

# Dommages punitifs (exemplaires) et droit du travail québécois : questions et pistes de réflexion à la suite de l'arrêt *de Montigny*

Denis Nadeau

Volume 42, numéro 1, 2012

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1026918ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1026918ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Éditions Wilson & Lafleur, inc.

ISSN

0035-3086 (imprimé)

2292-2512 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Nadeau, D. (2012). Dommages punitifs (exemplaires) et droit du travail québécois : questions et pistes de réflexion à la suite de l'arrêt *de Montigny*. *Revue générale de droit*, 42(1), 125–158. <https://doi.org/10.7202/1026918ar>

Résumé de l'article

Les dommages punitifs ou exemplaires ont semblé, pendant de nombreuses années, incompatibles avec l'essence même des divers modes de réparation adoptés par les différentes instances décisionnelles ayant à trancher des litiges en lien avec le régime des relations collectives du travail. Cette tendance s'est toutefois graduellement modifiée au cours de la dernière décennie à l'occasion de l'introduction des recours contre le harcèlement psychologique ou fondés sur les droits fondamentaux. Au lendemain de l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *de Montigny c. Brossard (Succession)*, le présent texte présente un bilan contemporain de l'activité décisionnelle en matière de dommages punitifs ou exemplaires dans le monde du travail et propose quelques avenues afin que tous les tribunaux, y incluant l'arbitrage de griefs, soient associés à l'intégration de cette délicate question dans leur corpus jurisprudentiel tout en préservant la spécificité de leur mission.

---

# **Dommages punitifs (exemplaires) et droit du travail québécois : questions et pistes de réflexion à la suite de l'arrêt de *Montigny***

**DENIS NADEAU**

Professeur titulaire à la Faculté de droit de l'Université d'Ottawa

## **RÉSUMÉ**

*Les dommages punitifs ou exemplaires ont semblé, pendant de nombreuses années, incompatibles avec l'essence même des divers modes de réparation adoptés par les différentes instances décisionnelles ayant à trancher des litiges en lien avec le régime des relations collectives du travail. Cette tendance s'est toutefois graduellement modifiée au cours de la dernière décennie à l'occasion de l'introduction des recours contre le harcèlement psychologique ou fondés sur les droits fondamentaux. Au lendemain de l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire de *Montigny c. Brossard* (Succession), le présent texte présente un bilan contemporain de l'activité décisionnelle en matière de dommages punitifs ou*

## **ABSTRACT**

*For many years punitive damages seemed incompatible with the essence of the various reparation modes adopted by different authorities having to reach a verdict on disputes related to the collective labour relations regime. However, this trend has gradually changed over the last decade after the introduction of remedies for psychological harassment or based on fundamental rights. In the wake of the Supreme Court of Canada's ruling in the *de Montigny c. Brossard* (Succession) case, this article depicts a contemporary overview concerning decision making regarding punitive damages in the labour world, and proposes a few avenues in order that all courts, including arbitration of grievances, be associated with the integration of this delicate*

*exemplaires dans le monde du travail et propose quelques avenues afin que tous les tribunaux, y incluant l'arbitrage de griefs, soient associés à l'intégration de cette délicate question dans leur corpus jurisprudentiel tout en préservant la spécificité de leur mission.*

*question in their jurisprudential corpus without losing sight of the specifics of their mission.*

**Mots-clés :** *Droit du travail, dommages punitifs, dommages exemplaires, arbitrage de griefs, Commission des relations du travail.*

**Key-words :** *Labour law, punitive damages, arbitration of grievances, labour relations commission, Commission des relations du travail.*

---

## SOMMAIRE

|                                                                                       |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Introduction .....                                                                    | 126 |
| I) Tribunal des droits de la personne du Québec.....                                  | 129 |
| II) Commission des relations du travail .....                                         | 131 |
| A) Harcèlement psychologique.....                                                     | 132 |
| B) Recours en vertu de l'article 124 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> ..... | 135 |
| III) L'arbitrage de griefs.....                                                       | 138 |
| Conclusion : Les défis et les limites de l'arbitrage... ..                            | 154 |

---

## INTRODUCTION

1. L'indignation, ces temps-ci, est à la mode : l'auteur français, Stéphane Hessel, invite les jeunes à s'indigner<sup>1</sup>, des millions de personnes dans plusieurs pays du monde ont emboîté

---

1. *Indignez-vous!*, Indigène Éditions, Montpellier, 2010.

le pas à ces Espagnols, jeunes et moins jeunes, qui ont occupé au printemps 2011 la *Puerta del Sol* de Madrid en se présentant comme le « mouvement des indignés »<sup>2</sup> et on ne peut ignorer les critiques, remplies d'indignation, de membres de la génération X à l'endroit du groupe des *baby-boomers* qui ont, selon eux, emprunté sur leur avenir<sup>3</sup>.

2. L'indignation, ce « sentiment de colère que soulève une action qui heurte la conscience morale, le sentiment de la justice »<sup>4</sup>, peut s'exprimer, on le constate, de multiples façons. La Cour suprême du Canada a récemment ajouté sa contribution à ce thème en établissant, en droit civil québécois, que les dommages punitifs ou exemplaires pouvaient avoir, parmi leurs objectifs généraux, une fonction de dénonciation<sup>5</sup>. Une dénonciation, écrit la Cour,

[...] décrite par le juge Cory comme le « moyen par lequel le jury ou le juge *exprime son outrage à l'égard du comportement inacceptable du défendeur* ». Cette indignation s'exprime par l'imposition du paiement d'une somme d'argent, importante ou symbolique, souvent assortie d'une déclaration, et qui, ensemble, visent à communiquer l'opinion de la justice à propos du caractère particulièrement répréhensible d'une conduite.<sup>6</sup>

3. Cet objectif de dénonciation « [...] s'impose encore davantage lorsque l'enjeu est le respect des droits et libertés que garantit la Charte, un document représentant l'expression

---

2. « Madrid : Le mouvement des “indignés” prend de l'ampleur », *Le Devoir*, 30 mai 2011, p. 1.

3. Catherine TUDOR, « J'attends mon tour », *La Presse*, 28 mai 2011, « Je suis enragée par la manière dont la génération des baby-boomers a emprunté sur notre avenir, sur nos ressources [...] ».

4. Paul ROBERT, *Le Nouveau Petit Robert*, Paris, Dictionnaires Le Robert, 1996, p. 1159.

5. *De Montigny c. Brossard (Succession)*, [2010] 3 R.C.S. 64 (ci-après *De Montigny*). Sur le plan terminologique, le présent texte privilégiera l'expression « dommages punitifs », soit celle retenue par le législateur lors de l'adoption, en 1994, de l'article 1621 C.c.Q. Soulignons que lorsqu'il s'agit de se référer aux « dommages punitifs » prévus à l'article 49, alinéa 2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, on rencontre encore très souvent l'expression « dommages exemplaires », qui y était prévue avant la modification législative de 1999 (L.Q. 1999, c. 40, art. 46). Il est à noter, à titre d'exemple, que la Cour suprême utilise ces deux expressions indistinctement dans l'arrêt *De Montigny* : par ex., par. 3, 20 et 47 à 54.

6. *Id.*, par. 52 (nos italiques) (référence omise).

des valeurs les plus fondamentales de la société québécoise, comme son préambule l'affirme avec force »<sup>7</sup>.

4. Puisque nous nous intéressons tout particulièrement au secteur des relations collectives du travail au Québec, ce texte vise deux objectifs, soit de brosser d'abord un portrait général, à partir d'une revue de la jurisprudence des dernières années, de l'octroi de dommages punitifs ou exemplaires par les instances décisionnelles que sont le Tribunal des droits de la personne du Québec, la Commission des relations du travail et l'arbitrage de griefs. Certes, ces tribunaux ne sont pas les seuls qui, en matière d'emploi, sont appelés à jouer un rôle au Québec<sup>8</sup>, mais aux fins du présent exercice, ces trois pôles permettent de présenter un tableau assez représentatif de la situation actuelle des dommages punitifs ou exemplaires en droit du travail québécois.

5. En second lieu, une attention plus particulière sera portée à la jurisprudence arbitrale, et ce, en raison de la timidité qui semble la caractériser en matière d'attribution de dommages punitifs ou exemplaires. Comment peut s'expliquer cette réserve et dans quelle mesure celle-ci s'intègre-t-elle aux nouvelles responsabilités confiées aux arbitres de griefs? Profitant du nouvel élan conféré par l'arrêt *de Montigny* à

---

7. *Id.*, par. 53.

8. La Cour du Québec, la Cour supérieure, la Commission d'emploi dans la fonction publique du Québec, pour ne mentionner que ces instances, interviennent également dans des litiges où des questions d'emploi et, de façon plus large, de droit du travail sont posées au Québec. Plus spécifiquement en lien avec des demandes de dommages-intérêts punitifs, voir, entre autres, *Chalifour c. IBM Canada ltée*, 2011 QCCS 5777, D.T.E. 2011T-763, inscription en appel, 2011-12-02 (C.A.), 500-09-022208-110; *Fréchette c. 9043-2618 Québec inc.*, 2008 QCCQ 12089 (C.Q.); *Canada (Procureur général) c. Gosselin*, 2010 QCCA 2355, D.T.E. 2011T-56 (C.A.); *McBrearty c. Cerescorp Company*, 2009 QCCS 3134, D.T.E. 2009T-536 (C.S.); *Le Portz c. Ethypharm inc.*, 2009 QCCS 2703, D.T.E. 2009T-505 (C.S.); *Jerome c. Listuguj Mi'Gmaq First Nation Government*, 2009 QCCS 558, D.T.E. 2009T-198 (C.S.); *Syndicat des employées et employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP-FTQ) c. Fontaine*, 2006 QCCA 1642, J.E. 2007-149 (C.A.); *Harrison et Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, D.T.E. 2010T-230, [2010] R.J.D.T. 779 (C.F.P.); *Lévesque et Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, D.T.E. 2009T-423, [2009] R.J.D.T. 889 (C.F.P.). Pour une intervention de la Cour fédérale à l'égard d'un arbitre nommé en vertu de l'article 240 du *Code canadien du travail*, voir *Gauthier c. Banque Nationale du Canada*, 2008 CF 79, D.T.E. 2008T-171.

toute la question des dommages punitifs en droit québécois<sup>9</sup>, nous examinerons, en conclusion, comment la nouvelle conceptualisation entourant ces dommages peut être conciliée à un secteur d'activité où, comme en témoignent régulièrement les médias, l'indignation des uns et des autres est souvent à fleur de peau et où la dénonciation, de légère à tonitruante, n'est jamais très loin.

## I) TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC

6. Au cours des dernières années, le Tribunal n'a pas hésité, dans des dossiers soulevant une question d'emploi, à accorder des dommages punitifs. La plus importante décision, à ce titre, est sans contredit l'affaire *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz métropolitain inc.*<sup>10</sup> où l'employeur a été condamné à verser plus de 200 000 \$ à 7 plaignantes en raison de pratiques discriminatoires à l'embauche, dont l'octroi de dommages punitifs de 10 000 \$ à une des demandresses et de 7 500 \$ aux six autres. Au soutien de cette conclusion, le Tribunal a noté que l'employeur avait manifesté plus qu'une simple négligence ou insouciance déréglée et téméraire dans le cadre de son processus de recrutement entre 1995 et 1997<sup>11</sup>. Dans un jugement récent, la Cour d'appel du Québec, tout en confirmant la décision au

---

9. Pour une analyse globale de l'arrêt *de Montigny*, lire le texte du doyen Sébastien GRAMMOND, « Un nouveau départ pour les dommages-intérêts punitifs », (2012) 42(1) R.G.D. 105. Dans le contexte du présent article, soulignons que deux aspects de cet arrêt nous paraissent d'une grande importance, soit, d'une part, le fait que la Cour suprême reconnaît le caractère autonome des dommages-intérêts punitifs, écartant ainsi, en partie, le précédent de l'arrêt *Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc.*, [1996] 2 R.C.S. 345 et, d'autre part, le fait que l'objectif de dénonciation des dommages punitifs peut être invoqué en droit québécois. Au moment de mettre ce texte sous presse, la Cour suprême du Canada a rendu l'arrêt *Richard c. Time Inc.*, 2012 CSC 8, J.E. 2012-469. Cette décision analyse les recours applicables en matière de pratiques commerciales interdites dans le secteur de la protection des consommateurs. À ce titre, la Cour énonce les critères encadrant l'octroi de dommages-intérêts punitifs en droit civil et en droit de la consommation. Le premier volet de l'analyse est particulièrement intéressant puisqu'il complète certains énoncés de l'arrêt *de Montigny*. Dans les limites imposées à l'étape de la correction des épreuves, certains aspects de cet arrêt récent ont été intégrés au présent texte.

10. [2009] R.J.Q. 487, 2008 QCTDP 24 (TDPQ).

11. *Id.*, par. 569 et 570.

fond du Tribunal, a infirmé l'ordonnance de ce dernier relativement à l'attribution de dommages punitifs pour six des sept réclamantes<sup>12</sup>. Estimant que la preuve ne permettait pas de conclure à une atteinte illicite et intentionnelle, la Cour d'appel rappelle que « la simple conduite incompétente des appelantes [l'employeur] constatée par la juge n'équivaut pas nécessairement à une faute intentionnelle de leur part »<sup>13</sup>.

7. Par ailleurs, dans l'affaire *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Commission scolaire des Hauts-Bois-de-l'Outaouais*<sup>14</sup>, l'employeur a été condamné à verser 5 000 \$ en dommages punitifs à une femme dont l'embauche comme enseignante avait été refusée du fait de sa grossesse. Dans un autre dossier de refus d'embauche sur la base du sexe de la postulante, le Tribunal a condamné l'employeur à des dommages exemplaires de 3 000 \$<sup>15</sup>. Dans ces deux décisions, prononcées après l'arrêt *de Montigny*, le Tribunal souligne, au sujet des dommages punitifs, qu'il « est bien établi que les dommages punitifs sont destinés à exprimer la réprobation de la société envers des comportements inacceptables et à jouer un rôle dissuasif afin de prévenir des inconduites à l'avenir, tant par les fautifs que par les membres de la société en général »<sup>16</sup>.

8. Nous terminerons cette revue rapide des décisions récentes du Tribunal des droits de la personne en matière d'emploi en nous référant à l'affaire *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Systèmes de drainage Modernes inc.*<sup>17</sup> où des dommages punitifs de 3 000 \$ ont été

---

12. *Gaz métropolitain inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2011 QCCA 1201 (C.A.), AZ-50763964, par. 96-100. La Cour d'appel confirme la condamnation de l'employeur à des dommages punitifs de 10 000 \$ à l'égard de la salariée Côté, mais infirme le jugement du Tribunal relativement aux six autres réclamantes.

13. *Id.*, par. 98 et 99.

14. [2010] R.J.D.T. 815, 2010 QCTDP 4.

15. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Laurentian Shavings Products (1986) Inc.*, 2011 QCTDP 2, [2011] R.J.D.T. 361; requête pour permission d'appeler rejetée (C.A., 2011-03-29), 500-09-021503-115, 2011 QCCA 597.

16. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Commission scolaire des Hauts-Bois-de-l'Outaouais*, *supra*, note 14, par. 199 (nos italiques).

17. D.T.E. 2009T-388, 2009 QCTDP 10.

accordés à un salarié congédié en raison de son handicap. Au soutien de cette conclusion, le Tribunal a reproché au responsable des ressources humaines de l'entreprise d'avoir refusé d'envisager la possibilité de composer avec les différences individuelles du salarié en l'excluant automatiquement d'un poste d'opérateur de production. Le Tribunal a souligné le caractère intentionnel de cette décision de l'employeur. Rappelons que l'exigence d'une preuve de l'intention de nuire afin de justifier des dommages exemplaires s'applique également au Tribunal des droits de la personne<sup>18</sup>.

## II) COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

9. Créée en 2002, la Commission des relations du travail constitue, et de loin, le tribunal quasi judiciaire le plus ouvert et le plus actif au Québec en matière de dommages punitifs. Deux champs distincts permettent d'examiner les interventions de la Commission en cette matière, soit celui relatif aux plaintes pour harcèlement psychologique et celui découlant du recours à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante.

---

18. *Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2010 QCCA 172, D.T.E. 2010T-109 (C.A.). Dans cette décision antérieure à l'arrêt de *Montigny*, la Cour d'appel a d'abord indiqué, compte tenu de l'état du droit applicable à cette époque (*Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc.*, *supra*, note 9), que le TDPQ avait erré en accordant des dommages exemplaires du fait que ceux-ci devaient être accessoires à une compensation du préjudice moral ou matériel subi. Rappelons que cette dernière approche a été expressément écartée par la Cour suprême (*supra*, note 9 et par. 45 de l'arrêt de *Montigny*). Le renvoi à la décision de la Cour d'appel demeure néanmoins pertinent dans la mesure où celle-ci indique, tout en précisant que le TDPQ avait erré en accordant des dommages punitifs (par. 56), que même si elle avait attribué des dommages moraux, elle n'aurait toutefois pas accordé des dommages punitifs parce que, à son avis, « nous sommes loin d'être dans une situation où la conduite de l'Hôpital pourrait être qualifiée de "malveillante", "d'opprimante" ou encore "d'abusives" » (par. 59) et que « [L]'Hôpital et le Syndicat n'avaient pas l'intention de nuire à qui que ce soit en négociant cette entente, mais tentaient davantage de trouver une solution à une problématique compliquée et dont la solution n'était pas évidente » (par. 60) (nos italiques). Malgré la reconnaissance récente du caractère autonome des dommages exemplaires sous le régime de la Charte québécoise, formulée dans l'arrêt de *Montigny*, cet extrait du jugement de la Cour d'appel à propos des éléments devant être établis en preuve afin de soutenir une condamnation en dommages punitifs ou exemplaires peut sûrement être utile lorsqu'il s'agit d'évaluer une réclamation en cette matière.



### A) HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE

10. Au Québec, la *Loi sur les normes du travail*<sup>19</sup> interdit expressément, depuis 2004, le harcèlement psychologique<sup>20</sup>. Alors que les salariés visés par une convention collective sont tenus, s'ils veulent se plaindre de ce type de harcèlement, d'exercer leurs recours devant l'arbitre de griefs<sup>21</sup>, les autres salariés, régis par la *Loi sur les normes du travail*, doivent se présenter à la Commission des relations du travail afin que leur plainte soit entendue<sup>22</sup>. Relativement à la question des dommages punitifs, l'article 123.15 de la *Loi* précise que lorsque la Commission 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, la Commission peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable et, notamment, « 4. ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux »<sup>23</sup>.

11. Faisant le constat qu'en matière de dommages punitifs, « la loi n'exige pas la démonstration d'une atteinte illicite et intentionnelle, contrairement à l'article 49 de la *Charte des droits et libertés de la personne* », la Commission des relations du travail décidait, en 2008, dans l'affaire *Roc c. Poulbec*<sup>24</sup>,

---

19. L.R.Q., c. N-1.1

20. Art. 81.18-81.20 L.n.t.

21. Art. 81.20 L.n.t.

22. Art. 123.6 L.n.t.

23. (Nos italiques).

24. 2007 QCCRT 044, par. 68. Il est intéressant de souligner que la *Loi sur la protection du consommateur*, L.R.Q., c. P-40.1, énonce, à son article 272, une disposition similaire permettant une demande de dommages-intérêts punitifs, sans autre référence à leur caractère illicite et intentionnel. Il est possible de trouver diverses décisions où des tribunaux civils ont condamné des commerçants à des dommages punitifs en s'appuyant sur cette disposition. À titre d'exemple, lire *Brault et Martineau inc. c. Riendeau*, 2010 QCCA 366, [2010] R.J.Q. 507 (C.A.) (condamnation de 2 000 000 \$) : en plus de reconnaître que « l'attribution de dommages punitifs, dans les cas de violation de la LPC, ne dépend pas de l'attribution préalable d'une réparation d'un préjudice moral ou matériel » (par. 43), la Cour d'appel établit clairement qu'une distinction existe entre le régime prévu à l'article 272 de la *Loi sur la protection du consommateur*, qui n'exige pas de preuve de mauvaise foi ou de négligence, et celui découlant de l'article 49, alinéa 2 de la *Charte* (par. 43-46). Il est clair, à la lecture de la jurisprudence de la Commission des relations du travail, que c'est de cette façon qu'elle applique l'article 123.15 (4) L.n.t. Sur l'interprétation de l'article 272 L.P.C. et l'attribution de dommages-intérêts punitifs, lire *Richard c. Time Inc.*, *supra*, note 9. La Cour suprême confirme que cette disposition est de celles qui « n'exigent

que « l'objectif de la disposition est clairement à caractère dissuasif » et qu'il « faut sopeser les circonstances de chaque cas pour décider de l'opportunité d'accorder ou non une indemnité à ce chapitre »<sup>25</sup>.

**12.** Depuis cette décision *Poulbec*, la Commission des relations du travail a maintenu cette position consistant à ne pas exiger la preuve d'une atteinte illicite et intentionnelle lors de l'évaluation des demandes de dommages punitifs; il s'agit là d'un élément qui constitue souvent, à la lumière de la jurisprudence<sup>26</sup>, le principal obstacle à l'attribution de dommages punitifs ou exemplaires au Québec.

**13.** Dans cette foulée, la Commission des relations du travail a élaboré, au cours des dernières années, une grille d'analyse originale servant à décider de l'octroi ou non de dommages punitifs dans le cadre de dossiers où elle a conclu à la présence de harcèlement psychologique. Dans l'affaire *Gilbert Vachon c. Liard mécanique industrielle inc., Liard construction inc.*<sup>27</sup>, la Commission a énoncé les critères qui doivent la guider en matière de dommages punitifs :

[49] Soulignons que ce n'est pas parce qu'une plainte est accueillie qu'il y aura nécessairement octroi de dommages punitifs. Chaque cas doit être analysé à son mérite. Les critères servant à la détermination des dommages punitifs sont aussi ceux qui guident la Commission lorsqu'elle s'interroge sur la pertinence ou non d'en accorder. *Dans le présent dossier,*

---

pas de manière explicite la présence d'une conduite malveillante ou abusive » (par. 151). Voir aussi, relativement à l'article 272 L.P.C., *Dumais c. Sears Canada*, 2010 QCCQ 9870 (C.Q.), où la Cour du Québec condamne le commerçant, vu « les nombreuses transgressions à la loi », à 5 500 \$ de dommages punitifs « pour des fins punitives, dissuasives et dénonciatrices » (par. 49); *Gauthier c. Rénovations métropolitaines (Québec) inc.*, 2011 QCCQ 2355, J.E. 2011-707 (C.Q.) (1 500 \$); *Jasmin c. Vacances Sunwing inc.*, 2010 QCCQ 16295 (C.Q.) (500 \$); *Guerrier c. Chassé Toyota inc.*, 2009 QCCQ 4839 (C.Q.) (1 000 \$).

25. *Ibid.*

26. Voir *infra*, note 64. Une position distincte, exigeant la preuve d'une intention malicieuse, a été formulée par la Commission des relations du travail dans les affaires *Charbonneau et Groupe Johanne Verdon inc.*, 2008 QCCRT 0518, D.T.E. 2009T-61 (C.R.T.) et *Picard et Entreprise Den-Ro inc.*, D.T.E. 2011T-561 (C.R.T.). Voir également, dans un dossier de plaintes pour harcèlement psychologique et de congédiement injuste, la décision *Carrier et Mittal Canada inc.*, 2010 QCCRT 0467, D.T.E. 2010T-726 (C.R.T.)

27. 2007 QCCRT 0305, requête en révision rejetée : 2007 QCCRT 0598.

la Commission considère que le niveau hiérarchique impliqué (les dirigeants de l'entreprise), la gravité de la faute commise (la privation de travail) et le préjudice causé au plaignant (dépression, troubles conjugaux) justifient à eux seuls l'imposition de dommages punitifs. [...]

[52] À la lumière de ces considérations, la Commission conclut qu'une somme de 7 500 \$ constitue les dommages-intérêts punitifs que l'employeur doit assumer. Ce montant ne dépasse pas ce qui est nécessaire pour remplir sa fonction préventive, c'est-à-dire décourager l'employeur de récidiver. Il tient compte du patrimoine de l'employeur, un chiffre d'affaires de 6 millions, et du niveau hiérarchique d'où émane la décision, soit le plus haut de l'entreprise. Le fait qu'il s'agit d'une première infraction et les effets temporaires des conséquences sur le plaignant, celui-ci ayant été affecté au travail par la suite, ont été aussi retenus.<sup>28</sup>

**14.** À la lumière de ces divers critères d'évaluation, adaptés au contexte spécifique de l'emploi, la Commission des relations du travail a octroyé des dommages punitifs dans de nombreux dossiers. Des condamnations, dont les montants oscillent entre 1 000 \$ et 15 000 \$, ont été imposées à l'endroit d'employeurs qui, selon la Commission, ont fait preuve d'inaction et d'aveuglement, laissant, par exemple, la voie libre à du harcèlement<sup>29</sup>.

**15.** Autre exemple de même nature, dans *Rouleau et Université de Montréal*<sup>30</sup>, la Commission a condamné l'employeur à 15 000 \$ à titre de dommages exemplaires en soulignant que :

---

28. (Nos italiques).

29. *Cadieux c. Dollarama, s.e.c.*, [2010] R.J.D.T. 574, 2010 QCCRT 0124, par. 237; requête en révision rejetée 2010 QCCRT 0586. Voir également : *Roy c. Maisons Laprise*, 2008 QCCRT 0086, par. 112-114 (7 500 \$); *C.C. et Gestion A. Bossé inc.*, 2008 QCCRT 0399, requête en révision judiciaire rejetée, 2010 QCCS 1159, [2010] D.T.E. 2010T-37 R.J.D.T. 473 (10 000 \$); *Brunet-Jandet et 6352111 Canada inc. (Café Art Java)*, 2009 QCCRT 0535 (500 \$); *Ouellon et 130055 Canada inc.*, 2009 QCCRT 0058, D.T.E. 2009T-207 (1 000 \$); *Marcoux et Hongwei*, 2009 QCCRT 0059 (500 \$); *Allaire et Research House inc. (Québec Recherches)*, 2008 QCCRT 0530, D.T.E. 2009T-62 (10 000 \$). À ce sujet, lire France GIROUX, Jean PAQUETTE, « Les pouvoirs de réparation en matière de harcèlement psychologique : l'expérience de la Commission des relations du travail, juin 2004-mars 2011 », allocution prononcée à la Conférence des arbitres du Québec, 16 avril 2011 (texte inédit).

30. [2009] R.J.D.T. 975, 2009 QCCRT 0277.

L'Université, un lieu de haut savoir, se montre indifférente envers M<sup>me</sup> Rouleau, une employée de 40 ans de service, en la maintenant dans une situation non désirée d'isolement et d'inactivité pendant longtemps. En toute connaissance, l'Université laisse perdurer une situation malsaine pour M<sup>me</sup> Rouleau, tout en la tenant responsable, alors qu'elle est la victime des agissements de hauts dirigeants et de représentants du service qui sont justement responsables de la gestion de son personnel. L'Université ne montre aucune reconnaissance de ses torts envers la vulnérabilité intrinsèque de M<sup>me</sup> Rouleau : une employée en fin de carrière qui n'a pas d'autre choix d'endurer la situation pour bénéficier de son régime de retraite. L'Université n'a pas respecté les engagements qu'elle avait pris avec M<sup>me</sup> Rouleau lors de sa mutation. Elle n'a pas respecté ses obligations légales de sorte que M<sup>me</sup> Rouleau a dû entreprendre un recours légal. *En raison de la gravité du geste de l'Université, un montant de 15 000 \$ à titre de dommages punitifs s'impose pour assurer leur fonction préventive même s'il s'agit d'une institution qui vit de fonds public et qui doit s'acquitter de dommages compensatoires.*<sup>31</sup>

#### **B) RECOURS EN VERTU DE L'ARTICLE 124 DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL**

**16.** Lorsqu'elle est saisie d'une plainte contestant un congédiement fait sans cause juste et suffisante, la Commission des relations du travail peut exercer les pouvoirs d'ordonnance qui lui sont conférés à l'article 128 L.n.t. et, par renvoi<sup>32</sup>, ceux qui sont attribués à l'arbitre de griefs à l'article 100.12 du *Code du travail*. Toutefois, contrairement à la situation exceptionnelle qui prévaut en matière de harcèlement psychologique<sup>33</sup>, lorsqu'elle agit en vertu de l'article 124 L.n.t., la Commission ne peut accorder des dommages punitifs, au sens de l'article 1621 C.c.Q., que lorsqu'une disposition d'une loi l'y autorise.

**17.** En général, il en sera ainsi dans les cas d'atteinte à un droit protégé par la *Charte des droits et libertés de la personne*

---

31. *Id.*, par. 296 (nos italiques).

32. Art. 127 L.n.t.

33. *Supra*, par. 11 et 12.

où la Commission des relations du travail ordonnera l'octroi de dommages punitifs, et ce, en invoquant, comme base légale, l'article 49 de cette loi. Du coup, tel que requis par cette disposition, la Commission doit constater une atteinte intentionnelle avant d'accorder de tels dommages<sup>34</sup>.

18. À titre d'exemple, dans l'affaire *Guindon et Corporation de sécurité Garda World*<sup>35</sup>, l'employeur a été condamné à verser 15 000 \$ en dommages punitifs à son ancien salarié. À ce sujet, la Commission note ce qui suit :

[223]. L'atteinte à la réputation n'est pas une composante des dommages moraux. Elle constitue plutôt un dommage exemplaire puisqu'il s'agit d'une violation à la Charte.

[224]. Le plaignant affirme que l'employeur, en l'accusant faussement de malversations, a détruit sa carrière.

[225]. Il s'agit là d'une accusation grave, mais la Commission partage ce point de vue. M. Guindon a occupé pendant plusieurs années des postes de responsable d'un service de ressources humaines chez de nombreux employeurs. Outre la compétence, l'intégrité y constitue la valeur fondamentale. *En s'attaquant faussement à celle-ci de manière intentionnelle, dans le but de le faire plier quant à ses revendications, l'employeur a non seulement ruiné sa carrière, mais a aussi porté atteinte à sa dignité.* L'employeur s'est attaqué aux droits fondamentaux du plaignant, plus particulièrement ceux compris à l'article 4 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.<sup>36</sup>

---

34. *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*, [1996] 3 R.C.S. 211, par. 116, repris, entre autres, dans l'arrêt de *Montigny*, *supra*, note 5, par. 58. Pour des cas où la Commission des relations du travail rejette les réclamations de dommages punitifs ou exemplaires lorsque aucune atteinte illicite ou intentionnelle à un droit protégé par la Charte n'a été démontrée, voir, entre autres, *Ouellet et Promutuel Gaspésie-Les Îles, société mutuelle d'assurances générales*, D.T.E. 2010T-175, 2010 QCCRT 0063.

35. 2009 QCCRT 0050, requête en révision judiciaire rejetée, 2009 QCCS 5499, D.T.E. 2010T-4, requête pour permission d'appeler rejetée, 2010 QCCA 437.

36. (Nos italiques). Voir également *Bernier et Caisse populaire Desjardins de la Mitis, Centre de service de Ste-Angèle*, D.T.E. 2007T-775. Dans cette affaire, la Commission a conclu à une violation du droit à la sauvegarde de la dignité, de l'honneur et de la réputation des 5 plaignantes congédiées et a ordonné le versement de 75 000 \$ de dommages punitifs, somme à être divisée entre les salariées impliquées. Voir aussi *Carrier et Mittal Canada inc.*, *supra*, note 26.

**19.** Dans l'affaire *Baillie et Technologies Digital Shape inc.*<sup>37</sup>, un dossier de nature mixte puisque la salariée avait déposé simultanément, devant la Commission, des plaintes pour harcèlement psychologique, congédiement injuste et pratiques interdites en vertu de la *Loi sur les normes du travail*<sup>38</sup>, la Commission a ordonné le versement de 4 000 \$ à titre de dommages punitifs en notant :

[42]. Dans le présent dossier, un président d'entreprise a personnellement harcelé la plaignante, en toute connaissance de cause, afin de la faire craquer et de provoquer son départ. Il s'agit d'un comportement qu'il faut réprouver et tenter de prévenir en accordant des dommages punitifs.

[43]. En évaluant le montant des dommages nécessaires pour remplir cette fonction de dissuasion, la Commission tient compte du fait qu'il ne s'agit pas seulement de fautes d'omission et qu'elles ont été commises par la personne jouissant du plus haut niveau d'autorité chez l'employeur. La Commission tient compte du caractère abusif des propos tenus par le président et de l'agressivité et de l'hostilité des termes de la lettre d'avertissement du 28 novembre 2006.

[44]. La Commission note également que l'employeur a été formellement mis en demeure de cesser le harcèlement et qu'il a continué d'agir de la sorte.<sup>39</sup>

**20.** Enfin, la Commission a récemment eu recours à une condamnation pour dommages punitifs de 2 000 \$ afin de dénoncer un employeur qui avait exigé la connaissance d'une autre langue que le français sans aucun motif raisonnable. La Commission a indiqué que les dommages punitifs visaient à « prévenir la répétition des comportements fautifs » et à s'assurer « que la faute commise ne se répète pas »<sup>40</sup>.

---

37. [2009] R.J.D.T. 179, 2008 QCCRT 0549, requête en révision judiciaire rejetée, 2009 QCCS 3090, requête pour permission d'appeler rejetée, 2009 QCCA 1465.

38. *Id.*, par. 1.

39. La Commission a conclu que l'employeur avait, de plus, porté atteinte aux droits de la plaignante prévus aux articles 4, 10 et 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne* : *id.*, par. 45.

40. *Pouliot et Quality Inn & Suites Lévis*, D.T.E. 2011T-352 (C.R.T.), par. 48 et 49. Dans cette affaire, la Commission des relations du travail était saisie d'une plainte en vertu de l'article 46 de la *Charte de la langue française* (L.R.Q., c. C-11), par laquelle une personne contestait le fait qu'il n'avait pas été embauché parce qu'il ne connaissait pas suffisamment la langue anglaise.

### III) L'ARBITRAGE DE GRIEFS

**21.** En milieu de travail syndiqué, l'arbitrage de griefs est une instance décisionnelle incontournable. Investi « d'une compétence exclusive étendue sur les questions relatives aux conditions de travail, pour autant que celles-ci puissent se rattacher expressément ou implicitement à la convention collective »<sup>41</sup>, bénéficiant d'une politique de déférence de la part des tribunaux supérieurs lorsqu'ils agissent en révision judiciaire à l'égard des sentences arbitrales<sup>42</sup> et autorisé expressément à interpréter et appliquer les lois dans le cadre de son mandat<sup>43</sup>, l'arbitre de griefs est nécessairement amené à se prononcer à l'égard de réclamations de dommages punitifs dans le cadre de deux principales sphères relevant de sa compétence, soit celle en lien direct avec l'application de la convention collective et celle relative aux griefs où sont invoqués des manquements à la *Charte des droits et libertés de la personne* et à la *Loi sur les normes du travail*.

**22.** Avant d'examiner les grandes lignes des positions arbitrales adoptées dans ces deux champs d'intervention, il est essentiel d'exposer, en toile de fond, la tension qui divise les arbitres de griefs à propos de la pertinence même d'appliquer, en matière d'arbitrage, des dommages punitifs. D'un côté, à propos des dommages exemplaires, certains arbitres estiment, comme l'arbitre expérimenté Marc Gravel, que :

À cet égard, le soussigné croit qu'il y a une grande difficulté imposée aux arbitres qui sont là pour dire le droit entre les parties, eu égard à tout conflit découlant de l'application de la convention collective, et l'on sait depuis les derniers grands

---

41. *Bisaillon c. Université Concordia*, 2006 CSC 19, [2006] 1 R.C.S. 666, par. 33.

42. *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190, par. 55. Au même effet, voir les arrêts récents *Nor-Man Regional Health Authority Inc. c. Manitoba Association of Health Care Professionals*, 2011 CSC 59, [2011] 3 R.C.S. 616, par. 45-55 (ci-après *Nor-Man Regional Health Authority*); *Newfoundland and Labrador Nurses' Union c. Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, 2011 CSC 62, [2011] 3 R.C.S. 708.

43. Art. 100.12 (a) C.t.; voir aussi sur cette question, *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, 2003 CSC 42, [2003] 2 R.C.S. 157 et, plus récemment, *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 28, [2010] 2 R.C.S. 61, par. 39-45.

arrêts de la Cour suprême du Canada que la *Charte des droits* et les valeurs qu'elle emporte sont considérées faire partie de toute convention collective, *il y a un risque certain pour les arbitres de rendre des décisions qui vont perturber la paix industrielle entre les parties à la convention collective*. Un arbitre peut très bien rendre toute décision qu'il croit opportune, compte tenu de toutes les circonstances, mais il doit aussi s'interroger justement sur cette opportunité de punir l'une des parties plus que ne l'ont toujours fait toutes les décisions arbitrales antérieures.

Cela ne signifie pas qu'il n'y aura pas des cas où la faute de l'Employeur sera tellement évidemment intentionnelle et malicieuse que l'arbitre, qui sera saisi d'un grief où une contravention à la *Charte* sera alléguée et prouvée, n'en viendra pas à la conclusion qu'il doit y avoir des dommages punitifs exemplaires de payés.<sup>44</sup>

**23.** Par ailleurs, d'autres arbitres, également auteurs de doctrine, croient de leur côté que :

*L'arbitre de grief peut-il par ailleurs accorder des dommages-intérêts à titre exemplaire ou punitif?* La problématique met alors en cause le fait brut d'une violation répétitive ou malicieuse de la convention collective. Elle postule que cette dérogation constitue en elle-même un dommage en raison des effets escomptés s'il n'y a pas autrement possibilité de sanctionner l'inexécution ou l'exécution incorrecte de la convention collective. En fait, l'idée de compenser un dommage à titre exemplaire a pour but de dissuader une partie de violer à nouveau la convention collective. Dans l'état actuel du droit, les tribunaux supérieurs dénie à l'arbitre de grief la compétence d'accorder une réparation sur cette seule base, sauf lorsqu'il peut, en vertu de sa compétence accessoire, s'autoriser d'une disposition législative qui accorde expressément ce pouvoir. *Néanmoins nous croyons que nier une telle compétence équivaut à affirmer que la convention collective pourrait, en certaines circonstances,*

---

44. *Montreal Newspaper Guild, Local 111 et Gazette (The), A Division of Southam Inc. (Mary Lamey)*, D.T.E. 2005T-382, par. 125 et 126 (nos italiques). Au même effet, lire Louise DUBÉ, « La fonction réparatrice de l'arbitre de grief : compensatoire, dissuasive ou répressive? », dans *Développements récents en droit du travail* (2000), Service de la formation permanente du Barreau du Québec, n° 134, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2000, p. 99, aux p. 128-130.



*être impunément violée, même avec mauvaise foi. Le droit ne peut certes s'accommoder d'un tel effet pervers [...].*<sup>45</sup>

24. Les divergences entre ces deux courants de pensée ne sont pas que théoriques. La question de la nature même de l'institution arbitrale et de sa mission fondamentale est sous-jacente à ces deux visions. Nonobstant le fait que l'arbitrage de griefs soit imposé par la loi<sup>46</sup>, plusieurs intervenants, tant syndicaux et patronaux que parmi les arbitres de griefs, voient toujours l'arbitrage comme un tribunal de proximité, devant être le plus possible en lien avec le milieu de travail dans lequel il est appelé à évoluer<sup>47</sup>. La nature continue des relations entre les parties, le fait que ces dernières, au lendemain d'une sentence arbitrale, devront toujours « vivre ensemble » — d'où, on le comprend, cette réelle préoccupation quant à l'importance de veiller au maintien du « climat de paix » au sein de l'entreprise — explique sûrement la réserve, manifestée par certains arbitres québécois, lorsqu'il est question de dommages punitifs<sup>48</sup>.

---

45. Rodrigue BLOUIN, Fernand MORIN, *Droit de l'arbitrage de grief*, 5<sup>e</sup> éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2000, par. IX.36 (nos italiques).

46. Art. 100 C.t.

47. Fernand MORIN, *L'élaboration du droit de l'emploi au Québec : ses sources législatives et judiciaires*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2011, p. 372-374.

48. À titre d'exemple de cette position, lire *Journal de Montréal et Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal (Groupe rédaction et groupe bureau) (CSN)*, D.T.E. 2005T-927 où l'arbitre constate que c'est en toute connaissance de cause que l'employeur a violé la convention collective. Tout en précisant clairement qu'il n'entend pas ordonner le paiement de dommages-intérêts punitifs, le tribunal d'arbitrage condamne l'employeur à payer l'ensemble des frais et dépenses engagés par le syndicat dans le dossier, ainsi que ceux de l'arbitre, dommages que l'arbitre qualifie « d'uniquement compensatoires » (par. 162), soit des dommages directement reliés au refus de l'employeur d'appliquer la convention collective. Au soutien de sa position, l'arbitre F. Hamelin réfère à un extrait d'une sentence (*Centre hospitalier Côte-des-Neiges et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2148*, griefs n<sup>os</sup> 97-067 et 97-069, où l'arbitre Martin avait indiqué que : « [C]ontrevenir aux dispositions de la convention collective est un phénomène fréquent qui, *a priori*, n'affecte en rien la bonne foi de la partie fautive. Cependant, faire fi des obligations découlant de la convention collective sous prétexte que ces dernières sont dérangeantes ou entraînent des inconvénients plus grands que ceux du non-respect de la convention, voilà qui est très peu fréquent et peu flatteur pour l'organisation qui s'en rend coupable. La tentation est grande de sanctionner un tel comportement. Toutefois, avec respect pour l'opinion contraire, je ne suis pas convaincu qu'il appartienne à un Tribunal d'arbitrage d'ordonner le paiement de dommages exemplaires ou punitifs » (par. 164) (nos italiques).

**25.** Paradoxalement, c'est en tenant compte du même objectif général de préservation de la paix à l'intérieur d'une entreprise que d'autres arbitres considèrent que la violation répétée de la convention collective devrait justifier l'attribution de dommages, et ce, afin d'avoir un effet dissuasif et punitif<sup>49</sup>.

**26.** Les tribunaux supérieurs ont cependant éteint cette controverse, du moins à l'égard des litiges classiques impliquant l'application et l'interprétation de conventions collectives, en statuant qu'à défaut d'autorisation législative expresse, les arbitres de griefs n'avaient pas compétence pour accorder des dommages punitifs. Dans l'affaire *Communauté urbaine de Montréal c. Morin*<sup>50</sup>, le juge Pierre Dalphond, alors juge à la Cour supérieure, a exercé son pouvoir de révision judiciaire à l'égard d'une sentence arbitrale qui avait octroyé des dommages punitifs au syndicat en raison d'une violation de la convention collective par l'employeur. Le juge a souligné à ce sujet :

L'octroi de dommages ayant une finalité purement dissuasive est peu fréquent en droit québécois. Cela tient au fait que les assises de l'édifice juridique québécois trouvent leur source dans le droit civil français. Or le droit civil répugne à l'idée d'accorder des dommages autrement que pour compenser intégralement le préjudice réellement subi par la victime. [...] Des dommages de nature punitive ou exemplaire ne sont en

---

49. Dans l'affaire *Syndicat des postiers du Canada et Société canadienne des postes*, [1991] T.A. 13, requête en évocation accueillie, D.T.E. 91T-1073, appel accueilli avec dissidence, D.T.E. 99T-35, l'arbitre et professeur Rodrigue Blouin indiquait que « nier la capacité de l'arbitre de grief d'accorder un dommage exemplaire équivaldrait à affirmer que l'employeur, le syndicat ou même un salarié pourrait violer impunément la convention, même avec mauvaise foi sans qu'il n'y ait de conséquences. Or, le droit ne pourrait s'accommoder d'un tel effet. En conséquence, le Tribunal reconnaît sa compétence à accorder de tels dommages ». Ces propos ont été tenus dans le contexte d'un grief relevant du *Code canadien du travail*, l'arbitre parlant alors de dommages ayant un effet dissuasif et punitif. Il est à noter qu'après avoir énoncé le principe quant au fondement de son pouvoir, l'arbitre Blouin a toutefois conclu qu'il n'y avait pas lieu, dans ce dossier, d'accorder de tels dommages.

50. D.T.E. 99T-537, appel rejeté sur requête, C.A. 500-09-008201-998, requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée, C.S. Can., 2000-06-15, 27600.

fait possibles comme l'indique l'article 1621 C.c.Q., que « lorsque la loi le prévoit expressément ». En la présente instance, aucune de ces lois ne s'applique et la loi des parties, la convention collective, ne prévoit pas l'octroi de tels dommages. Le syndicat invoque cependant l'article 100.12 (g) du *Code du travail* [...]. *Ceci dit avec beaucoup d'égards pour la position contraire, cet article n'autorise pas un arbitre à modifier le droit québécois et à permettre l'octroi de dommages punitifs là où ni le législateur ou les parties n'en ont prévus expressément*; au contraire, il doit se lire comme s'harmonisant avec l'ensemble du droit québécois dont le *Code civil* est la pierre angulaire (voir la disposition préliminaire du C.c.Q.).

En d'autres mots, *il y a excès de juridiction par l'arbitre de griefs s'il choisit un remède qui n'est pas disponible en vertu des dispositions statutaires applicables au Québec*, incluant le *Code civil* et la *Charte des droits et libertés de la personne*, ou de la convention collective.<sup>51</sup>

**27.** Soulignons que la Cour supérieure était arrivée à la même conclusion dans l'affaire *Collège Mont-St-Louis c. Brault*<sup>52</sup> où l'arbitre, constatant que la violation à la convention collective constituait une « récidive pure et simple » d'une situation identique survenue l'année précédente, avait imposé des dommages qui, sans être qualifiés de dommages exemplaires, visaient à « décourager l'Employeur à passer outre à ses obligations conventionnelles dans le futur »<sup>53</sup>. Une conclusion identique a été réitérée à diverses occasions par le même tribunal au cours des dernières années<sup>54</sup>. Dans cette foulée, notons que plusieurs arbitres ont d'ailleurs conclu qu'ils n'avaient pas compétence pour imposer des dommages

---

51. *Id.*, p. 11-13 (références omises) (nos italiques).

52. [1998] R.J.D.T. 1122 (C.S.).

53. *Id.*, p. 2 et 3 de ce jugement, qui reprend des extraits de la sentence arbitrale.

54. *Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des alcools du Québec et Société des alcools du Québec*, D.E.T. 2006T-368, requête en révision judiciaire rejetée, AZ-50458761; *Université Concordia c. Sabourin*, D.T.E. 2004T-776 (C.S.).

punitifs dans des cas de non-respect, même répétés, de dispositions de conventions collectives<sup>55</sup>.

**28.** Il est à noter que la Cour d'appel, dans la récente affaire *Association des pompiers de Montréal Inc. (A.P.M.) c. Ville de Montréal*<sup>56</sup>, a confirmé, d'une façon sans équivoque, que l'alinéa (g) de l'article 100.12 C.t.<sup>57</sup> était constitutionnel et

---

55. Voir, entre autres, *Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des alcools du Québec et Société des alcools du Québec*, *ibid.*; *Syndicat des techniciennes et techniciens médicaux (CSN) et Hôpital Maisonneuve-Rosemont*, D.T.E. 2009T-811, par. 61 (l'arbitre précise « que s'il avait eu compétence pour accorder des dommages exemplaires », ceux-ci auraient été plus importants que les dommages moraux alors attribués, car ils auraient eu pour objectif de « protéger l'exercice du droit convenu entre les parties à l'article 9.02 et éviter que tel exercice ne reste lettre morte » (par. 61) (nos italiques); *Syndicat des salariés de la production de Lactantia (CSD) et Aliments Parmalat inc. (grief syndical)*, D.T.E. 2005T-603; *Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec à Chicoutimi et Université du Québec à Chicoutimi*, D.T.E. 90T-684; *Syndicat de la fonction publique et Québec (Gouvernement du, (Evelyne Plante)*, D.T.E. 2011T-8. Dans l'affaire *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 et Hydro-Québec*, AZ-50728072, l'arbitre reconnaît, sans toutefois développer ce point, que des dommages punitifs pourraient être accordés, en sus des situations où la loi le prévoit expressément, dans le cas où « l'Employeur ait été manifestement de mauvaise foi » (par. 24). Voir aussi *Syndicat des intervenants professionnels de la santé du Québec et Hôpital général juif — Sir Mortimer B. Davis*, D.T.E. 2008T-401. *Contra*, dans le contexte cependant d'une violation de la *Loi sur la fête nationale* qui est d'ordre public (L.R.Q., c. F-1.1., art. 8) : *Kruger inc., division du carton et Syndicat canadien de l'énergie et du papier, section locale 151*, D.T.E. 2007T-677. L'arbitre indique « qu'une infraction à la convention collective ne doit pas demeurer impunie si l'on ne veut pas qu'elle se répète. Elle doit donc, à tout le moins, donner lieu à des dommages punitifs » (par. 79) (nos italiques). L'employeur a été alors condamné à verser l'équivalent d'une heure de salaire à chaque salarié visé par le grief à titre de dommages punitifs, le tout sans intérêt (par. 80). Au même effet, soit dans un cas de non-respect des dispositions de la convention collective, l'arbitre reconnaît qu'il a compétence pour octroyer des dommages exemplaires; lire *Alliance des gisseuses et professeurs de Montréal et Commission scolaire de Montréal (Diane Gignac)*, D.T.E. 2006T-1006, par. 76 et 77. Toutefois, après analyse, l'arbitre n'octroie pas de tels dommages dans ce dossier compte tenu de l'absence de preuve d'intention malveillante de la part de l'employeur (par. 81).

56. 2011 QCCA 631 (C.A.), D.T.E. 2011T-272.

57. Cette disposition énonce que l'arbitre peut, dans l'exercice de ses fonctions, « rendre toute autre décision, y compris une ordonnance provisoire, propre à sauvegarder les droits des parties ». Par ailleurs, dans la décision *Ndungidi c. Centre hospitalier Douglas*, [1993] R.J.Q. 536, la Cour supérieure a énoncé, en 1992, que l'alinéa a) de l'article 100.12 C.t. autorisait l'arbitre de griefs à accorder des dommages moraux et exemplaires « [...] dans la mesure où le préjudice subi par le salarié découle d'un manquement à une obligation explicite ou implicite contenue à la convention collective » (p. 545) (nos italiques). La juge D. Grenier invoquait qu'« il ne faut pas minimiser l'importance des considérations pragmatiques qui ont contribué à élargir le champ juridictionnel des arbitres afin de leur permettre de résoudre

qu'il conférerait le pouvoir à un arbitre de contraindre un employeur à prendre, *pour le futur et de manière permanente*, les mesures appropriées afin de se conformer à des dispositions de la convention collective<sup>58</sup>. À notre avis, même si cette décision de la Cour d'appel donnera un nouveau souffle à la portée de l'article 100.12 (g) C.t. et des récents arrêts de la Cour suprême, en reconnaissant que les arbitres « [...] peuvent à bon droit [...] élaborer des doctrines et concevoir des réparations adéquates dans leur domaine [...] [et qu'ils ont par ailleurs] besoin de la souplesse voulue pour façonner des solutions réparatrices lorsque la situation l'exige »<sup>59</sup>, l'assujettissement de l'octroi de dommages-intérêts punitifs à l'existence de la présence d'une disposition législative spécifique écarte toute remise en cause des décisions antérieures de la Cour supérieure relatives au pouvoir des arbitres d'accorder des dommages punitifs dans un contexte de transgressions répétées d'une convention collective<sup>60</sup>.

**29.** Cette limite relative au pouvoir, pour l'arbitre, d'ordonner le paiement de dommages punitifs est cependant évacuée lorsque l'arbitre est appelé, dans le cadre d'un grief, à interpréter et appliquer la *Charte des droits et libertés de la personne* ou des dispositions relatives au harcèlement psychologique. Dans de telles situations, la compétence d'octroyer des dommages punitifs est expresse et les tribunaux supérieurs ont reconnu que *seul l'arbitre de griefs* a la juridiction

---

*simultanément des questions préalables et accessoires dans le but de parvenir à une solution complète du litige. On évite ainsi le chassé-croisé et la multiplication des recours et ce, dans l'intérêt de la justice* » (p. 545) (nos italiques). Relativement à la même décision, lire *infra*, par. 35 et note 74.

58. En l'espèce, il s'agissait d'une ordonnance exigeant que l'employeur prenne les mesures appropriées, et conformes à la convention collective, afin qu'un capitaine soit présent, en tout temps, dans chacune des casernes visées par le litige (par. 28).

59. *Nor-Man Regional Health Authority*, *supra*, note 42, par. 45 et 49. Voir, au même effet, *Alberta Union of Provincial Employees c. Lethbridge Community College*, 2004 CSC 28, [2004] 1 R.C.S. 727, par. 40.

60. Dans le récent arrêt *Richard c. Time Inc.*, *supra*, note 9, la Cour suprême indique on ne peut plus clairement qu'en droit civil québécois, les dommages punitifs ne peuvent être accordés que lorsque la loi le prévoit (par. 150). L'existence d'un pouvoir implicite en cette matière se heurte donc à l'article 1621 C.c.Q.

pour en accorder<sup>61</sup>. Ce pouvoir a d'ailleurs été réitéré en 2008 par la Cour d'appel dans l'affaire *Centre jeunesse de Québec et Syndicat du personnel éducateur et professionnel du Centre jeunesse de Québec (CSN)*<sup>62</sup>.

**30.** Bref, le pouvoir existe. Demeure la délicate question de son exercice par les arbitres. À ce titre, un premier constat s'impose : l'approche dynamique et même innovante de la Commission des relations du travail en matière de dommages punitifs n'a pas ou fort peu de résonnance chez les arbitres de griefs du Québec. Les condamnations à des dommages punitifs sont rares<sup>63</sup>, souvent, faut-il le reconnaître, parce que même en présence d'une atteinte à un droit protégé par la Charte, l'arbitre conclut que la preuve ne révèle pas une atteinte illícite et intentionnelle<sup>64</sup>. En matière de harcèlement psychologique, bien qu'un arbitre ait adopté expressément la même interprétation que la Commission des relations du travail à propos de la portée de l'article 123.15 L.n.t.<sup>65</sup> en condamnant l'employeur, un syndicat, à des dommages punitifs de 10 000 \$<sup>66</sup> et qu'une autre arbitre soit récemment arrivée à la même

---

61. *Hydro-Québec c. Tremblay*, 2001T-77 (C.A.). En matière de grief pour harcèlement psychologique, l'arbitre bénéficie, par l'intermédiaire de l'article 81.20 L.n.t., des pouvoirs de redressement prévus à l'article 123.15 L.n.t.

62. 2008 QCCA 1911, D.T.E. 2008T-831. Voir, au même effet, *Université Concordia c. Sabourin*, *supra*, note 54.

63. *Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec et Société des alcools du Québec*, AZ-50289989.

64. Voir, entre autres, dans le contexte à la fois de l'application de la convention collective et des dispositions de la L.n.t., *Syndicat des employées et employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec (SAQ) et Société des alcools du Québec (SAQ)*, (Julie Bergeron), D.T.E. 2011T-43; *Centre jeunesse de Québec et Syndicat du personnel éducateur et professionnel du Centre jeunesse de Québec (CSN)*, (griefs syndicaux), D.T.E. 2009T-745; *Québec (Ville de) et Alliance des professionnelles et professionnels de la Ville de Québec (Michel Plante)*, [2007] R.J.D.T. 653; *Centre d'hébergement et de soins de longue durée Champlain-Manoir de Verdun et Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôpital Champlain (C.S.N.)*, (D.J.), D.T.E. 2004T-628; *Syndicat des employées et employés manuels de la Ville de Baie-Comeau, section locale 2915 du SCFP et Baie-Comeau (Ville de)*, (Bobby Lévesque), D.T.E. 2006T-638; *Syndicat des employés de Scepter Aluminium et Scepter Aluminum Company*, D.T.E. 2007T-321. La Cour d'appel a récemment révisé une sentence arbitrale qui avait octroyé des dommages punitifs sans qu'il n'y ait eu preuve d'intention de porter atteinte à un droit protégé : *Fraternité des policières et policiers de Gatineau inc. c. Gatineau (Ville de)*, 2010 QCCA 1503, [2010] R.J.D.T. 867.

65. *Supra*, par. 11.

66. *Syndicat des employés de la FIQ et Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)*, (T.L.), D.T.E. 2010T-739.

conclusion en considérant le « caractère abusif des décisions prises par l'Employeur » et son refus « de prévenir et de faire cesser le harcèlement psychologique subi par la plaignante »<sup>67</sup>, ce type d'ordonnance demeure l'exception<sup>68</sup>.

**31.** Comment peut-on expliquer cette attitude de réserve de la part des arbitres de griefs en matière de dommages punitifs? Certes, la limite imposée par l'article 123.16 L.n.t.<sup>69</sup> et l'inextinguible conflit découlant de la coexistence de compétences entre les instances en matière de lésions professionnelles et l'arbitre de griefs<sup>70</sup> posent régulièrement un premier obstacle à l'analyse de la réclamation de dommages punitifs<sup>71</sup>.

---

67. *Syndicat des professionnelles et professionnels en soins de santé du Centre hospitalier de l'Université de Montréal (FIQ) et CHUM (Hôpital Notre-Dame)*, (A.N.), D.T.E. 2011T-730 (D. Veilleux).

68. *Syndicat des employés du CUSM c. Centre universitaire de santé McGill — Hôpital de Montréal pour enfants*, AZ-50519975; *Syndicat de l'enseignement de la Mauricie et Commission scolaire de l'Énergie (grief syndical)*, D.T.E. 2007T-257 (atteinte à la dignité). Dans l'affaire *Ville A, Syndicat des cols bleus de la Ville A (grief de G.F.) c. Ville A*, D.T.E. 2007T-515, l'arbitre conclut à l'existence de harcèlement psychologique et ordonne le versement de dommages moraux et exemplaires sans toutefois en fixer le montant, réservant plutôt sa compétence pour fixer ceux-ci « à défaut des parties de s'entendre sur le sujet » (par. 123). À ce sujet, voir la revue de jurisprudence de l'arbitre Diane SABOURIN, « Le pouvoir de redressement des arbitres en matière de harcèlement psychologique », allocution prononcée à la Conférence des arbitres du Québec, 16 avril 2011 (p. 11-15) (texte inédit).

69. Cet article énonce que: « Les paragraphes 2 [indemnité jusqu'à un maximum équivalent au salaire perdu], 4 [dommages et intérêts punitifs et moraux] et 6 [financement du soutien psychologique requis] 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 (L.R.Q., chapitre A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique. »

70. Pour un exemple, voir *Université du Québec à Montréal et Syndicat des employées et employés de l'Université du Québec à Montréal, section locale 1294 (SCFP-FTQ)*, D.T.E. 2011T-347 (T.A.). Pour une position contraire relativement aux dommages punitifs liés à des comportements antérieurs à la période où la CSST a reconnu l'existence d'une lésion professionnelle en raison de harcèlement psychologique, voir *Ovide Morin inc. et Morin-Arpin*, D.T.E. 2009T-225, [2009] R.J.D.T. 266 (C.R.T.).

71. La CRT est assujettie à la même problématique, voir: *Carrier et Mittal Canada inc.*, D.T.E. 2010T-726; *Smith et Willis Brazolot & Cie inc.*, 2010 QCCRT 0040; *Clavet c. Commission des relations du travail*, 2007 QCCS 4450. D'une façon plus large, sur la question des conflits de compétence (arbitres/CSST/tribunaux de droit commun) et toutes les difficultés que soulèvent les chevauchements de certains types de réclamations, lire *G.D. c. Centre de santé et des services sociaux*, 2008 QCCA 663, [2008] R.J.D.T. 663 (C.A.), requête pour autorisation d'appel rejetée, CSC 32675; *L.L. c. M.C.*, 2008 QCCQ 12195, D.T.E. 2009T-139 (C.Q.); *Brasseur c. Ballin inc.*, 2006 QCCQ 5113, D.T.E. 2006T-628 (C.Q.).

Par ailleurs, l'usage, largement répandu en arbitrage, consistant à scinder l'étude du bien-fondé du grief et celle de la question des dommages, qui, le cas échéant, est reportée à une audience ultérieure, a souvent pour effet de laisser l'arbitre en marge de ce second volet qui sera réglé entre les parties elles-mêmes<sup>72</sup>. On peut croire enfin que la vision exprimée par l'arbitre Gravel relativement aux dommages punitifs<sup>73</sup> — position qui, notons-le, n'est pas très éloignée de celle adoptée au même sujet en 1959 par Bora Laskin agissant à l'époque à titre d'arbitre de griefs<sup>74</sup> — fournit une autre piste d'explications. À l'opposé des commissaires de la Commission des relations du travail qui n'ont qu'un contact ponctuel — le temps d'un litige — avec un salarié et son employeur, et ce, dans un contexte non syndiqué, les interventions des arbitres de griefs s'inscrivent dans un processus de relations continues entre un syndicat et l'employeur. Pour plusieurs arbitres — et nous en sommes —, le décideur doit prioritairement mettre l'accent sur l'application rigoureuse de la règle de droit tout en tenant

---

72. Voir, à titre d'exemples, *Travailleur(euse)s unis de l'alimentation et du commerce, s.l. 501 (grief de Carole Jeansonne) c. Sobey's Québec inc.*, D.T.E. 2011T-64, requête en révision judiciaire continuée *sine die*; 9008-4062 *Québec inc. (Frutta'si) et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 – TUAC*, D.T.E. 2011T-86; *Syndicat des employés de bureau en service technique et professionnel de Ville de Laval, section locale 1113 (SCFP) et Laval*, D.T.E. 2010T-649. Sur ce sujet et pour une série de références allant dans le même sens d'une « réserve de compétence », voir D. SABOURIN, *supra*, note 68, p. 16 et 17.

73. *Supra*, par. 22.

74. *Re Oil, Chemical & Atomic Workers and Polymer Corp.*, (1959) 10 L.A.C. 51 : « It is desirable at this point up a distinction between the imposition of penalties and the award of damages. [...] This board, sitting as a civil tribunal to resolve contract interpretation disputes, has no punitive function but is charged only redressing private wrongs arising from breach of obligations assumed as a result of negotiation. The board's remedial authority, if it has any, must be addressed to the vindication of violated rights by putting the innocent party, so far as can reasonably be done, in the position in which he or it would be if the particular rights had not been violated. The redress, if any can be given, must be suited to or measured by the wrong done. A board of arbitration is not, however, a criminal court. True enough, it may play a role in passing upon or modifying a penalty imposed by an employer as a matter of discipline, but in so doing it is merely assessing the permissible limits of employer action taken under the collective agreement and not fashioning a penalty to reward an innocent party » (p. 57) (nos italiques).



compte, au chapitre des redressements, des spécificités du milieu de travail concerné<sup>75</sup>.

**32.** La crainte d'escalade de condamnations à des dommages punitifs et celle, plus globale, de transformer la nature « civile » de l'arbitrage en un modèle « pénal » contribuent sûrement, consciemment ou non, à freiner plusieurs arbitres lorsqu'ils ont à statuer à l'égard de demandes de dommages punitifs ou exemplaires.

**33.** Aussi fondées soient-elles, ces craintes et hésitations des arbitres de griefs ne peuvent faire abstraction de l'expansion considérable et soutenue que le législateur et la Cour suprême du Canada accordent à la compétence arbitrale depuis plus d'une décennie. L'article 100.12 (a) C.t. et le pouvoir conféré aux arbitres en matière de plaintes pour harcèlement psychologique en milieu de travail syndiqué<sup>76</sup> confirment indubitablement l'intention législative de s'assurer que les recours exercés devant l'arbitre de griefs donnent lieu à des solutions complètes et directement en phase avec l'ensemble de l'ordonnement juridique.

**34.** Dans cette foulée, les arrêts *Parry Sound* et, plus récemment, *Syndicat de la fonction publique du Québec*<sup>77</sup> placent l'arbitre de griefs au centre de l'application en milieu de travail syndiqué de la règle de droit, que celle-ci soit constitutionnelle, quasi constitutionnelle ou d'ordre public. Le recours à l'ensemble de ces dispositions législatives afin de régler un litige n'est pas une option qui est offerte à l'arbitre, mais une obligation dans la mesure où la convention collective qu'il doit interpréter est assujettie à la hiérarchie des droits<sup>78</sup>.

**35.** Bref, dans les cas, de plus en plus nombreux, où les arbitres sont appelés à appliquer la Charte ou les dispositions relatives au harcèlement psychologique, l'attitude de réserve

---

75. Par analogie, l'obiter formulé par la Cour d'appel dans l'affaire *Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, *supra*, note 18, à propos des dommages punitifs nous semble intéressant dans la mesure où la Cour tient tout particulièrement compte du contexte difficile dans lequel l'employeur et le syndicat se trouvaient au moment des faits du litige (par. 60). Il ne s'agit donc pas de nier le droit à des dommages punitifs, mais de situer ceux-ci dans le cadre de l'ensemble d'un dossier.

76. Art. 81.20 L.n.t.

77. *Supra*, note 43.

78. *Syndicat de la fonction publique du Québec*, *supra*, note 43, par. 41-45.

adoptée par certains arbitres à l'égard du principe même d'octroi de dommages punitifs peut-elle encore être maintenue? Celle-ci ne paraît-elle pas, surtout lorsqu'elle est mise en parallèle avec l'analyse de la Commission des relations du travail et celle du Tribunal des droits de la personne, engoncée dans une vision trop « contractuelle » de l'arbitrage qui, on le sait, ne sied plus aux compétences plurielles de ce tribunal? N'y a-t-il pas un risque, comme le soulignait la juge Danielle Grenier en 1992, que la réticence de certains arbitres à accorder des dommages autres que matériels puisse priver des salariés de droits qui leur sont reconnus par la loi<sup>79</sup>?

**36.** Ces questions sont sérieuses et permettent de mettre tout particulièrement en relief l'intérêt de l'arrêt *de Montigny*. À notre avis, cette décision, même si elle n'a pas été rendue dans le cadre d'une affaire de relations du travail<sup>80</sup>, peut contribuer à arrimer, d'une part, les préoccupations légitimes des arbitres de griefs quant à la préservation de la nature particulière de l'arbitrage et l'importance d'en conserver la nature civile avec, d'autre part, les incontournables impératifs de respect du large cadre juridique reconnu à l'arbitrage de griefs par le législateur et la Cour suprême du Canada.

---

79. *Ndungidi c. Centre hospitalier Douglas*, *supra*, note 57. La Cour supérieure devait déterminer, dans le contexte d'une requête en irrecevabilité, si la réclamation d'un salarié contre son employeur pour des dommages moraux et exemplaires relevait de la compétence de ce tribunal ou de l'arbitrage de griefs. Précédant de trois ans l'arrêt *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929, mais en s'inspirant des enseignements de *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. c. Syndicat des travailleurs du papier*, [1986] 1 R.C.S. 704, la Cour supérieure conclut que les droits et obligations à la source du recours du salarié découlaient de la convention collective et qu'en dépit de l'absence de dispositions à la convention collective permettant expressément d'octroyer des dommages moraux ou exemplaires, l'arbitre de griefs détenait cette compétence (p. 546). C'est dans le cadre de son analyse que la juge Grenier critiqua la position de réserve adoptée par certains arbitres à l'égard de l'octroi de certains types de dommages : « Il faut bien reconnaître que certains arbitres ont été réticents à accorder des dommages autres que matériels et que les propos du juge Estey dans l'affaire *St. Anne Nackawic* n'ont pas toujours reçu un appel favorable chez ces derniers. La situation est déplorable à bien des points de vue. L'hésitation et l'attitude de réserve des arbitres jumelées à la grande circonspection manifestée par les syndicats à l'égard des réclamations auxquelles les traditions en matière de droit du travail nous ont peu habitués risquent de se voir privés du droit de poursuivre directement leur employeur, droit qui leur est reconnu par le droit civil et la *Charte des droits et libertés de la personne* [...] » (p. 545).

80. Pour les faits de cet arrêt, voir le texte de S. GRAMMOND, *supra*, note 9.

**37.** Le point de contact entre ces deux sphères pourrait se trouver en effet dans l'élargissement des fonctions des dommages punitifs, énoncé par la Cour suprême dans l'arrêt *de Montigny*. Outre les objectifs classiques de punition et de dissuasion de tels dommages, la Cour suprême a indiqué que :

*[...] la dénonciation constitue un objectif servant à la fois les fonctions rétributive et utilitariste du régime des dommages exemplaires. La fonction rétributive, d'abord, est servie par l'opprobre qui s'attache à la personne du fautif et qui constitue en soi une forme de punition pour sa conduite. La fonction utilitariste, quant à elle, est remplie par l'effet préventif que cette mesure peut avoir sur le type de conduite en question, au bénéfice de la société toute entière.*<sup>81</sup>

**38.** Plus spécifiquement, dans le contexte de l'arbitrage de griefs, l'extrait suivant paraît de grande importance :

La dénonciation remplit également une fonction déclaratoire, qu'elle partage, dans une moindre mesure, avec l'objectif dissuasif général des dommages exemplaires. *Même si, à l'égard de ces fonctions, les objectifs punitif, dissuasif et dénonciateur se recoupent dans une certaine mesure, chacun d'entre eux vise*

---

81. *Supra*, note 5, par. 52 (nos italiques). Il est intéressant de noter qu'un arbitre de griefs peut également accorder des réparations sous forme de dommages exemplaires dans le cadre de la *Charte canadienne des droits et libertés* (par analogie, voir *R. c. Conway*, 2010 CSC 22, [2010] 1 R.C.S. 765). Lire à ce sujet Christian BRUNELLE, « Les recours pécuniaires en cas d'atteintes aux droits et libertés constitutionnels : un commentaire de l'arrêt *Ward* », dans *Conférence des juristes de l'État 2011, Au cœur d'un droit public en mouvement*, Actes de la XIX<sup>e</sup> conférence des juristes de l'État, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2011, p. 235, p. 251 et 252. L'auteur traite alors de l'arrêt *Vancouver (Ville) c. Ward*, [2010] 2 R.C.S. 28. Dans *Richard c. Time Inc.*, *supra*, note 9, la Cour suprême rappelle que les conditions d'ouverture des dommages-intérêts punitifs « divergent grandement » entre le droit civil québécois et la common law : « [...] la common law prévoit que les dommages-intérêts punitifs peuvent être octroyés dans le cadre de toute poursuite civile où la partie demanderesse prouve que la partie défenderesse a fait montre d'une conduite « malveillante, opprimante et abusive [qui] choque le sens de dignité de la cour », alors qu'en droit civil, ce dernier critère n'est pas exigé dans toutes les dispositions législatives prévoyant la possibilité de dommages-intérêts punitifs (par. 149). Nous avons déjà souligné l'importance de cette distinction pour l'octroi de dommages-intérêts punitifs en matière de harcèlement psychologique : *supra*, par. 11-12.

*une facette différente du rôle que jouent les dommages exemplaires et peut donc en justifier, à lui seul, l'imposition.*<sup>82</sup>

**39.** Pour la Cour suprême, s'il est vrai que les objectifs punitif, dissuasif et dénonciateur se chevauchent, l'imposition de dommages punitifs ne requiert pas, et c'est l'aspect qu'il importe de mettre en exergue, que ces trois volets soient simultanément mis de l'avant au soutien d'une ordonnance de dommages punitifs : une seule facette, un seul objectif peut justifier, selon le juge LeBel, l'octroi de tels dommages<sup>83</sup>. Ainsi, il est donc possible que seule la fonction de « dénonciation », que la Cour associe à une « fonction déclaratoire », puisse être invoquée par un tribunal au soutien d'une conclusion de nature punitive ou exemplaire. Et, souligne la Cour, les dommages peuvent se traduire par une somme d'argent qui peut être « importante ou symbolique »<sup>84</sup>.

**40.** Ce possible découpage des diverses fonctions ou objectifs des dommages punitifs peut constituer une voie permettant de concevoir les dommages punitifs autrement qu'à travers le prisme rigide de la punition et de la dissuasion, finalités qui sont jugées par plusieurs arbitres peu compatibles avec la nature intrinsèque de l'arbitrage de griefs. Même si la fonction de dénonciation demeure liée aux deux autres facettes des dommages punitifs<sup>85</sup>, celle-ci, du moins peut-on le croire, permet d'éloigner le tribunal d'arbitrage du rôle on ne peut plus délicat de « punir » une partie à la convention collective pour y introduire plutôt une « déclaration » dont le but vise à transmettre un message de réprobation en cas d'atteinte à un ou des droits protégés par la Charte. Selon la teneur qui sera donnée à une telle dénonciation, une ordonnance de cette

---

82. *Ibid.* (nos italiques). Dans *Richard c. Time Inc.*, *supra*, note 9, la Cour suprême effectue une analyse approfondie des critères encadrant l'octroi de dommages-intérêts punitifs. Tout en soulignant que « l'objectif ultime » de tels dommages consiste en « la prévention de la récidive de comportements non souhaitables », les juges LeBel et Cromwell précisent, au nom de la Cour, que « le principe de la dénonciation peut aussi justifier une condamnation lorsque le juge des faits désire souligner le caractère particulièrement répréhensible de l'acte dans l'opinion de la justice. Cette fonction de dénonciation contribue elle-même à l'efficacité du rôle préventif des dommages-intérêts punitifs » (par. 155).

83. *Ibid.*

84. *Ibid.*

85. *Ibid.*

nature, publique et déclaratoire, pourrait constituer un moyen pour influencer sur le comportement futur de l'une ou l'autre des parties à un litige plutôt que d'avoir recours à une condamnation punitive ayant pour effet de « stigmatiser » une partie.

**41.** Il nous importe ici d'être bien compris. Nos propos ne doivent pas être interprétés comme signifiant que chaque grief impliquant la Charte ou le harcèlement psychologique doive dorénavant donner lieu à des conclusions de dommages punitifs ou exemplaires. Le « caractère exceptionnel »<sup>86</sup> du régime de tels dommages doit demeurer la règle et les conditions de mise en œuvre de ceux-ci doivent évidemment continuer d'être respectées<sup>87</sup>. Cependant, nous sommes d'avis que la transformation de l'arbitrage de griefs, instance qui est passée graduellement d'une vocation essentiellement privée et vouée à l'interprétation et l'application de conventions collectives à un tribunal devant statuer, à titre exclusif, sur l'ensemble des droits pouvant être en lien avec l'application ou l'interprétation d'une convention collective, oblige à la fois les parties à la convention collective et les arbitres de griefs à revoir la nature, le rôle et la portée de l'institution arbitrale. Invoquer le fait que l'arbitrage ne serait pas, vu sa nature particulière, le forum approprié pour émettre des ordonnances de nature punitive ou exemplaire dans les cas où la loi l'autorise, nous paraîtrait constituer autant une méprise à l'égard de l'évolution du droit relatif à l'arbitrage que le fait de soutenir, par ailleurs, que tout manquement à un des droits prévus à la Charte ou aux dispositions relatives au harcèlement psychologique devrait être sanctionné automatiquement par l'imposition de dommages punitifs.

**42.** Comme en toute matière, le point d'équilibre exige plutôt que l'arbitre de griefs exerce, avec discernement, la discrétion qui lui est conférée par les lois, et ce, en tenant compte de l'ensemble des circonstances d'un dossier. À cet égard, l'arrêt *de Montigny*, en décroissant les différentes fonctions

---

86. *Id.*, par. 49. Ce principe a été rappelé dans *Richard c. Time Inc.*, *supra*, note 9, par. 150.

87. À ce titre, la récente décision *Gaz métropolitain inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, *supra*, note 12, illustre parfaitement que les exigences en matière de preuve et de motivation demeurent élevées et appréciées rigoureusement par les tribunaux supérieurs lorsqu'il s'agit de dommages punitifs.

des dommages punitifs et en autorisant qu'une seule d'entre elles puisse justifier l'imposition de tels dommages, ouvre de nouvelles perspectives pour les arbitres de griefs en cette matière. Dans cette foulée, la grille d'analyse élaborée récemment par la Cour suprême dans l'arrêt *Richard c. Time Inc.*, est précieuse dans la mesure où elle détermine quels sont les éléments devant être considérés dans l'élaboration des dommages punitifs. Selon la Cour, le tribunal saisi d'une telle demande « doit prendre en compte les objectifs généraux des dommages-intérêts punitifs et ceux de la loi en cause »<sup>88</sup>.

43. Cette approche mixte consistant à concilier la fonction de dénonciation de dommages-intérêts punitifs et les objectifs de la Charte a été adoptée par l'arbitre Serge Brault, un des rares arbitres à avoir discuté de l'arrêt *de Montigny* depuis qu'il a été prononcé. Dans cette affaire relative à la lecture non autorisée de courriels d'employés de l'Université, l'arbitre a conclu que l'atteinte « au droit à la vie privée garanti par la Charte [était] survenue dans une apparente insouciance à l'égard de la liberté d'association également garantie »<sup>89</sup>. Avant de déterminer le montant des dommages exemplaires — qu'il fixera à l'équivalent des frais encourus par le syndicat dans le cadre de cet arbitrage<sup>90</sup> —, l'arbitre a indiqué ce qui suit :

[104]. L'Université est une institution fondatrice de notre société et de ses valeurs. La preuve non contredite démontre que la direction des relations du travail de l'Université s'est rapidement et sans équivoque dissociée de l'initiative incriminée et fait ce qui était en son pouvoir pour sensibiliser qui de droit à la juste dimension du problème.

[105]. On ne peut pas juger de la portée dissuasive requise d'une sanction sans s'interroger sur le degré de dissuasion vraisemblablement requis. Autrement dit, si l'objectif est entre autres de réprimer l'atteinte et de décourager la récidive, il y a lieu de se demander à quel point le responsable a besoin d'être sensibilisé à son manquement. *S'agissant de l'objectif de dénonciation, il est raisonnable d'affirmer que la*

---

88. *Richard c. Time Inc.*, *supra*, note 9, par. 154.

89. *Université Laval et Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APAPUL)*, [2011] R.J.D.T. 321, D.T.E. 2011T-189, par. 103.

90. *Id.*, par. 110 et 111 (nos italiques).

*préservation des libertés garanties par la Charte est particulièrement impérieuse dans un milieu phare, à bon droit jaloux et historiquement porteur et gardien de ces mêmes libertés.*

44. En conjuguant la fonction de dénonciation des dommages-intérêts punitifs et la finalité de la Charte qui autorise l'octroi de tels dommages, la sentence *Université Laval* transpose essentiellement les principes pouvant être dégagés des arrêts *de Montigny* et *Richard c. Time Inc.* tout en les adaptant au contexte particulier de l'arbitrage d'un grief. C'est ce type d'analyse, toute en nuances, que nous privilégions. Nous y reviendrons sous peu<sup>91</sup>.

#### CONCLUSION : LES DÉFIS ET LES LIMITES DE L'ARRIMAGE...

45. L'arrêt *de Montigny* marque, selon le doyen Sébastien Grammond, un « nouveau départ pour les dommages-intérêts punitifs en droit civil québécois »<sup>92</sup>. Nous partageons évidemment son analyse, mais nous ajouterions, à la suite du présent survol, que le Tribunal des droits de la personne du Québec et la Commission des relations du travail n'ont pas attendu ce récent élan judiciaire pour investir le champ des dommages punitifs lorsqu'il s'agit de litiges liés au monde du travail. S'il est possible de croire que la sensibilité particulière du Tribunal des droits de la personne à l'égard des atteintes aux droits prévus à la Charte puisse expliquer son approche active en matière de dommages exemplaires, le dynamisme de la Commission des relations du travail à ce sujet, et ce, tout particulièrement lorsqu'il s'agit de plaintes pour harcèlement psychologique, révèle clairement une percée significative de ce concept en droit de l'emploi québécois.

46. Les arbitres de griefs semblent en marge de cette tendance : la prudence se dégageant de la jurisprudence arbitrale en matière de dommages punitifs peut s'expliquer par différents facteurs<sup>93</sup>, dont sûrement le fait de décisions de tribunaux supérieurs niant aux arbitres la compétence

---

91. *Infra*, par. 47-50.

92. S. GRAMMOND, *supra*, note 9.

93. *Supra*, par. 31.

d'octroyer de tels dommages dans les cas de violations répétées de dispositions d'une convention collective<sup>94</sup>. Cette attitude arbitrale semble également indissociable d'une certaine réticence à introduire la dimension punitive inhérente aux dommages exemplaires dans un mécanisme destiné à trancher avec rapidité et expertise les litiges découlant d'une convention collective. Cette approche ne peut être ignorée, mais ne manque pas d'être critiquée par certains observateurs<sup>95</sup>, et ce, à une époque où la Cour suprême du Canada a investi la compétence arbitrale d'un rôle central de gardienne et d'interprète de la hiérarchie des droits au sein de la convention collective<sup>96</sup>.

**47.** En élargissant les fonctions et objectifs des dommages punitifs en droit québécois, l'arrêt *de Montigny* lance un message qui doit être entendu par l'ensemble de la communauté juridique : l'octroi de dommages punitifs doit être considéré comme un redressement possible lorsque les conditions d'application de cette réparation sont satisfaites. Les arbitres de griefs, au même titre que les commissaires de la Commission des relations du travail ou les juges du Tribunal des droits de la personne, doivent exercer cette délicate responsabilité qui leur est confiée par la loi et confirmée par la jurisprudence. Ce constat, inéluctable, nous conduit à trois remarques finales.

**48.** Premièrement, l'existence d'un tel pouvoir de condamner une partie, patronale ou syndicale, à des dommages punitifs ne doit pas équivaloir à un blanc-seing pour tout genre d'intervention qui ferait abstraction de la nature même de chaque instance décisionnelle. En raison des buts et objectifs législatifs sous-jacents à la compétence du Tribunal des droits de la personne, de la Commission des relations du travail et de l'arbitrage de griefs, il est légitime de concevoir que les

---

94. *Supra*, par. 27 et 28.

95. Gilles TRUDEAU, « L'arbitrage des griefs au Canada : plaidoyer pour une réforme devenue nécessaire », (2005) 84 *R. du B. Can.* 249; Gérard NOTEBAERT, « Faut-il réformer le système d'arbitrage au Québec? », (2008) 53 *R.D. McGill* 103, 124-127.

96. *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, *supra*, note 43. Lire à ce sujet : Denis NADEAU, « La perméabilité du droit au sein des rapports collectifs du travail et la compétence arbitrale : nouveau regard sur la valse-hésitation de la Cour suprême du Canada », [2010] *R. du B.* 219.



grilles d'analyse de ces différents tribunaux puissent tenir compte et refléter, chacune à leur manière, les principes juridiques généraux les gouvernant. À ce titre, il serait contraire à l'objectif de l'arbitrage de griefs, soit la défense du « maintien harmonieux » des rapports entre les parties à une convention collective<sup>97</sup>, de se transformer en une enceinte où l'obtention de dommages punitifs deviendrait une, sinon la finalité première des litiges à l'étude. À notre avis, une telle dérive dénaturerait la mission d'un système d'arbitrage qui doit « être sensible aux intérêts immédiats et à long terme des employés et de l'employeur »<sup>98</sup>.

49. Deuxièmement, si la fonction de « dénonciation » mise de l'avant par l'arrêt *de Montigny* paraît une avenue permettant de concilier les dommages punitifs ou exemplaires à certaines situations délicates du milieu du travail, cette fonction ne doit pas devenir un exercice moralisateur ou inutilement vexant pour la partie visée par l'ordonnance du tribunal. L'idée qu'un tribunal exprime « la réprobation de tous »<sup>99</sup> à l'égard d'un comportement jugé abusif, déraisonnable, arbitraire<sup>100</sup> ou « socialement inacceptable »<sup>101</sup>, ou le fait qu'il rappelle, en termes exprès, l'importance de « respecter les valeurs fondamentales de la société québécoise inscrites à la Charte »<sup>102</sup> paraissent autant d'illustrations où, à la lumière des circonstances particulières de chacun de ces dossiers, les tribunaux ont souhaité aller plus loin que seulement accueillir le grief ou la plainte en constatant un manquement

---

97. *Nor-Man Regional Health Authority Inc.*, *supra*, note 42, par. 48.

98. *Ibid.* Dans le cadre de l'analyse « des objectifs de la loi en cause » (*Richard c. Time Inc.*, *supra*, note 9, par. 154), il y a lieu, selon nous, de tenir compte, en arbitrage de griefs, autant des objectifs généraux poursuivis par le *Code du travail*, puisque c'est d'abord en vertu de cette loi qu'une réclamation en dommages punitifs est soumise à un arbitre (art. 100. 12 a), que de ceux poursuivis par la disposition législative spécifique autorisant l'octroi de tels dommages (Charte, dispositions sur le harcèlement psychologique prévues à la *Loi sur les normes du travail*).

99. *Métromédia CMR Montréal inc. c. Johnson*, 2006 QCCA 132, [2006] R.J.Q. 395 (C.A.), par. 108.

100. *Syndicat des professionnelles et professionnels en soins de santé du Centre hospitalier de l'Université de Montréal (FIQ) et CHUM (Hôpital Notre-Dame), (A.N.)*, *supra*, note 67, par. 454-469.

101. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. 9051-5396 Québec Inc. (Camping Plage de la baie)*, 2011 QCTDP 16, par. 71.

102. *Pouliot et Quality Inn & Suites Lévis*, *supra*, note 40, par. 49. La Commission des relations du travail référait alors à la *Charte de la langue française*.

au droit. Par ces diverses dénonciations, assorties de condamnations à des dommages punitifs ou exemplaires, les tribunaux indiquaient clairement qu'une limite nettement déraisonnable avait alors été franchie et qu'il importait que la partie responsable le sache spécifiquement et en assume les conséquences légales.

**50.** Envisagés dans cette perspective, les dommages punitifs, et c'est notre troisième remarque, demeurent, dans notre droit, l'exception et « n'ont pas pour but de punir généralement tout comportement interdit par la loi »<sup>103</sup>. Dans les cas où il y a lieu d'octroyer de tels dommages, certaines décisions récentes rappellent d'ailleurs que la prudence doit toujours demeurer de mise<sup>104</sup>. Les sommes accordées à ce chapitre sont généralement modérées, selon la Cour d'appel<sup>105</sup>. Ces enseignements « universels » doivent avoir une résonnance particulière en matière de relations collectives du travail. Si les arbitres de griefs ne peuvent se tenir à l'écart de l'évolution du droit et doivent faire preuve de sensibilité, notamment à l'égard de celle caractérisant les dommages punitifs ou exemplaires, cette « ouverture » doit savoir concilier à la fois le large mandat légal qui leur est accordé avec la « raison d'être » de l'institution arbitrale liée à la « promotion de la paix dans les relations industrielles »<sup>106</sup>. Le défi est de taille. À ce titre, les arbitres de griefs ne devraient pas hésiter à

---

103. *Richard c. Time Inc.*, *supra*, note 9, par. 156. Voir également *France Animation s.a. c. Cinar*, 2011 QCCA 1361 (C.A.), [2011] R.J.Q. 1415; requêtes pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême, 2011-09-21, 2011-09-22 et 2011-09-28 (C.S. Can.), 34469, 34468, 34467 et 34466. Dans cette décision récente, la Cour d'appel a infirmé, en partie, le jugement de la Cour supérieure à l'égard, entre autres volets, de la condamnation aux dommages punitifs : par. 229-260. La Cour rappelle qu'en ce qui concerne les dommages punitifs, la Cour suprême préconise une règle de proportionnalité : « Cela signifie que les dommages punitifs doivent être proportionnés à différents facteurs comme le caractère répréhensible de la conduite du défendeur, le préjudice causé au demandeur, sa vulnérabilité, les bénéfices tirés par le défendeur et les autres dommages auxquels ce dernier a été condamné » (par. 237). Lire aussi le par. 250.

104. Voir, à ce titre, des arrêts récents où les tribunaux supérieurs ont infirmé des décisions ayant octroyé des dommages punitifs ou exemplaires : *Gaz métropolitain inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, *supra*, note 12; *Fraternité des policières et policiers de Gatineau inc. c. Gatineau (Ville de)*, *supra*, note 64.

105. *Id.*, par. 248-250.

106. *Nor-Man Regional Health Authority Inc.*, *supra*, note 42, par. 47.

consulter avec attention la jurisprudence des autres instances décisionnelles québécoises qui ont également à trancher des litiges en lien avec le monde du travail, tout en préconisant une approche originale et adaptée à leur domaine d'activité où la coexistence entre arbitrage et octroi de dommages punitifs soit chose possible, et ce, sans que la nature de l'un et de l'autre ne soit annihilée.

Denis Nadeau  
Section de droit civil  
Pavillon Fauteux  
57, rue Louis-Pasteur, bureau 327  
Université d'Ottawa  
Ottawa (Ontario) K1N 6N5  
Téléphone : 613 562-5800, poste 3263  
Télécopie : 613 562-5121  
Denis.Nadeau@uOttawa.ca

Note de l'auteur : Le présent texte est le texte remanié d'une conférence prononcée dans le cadre du Congrès du Barreau du Québec tenu le 4 juin 2011 ainsi que devant la Conférence des arbitres du Québec et dont les actes sont accessibles sur leur site web respectif.