

Cour fédérale



Federal Court

**Date : 20150427**

**Dossier : T-1648-13**

**Référence : 2015 CF 543**

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

**Ottawa (Ontario), le 27 avril 2015**

**En présence de monsieur le juge O’Keefe**

**ENTRE :**

**GISÈLE GATIEN**

**demanderesse**

**et**

**LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

**défendeur**

**MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT**

[1] La Cour est saisie, sous le régime de l’article 18.1 de la *Loi sur les Cours fédérales*, LRC 1985, c F-7, d’une demande de contrôle judiciaire de la décision par laquelle un arbitre de grief de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) a rejeté la réclamation de la demanderesse en dommages-intérêts pour souffrance morale.

[2] La demanderesse sollicite une ordonnance annulant la décision de l'arbitre de grief pour ce qui concerne les dommages-intérêts, enjoignant au même arbitre de réexaminer la question et lui adjugeant à elle-même les dépens afférents à la présente demande.

I. Le contexte

[3] La demanderesse a accumulé 35 années de service à la fonction publique fédérale sans encourir aucune sanction disciplinaire. Elle occupe depuis 1995 un poste de gestionnaire au sein du Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail. Son unité est chargée d'administrer les demandes d'indemnisation présentées à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (la CSPAAT).

[4] À l'automne 2010, une de ses subordonnées (ci-après dénommée « AB ») a commencé à manifester des difficultés de comportement. La demanderesse s'est plainte de ces difficultés à la directrice générale, M<sup>me</sup> Shimbashi, et en a aussi tenu au courant sa supérieure immédiate, M<sup>me</sup> Ananiadis, directrice régionale à Toronto.

[5] En mars 2011, la situation avait atteint un tel point que la demanderesse consultait presque quotidiennement des conseillers en relations de travail pour se faire aider à gérer les écarts de comportement d'AB. À la fin du même mois, comme M<sup>me</sup> Gatien allait passer à l'étape suivante de la gradation des mesures disciplinaires, M<sup>me</sup> Ananiadis lui a ordonné de n'en rien faire, sans donner de raison.

[6] Au cours de cette période, la demanderesse a reçu de ses subordonnés les 19 avril, 11 mai et 12 mai 2011 des lettres de plaintes qu'elle a fait suivre à M<sup>me</sup> Ananiadis. Elle a elle-même envoyé à M<sup>me</sup> Ananiadis un courriel où elle demandait qu'AB soit retirée du lieu de travail.

[7] Le 24 mai 2011, la demanderesse a pris des dispositions pour adresser une réprimande écrite à AB. Peu après cependant, M<sup>me</sup> Ananiadis lui a ordonné de mettre un terme à la procédure disciplinaire engagée contre cette employée, encore une fois sans donner de raison.

[8] Le 26 mai 2011, vers 15 heures, AB a physiquement agressé la demanderesse en lui tirant les cheveux. La police a été appelée. La demanderesse a signalé l'incident à M<sup>me</sup> Ananiadis, qui en a informé M<sup>me</sup> Shimbashi. AB a plus tard été retirée du lieu de travail et affectée à un autre service.

[9] À la suite de cet incident, la demanderesse a consulté son médecin de famille et a été dirigée vers des services psychologiques. Elle a rempli un formulaire de demande d'indemnisation à la CSPAAT, que sa supérieure immédiate a signé le 6 juin 2011. La CSPAAT a accueilli cette demande en septembre 2011. La demanderesse a suivi un traitement avec une psychologue, la D<sup>re</sup> Smyth, d'abord au rythme d'une séance par semaine, puis d'une séance aux deux semaines.

[10] Le 8 juillet 2011, on a informé la demanderesse qu'AB allait revenir au lieu de travail pour prendre ses effets personnels, et on lui a ordonné de quitter le bureau avant l'heure et de dire à ses subordonnés d'en faire autant. La demanderesse a mal réagi et a dressé dans les

bureaux des sortes de barricades auxquelles se sont heurtés AB, le représentant syndical et la directrice des Relations de travail, M<sup>me</sup> Marcoux. Cette dernière a signalé l'incident à M<sup>me</sup> Shimbashi le même jour.

[11] Le 12 juillet 2011, M<sup>mes</sup> Shimbashi et Marcoux ont eu un entretien avec la demanderesse concernant l'incident du 8 juillet. La demanderesse a admis avoir dressé les barricades, et a précisé que personne ne l'y avait aidé. Selon M<sup>me</sup> Marcoux, la demanderesse a répondu aux autres questions en termes évasifs.

[12] Le 15 juillet 2011, la demanderesse a envoyé à M<sup>mes</sup> Marcoux et Shimbashi un courriel où elle exprimait ses regrets. Elle n'a jamais reçu de réponse à ce courriel.

[13] En septembre 2011, la demanderesse a pris un congé de maladie. À son retour au travail, elle a remis à M<sup>me</sup> Ananiadis une lettre à laquelle était joint un billet de sa psychologue.

[14] Le 14 octobre 2011, une réunion pré-disciplinaire a eu lieu entre la demanderesse, son représentant, M<sup>me</sup> Shimbashi et M<sup>me</sup> Marcoux. Le 17 novembre de la même année, la demanderesse a reçu un avis écrit portant suspension de dix jours pour l'incident du 8 juillet.

[15] Après avoir purgé sa suspension, la demanderesse est passée à un horaire réduit sur l'avis de son médecin, puis elle a pris un congé de maladie tout en continuant son traitement avec sa psychologue.

[16] Le 9 décembre 2011, la demanderesse a déposé un grief. Sa psychologue a par la suite expliqué, dans une lettre en date du 4 juin 2013, que [TRADUCTION] « la principale cause des problèmes de Mme Gatien [était] moins l'agression en tant que telle que le refus de son employeur de reconnaître le mal qui lui [avait] ainsi été fait et de la protéger contre le risque d'autres événements semblables au travail ».

## II. La décision faisant l'objet du contrôle

[17] La décision de la Commission en date du 5 septembre 2013 portait réduction de la suspension de dix jours à une réprimande verbale, ordonnait à l'employeur d'indemniser sans délai la demanderesse de sa perte de salaire et d'avantages sociaux, et rejetait la réclamation de cette dernière en dommages-intérêts à hauteur de 100 000 \$.

[18] La Commission, après avoir résumé les arguments de la demanderesse et de l'employeur, a proposé une analyse divisée en deux parties : 1) la sanction disciplinaire et 2) la réclamation en dommages-intérêts.

[19] Pour ce qui concerne la sanction disciplinaire, la Commission a conclu au caractère excessif de la suspension de dix jours et l'a réduite à une réprimande verbale. La demanderesse ne trouve rien à redire à cette partie de la décision.

[20] Quant aux dommages-intérêts de 100 000 \$, la Commission a conclu que les actes de l'employeur ne justifiaient pas une telle indemnisation. Elle a examiné la question des « dommages-intérêts fondés sur l'arrêt *Wallace* », constatant que toute la jurisprudence produite

sur les dommages-intérêts par les deux avocats concernait des licenciements. L'une des raisons de la non-attribution de dommages-intérêts en cas de suspension, a-t-elle fait remarquer, est que les arbitres de grief ont le pouvoir de modifier cette sanction, de sorte que la personne lésée non seulement n'a pas perdu son emploi, mais peut ainsi recouvrer la totalité ou partie de la rémunération perdue. Selon la Commission, ce point de vue correspond exactement aux observations formulées au paragraphe 73 de l'arrêt *Wallace c United Grain Growers Ltd*, [1997] 3 RCS 701, [1997] ACS n° 94 [*Wallace*]. Bien que pensant comme la demanderesse que la suspension de dix jours était excessive, la Commission a conclu que cette sanction ne pouvait donner lieu à des dommages-intérêts, au motif qu'elle ne constituait pas une « conduite distincte et juridiquement réparable ».

[21] En outre, la Commission a rejeté l'argument selon lequel la conduite de l'employeur témoignerait d'une mauvaise foi justifiant l'octroi de dommages-intérêts. Après avoir cité les paragraphes 59 et 60 de *Honda Canada Inc c Keays*, 2008 CSC 39, [2008] 2 RCS 362 [*Honda*], elle a fait observer que les exemples qui y sont donnés d'actes causant un préjudice indemnisable sont très éloignés des faits de l'affaire en l'espèce. Le caractère excessif de la sanction disciplinaire, ajoutait-elle, se trouvait réparé par la modification qu'elle en avait faite.

[22] La Commission a ensuite examiné l'argument de la demanderesse selon lequel l'employeur aurait dû savoir qu'en lui infligeant une sanction disciplinaire, il lui causerait une souffrance morale et une perte injuste de crédibilité professionnelle. Selon le raisonnement de la Commission, l'employeur ne disposait pas de renseignements médicaux au moment de la réunion disciplinaire, de sorte qu'il n'aurait pu prévoir la possibilité de souffrance

psychologique. En outre, la demanderesse n'avait soulevé cette question dans aucun des entretiens. Le seul document au soutien de cet argument était une lettre en date du 4 juin 2013, donc postérieure à la sanction disciplinaire. Quant à la crédibilité professionnelle, la demanderesse n'avait produit aucun élément à l'appui de ce moyen, et même en admettant qu'elle eût effectivement perdu de sa crédibilité professionnelle, la modification de la sanction devait suffire à rétablir cette crédibilité.

[23] En conséquence, la Commission a rejeté la réclamation de la demanderesse en dommages-intérêts.

### III. Les questions en litige

[24] La demanderesse a proposé trois questions à examiner :

1. Quelle est la norme de contrôle applicable?
2. La Commission a-t-elle fait une erreur de droit en concluant que les sanctions disciplinaires, exception faite du licenciement, ne peuvent ouvrir droit à des dommages-intérêts majorés et pour souffrance morale?
3. La Commission a-t-elle tiré une conclusion de fait déraisonnable sans tenir compte des éléments dont elle était saisie en concluant que RHDCC ne disposait pas de renseignements médicaux sur la demanderesse et ne pouvait savoir que la sanction disciplinaire lui causerait une souffrance morale et psychologique?

[25] Le défendeur a soulevé deux questions en réponse :

1. Quelle est la norme de contrôle applicable à la décision?

2. La Commission a-t-elle fait une erreur susceptible de révision et justifiant l'intervention de la Cour?

[26] À mon avis, il y a trois questions en litige en l'espèce :

- A. Quelle est la norme de contrôle applicable?
- B. La Commission a-t-elle mal interprété le critère dont dépend l'attribution de dommages-intérêts?
- C. La décision de la Commission est-elle raisonnable?

#### IV. Les observations écrites de la demanderesse

[27] La demanderesse soutient que la norme de contrôle applicable aux décisions des arbitres de grief de la Commission des relations de travail dans la fonction publique est celle de la décision raisonnable – voir *Tipple c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 158, au paragraphe 7, [2012] ACF n° 718 [*Tipple*]; et *Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, au paragraphe 47, [2008] 1 RCS 190 [*Dunsmuir*] – et que la décision attaquée n'appartient pas aux issues acceptables.

[28] Elle invoque deux motifs à l'appui de ce moyen : 1) la Commission a fait une erreur de droit en concluant que les sanctions disciplinaires ne donnent pas ouverture à des dommages-intérêts majorés et pour souffrance morale; et 2) la Commission a formulé des conclusions de fait déraisonnables.

[29] Sur la question des dommages-intérêts pour souffrance morale, la demanderesse fait valoir que la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, LC 2003, c 22 [la Loi], confère à la Commission un large pouvoir réparateur, et que ce pouvoir reste le même sans égard au point de savoir si la mesure disciplinaire en cause entraîne le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire (voir la Loi, à l'alinéa 290(1)*b*) et au paragraphe 228(2); et *Canada (Procureur général) c Robitaille*, 2011 CF 1218, au paragraphe 46, [2011] ACF n° 1494 [*Robitaille*]). La Commission, explique la demanderesse, a omis de prendre en considération le contexte juridique des décisions citées portant sur des licenciements.

[30] La demanderesse fait valoir qu'on a prononcé des dommages-intérêts compensatoires pour souffrance morale dans des cas très divers, par exemple l'exigence déraisonnable d'un test anti-drogue ou le harcèlement (voir *Chénier c Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada – Service correctionnel)*, 2003 CRTFP 27, au paragraphe 44, [2003] CRTFPC n° 24). En outre, la Cour fédérale a confirmé dans *Robitaille* la décision d'un arbitre de grief attribuant des dommages-intérêts en réparation du stress causé par une enquête injustifiée et d'autres mesures de la direction qui n'incluaient pas le licenciement (voir *Robitaille*, aux paragraphes 51 à 56). Il s'ensuit, raisonne la demanderesse, que les réparations prévues par la Loi pour les employés sont pareillement applicables à toutes les mesures disciplinaires, et non pas seulement au licenciement.

[31] Il est bien établi en droit, poursuit la demanderesse, que le traitement sévère d'un employé qu'on sait être dans une situation difficile peut donner ouverture à des

dommages-intérêts majorés pour souffrance morale (voir *Altman c Steve's Music Store Inc*, 2011 ONSC 1480, aux paragraphes 130 à 132, [2011] OJ n° 1136; *Vorvis c Insurance Corporation of British Columbia*, [1989] 1 RCS 1085, aux paragraphes 21 et 22, [1989] ACS n° 46; et *Honda*, aux paragraphes 50 à 53). Elle fait valoir qu'une faute donnant indépendamment ouverture à un droit d'action n'est pas une condition nécessaire.

[32] La demanderesse cite à l'appui de ce moyen l'arrêt *Wallace*, où la Cour suprême a déclaré que même en l'absence d'une faute donnant indépendamment ouverture à un droit d'action, il est permis de prolonger la période de préavis raisonnable en réponse à toute conduite de mauvaise foi, ou à tout traitement inéquitable, causant une souffrance morale. Ce point se trouve aussi confirmé aux paragraphes 44, 45 et 49 de *Fidler c Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie*, 2006 CSC 30, [2006] 2 RCS 3. Par ailleurs, la Cour suprême a aboli dans *Honda* la distinction entre les « dommages-intérêts majorés proprement dits » accordés sur le fondement d'une cause d'action distincte et les dommages-intérêts pour « préjudice moral » causé par le comportement de l'employeur lors du congédiement (voir *Honda*, au paragraphe 59). Malgré l'abolition de cette distinction, le recours en dommages-intérêts punitifs reste possible seulement lorsque la conduite de l'employeur donne indépendamment ouverture à un droit d'action. Cependant, l'attribution de dommages-intérêts majorés pour souffrance morale, qui sont de nature compensatoire, n'est plus subordonnée à la condition d'une faute distincte donnant ouverture à un droit d'action. La demanderesse soutient que ce fait est également confirmé par l'arrêt de la Cour d'appel de l'Ontario *Piresferreira v Ayotte*, 2010 ONCA 384, aux paragraphes 42, 43, 91 et 92, [2010] OJ n° 2224. La Commission, raisonne la demanderesse, a commis une erreur en rejetant sa réclamation en dommages-intérêts majorés

pour souffrance morale sur le fondement du critère afférent aux dommages-intérêts punitifs, plus rigoureux que celui qu'elle aurait dû appliquer.

[33] La demanderesse examine ensuite les arrêts *Fidler, Honda, Tipple*, ainsi que *Mulvihill c Ottawa (City)*, 2008 ONCA 201, 90 OR (3d) 285, tous des textes qu'elle invoque au soutien de l'argument selon lequel l'employeur est soumis à une obligation de bonne foi et de traitement équitable dans la manière dont il licencie. Elle exhorte la Cour à appliquer l'arrêt *Tipple*, où la Cour d'appel fédérale a statué que l'arbitre de grief avait commis une erreur de fait aussi bien que de droit en concluant que les mesures disciplinaires sévères de la direction n'étaient pas assimilables à une conduite de mauvaise foi ouvrant droit à des dommages-intérêts majorés. Le rapport de M<sup>me</sup> Shimbashi, soutient la demanderesse, montre à l'évidence que la suspension se basait sur des allégations de mauvaise gestion inventées et dénuées de fondement. La sanction excessivement sévère qu'était sa suspension lui a été infligée de mauvaise foi, poursuit-elle, et il n'existe pas de distinction déterminante entre la conduite qui aboutit à un licenciement et celle qui entraîne une suspension. Par conséquent, déduit-elle, la Commission a commis une erreur de droit.

[34] Pour ce qui concerne les conclusions de fait de la Commission, la demanderesse affirme qu'il était déraisonnable de la part de celle-ci de conclure que l'employeur ne disposait pas de renseignements médicaux et n'avait aucun moyen de savoir que l'infliction d'une sanction disciplinaire pourrait lui causer de la souffrance morale. Elle rappelle les éléments suivants de la preuve et soutient qu'ils établissent à l'évidence que la direction était au courant de son état de souffrance morale : à propos de l'incident du 26 mai 2011, M<sup>me</sup> Ananiadis a noté que la

demanderesse était en état de choc et en larmes; après cet incident, la demanderesse a déclaré dans sa demande d'indemnisation avoir été victime d'une [TRADUCTION] « agression traumatisante »; au cours de la réunion d'enquête, la demanderesse a informé M<sup>me</sup> Shimbashi que l'agression lui avait causé une réaction de stress; dans son courriel en date du 15 juillet 2011, la demanderesse a expliqué à M<sup>mes</sup> Shimbashi et Marcoux que les événements relatifs à AB lui avaient causé [TRADUCTION] « un stress indescriptible »; enfin, M<sup>me</sup> Gatien a pris un congé de maladie et, le 6 octobre 2011, elle a remis à M<sup>me</sup> Ananiadis un billet de sa psychologue daté du 22 septembre 2011 qui la déclarait inapte au travail en raison de [TRADUCTION] « facteurs récents de stress », diagnostic confirmé par la D<sup>re</sup> Smyth dans son rapport du 4 juin 2013. En conséquence, avance la demanderesse, la Commission n'ayant pas tenu compte des éléments susmentionnés ou ayant omis de les prendre dûment en considération, sa décision est déraisonnable.

#### V. Les observations écrites du défendeur

[35] Le défendeur convient avec la demanderesse que la norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable (*Dunsmuir*). Selon lui, le point en litige en l'espèce est une question mixte de fait et de droit. La règle générale veut que les décisions rendues en matière de relations de travail commandent la retenue judiciaire (voir *Vaughan c Canada*, 2005 CSC 11, au paragraphe 39, [2005] 1 RCS 146 [*Vaughn*]). Le défendeur cite les décisions suivantes aux fins de confirmation de ce principe : *Hagel c Canada (Procureur général)*, 2009 CF 329, [2009] ACF n° 417, conf. par 2009 CAF 364, [2009] ACF n° 1618; *Peck c Parcs Canada*, 2009 CF 686, aux paragraphes 25 et 26, [2009] ACF n° 1707; *Kanagarajah c Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2007 CF 2001, au paragraphe 5, [2007] ACF n° 1435; *Gauthier c*

*Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 75, au paragraphe 48, [2008] ACF n° 326; *Groulx c Cormier*, 2007 CF 293, au paragraphe 35, [2007] ACF n° 414; *Newfoundland and Labrador Nurses' Union c Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, 2011 CSC 62, [2011] 3 RCS 708 [*Newfoundland Nurses*]; *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c Pâtes et Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34, au paragraphe 54, [2013] 2 RCS 458; *Canada (Procureur général) c Clegg*, 2008 CAF 189, aux paragraphes 37, 38 et 40, [2008] ACF n° 853; *Diallo c Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2007 CF 1063, aux paragraphes 19, 24, 30 et 32, [2007] ACF n° 1385; *Stelco Inc c British Steel Canada Inc*, [2000] 3 CF 282, aux paragraphes 21, 22 et 24, [2000] ACF n° 286; et *Association du logiciel de divertissement et al c Société canadienne des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique*, 2010 CAF 221, au paragraphe 25, [2010] ACF n° 1088.

[36] Le demandeur soutient premièrement que la Commission n'a pas fait l'erreur de droit que lui impute la demanderesse en lui reprochant d'avoir conclu que les mesures disciplinaires prises de mauvaise foi, à l'exception du licenciement, n'ouvrent pas droit à dommages-intérêts, puisqu'elle n'a pas formulé une telle conclusion. Il cite à ce propos le passage suivant de la décision attaquée :

[...] Je souligne à présent que toute la jurisprudence portant sur les dommages à laquelle les deux avocats ont fait référence porte sur le licenciement. Je ne connais aucune jurisprudence dans laquelle des dommages sont accordés dans une affaire mettant en cause une suspension.

Je soupçonne qu'au moins un des motifs pour lesquels des dommages n'ont pas été accordés pour des suspensions est que les arbitres de grief sont habilités à modifier les suspensions si elles sont jugées trop sévères, comme je l'ai fait.

[C'est le défendeur qui souligne.]

[37] Comme le montre le texte de la décision, fait observer le défendeur, la Commission n'a pas exclu la possibilité de prononcer des dommages-intérêts. Elle a plutôt conclu que, vu la preuve, l'attribution de dommages-intérêts ne se justifiait pas.

[38] Le défendeur soutient en outre que la Commission a appliqué le critère approprié (voir *Honda*, aux paragraphes 59 et 60; et *Tipple*, au paragraphe 13).

[39] Deuxièmement, pour ce qui concerne les renseignements médicaux, le défendeur fait valoir que le stress, s'il peut se révéler invalidant, n'est pas en soi une invalidité. Il cite à l'appui de ce moyen de multiples décisions de tribunaux administratifs : *Riche c Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2013 CRTFP 35, au paragraphe 130, [2013] CRTFPC n° 29; *Crowley v Liquor Control Board of Ontario*, 2011 HRTO 1429, aux paragraphes 57 à 63, [2011] OHRTD n° 1439; *Matheson v Okanagan Similkameen School District No 53*, 2009 BCHRT 112, au paragraphe 14, [2009] BCHRTD n° 112; et *TRW Linkage & Suspension Division v Thompson Products Employees' Assn (Coons Grievance)*, 144 LAC (4th) 215, au paragraphe 9, 83 CLAS 271.

[40] Le défendeur avance que le seul élément de preuve dont la Commission disposait relativement à l'état de la demanderesse antérieur à la sanction disciplinaire est un billet de la D<sup>re</sup> Smyth daté du 22 septembre 2011, où il est question de [TRADUCTION] « facteurs de stress », mais qui ne fait pas mention d'une invalidité. L'autre lettre de la même psychologue est datée du 4 juin 2013, soit d'un mois avant le commencement de l'audience. La preuve, selon le défendeur, n'établit pas que l'employeur aurait dû savoir qu'une sanction disciplinaire causerait une

souffrance psychologique à la demanderesse. Toujours selon le défendeur, la Commission a défini le critère approprié sur la base de l'arrêt *Honda* et a eu raison de conclure que les exemples cités par la Cour suprême de comportements infligeant un préjudice indemnisable sont très éloignés des faits de la présente espèce. Le défendeur cite en outre la conclusion de la Commission touchant la « perte de crédibilité professionnelle » et soutient qu'elle découle d'une analyse raisonnable.

[41] Par conséquent, conclut le défendeur, la décision de la Commission appartient aux issues possibles acceptables.

## VI. Analyse et décision

### A. *1<sup>re</sup> question – Quelle est la norme de contrôle applicable?*

[42] Il est admis depuis longtemps que le domaine relevant des commissions des relations de travail met en jeu des connaissances et compétences spéciales, et leurs décisions commandent à ce titre la retenue judiciaire (voir *Vaughn*, au paragraphe 13). En règle générale, lorsque la jurisprudence a défini un critère, la Commission est tenue d'interpréter correctement le droit.

Dans la présente instance, même si les deux parties soutiennent que la norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable, l'analyse des questions en litige relève à mon sens de deux normes, soit celle de la décision correcte s'agissant de l'interprétation du droit, c'est-à-dire du critère juridique afférent aux dommages-intérêts pour souffrance morale, et celle de la décision raisonnable s'agissant de l'application du droit aux faits.

[43] La norme de la décision raisonnable m'interdit d'intervenir si la décision de la Commission est justifiée, découle d'un processus transparent et intelligible, et appartient aux issues acceptables (voir *Dunsmuir*, au paragraphe 47). Autrement dit, je n'annulerai la décision attaquée que si je ne puis comprendre pourquoi la Commission est parvenue à ses conclusions ou comment le résultat se déduit des faits et du droit applicable (voir *Newfoundland Nurses*, au paragraphe 16). Comme la Cour suprême l'a expliqué aux paragraphes 59 et 61 de l'arrêt *Canada (Citoyenneté et Immigration) c Khosa*, 2009 CSC 12, [2009] 1 RCS 339, la cour de révision, quand elle applique la norme de la décision raisonnable, ne peut substituer la solution qu'elle juge elle-même appropriée à celle qui a été retenue ni apprécier à nouveau la preuve.

B. 2<sup>e</sup> question – *La Commission a-t-elle mal interprété le critère dont dépend l'attribution de dommages-intérêts?*

[44] La demanderesse soulève à ce propos deux arguments, que j'examinerai séparément.

[45] Premièrement, concernant la conclusion supposée selon laquelle les mesures disciplinaires n'ouvriraient pas droit à des dommages-intérêts majorés et pour souffrance morale, je constate comme le défendeur que la Commission n'a pas commis d'erreur de droit puisqu'elle n'a pas prononcé une telle conclusion. Les passages prélevés dans la décision attaquée doivent être lus en contexte, et non pas isolément.

[46] En l'occurrence, les paragraphes 114 et 115 de la décision de la Commission montrent qu'elle a examiné la raison pour laquelle il n'est pas souvent accordé de dommages-intérêts pour souffrance morale en réparation de sanctions disciplinaires injustifiées.

[47] En raisonnant ainsi, la Commission n'a pas prononcé la conclusion générale que lui attribue la demanderesse, selon laquelle les mesures disciplinaires ne donnent jamais lieu à l'attribution de dommages-intérêts pour souffrance morale. Elle a plutôt simplement induit que ce n'est pas le cas en général.

[48] Deuxièmement, en ce qui a trait au critère applicable à l'attribution de dommages-intérêts pour souffrance morale, je conviens avec la demanderesse que la Commission a mal compris ce critère.

[49] La jurisprudence relative aux dommages-intérêts majorés a subi une constante évolution. Selon l'état actuel du droit, l'ouverture du recours en dommages-intérêts majorés pour souffrance morale, ou en dommages-intérêts moraux, comme on dit aussi, se fonde sur le principe de prévisibilité raisonnable formulé dans l'arrêt *Hadley (Honda)* et, alors que le préjudice matériel effectif doit être prouvé, l'existence d'une faute donnant indépendamment ouverture à un droit d'action n'est plus nécessaire pour assurer le succès d'une demande en dommages-intérêts pour souffrance morale (*Honda*). Cette règle ressort clairement du paragraphe 59 de *Honda* :

Pour clarifier tout à fait ma pensée, je conclus cette analyse de la jurisprudence de notre Cour en affirmant qu'il n'y a aucune raison de continuer de faire une distinction entre les « dommages-intérêts majorés proprement dits » accordés sur le fondement d'une cause d'action distincte et les dommages-intérêts accordés pour le préjudice moral infligé par le comportement de l'employeur lors du congédiement. Le préjudice causé par les circonstances du congédiement est toujours indemnisable suivant le principe de l'arrêt *Hadley*, à condition qu'il y ait eu manquement à l'obligation de bonne foi examinée précédemment. Par ailleurs, lorsque le droit à l'indemnisation est reconnu, il n'y a pas lieu d'allonger le préavis pour déterminer le juste montant de l'indemnité. Le montant de

l'indemnisation est calculé en appliquant les mêmes principes et de la même manière que pour les autres préjudices moraux. Partant, lorsque l'employé peut prouver que les circonstances du congédiement lui ont infligé un préjudice moral que les parties avaient envisagé, l'indemnisation se fera non pas par l'allongement arbitraire du préavis, mais bien par l'octroi d'une somme dont le montant reflète le préjudice réel. À titre d'exemples de comportements qui infligent un préjudice indemnisable, mentionnons l'atteinte à la réputation de l'employé découlant de déclarations faites lors du congédiement, l'inexactitude du motif invoqué ou le dessein de priver l'employé d'un droit, notamment celui à des prestations de retraite ou à la titularisation (voir les exemples donnés dans l'arrêt *Wallace*, par. 99-100).

[50] Dans la présente espèce, la Commission a cité *Wallace* pour en déduire que la sanction disciplinaire en question, bien qu'excessive, ne peut ouvrir droit à dommages-intérêts parce qu'elle ne constitue pas une « conduite distincte et juridiquement réparable ». Ce n'est pas là une interprétation correcte du droit tel que l'expose l'arrêt *Honda*. Par conséquent, la Commission a mal interprété le critère applicable et a ainsi commis une erreur de droit.

C. 3<sup>e</sup> question – *La décision de la Commission est-elle raisonnable?*

[51] La Commission a conclu que la demanderesse n'avait pas communiqué à l'employeur de renseignements médicaux relatifs à son stress avant l'infliction de la sanction disciplinaire. Cette conclusion est erronée : l'employeur disposait bel et bien de renseignements médicaux indiquant l'existence de stress. M<sup>me</sup> Ananiadis, la supérieure immédiate de la demanderesse, a noté par écrit que cette dernière était en état de choc et en larmes après l'incident du 26 mai 2011. Au paragraphe 102 de sa décision, la Commission a reconnu que quelque chose s'était produit au lieu de travail le 26 mai 2011. M<sup>me</sup> Ananiadis, dans le rapport en date du 6 juin 2011 qu'elle a adressé à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents au

sujet de cet incident a décrit celui-ci comme une [TRADUCTION] « agression traumatisante ». La demanderesse avait déclaré à M<sup>me</sup> Shimbashi au cours de la réunion d'enquête qu'elle était stressée par suite de l'agression. Dans un courriel daté du 15 juillet 2011, la demanderesse a écrit à M<sup>mes</sup> Shimbashi et Marcoux que cet incident lui avait causé un [TRADUCTION] « stress indescriptible ». En outre, un billet de la psychologue daté du 22 septembre 2011 faisait état de [TRADUCTION] « facteurs récents de stress ». Il est enfin à noter que la demanderesse a pris un congé de maladie en septembre 2011.

[52] On peut lire ce qui suit aux paragraphes 57 à 61 de la décision de la Commission, sous le titre « Résumé de la preuve » :

[57] On a demandé à M<sup>me</sup> Shimbashi si elle trouvait embarrassant que des allégations de violence en milieu de travail soient soulevées à l'endroit même où sont édictées les règles concernant la violence en milieu de travail au sein du gouvernement fédéral. Elle a nié que c'était embarrassant et a affirmé qu'elle gérait les problèmes qui se présentaient à elle. On a ensuite fait savoir à M<sup>me</sup> Shimbashi que la gravité de la mesure disciplinaire était liée au fait que M<sup>me</sup> Shimbashi trouvait que la fonctionnaire avait géré inadéquatement l'activité inhérente à la gestion avec AB. M<sup>me</sup> Shimbashi a contesté cette affirmation et a déclaré que la gravité de la mesure disciplinaire était liée à la question de la barricade.

[58] Par la suite, on a montré à M<sup>me</sup> Shimbashi un document qu'elle avait rédigé en vue de l'audience du grief (pièce G-22). Dans ce document, plus précisément à la page 4, elle a écrit ce qui suit en décrivant l'unité de travail de la fonctionnaire :

[TRADUCTION]

[...]

[...] *c'est avant tout la responsabilité du superviseur immédiat de faire preuve d'un jugement sûr et de leadership en cherchant à résoudre le problème le plus tôt possible, et d'informer la haute direction en temps utile afin d'obtenir l'appui*

*nécessaire. Malheureusement, M<sup>me</sup> Gatien a non seulement omis de faire preuve du jugement et du leadership nécessaires, qui étaient essentiels dans cette situation, mais elle a également aggravé les circonstances en ignorant la gravité des problèmes qui ont surgi au sein de l'équipe et également en n'informant pas la haute direction en temps opportun.*

[...]

[59] On a demandé à M<sup>me</sup> Shimbashi ce que la fonctionnaire avait omis d'informer la haute direction. Elle a répondu que la fonctionnaire aurait pu aviser la haute direction dès que le problème s'est manifesté au sein de l'unité de travail. Elle a également écrit à la page 3 de ce rapport, dans la colonne intitulée [traduction] « commentaires » :

[TRADUCTION]

[...]

*Il semblerait qu'au cours de l'année 2010, les actes et les comportements de [AB] n'ont pas été pris en main par M<sup>me</sup> Gatien ni portés à l'attention de la direction en vue d'y remédier.*

[...]

[60] À la page 5 du document qu'elle a rédigé, M<sup>me</sup> Shimbashi a écrit ce qui suit (pièce G-22):

[TRADUCTION]

[...]

*Bien que l'intervention de la haute direction puisse sembler avoir été plutôt lente au début, la raison principale de cette impression est plutôt qu'il y a eu rétention de l'information de la part de l'employée, et que l'employée n'a pas informé la haute direction en temps utile, ce qui a également contribué à aggraver la situation.*

[...]

[61] Lorsqu'on lui a demandé quels renseignements la fonctionnaire avait retenus, M<sup>me</sup> Shimbashi a répondu que tout

renseignement relatif au comportement d'AB aurait été utile. Selon M<sup>me</sup> Shimbashi, la fonctionnaire a mal géré la situation; toutefois, la mesure disciplinaire a été imposée en considérant tous les faits connus à l'époque.

[53] Il appert donc que, selon M<sup>me</sup> Shimbashi, la fonctionnaire s'estimant lésée (la demanderesse à la présente instance) avait mal géré les situations concernant AB. Or ce n'est pas du tout ce qu'indique la preuve. Celle-ci montre plutôt que la fonctionnaire s'estimant lésée a sans délai informé ses supérieurs des écarts de comportement d'AB et proposé des mesures correctives. Ce facteur pourrait être à prendre en considération au moment de décider s'il y a ou non lieu de prononcer des dommages-intérêts.

[54] Il est en outre à noter que la Commission a pour tâche d'examiner la preuve et de décider si elle suffit à fonder une réclamation en dommages-intérêts. Or la Commission n'a pas pris en considération les éléments de preuve susmentionnés. Je n'ai aucun moyen de savoir quelle aurait été sa conclusion si elle l'avait fait. Il n'appartient pas à la Cour de se prononcer sur ce sujet. La Commission ayant omis de prendre en considération la preuve susmentionnée et ayant appliqué un critère erroné, j'estime sa décision déraisonnable.

[55] En conséquence, la présente demande doit être accueillie pour ce qui concerne la question des dommages-intérêts, et l'affaire doit être renvoyée au même arbitre de grief pour réexamen.

[56] Les dépens afférents à la présente demande seront adjugés à la demanderesse.

**JUGEMENT**

**LA COUR STATUE que :**

1. La demande de contrôle judiciaire est accueillie, et l'affaire est renvoyée au même arbitre de grief pour réexamen.
2. Les dépens afférents à la demande de contrôle judiciaire sont adjugés à la demanderesse.

« John A. O'Keefe »

---

Juge

Traduction certifiée conforme  
Evelyne Swenne, traductrice-conseil

ANNEXEDispositions légales applicables*Loi sur les Cours fédérales, LRC 1985, c F-7*

- |  |   |
|--|---|
| <p>18. (1) Sous réserve de l'article 28, la Cour fédérale a compétence exclusive, en première instance, pour :</p> <p>a) décerner une injonction, un bref de <i>certiorari</i>, de <i>mandamus</i>, de prohibition ou de <i>quo warranto</i>, ou pour rendre un jugement déclaratoire contre tout office fédéral;</p> <p>b) connaître de toute demande de réparation de la nature visée par l'alinéa a), et notamment de toute procédure engagée contre le procureur général du Canada afin d'obtenir réparation de la part d'un office fédéral.</p> <p>[...]</p> <p>(3) Les recours prévus aux paragraphes (1) ou (2) sont exercés par présentation d'une demande de contrôle judiciaire.</p> <p>18.1 (1) Une demande de contrôle judiciaire peut être présentée par le procureur général du Canada ou par quiconque est directement touché par l'objet de la demande.</p> <p>[...]</p> <p>(3) Sur présentation d'une</p> | <p>18. (1) Subject to section 28, the Federal Court has exclusive original jurisdiction</p> <p>(a) to issue an injunction, writ of <i>certiorari</i>, writ of prohibition, writ of <i>mandamus</i> or writ of <i>quo warranto</i>, or grant declaratory relief, against any federal board, commission or other tribunal; and</p> <p>(b) to hear and determine any application or other proceeding for relief in the nature of relief contemplated by paragraph (a), including any proceeding brought against the Attorney General of Canada, to obtain relief against a federal board, commission or other tribunal.</p> <p>[...]</p> <p>(3) The remedies provided for in subsections (1) and (2) may be obtained only on an application for judicial review made under section 18.1.</p> <p>18.1 (1) An application for judicial review may be made by the Attorney General of Canada or by anyone directly affected by the matter in respect of which relief is sought.</p> <p>[...]</p> <p>(3) On an application for</p> |
|--|---|

demande de contrôle judiciaire, la Cour fédérale peut :

judicial review, the Federal Court may

a) ordonner à l'office fédéral en cause d'accomplir tout acte qu'il a illégalement omis ou refusé d'accomplir ou dont il a retardé l'exécution de manière déraisonnable;

(a) order a federal board, commission or other tribunal to do any act or thing it has unlawfully failed or refused to do or has unreasonably delayed in doing; or

b) déclarer nul ou illégal, ou annuler, ou infirmer et renvoyer pour jugement conformément aux instructions qu'elle estime appropriées, ou prohiber ou encore restreindre toute décision, ordonnance, procédure ou tout autre acte de l'office fédéral.

(b) declare invalid or unlawful, or quash, set aside or set aside and refer back for determination in accordance with such directions as it considers to be appropriate, prohibit or restrain, a decision, order, act or proceeding of a federal board, commission or other tribunal.

***Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, LC 2003, c 22***

209. (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief individuel portant sur :

209. (1) An employee may refer to adjudication an individual grievance that has been presented up to and including the final level in the grievance process and that has not been dealt with to the employee's satisfaction if the grievance is related to

[...]

[...]

b) soit une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire;

(b) a disciplinary action resulting in termination, demotion, suspension or financial penalty;

[...]

[...]

228. (2) Après étude du grief, l'arbitre de grief ou la Commission, selon le cas, tranche celui-ci par l'ordonnance qu'il juge

228. (2) After considering the grievance, the adjudicator or the Board, as the case may be, must render a decision, make the order that the adjudicator

indiquée. Il transmet copie de l'ordonnance et, le cas échéant, des motifs de la décision à chaque partie et à son représentant ainsi que, s'il y a lieu, à l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle appartient le fonctionnaire qui a présenté le grief. L'arbitre de grief doit en outre transmettre copie de ces documents au président.

or the Board consider appropriate in the circumstances, and then send a copy of the order — and, if there are written reasons for the decision, a copy of the reasons — to each party, to the representative of each party and to the bargaining agent, if any, for the bargaining unit to which the employee whose grievance it is belongs. The adjudicator must also deposit a copy of the order and, if there are written reasons for the decision, a copy of the reasons, with the Chairperson.

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-1648-13

**INTITULÉ :** GISÈLE GATIEN c  
LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

**LIEU DE L'AUDIENCE :** OTTAWA (ONTARIO)

**DATE DE L'AUDIENCE :** LE 27 OCTOBRE 2014

**MOTIFS DU JUGEMENT ET  
JUGEMENT :** LE JUGE O'KEEFE

**DATE DES MOTIFS :** LE 27 AVRIL 2015

**COMPARUTIONS :**

Paul Champ POUR LA DEMANDERESSE

Martin Desmeules POUR LE DÉFENDEUR

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Champ & Associates POUR LA DEMANDERESSE  
Avocats  
Ottawa (Ontario)

William F. Pentney POUR LE DÉFENDEUR  
Sous-procureur général du Canada  
Ottawa (Ontario)