant l'analyse qui a été faite dans l'affaire *Doyon c. Entreprises Jacques Despars inc.*⁶, la Commission des relations du travail, auquel le présent Tribunal a succédé, retient dans l'affaire *Moses c. La compagnie commerciale Francis international (Canada) inc.*⁷ que « *l'objectif recherché, pendant toute la période au cours de laquelle le salarié est sans emploi, est la réintégration. Il ne cherche pas, en principe, à trouver un nouvel emploi, mais à récupérer le sien. Ses obligations, en ce sens, ne sont pas les mêmes et on ne peut exiger la même rigueur lors de l'évaluation des efforts de recherche d'emploi* » :

[29] La jurisprudence demande que le salarié congédié mitige ses dommages. En d'autres termes, il faut qu'il fasse un effort raisonnable pour se trouver un emploi dans son domaine d'activités ou un domaine connexe et qu'il ne refuse pas des offres d'emploi qui sont raisonnables dans les circonstances (*Standard Radio inc. c. Doudeau*, [1994] R.J.Q. 1782 [Cour d'appel]).

[30] Cette obligation doit être toutefois nuancée dans le cas d'un congédiement illégal, comme c'est le cas dans notre dossier :

[35] L'obligation de réduire ses dommages est en quelque sorte une obligation d'agir raisonnablement dans les circonstances du congédiement et des recours exercés. Ce caractère raisonnable doit s'apprécier en considérant que, par l'exercice de ce recours, l'objectif recherché, pendant toute la période au cours de laquelle le salarié est sans emploi, est la réintégration. Il ne cherche pas, en principe, à trouver un nouvel emploi, mais à récupérer le sien. Ses obligations, en ce sens, ne sont pas les mêmes et on ne peut exiger la même rigueur lors de l'évaluation des efforts de recherche d'emploi.

(Nos soulignements)

⁵ *Carrier c. Mittal Canada inc.*, 2014 QCCA 679, par. 111.

⁶ 2008 QCCRT 0285.

⁷ 2010 QCCRT 0090.

[28] Cette position va dans le même sens que l'interprétation retenue par la Cour d'appel dans l'arrêt *Carrier c. Mittal Canada*⁸ lorsqu'elle analyse l'intensité de l'obligation de mitiger ses dommages dans le contexte d'une plainte pour congédiement fait sans cause juste et suffisante :

[114] Sans compter, enfin, que l'idée de mitiger ses dommages en trouvant un nouvel emploi doit être appliquée en tenant compte du contexte et doit en l'occurrence être conjuguée avec le fait que l'on a affaire ici à une plainte régie par les articles 124 et s. *L.n.t.*, dont l'objectif est la réintégration du salarié dans l'emploi dont l'aurait injustement privé le congédiement. Je m'explique.

[115] En ce qui concerne le droit du travail, l'obligation de mitiger du salarié a été développée largement dans le contexte de la résiliation unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée, en vertu de ce qui est aujourd'hui l'article 2091 *C.c.Q.* Or, il faut se rappeler que, selon cette disposition (tout comme c'était le cas en vertu du *Code civil du Bas-Canada*), l'employeur possède la faculté de résilier unilatéralement le contrat de travail à durée indéterminée et a donc le droit de remercier le salarié de ses services, à condition de lui donner un délai de congé raisonnable ou de lui en verser l'équivalent pécuniaire. S'il ne le fait pas, il s'expose à une action en justice dans laquelle on ne peut lui réclamer que cet équivalent pécuniaire. [...]

[118] La situation est différente en matière de congédiement sans cause juste et suffisante au sens de la *Loi sur les normes du travail*. L'article 124 de celle-ci interdit à l'employeur de congédier sans une telle cause le salarié qui a deux ans de service dans l'entreprise. L'employeur qui enfreint cette norme d'ordre public s'expose à une plainte qui, si elle est accueillie, mènera à l'annulation du congédiement et, sauf exception, à la réintégration du salarié. Aux fins de l'article 128, paragr. 2, *L.n.t.*, il faut, je pense, tenir compte de ce contexte lorsqu'on examine l'obligation de mitigation incombant au salarié, peu importe qu'il obtienne ou pas, en définitive, cette réintégration.

[...]

[131] Tout cela pour dire qu'à compter de la décision CRT-1, en décembre 2009, l'appelant avait toutes les raisons de croire qu'il serait prochainement réintégré. Même si l'employeur, techniquement, n'était pas tenu de le réintégrer avant que la CRT ne le lui ordonne en toutes lettres, il reste que de contraindre l'appelant à chercher entretemps un emploi, alors qu'il sera vraisemblablement réintégré sous peu, le place dans une situation fort malaisée à l'endroit d'employeurs potentiels et donne à l'obligation de mitigation un caractère bien artificiel.

(Notes omises et nos soulèvements)

EST-CE QU'IL Y A LIEU D'ACCORDER UNE INDEMNITÉ DE PERTE D'EMPLOI OU PLUTÔT DE CONSTATER UNE RENONCIATION À LA RÉINTÉGRATION AVANT L'ARRIVÉE DE CIRCONSTANCES QUI LA RENDE IMPOSSIBLE, ILLUSOIRE, PROBLÉMATIQUE OU INAPPROPRIÉE?

[29] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal constate que madame Lopez n'a pas renoncé à réintégrer son emploi, mais que la réintégration est illusoire, problématique

⁸ Précité note 5.

ou inappropriée dans des circonstances qui ne lui sont pas imputables. Il y a donc lieu de lui accorder, en lieu et place, une indemnité de perte d'emploi et de fixer celle-ci à **8 013,98 \$**.

Le droit

[30] Lorsqu'une plainte pour pratique interdite (article 122 de la LNT) est accueillie, le Tribunal doit ordonner la réintégration. La situation doit être nuancée à l'occasion d'une plainte pour congédiement fait sans cause juste et suffisante (article 124 de la LNT). Dans ce dernier cas, la loi lui confère une large discrétion pour déterminer les mesures de réparation, puisqu'il peut décider de « *rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire* »⁹.

[31] Il est vrai qu'à moins de circonstances particulières, le salarié victime d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante doit retrouver son emploi. C'est la raison d'être du recours prévu à l'article 124 de la LNT. Le Tribunal peut toutefois en décider autrement lorsque les faits ayant donné lieu au congédiement démontrent que cela est impossible, illusoire, problématique ou inapproprié¹⁰.

[32] Dans une telle situation, une indemnité visant à compenser la perte d'emploi peut être accordée, sous réserve que le salarié n'ait pas renoncé au préalable à sa réintégration ou qu'il ne l'a pas rendue impossible par une circonstance qui lui est imputable¹¹.

[33] Par ailleurs, il importe de retenir que lorsqu'il y a cumul de ces deux recours et que le salarié ne renonce pas expressément à la réintégration dans le cadre de sa plainte pour pratique interdite, il ne faut pas y voir un obstacle ou une fin de non-recevoir à l'octroi de l'une ou l'autre des mesures de réparation prévues à l'occasion d'une plainte pour congédiement fait sans cause juste et suffisante (dont une indemnité de perte d'emploi, par exemple). Il faut cependant que les circonstances le justifient¹².

[34] Quant à la justification permettant d'octroyer une indemnité de perte d'emploi, elle a été résumée à maintes reprises en jurisprudence, notamment dans la décision *Gagnon c. Saulnier Automobile inc. (Kia St-Eustache enr.)*¹³ :

[54] Depuis l'arrêt de la Cour d'appel dans *Immeubles Bona Itée c. Labelle*, il est bien établi qu'une indemnité pour perte d'emploi peut être accordée en sus de l'indemnité pour perte de salaire lorsque la réintégration est impossible. Celle-ci ne sert pas à dédommager le salarié pour la perte de son emploi ni à le récompenser pour ses services passés, mais vise plutôt à lui fournir une stabilité financière pour une période d'une durée raisonnable pendant laquelle il devrait pouvoir trouver un nouvel emploi équivalent à celui qu'il a perdu.

⁹ Article 128 (3) de la LNT.

¹⁰ *Carrier c. Mittal Canada inc.*, précitée note 5, par. 129.

¹¹ *Lacombe c. Magasin Léopold Fontaine inc.*, 2011 QCCRT 0102.

¹² *Rivard c. Corps canadien des commissionnaires (Division de Montréal)*, 2013 QCCRT 0600.

¹³ 2017 QCTAT 2146.

[55] L'indemnité pour perte d'emploi est octroyée en tenant notamment compte des critères suivants : l'âge de la requérante, ses années de service, la nature de l'emploi qu'elle occupait, les avantages liés à l'horaire de travail, le secteur d'activités, sa scolarité et la difficulté de retrouver un emploi comparable. La perte de la protection de l'article 124 de la Loi est aussi considérée au même titre que la perte de certains avantages liés à l'emploi.

(Note omise)

Application du droit aux faits

[35] Toutes les parties, y compris le Tribunal, conviennent que la réintégration de madame Lopez chez l'employeur n'est pas une mesure de réparation appropriée dans les circonstances.

[36] L'employeur demande néanmoins le rejet de la demande d'indemnité de perte d'emploi. Il soutient que madame Lopez n'y a pas droit. Il prétend que cette dernière a renoncé à la réintégration soit en décembre 2014, en février 2015 ou en mai 2016, et qu'à l'un ou l'autre de ces moments, n'eussent été de son comportement ou de ses actions, cette mesure de réparation aurait été possible.

- Les évènements du mois de décembre 2014

[37] Dans ses représentations écrites, l'employeur écrit : « *À maintes reprises au cours du mois de décembre 2014, il a tenté de communiquer avec la plaignante afin de convenir de retour au travail selon un horaire qui conviendrait à tous, mais la plaignante a ignoré toutes ses tentatives (sauf lorsque son conjoint a indiqué à la représentante de l'employeur que la plaignante ne remettrait jamais les pieds à la clinique). Ce refus de revenir au travail s'est confirmé par le dépôt de la plainte de la plaignante le 29 décembre 2014.* »

[38] Le Tribunal n'est pas de cet avis.

[39] Toutes les tentatives de la Dre Tran pour entrer en communication avec madame Lopez ont échoué au mois de décembre 2014. Il est donc impossible de conclure qu'elle lui a présenté une offre formelle de réintégration conforme à son contrat de travail et conséquemment, que celle-ci a été refusée.

[40] Même en retenant la version des faits de la Dre Tran voulant que lors d'un échange téléphonique avec le conjoint de madame Lopez, ce dernier lui aurait dit « *qu'elle ne remettrait plus jamais les pieds à la clinique* », cela est bien insuffisant pour conclure qu'elle renonce dès lors à la réintégration.

[41] Cela l'est d'autant plus qu'une telle conclusion implique de faire reposer la renonciation de madame Lopez sur une déclaration qui provient d'un tiers et sur une déclaration qui peut être interprétée de bien des façons, dont notamment comme un moyen d'exprimer à l'employeur « *qu'elle ne remettrait plus jamais les pieds à la clinique* », parce qu'elle refuse tout simplement d'accepter la modification substantielle des conditions essentielles de son contrat de travail qu'on lui impose.

[42] Quant au dépôt de ses plaintes le 29 décembre 2014, cela ne confirme en rien un refus de réintégration. En fait, c'est plutôt le contraire, puisque la raison d'être d'une plainte pour congédiement fait sans cause juste et suffisante et d'une plainte pour pratique interdite consiste justement à permettre au salarié victime d'un congédiement illégal de retrouver son emploi.

- Les évènements du mois de février 2015

[43] Dans ses représentations écrites, l'employeur écrit : « *La plaignante a renoncé à la possibilité de réintégrer son emploi chez l'employeur lorsqu'il a débuté un nouvel emploi, le 12 février 2015. Il s'agissait là de la cristallisation de son indisponibilité à travailler pour l'employeur.* » (Transcription textuelle)

[44] Il est vrai que madame Lopez a réussi, après de nombreuses démarches de recherches d'emploi, à être embauchée comme secrétaire dentaire auprès du Centre de médecine dentaire Francuz inc., le 12 février 2015.

[45] Toutefois, cela ne permet pas d'inférer qu'elle renonce par le fait même à être réintégrée ultérieurement dans son emploi chez l'employeur. Aussi, en l'absence d'une preuve probante à l'effet contraire, il y a lieu de considérer que le nouvel emploi de madame Lopez n'est rien d'autre qu'une mesure pour mitiger ses dommages.

- Les évènements du mois de mai 2016

[46] Dans ses représentations écrites, l'employeur écrit : « *La plaignante a renoncé à la réintégration avant le 9 mai 2016, soit la date de la deuxième journée d'audience (...), au cours de laquelle furent tenus des propos qui s'attaquaient à l'intégrité de la représentante de l'employeur.* »

[47] Lors de l'audience du 9 mai 2016, le Tribunal n'a pas constaté que madame Lopez avait renoncé à la réintégration dans son emploi ni retenu des faits qui pourraient le conduire implicitement à tirer une telle conclusion.

[48] Outre la perception de l'employeur, il n'y a objectivement aucun fait qui permet sérieusement de retenir sa thèse voulant que la réintégration de madame Lopez dans son emploi ait été rendue impossible à la suite de son comportement ou des déclarations qu'elle a faites cette journée-là.

[49] Il importe aussi de retenir que le comportement et les propos auxquels l'employeur fait référence ont donné lieu à une poursuite civile à l'endroit de madame Lopez et d'un témoin au mois de novembre 2016¹⁴.

[50] De quoi s'agit-il?

[51] Pour ne pas dénaturer ce que l'employeur reproche à madame Lopez, il est utile de reproduire certains paragraphes de son recours introductif d'instance :

¹⁴ C.Q. (chambre civile), Beauharnois, dossiers 760-22-010370 et 760-22-010260-167.

9. Lors de l'audition du 9 mai 2016, la défenderesse, par l'entremise de son avocate, a fait témoigner Madame (...), après avoir spécifiquement sollicité son témoignage, malgré le fait que Madame (...) n'avait aucune connaissance personnelle des faits et des circonstances entourant la fin d'emploi de la défenderesse ;
10. Lors de son témoignage, Madame (...) a véhiculé des propos faux et diffamatoires ;
11. La défenderesse savait ou aurait dû savoir que les propos de Madame (...) étaient faux ;
12. Le but avoué de faire témoigner Madame (...) était de discréditer la demanderesse auprès du juge administratif du Tribunal administratif du Travail (...);
13. En fait, la défenderesse, en sollicitant le témoignage mensonger de Madame (...), n'avait aucun autre objectif que celui-là, puisque ledit témoignage n'était d'aucune pertinence pour les fins de trancher les plaintes dont été saisi le Tribunal Administratif du Travail ;
14. Les agissements de la défenderesse sont répréhensibles et ont causé des dommages à la demanderesse Tran ;
15. Ces agissements de la défenderesse ne peuvent s'expliquer que par une volonté de nuire à la demanderesse Tran, tant personnellement que professionnellement, et par un désir de rétorsion à l'encontre de sa fin d'emploi à la Clinique ;
16. Il s'agit là d'une atteinte délibérée à la réputation de la demanderesse Tran, car ces agissements de la défenderesse avaient pour but d'humilier la demanderesse Tran et de la dénigrer auprès du décideur qui allait trancher les plaintes de la défenderesse ;
17. Les agissements de la défenderesse sont exposés la demanderesse Tran à des sentiments de gêne, de honte, d'humiliations, de stress et d'angoisse ;
18. Ces agissements de la défenderesse ont eu pour effet de considérer la réputation de la demanderesse Tran en réduisant l'estime d'autrui pour sa personne et sa perception de l'estime d'autrui pour sa personne ;

(Transcription textuelle)

[52] Or, dans une décision du 4 décembre 2019, la Cour du Québec ne retient pas les prétentions de l'employeur et elle rejette le recours pour atteinte à la réputation déposé à l'encontre de madame Lopez¹⁵.

[53] Le Tribunal de droit commun a même considéré que la réaction de l'employeur par rapport au comportement et aux propos tenus par madame Lopez lors de l'audience du 9 mai 2016 était inexplicable et irrationnelle :

[33] Cette réaction de Mme Tran et son incapacité manifestée après l'audition du 9 mai 2016 de les « digérer » ou de les mettre derrière elle, apparaît au Tribunal comme étant inexplicable et irrationnelle.

[54] Tout en écartant la thèse de l'employeur, la Cour du Québec insiste sur le contexte dans lequel les propos reprochés ont été tenus :

¹⁵ Dre Christine Tran inc. c. Lopez, précitée note 4, par. 57.

[42] Le Tribunal écarte la version de la demanderesse Tran qu'elle a été victime d'un complot de Mmes Lopez et [...] dans le but d'attaquer sa réputation personnelle, professionnelle et commerciale.

[43] Ces paroles ont été prononcées, de l'avis du Tribunal, dans le processus d'explication par Mme [...] des circonstances qui l'ont amenée à quitter la clinique de Dre Tran [...].

[55] Enfin, cette décision conclut au terme de l'analyse que l'employeur a eu une « réaction démesurée », et ce, « dans un contexte bien spécifique de fin d'emploi » :

[56] Les dommages que la Dre Tran allègue avoir subis sont bien réels et profonds, mais découlent plutôt d'une réaction démesurée de sa part à la prononciation d'un seul mot [...], dans un contexte bien spécifique de fin d'emploi alors que des émotions, des perceptions et des opinions étaient en jeu.

[56] Le présent Tribunal n'entend pas remettre en question de quelques manières l'appréciation des faits de la Cour du Québec¹⁶. Pour tous ces motifs, il y a lieu de conclure que l'employeur n'a pas réussi à convaincre le Tribunal que madame Lopez avait renoncé à la réintégration dans son emploi ou qu'elle l'avait rendue impossible en raison de son comportement et des propos qu'elle a tenus lors de l'audience du 9 mai 2016.

- L'indemnité de perte d'emploi

[57] Ayant considéré, à l'instar des parties, que la réintégration de madame Lopez n'était pas une mesure de réparation appropriée dans les circonstances, une demande d'indemnité de perte d'emploi équivalant à deux semaines de salaire par année de service paraît juste et raisonnable.

[58] De la date de son embauche (12 novembre 2012) jusqu'à celle où elle décide d'arrêter sa demande de réclamation (7 décembre 2018), il faut considérer que madame Lopez cumule 6,0712 années de service continu auprès de l'employeur. Elle possède une formation et une expérience de travail de plusieurs années comme secrétaire dentaire. Le Tribunal ignore toutefois son âge. Il faut aussi considérer le temps raisonnable dont elle aurait eu besoin pour se retrouver non seulement un emploi de secrétaire dentaire, mais un poste comparable, c'est-à-dire avec un horaire de jour et le même salaire. Enfin, il ne faut pas oublier la perte de la protection prévue à l'article 124 de la LNT que le nombre d'années de service lui permettant d'avoir droit à une troisième semaine de vacances.

[59] Un montant de 8 013,98 \$ lui sera donc octroyé à titre d'indemnité pour perte d'emploi. Le calcul de l'indemnité pour perte d'emploi s'établit donc comme suit :

¹⁶ Sur la question de la chose jugée implicite (ou préclusion découlant d'une question déjà tranchée) à l'occasion d'une plainte en vertu de l'article 124 de la LNT, voir notamment *Bradley c. Madeline*, 2020 QCTAT 482.

2 semaines x 6,0712 années de service x 660,00 \$¹⁷ = **8 013,98 \$**

QUEL EST LE MONTANT DE L'INDEMNITÉ QUI EST DÛ POUR PERTE SALARIALE ET POUR CONGÉ ANNUEL AVEC INTÉRÊTS?

[60] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal fixe à **38 705,56 \$** (29 783,77 \$ + 2 006,31 \$ + 6 915,48 \$) l'indemnité due pour perte salariale et pour congé annuel avec les intérêts.

[61] Dans l'arrêt *Carrier c. Mittal Canada inc.*¹⁸, la Cour d'appel souligne que l'exercice qui consiste à mesurer la véritable perte de salaire doit tendre à « *s'approcher d'aussi près que possible de ce qu'aurait été la situation du salarié en l'absence du congédiement* », tout en reconnaissant que cet exercice comporte son lot d'incertitude et d'imprécision.

L'indemnité pour perte salariale

[62] L'indemnité pour perte salariale représente la somme de **29 783,77 \$** (795,00 \$ + 28 988,77 \$) et couvre la période comprise entre le congédiement de madame Lopez (le 1^{er} décembre 2014) et la date où cette dernière a volontairement choisi d'arrêter sa réclamation pour perte salariale et autres avantages perdus à l'endroit de l'employeur (le 7 décembre 2018).

La période avec l'horaire temporaire de 32 heures par semaine

[63] Le salaire perdu par madame Lopez entre le 1^{er} et le 18 décembre 2014 est de 795,00 \$.

[64] Pendant cette période, il faut considérer qu'elle travaille sur un horaire temporaire de 32 heures par semaine à un taux horaire de 20,00 \$, que sa dernière paie fût versée le 15 décembre 2014 et couvre la période du 1^{er} au 15 décembre 2014, et enfin, que l'employeur lui a payé 45 heures.

[65] Le calcul se résume à ce qui suit :

- Période du 1^{er} au 15 décembre 2014 (64 heures)

64 heures – 45 heures = 19 heures

19 heures x 20,00 \$ = 380,00 \$

- Période du 16 au 18 décembre 2014 (20,75 heures)

¹⁷ Le Tribunal estime à 660 \$ le salaire hebdomadaire brut de madame Lopez en date du 7 décembre 2018, à la suite de son analyse sur l'indemnité qui est due pour la perte salariale.

¹⁸ Précité note 5, par. 81.

20,75 heures x 20,00 \$ = 415,00 \$

La période avec l'horaire régulier de 30 heures par semaine

[66] Le salaire perdu par madame Lopez entre le 5 janvier 2015 et le 7 décembre 2018 est de 28 988,77 \$.

[67] Pendant cette période, il faut considérer qu'elle travaille sur un horaire temporaire de 30 heures par semaine à un taux horaire de 20,00\$, soit l'équivalent d'un salaire hebdomadaire de 600,00 \$. Il faut prendre en compte que pendant la période des fêtes, l'employeur cesse ses activités pendant deux semaines.

[68] Madame Lopez prétend qu'elle aurait droit à une augmentation salariale de 1,50 \$ l'heure, d'année en année, à compter de 2015.

[69] Le Tribunal n'est pas de cet avis.

[70] En tout respect, madame Lopez surestime l'augmentation salariale qu'elle aurait eue, d'année en année, à compter de 2015, n'eût été l'illégalité de son congédiement. Premièrement, il n'existe aucune politique ou pratique chez l'employeur pour justifier ses prétentions. Deuxièmement, la preuve révèle qu'entre 2012 et 2018, aucune des 26 secrétaires qui ont travaillé à un moment ou un autre chez l'employeur n'a touché un taux horaire de 26,00 \$ (le taux horaire qu'elle prétend avoir droit à compter du mois de novembre 2018). De fait, le taux horaire le plus élevé pour ce poste est de 25,00 \$ et seulement 2 secrétaires dentaires sur 26 ont réussi à l'obtenir. Enfin, il appert que le taux horaire le plus élevé en février 2020 chez l'employeur pour un poste de secrétaire dentaire est de 24,00 \$. Conséquemment, il est improbable qu'en 2018, madame Lopez ait travaillé à un taux horaire de 26,00 \$.

[71] Cela dit, il m'apparaît tout autant improbable de considérer qu'entre le 1^{er} décembre 2014 et le 7 décembre 2018, madame Lopez n'aurait pas eu d'augmentation salariale. En fait, même la Dre Tran le reconnaît implicitement lorsqu'elle déclare qu'elle accorde à ses secrétaires dentaires en moyenne une augmentation de 1,00 \$ l'heure tous les deux ans.

[72] La juste mesure est donc quelque part entre ces deux positions. Ce faisant, le Tribunal décide de considérer que madame Lopez aurait eu droit à une augmentation salariale de son taux horaire non pas de 1,50 \$, d'année en année, à compter de 2015, mais plutôt de 0,50 \$.

[73] En conséquence, il y a lieu d'ajuster le calcul qu'elle a soumis pour cette période :

- Période du 5 janvier au 14 novembre 2015 : 45 semaines

Salaire hebdomadaire à 20,00 \$ l'heure : 600,00 \$ / semaine

45 semaines x 600,00 \$ = 27 000,00 \$

- Période du 15 novembre 2015 au 12 novembre 2016 (moins 2 semaines) : 50 semaines

Salaire hebdomadaire à 20,50 \$ l'heure : 615,00 \$ / semaine

50 semaines x 615,00 \$ = 30 750,00 \$

- Période du 13 novembre 2016 au 11 novembre 2017 (moins 2 semaines) : 50 semaines

Salaire hebdomadaire à 21,00 \$ l'heure : 630,00 \$ / semaine

50 semaines x 630,00 \$ = 31 500,00 \$

- Période du 12 novembre 2017 au 10 novembre 2018 (moins 2 semaines) : 50 semaines

Salaire hebdomadaire à 21,50 \$ l'heure : 645,00 \$ / semaine

50 semaines x 645,00 \$ = 32 250,00 \$

- Période du 11 novembre au 7 décembre 2018 : 4 semaines

Salaire hebdomadaire à 22,00 \$ l'heure : 660,00 \$

4 semaines x 660,00 \$ = 2 640,00 \$

Total : 124 140,00 \$

Les autres revenus d'emploi de madame Lopez

[74] Pour évaluer l'indemnité de perte de salaire, il ne faut pas oublier de soustraire le revenu d'emploi de madame Lopez puisqu'à la suite de son congédiement, elle a occupé un poste de secrétaire dentaire auprès du Centre de médecine dentaire Francuz inc. entre le 12 février 2015 et le 7 décembre 2018.

[75] Selon les feuillets fiscaux (T-4) de madame Lopez pour les années 2015, 2016, 2017 et 2018, le Tribunal retient qu'elle a cumulé un revenu brut total de 95 151,23 \$¹⁹.

[76] L'indemnité de perte de salaire entre le 5 janvier 2015 et le 7 décembre 2018 est donc de 28 988,77 \$ (124 140,00 \$ - 95 151,23 \$).

¹⁹ 25 553,48 \$ en 2015, 21 216,90 \$ en 2016, 23 721,15 \$ en 2017 et 24 659,70 \$ en 2018.

L'indemnité pour perte de congé annuel

[77] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal fixe à **2 006,31 \$** (776,53 \$ + 1 229,78 \$) l'indemnité pour perte de congé annuel.

[78] Madame Lopez réclame une indemnité pour perte de congé annuel correspondant à 6 % de la perte salariale qu'elle a subie entre la date dont elle fut l'objet d'un congédiement déguisé (le 1^{er} décembre 2014) et la date où elle a choisi d'arrêter sa réclamation pour perte salariale (le 7 décembre 2018), en prenant appui sur les articles 69 et 74 de la LNT.

[79] Comme énoncé dans la décision *Cournoyer c. Rouleau Construction Aylmer inc.*²⁰, il ne faut jamais oublier que :

[42] [...] lorsque l'indemnité pour salaire perdu couvre toute une année de référence, elle comprend aussi la rémunération pendant les vacances. Les montants réclamés pour le congé annuel ne peuvent donc être compensés lorsqu'une année complète de salaire est accordée puisqu'il y aurait alors double indemnisation.

(Note omise)

[80] Afin d'éviter une double indemnisation, madame Lopez n'a pas droit à une indemnité pour congé annuel lorsque l'année complète de salaire est accordée dans une année de référence qui est du 1^{er} mai au 30 avril selon la LNT, dont pour les périodes du 1^{er} mai 2015 au 30 avril 2016, du 1^{er} mai 2016 au 30 avril 2017, et du 1^{er} mai 2017 au 30 avril 2018. Madame Lopez y a toutefois droit lorsqu'elle reçoit une indemnisation pour du salaire perdu pour des périodes qui sont inférieures à l'année de référence, dont pour les périodes du 1^{er} décembre 2014 au 30 avril 2015 (151 jours) et du 1^{er} mai au 7 décembre 2018 (218 jours). Le détail du calcul se résume comme suit :

12 942,21 \$ de perte salariale estimée (151 jours x 85,71 \$²¹) x 6 %
d'indemnité de congé annuel = 776,53 \$

20 496,36 \$ de perte salariale estimée (218 jours x 94,28 \$²²) x 6 %
d'indemnité de congé annuel = 1 229,78 \$

Total : 2 006,31 \$ (776,53 \$ + 1 229,78 \$)

Le calcul des intérêts

[81] En l'espèce, les intérêts dus s'élèvent à **6 915,48 \$**.

²⁰ 2017 QCTAT 5384, par. 42.

²¹ 30 heures par semaine x 20,00 \$ l'heure = 600,00 \$ / 7 jours = 85,71 \$ par jour.

²² 30 heures par semaine x 22,00 \$ l'heure = 660,00 \$ / 7 jours = 94,28 \$ par jour.

[82] L'indemnité qui est due pour perte salariale et pour congé annuel de 31 790,08 \$ (29 783,77 \$ + 2 006,31 \$) porte intérêts.

[83] Pour calculer les intérêts, la jurisprudence applique la méthode préconisée dans *Laplante Bohec c. Les Publications Quebecor inc.*²³ Cette façon de faire tient compte de l'accroissement progressif de la perte de salaire en divisant par deux les intérêts dus sur la somme globale durant toute la période d'accumulation de la rémunération perdue. Une fois celle-ci terminée, les intérêts se calculent selon le plein taux d'intérêt. Ceux-ci sont déterminés selon les dispositions de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*²⁴.

[84] Le taux d'intérêt applicable était de 6 % jusqu'au 30 septembre 2018 et le 1^{er} octobre 2018, il est passé à 7 %.

[85] Le point de départ du calcul des intérêts est le dépôt des plaintes²⁵, soit le 29 décembre 2014, et dans le contexte du présent dossier, la perte salariale de madame Lopez cesse de s'accroître le 7 décembre 2018. À partir de cette date, cette dernière a droit au plein taux d'intérêt.

[86] Le détail du calcul des intérêts se résume à ce qui suit :

Du jour du dépôt des plaintes jusqu'au jour où la perte salariale cesse de s'accroître, soit du 29 décembre 2014 au 7 décembre 2018

CALCUL DE L'INTÉRÊT (taux d'intérêt divisé par 2)

Formule appliquée, à chaque période légale : somme visée X (taux d'intérêt / 2)
X (nombre de jours / 365,25)

Période 1

Somme visée	31 790,08 \$
Début de la période	29 décembre 2014
Fin de la période	30 septembre 2018
Nombre de jours durant cette période	1 371
Taux légal d'intérêt durant cette période	6 %
Taux d'intérêt / 2	3 %
Total :	3 579,81 \$

Période 2

Somme visée	31 790,08 \$
Début de la période	1 ^{er} octobre 2018
Fin de la période	7 décembre 2018

²³ 1979 T.T. 268.

²⁴ RLRQ, c. A-6.002.

²⁵ Art. 127 de la LNT et art. 100.12 du Code.

Nombre de jours durant cette période	67
Taux légal d'intérêt durant cette période	7 %
Taux d'intérêt / 2	3,5 %
Total :	204,10 \$

Du 8 décembre 2018 jusqu'au jour de la décision sur la requête en fixation d'indemnité rendue le 5 mai 2020

CALCUL DE L'INTÉRÊT (taux d'intérêt non divisé par 2)

Formule appliquée, à chaque période légale : somme visée X taux d'intérêt X (nombre de jours / 365,25)

Période 1

Somme visée	31 790,08 \$
Début de la période	8 décembre 2018
Fin de la période	5 mai 2020
Nombre de jours durant cette période	514
Taux légal d'intérêt durant cette période	7 %
Total :	3 131,57 \$

TOTAL DES INTÉRÊTS DUS : 6 915,48 \$
(3 579,81 \$ + 204,10 \$ + 3 131,57 \$)

[87] Dans le contexte de cette affaire, et plus particulièrement à la lumière d'un argument soumis lors de l'audience par le représentant de l'employeur, le Tribunal juge opportun d'expliquer pourquoi il n'entend pas pondérer à la baisse les intérêts.

[88] De quoi s'agit-il?

[89] Entre le moment où le Tribunal rend la décision qui accueille les plaintes²⁶ (le 28 juillet 2016) et la présente décision qui statue sur les mesures de réparation (le 5 mai 2020), il s'est écoulé plusieurs années.

[90] L'employeur prétend qu'il y a lieu de pondérer à la baisse les intérêts qui sont afférents à l'indemnité pour perte salariale et le congé annuel qui sont dus à madame Lopez.

[91] Le Tribunal n'est pas de cet avis.

[92] D'entrée de jeu, ce n'est que le 28 septembre 2018 que le Tribunal a été saisi d'une requête en fixation d'indemnité en regard de la décision qui a été rendue le 28 juillet 2016. Cette procédure qui a été initiée par madame Lopez aurait tout aussi pu l'être par l'employeur. Il ne peut donc lui en faire reproche.

²⁶ Précitée note 2.

[93] Les délais qui sont survenus ne sont pas imputables à une faute commise par madame Lopez.

[94] Par exemple, il importe de mentionner que sa représentante est une avocate de l'État et force est de constater qu'elle a été impliquée à ce titre dans une grève légale entre les mois d'octobre 2016 et d'avril 2017. Son suivi du présent dossier en a été affecté.

[95] Autres exemples, il appert que le 22 août 2016, la Dre Tran a déposé une plainte au Barreau du Québec à l'endroit de la représentante de madame Lopez. Le 6 octobre 2016, le syndic du barreau a conclu, à la suite de son enquête, qu'elle n'avait commis aucune faute déontologique et il avise au même moment la Dre Tran qu'il n'entend pas soumettre sa conduite devant le conseil de discipline. Insatisfaite de cette décision, la Dre Tran a présenté une demande de révision de cette décision laquelle a été rejetée par le comité de révision du Barreau du Québec le 25 avril 2017. En raison de ses obligations déontologiques, il est aisé de comprendre que pendant cette période les communications de la représentante de madame Lopez aient été interrompues et que le suivi du présent dossier en ait été retardé.

[96] Quoi qu'il en soit, l'important ici est de retenir que lorsque la fixation de l'indemnité pour perte de salaire résulte des délais inhérents au système d'adjudication, par opposition à une faute qui serait imputable au salarié lui-même, il ne s'aurait être question de lui en faire assumer les conséquences en réduisant les intérêts sur les sommes qui lui sont dues.

[97] Sur ce point, le Tribunal retient l'analyse qui a été faite par la Cour d'appel dans l'arrêt *Bédard c. Minolta Business Equipment (Canada) Ltd., Minolta Québec*²⁷ :

[56] Tel que l'énonce l'arrêt *Costco Wholesale inc. c. Laplante*, la fixation de l'indemnité pour perte de salaire est « tributaire des délais inhérents au système d'adjudication ». Par conséquent, l'appelante ne doit pas supporter les conséquences des délais d'audition.

[57] En outre, cet arrêt dégage les critères permettant de pondérer la période d'évaluation de perte de salaire. Premièrement, il faut démontrer que le délai est fautif ou, deuxièmement, que les parties ont une conduite reprochable relativement au délai. En l'espèce, il m'apparaît que ni l'un ni l'autre des critères ne semblent remplis. Bien que l'intimée ait demandé une remise au stade de l'audition devant le commissaire, il ne s'agit pas d'une conduite reprochable attribuable à un abus de droit. Qui plus est, si tel était le cas, Minolta ne pourrait invoquer sa propre turpitude pour réclamer ensuite une diminution de l'indemnité qu'elle a à payer en raison d'un délai d'audition qui serait trop éloigné.

(Note omise)

²⁷ 2008 QCCA 1662, [AZ-50511743](#). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée, C.S. Can., 32871, 12 mars 2009.

EST-CE QUE LE TRIBUNAL DOIT ACCORDER UNE INDEMNITÉ POUR COMPENSER DES FRAIS EXTRAJUDICIAIRES?

[98] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal décide d'octroyer une indemnité pour compenser des frais extrajudiciaires de madame Lopez et il fixe ce montant à **709,11 \$**.

[99] Lors d'une plainte pour congédiement fait sans cause juste et suffisante, le paragraphe 3 de l'article 128 de la LNT lui permet de « *rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire* » et ainsi octroyer une indemnité pour compenser des frais extrajudiciaires²⁸.

[100] En l'espèce, les frais extrajudiciaires réclamés par madame Lopez sont « *justes et raisonnables* ».

[101] Pour paraphraser la Cour d'appel dans l'arrêt *Carrier c. Mittal Canada inc.*²⁹, l'indemnisation recherchée ne vise pas à la « *sur indemniser* » ou la « *sous-indemniser* », mais plutôt à la compenser pour « *sa véritable perte, en faisant comme si le lien d'emploi n'avait jamais été rompu* », l'idée étant de « *s'approcher d'aussi près que possible de ce qu'aurait été la situation du salarié en l'absence du congédiement* », même si l'exercice comporte son lot d'incertitude et d'imprécision.

[102] En l'espèce, madame Lopez réclame les frais de déplacement, les frais de stationnement et les frais d'une lettre transmise par courrier recommandé encourus pour faire reconnaître ses droits à la suite de l'illégalité de son congédiement.

[103] Les frais de déplacement ont été estimés en prenant en compte la distance la plus courte entre son lieu de domicile et la destination. Quant au taux d'allocation retenu, il s'agit de celui de l'Agence de revenu du Canada pour frais d'automobile. Pour les frais de stationnement et les frais de la lettre transmise par courrier recommandé, il s'agit non pas d'une estimation, mais des sommes déboursées.

[104] Le calcul des frais de déplacement aller-retour se résume à ce qui suit :

Rencontre de madame Lopez au bureau de son avocate :

- les 5 octobre et 16 décembre 2015
(64,9 km³⁰ x 0,55 \$ par km³¹) x 4 = 142,78 \$
- le 5 mai 2016

²⁸ Voir notamment *Rock c. Iron Mountain Canada Corporation – Archives Iron Mountain*, 2015 QCCRT 0399.

²⁹ Précité note 5, par. 81.

³⁰ Il s'agit de la distance entre le domicile de madame Lopez et le 500, boulevard René-Lévesque Ouest à Montréal.

³¹ Selon l'Agence du revenu du Canada, le taux d'allocation pour frais d'automobile pour l'année 2015 est de 0,55 \$ / km pour les premiers 5 000 kilomètres parcourus.

$$(64,9 \text{ km}^{32} \times 0,54 \text{ \$ par km}^{33}) \times 2 = 70,09 \text{ \$}$$

- le 27 mars 2019

$$(76,7 \text{ km}^{34} \times 0,58 \text{ \$ par km}^{35}) \times 2 = 88,97 \text{ \$}$$

Journée de conciliation :

- le 11 mai 2015

$$(59,6 \text{ km}^{36} \times 0,55 \text{ \$ par km}^{37}) \times 2 = 65,56 \text{ \$}$$

Journées d'audience :

- le 17 décembre 2015

$$(59,6 \text{ km}^{38} \times 0,55 \text{ \$ par km}^{39}) \times 2 = 65,56 \text{ \$}$$

- le 9 mai 2016

$$(59,6 \text{ km}^{40} \times 0,54 \text{ \$ par km}^{41}) \times 2 = 64,37 \text{ \$}$$

- le 25 juin 2019

$$(59,6 \text{ km}^{42} \times 0,58 \text{ \$ par km}^{43}) \times 2 = 69,14 \text{ \$}$$

- le 6 février 2020

$$(59,6 \text{ km}^{44} \times 0,58 \text{ \$}^{45} \text{ par km}) \times 2 = 69,14 \text{ \$}$$

³² Voir note 30.

³³ Selon l'Agence du revenu du Canada, le taux d'allocation pour frais d'automobile pour l'année 2016 est de 0,54 \$ / km pour les premiers 5 000 kilomètres parcourus.

³⁴ Il s'agit de la distance entre le domicile de madame Lopez et le 25, boulevard à Longueuil.

³⁵ Selon l'agence du revenu du Canada, les taux des allocations pour frais d'automobile pour l'année 2019 sont de 0.58\$/ km pour les premiers 5 000 kilomètres parcourus.

³⁶ Il s'agit de la distance entre le domicile de madame Lopez et le 35, rue de Port- Royal Est à Montréal.

³⁷ Selon l'Agence du revenu du Canada, le taux d'allocation pour frais d'automobile pour l'année 2015 est de 0,55 \$ / km pour les premiers 5 000 kilomètres parcourus.

³⁸ Voir note 36.

³⁹ Voir note 31.

⁴⁰ Voir note 36.

⁴¹ Voir note 33.

⁴² Voir note 36.

⁴³ Voir note 35.

⁴⁴ Voir note 36.

- Frais de stationnement

[105] Les 11 mai 2015, 17 décembre 2015, 9 mai 2016, 25 juin 2019, 27 mars 2019 et 6 février 2020, madame Lopez a déboursé 10,00 \$ chaque fois (sauf une fois 12,00 \$ le 27 mars à Longueuil) pour stationner son véhicule automobile lors d'une conciliation, d'une rencontre avec sa représentante et des jours d'audience. Elle a déboursé au total 62,00 \$ en frais de stationnement.

- Frais d'un envoi par courrier recommandé

[106] Madame Lopez a dû déboursé la somme de 11,50 \$ pour faire parvenir une mise en demeure à l'employeur le ou vers le 3 mars 2015. Ce dernier a omis, négligé ou refusé de lui donner accès à ses bulletins de paie ou de lui en fournir des copies, et également de lui remettre ses feuillets fiscaux (T-4) avant la date d'échéance du 28 février 2014. N'eût été l'illégalité de son congédiement, elle n'aurait pas eu à déboursé cette somme.

EST-CE QU'IL Y A LIEU D'ACCORDER UNE INDEMNITÉ POUR DOMMAGES MORAUX AVEC INTÉRÊTS?

[107] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal décide d'octroyer une indemnité pour dommages moraux avec intérêts à madame Lopez et il fixe ce montant à **4 010,27 \$** (3 000 \$ + 1 010,27 \$).

Le droit

[108] Les dommages moraux ne font pas partie des mesures de réparation qu'il est possible d'octroyer à l'occasion d'une plainte pour pratique interdite (article 122 de la LNT)⁴⁶.

[109] Il est possible toutefois de le faire lors d'une plainte pour congédiement fait sans cause juste et suffisante (article 124 de la LNT)⁴⁷.

[110] Dans un tel cas, le salarié n'a pas besoin de faire la preuve d'un traitement injuste de l'employeur ou de sa mauvaise foi au soutien d'une réclamation pour dommages moraux⁴⁸.

[111] Il lui incombe cependant de prouver le préjudice moral subi et d'établir l'existence d'un lien de causalité probant entre celui-ci et le congédiement illégal dont il a été victime. Une fois prouvé, le rôle du Tribunal consiste à appliquer le principe de proportionnalité entre le préjudice subi et l'indemnité qui devra être octroyée. Cette évaluation, qui ne repose pas sur une science exacte, vise à compenser la victime d'un

⁴⁵ Voir note 35. En l'absence du dépôt en preuve du taux d'allocation pour frais d'automobile pour l'année 2020, le Tribunal a dû se résoudre à considérer celui de 2019.

⁴⁶ *Cyr c. Commission scolaire des Rives-du-Saguenay*, 2020 QCTAT 1268.

⁴⁷ Article 128 (3) de la LNT.

⁴⁸ *Couture c. Centres jeunesse de la Montérégie*, [2000] R.J.D.T. 1672 (C.T.).

congédiement fait sans cause juste et suffisante pour le préjudice moral réellement subi eu égard aux circonstances de l'affaire, et non à l'enrichir.

[112] Parmi les éléments à considérer, il y a notamment « *l'intensité de la souffrance subie, le caractère continu de celle-ci, l'effet sur l'intégrité de la personne sur sa vie familiale et sociale* »⁴⁹.

L'application du droit aux faits

[113] Madame Lopez réclame une indemnité pour dommages moraux de 20 000,00 \$ avec intérêts.

[114] L'employeur fait valoir que les dommages moraux réclamés n'ont pas été démontrés.

[115] Qu'en est-il?

[116] Madame Lopez a réussi à faire la démonstration qu'elle a subi des souffrances psychologiques qui sont attribuables au congédiement déguisé dont elle a été victime. Toutefois, l'indemnité qu'elle réclame pour compenser ses dommages moraux est nettement exagérée eu égard aux circonstances.

[117] Entre le moment où l'employeur commence ses manœuvres visant à modifier de façon substantielle le contrat de travail de madame Lopez en exigeant qu'elle renonce à son horaire de jour, le moment où cette dernière est victime d'un congédiement déguisé (le 1^{er} décembre 2014), le moment où elle quitte son poste de façon précipitée (le 11 décembre 2014) et enfin, le moment où elle réussit à se trouver un nouvel emploi (le 12 février 2015), le Tribunal n'a aucune hésitation à retenir qu'elle a subi des souffrances psychologiques reliées à du stress, de l'angoisse ou de l'anxiété.

[118] Pendant la période qui précède, l'employeur a exigé de madame Lopez qu'elle lui remette une lettre de démission avant de lui fournir quelques lettres de recommandation que ce soit. Madame Lopez a refusé à juste titre de donner suite à cette forme de chantage, sauf que cela n'a pas été sans conséquence.

[119] À ce moment, sa situation familiale fait en sorte qu'elle ne peut compter uniquement sur le revenu de son conjoint pour subvenir aux besoins de sa famille⁵⁰; elle ne peut recevoir de l'assurance-emploi, puisque la rupture du lien d'emploi survient peu de temps après un congé parental, de sorte qu'elle ne cumule pas suffisamment d'heures pour espérer en bénéficier.

[120] L'absence de lettre de recommandation complique sa recherche d'emploi, surtout que celle-ci doit l'amorcer pendant la période des fêtes. Cette situation est

⁴⁹ *Syndicat des employées et employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP-FTQ) c. Fontaine*, 2006 QCCA 1642, par. 80.

⁵⁰ Outre son conjoint, sa famille se compose de deux enfants en bas âge.

source de stress, d'angoisse et d'anxiété, puisque madame Lopez doit rapidement se trouver un nouvel emploi pour combler son manque à gagner.

[121] Le Tribunal retient aussi que l'employeur a omis, négligé ou refusé de lui donner accès à ses bulletins de paie ou de lui en fournir des copies, et également de lui remettre ses feuillets fiscaux (T-4) avant la date d'échéance du 28 février 2014. Madame Lopez a même dû transmettre une mise en demeure à l'employeur le 3 mars 2015 avant d'obtenir ces derniers.

[122] Certes, l'employeur prétend qu'il s'agit tout simplement d'une erreur commise de bonne foi et qu'il a remédié à la situation les jours suivants. Or, même si tel est le cas, il n'en demeure pas moins que cette situation, dont il est à l'origine, contribue à alimenter le stress, l'angoisse et l'anxiété de madame Lopez.

[123] Parmi les éléments qui n'ont pas été considérés par le Tribunal au soutien de la demande d'indemnité pour dommages moraux, il y a les appels téléphoniques répétés de la Dre Tran à son domicile en décembre 2014, l'envoi de quatre mises en demeure (les 22 décembre 2014, 16 janvier 2015, 16 mars 2015 et 20 mars 2015), et enfin, la poursuite civile pour atteinte à la réputation et pour lui réclamer du salaire versé en trop.

[124] Bien que ces éléments aient probablement généré une source de stress, d'angoisse et d'anxiété pour madame Lopez, il n'apparaît pas qu'il est juste et raisonnable de les considérer en raison de ce qui suit.

[125] Les appels téléphoniques de la Dre Tran entre les 11 et 21 décembre 2014 découlent du départ précipité de madame Lopez avant la fin de son quart de travail le 11 décembre.

[126] La Dre Tran n'a pas posé ces gestes dans la perspective de la harceler ou de porter atteinte à sa vie privée, mais d'avoir de plus amples explications sur les raisons l'ayant conduite à quitter son emploi, puisque cette journée-là, elles n'ont pas réussi à se parler pour clarifier la situation.

[127] Il est vrai que les appels téléphoniques se sont répétés à plus d'une occasion de la part de la Dre Tran, sauf que c'est tout simplement parce que madame Lopez refusait de lui répondre ou de lui retourner ses appels. Il est difficile de reprocher à la Dre Tran quoi que ce soit sur ce point. Lorsque le conjoint de madame Lopez l'a enjointe, le 21 décembre 2014, de ne plus tenter de l'appeler, elle a respecté cette demande.

[128] Pour le Tribunal, indépendamment du bien-fondé ou non des prétentions de madame Lopez voulant que cette dernière était justifiée de quitter son emploi au motif que l'employeur a voulu modifier de façon substantielle son contrat de travail en exigeant qu'elle renonce à son horaire de jour, il n'en demeure pas moins que la démarche de la Dre Tran pour tenter de communiquer avec madame Lopez au mois de décembre 2014 s'explique. Aussi, il ne serait pas juste et raisonnable de la considérer

pour évaluer l'indemnité pour dommages moraux devant être octroyée à madame Lopez.

[129] La même conclusion s'impose à l'égard de la poursuite civile entreprise par l'employeur à l'encontre de madame Lopez et des mises en demeure qui l'ont précédée⁵¹.

[130] Madame Lopez associe les actes de procédure de l'employeur à de l'intimidation ou à des mesures de représailles à la suite du dépôt de ses plaintes pour pratique interdite et pour congédiement fait sans cause juste et suffisante. Elle déclare que l'employeur lui a fait vivre un véritable cauchemar.

[131] Le Tribunal comprend qu'elle ait pu percevoir l'exercice des droits de l'employeur comme tel, mais objectivement il n'est pas possible de retenir cette conclusion.

[132] Les réclamations de l'employeur n'étaient pas dénuées de tout fondement, puisque la Cour du Québec a accueilli en partie la réclamation pour salaire versé en trop⁵². D'ailleurs, lors de son témoignage dans la présente instance, madame Lopez a reconnu elle-même sous serment s'être payée par erreur une journée fériée.

[133] Quant aux autres réclamations de l'employeur, il faut retenir que même si ce dernier a de toute évidence fait une appréciation inexacte de ses droits, cela ne signifie pas pour autant que les procédures qu'il a entreprises à l'encontre de madame Lopez étaient abusives. De fait, il y a lieu de considérer qu'elles ne l'étaient pas, cette question ayant déjà été tranchée par la Cour du Québec⁵³.

[134] Dans cette perspective, une somme de 3 000 \$ à titre de dommages moraux apparaît appropriée eu égard aux circonstances.

[135] Le Tribunal retient, par ailleurs, que ces dommages moraux peuvent être majorés de l'intérêt à compter du dépôt de la plainte⁵⁴.

[136] En l'espèce, les intérêts dus s'élèvent à 1 010,27 \$.

[137] Le taux d'intérêt applicable était de 6 % jusqu'au 30 septembre 2018 et le 1^{er} octobre 2018, il est passé à 7 %.

⁵¹ *Dre Christine Tran inc. c. Lopez*, précitée note 4.

⁵² *Ibid.*

⁵³ *Ibid.* Sur la question de la chose jugée implicite (ou préclusion découlant d'une question déjà tranchée) à l'occasion d'une plainte en vertu de l'article 124 de la LNT, voir notamment *Bradley c. Madelaine*, 2020 QCTAT 482.

⁵⁴ *Gaudette c. Commission de la construction du Québec*, 2017 QCTAT 4611. Voir aussi : *Genex Communications inc. c. Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo*, 2009 QCCA 2201; *Roy c. Municipalité de Lac-des-Plages*, 2017 QCTAT 3262; *Lauzon c. Aliments O'Sole Mio inc.*, 2018 QCTAT 4570; *Gutierrez c. Fermes Denis Lauzon et Fils inc.*, 2019 QCTAT 1578; et *Beaudoin c. Groupe Vézina & Associés Itée*, 2019 QCTAT 3095.

[138] Le calcul de l'intérêt dû sur l'indemnité pour dommages moraux débute le jour du dépôt de la plainte (le 29 décembre 2014) et il se poursuit jusqu'au moment de la décision qui l'accueille (le 5 mai 2020), et il tient en compte de la modification du taux d'intérêt qui représente ici deux périodes.

[139] Le détail du calcul se résume à ce qui suit :

Période 1

Somme visée	3 000,00 \$
Début de la période	29 décembre 2014
Fin de la période	30 septembre 2018
Nombre de jours durant cette période	1 371
Taux légal d'intérêt durant cette période	6 %
Total :	675,65 \$

Période 2

Somme visée	3 000,00 \$
Début de la période	1 ^{er} octobre 2018
Fin de la période	5 mai 2020
Nombre de jours durant cette période	582
Taux légal d'intérêt durant cette période	7 %
Total :	334,62 \$

TOTAL DE L'INTÉRÊT DÛ (675,65 \$ + 334,62 \$) : **1 010,27 \$**

EST-CE QU'IL Y A LIEU D'ACCORDER UNE INDEMNITÉ POUR DOMMAGES PUNITIFS?

[140] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal rejette la demande d'indemnité pour dommages punitifs de 10 000,00 \$.

[141] Les dommages punitifs ne font pas partie des mesures de réparation qu'il est possible d'octroyer à l'occasion d'une plainte pour pratique interdite (article 122 de la LNT)⁵⁵.

[142] Il est cependant possible de le faire dans le cas d'une plainte pour congédiement fait sans cause juste et suffisante (article 124 de la LNT)⁵⁶, mais sous réserve de ce qui suit.

[143] Le salarié doit non seulement démontrer que l'employeur a porté atteinte à la *Charte des droits et libertés de la personne*⁵⁷ (la Charte) ou à une loi qui prévoit

⁵⁵ Cyr c. Commission scolaire des Rives-du-Saguenay, précitée note 46.

⁵⁶ Article 128 (3) de la LNT.

⁵⁷ RLRQ, c. C-12, art. 49.

expressément l'octroi de dommages punitifs⁵⁸, mais au surplus, qu'il s'agit d'une atteinte illicite et intentionnelle.

[144] Ce fardeau de preuve est plus difficile à rencontrer qu'il n'y paraît, puisque lorsqu'il s'agit de déterminer si l'atteinte est illicite et intentionnelle, il faut prendre en compte que celle-ci est « *moins strict que l'intention particulière, mais dépasse, toutefois, la simple négligence* » de sorte que « *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* », tel qu'il appert de l'arrêt *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand* rendue par la Cour suprême du Canada⁵⁹ :

[121] En conséquence, il y aura atteinte illicite et intentionnelle au sens du second alinéa de l'article 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.

(Nos soulignements)

[145] Aux fins du présent litige, les dispositions législatives pertinentes se retrouvent dans la Charte et elles se lisent comme suit :

4. Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

5. Toute personne a droit au respect de sa vie privée.

[...]

49. [...] En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages-intérêts punitifs.

[146] Au soutien de sa demande d'indemnité pour dommages punitifs, madame Lopez invoque essentiellement les mêmes faits l'ayant conduite à réclamer des dommages moraux à l'employeur, tels que les appels téléphoniques répétés de la Dre Tran à son domicile en décembre 2014, l'envoi de quatre mises en demeure (les 22 décembre 2014, 16 janvier 2015, 16 mars 2015 et 20 mars 2015), et enfin, la poursuite civile pour atteinte à la réputation et pour lui réclamer du salaire versé en trop.

[147] Or, rien de cela ne constitue une atteinte à la Charte, et à plus forte raison, une atteinte de nature illicite et intentionnelle.

[148] Au mois de décembre 2014, Dre Tran n'a fait aucun appel téléphonique de nature à porter atteinte à la vie privée de madame Lopez. Sa démarche pour tenter de

⁵⁸ Art. 1621 du *Code civil du Québec*.

⁵⁹ [1996] 3 R.C.S. 211.

communiquer avec cette dernière s'explique et elle ne porte pas atteinte à ses droits fondamentaux.

[149] La même conclusion s'impose à l'égard de la poursuite civile entreprise par l'employeur à l'encontre de madame Lopez et des mises en demeure qui l'ont précédée⁶⁰.

[150] Si tant est que le comportement de l'employeur ait pu représenter une atteinte à la Charte dans le contexte de cette affaire (ce que le Tribunal ne reconnaît pas), le fait que les procédures de l'employeur aient été jugées non abusives par un tribunal de droit commun au sens de l'article 51 du *Code de procédure civile* démontre que s'il y a atteinte, celle-ci n'est pas illicite et intentionnelle au sens du second alinéa de l'article 49 de la Charte.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

- ACCUEILLE** en partie la requête en fixation d'indemnité;
- DÉCIDE** qu'il n'y a pas lieu de réintégrer **Daniela Lopez** dans son emploi;
- FIXE** à **8 013,98 \$** l'indemnité pour perte d'emploi;
- FIXE** à **38 705,56 \$** l'indemnité pour perte salariale et pour congé annuel avec intérêts;
- FIXE** à **709,11 \$** l'indemnité pour compenser les frais extrajudiciaires;
- FIXE** à **4 010,27 \$** l'indemnité pour dommages moraux avec intérêts;
- REJETTE** la demande d'indemnité pour dommages punitifs;
- ORDONNE** à **Dr Christine Tran inc.** de verser à **Daniela Lopez** la somme totale de **51 438,92\$** (8 013,98 \$ + 38 705,56 \$ + 709,11 \$ + 4 010,27 \$), dans les huit (8) jours de la signification de la présente décision;
- DÉCLARE** qu'à défaut d'être indemnisée dans le délai prescrit, **Daniela Lopez** sera en droit d'exiger de **Dr Christine Tran inc.**, pour chaque journée de retard, un intérêt sur les indemnités dues au

⁶⁰ *Dre Christine Tran inc. c. Lopez*, précitée note 4.

taux fixé en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*.

François Caron

M^e Mylène Tardif
PINEAULT AVOCATS CNESST
Pour la partie demanderesse

M^e Alain T.K. Nguyen
JEANSONNE AVOCATS INC.
Pour la partie défenderesse

Date de la dernière audience : 6 février 2020

FC/nl