

# COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

Dossier : 101998  
Cas : CM-2001-7795

Référence : 2006 QCCRT 0102

Montréal, le 22 février 2006

---

**DEVANT LE COMMISSAIRE : Paul Dufault**

---

**Caven Richard**

Plaignant  
c.

**Centre hospitalier de St-Mary**

Intimé

---

## DÉCISION

---

[1] Le 17 novembre 2003, est reçue à la Commission une plainte déposée par Caven Richard (le plaignant), par laquelle il allègue que le Centre hospitalier de St-Mary (l'employeur) a contrevenu aux dispositions de l'article 46 de la *Charte de la langue française*, et ce, en exigeant, pour l'accès à l'emploi de machiniste, la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue française, langue officielle du Québec, alors que l'accomplissement de la tâche ne nécessite pas, selon lui, une telle connaissance.

[2] Le 12 janvier 2005, la Commission accueille favorablement cette plainte (2005 QCCRT 0012). Dans le dispositif de la décision, on y lit ces conclusions :

**REJETTE** le moyen préliminaire soulevé par le **Centre hospitalier de St-Mary**;

**DÉCLARE** que la plainte de **Caven Richard** a été soumise dans le délai prévu au quatrième alinéa de l'article 46 de la *Charte de la langue française*;

**DÉCLARE** que l'accomplissement de la tâche de machiniste, au **Centre hospitalier de St-Mary**, ne nécessite pas la connaissance de la langue anglaise et que cette exigence linguistique n'est pas justifiée pour l'accès à cet emploi;

**ORDONNE** au **Centre hospitalier de St-Mary** de reprendre le processus de dotation pour l'emploi de machiniste, et ce :

- en biffant, dans l'avis d'affichage de cet emploi, la mention de l'exigence d'être « *bilingue* »;
- en supprimant le test d'anglais et en ne tenant aucunement compte de l'exigence prohibée, au cours du processus de dotation de cet emploi;

**CONVOQUE** les parties pour qu'elles puissent être entendues et faire valoir leurs représentations sur la question pendante de l'indemnité, et ce, à l'occasion d'une audience devant se tenir le 23 mars 2005, à 9 h 30, aux bureaux de la *Commission des relations du travail* à Montréal.

[3] Par la suite, une remise d'audience est accordée afin que l'employeur puisse compléter la reprise du processus de dotation de l'emploi et pour que l'association accréditée puisse préalablement indiquer à celui-ci s'il conteste l'affichage qui devait s'en suivre.

[4] Le 11 octobre 2005, au terme de la reprise du processus de dotation non contestée par l'association accréditée, le plaignant est avisé que sa candidature n'est pas retenue, et ce, puisqu'il ne satisfait pas aux exigences redéfinies de la fonction de machiniste.

[5] Le 2 novembre 2005, au moyen d'un document écrit transmis au procureur de l'employeur, le procureur du plaignant avise que, dans les circonstances, il entend demander à la Commission que soient octroyés au plaignant des « *dommages punitifs et exemplaires* ».

[6] Le 7 novembre 2005, appelé à préciser sa demande, le plaignant produit un état de réclamation, totalisant la somme de 144 812,78 \$, en fonction de ces trois chefs de dommages recherchés :

- indemnité pour salaire perdu entre le 31 octobre 2003 et le 31 octobre 2005 : 79 875,22 \$ (calculée selon le salaire annuel de 39 937,56 \$ qu'il aurait eu, s'il avait été embauché chez l'employeur à la fonction de machiniste);
- indemnité pour perte de chance ou de gains futurs : 39 937,56 \$ (calculée selon le salaire qui lui aurait versé durant une période de 12 mois);
- indemnité pour dommages punitifs : 25 000,00 \$.

[7] Le 23 janvier 2005, après avoir déposé le détail de sa réclamation et après que la preuve ait été déclarée close, le plaignant ajoute en plaidoirie qu'il recherche aussi le versement d'une indemnité additionnelle pour « dommages moraux ».

[8] La question à trancher est la suivante : en application du sixième alinéa de l'article 46 de la *Charte de la langue française*, est-ce que peut être accordée au plaignant une réparation additionnelle à celle qui lui est octroyée par la décision du 12 janvier 2005, à savoir la reprise du processus de dotation de l'emploi? Si oui, pour réparer quel préjudice subi? Le cas échéant, quelle est la nature ainsi que la portée concrète de la ou des réparations additionnelles pouvant être accordées au plaignant?

### LA PREUVE

[9] Le 29 août 2003, l'employeur obtient les services du plaignant, un soudeur de formation, par l'entremise de l'agence de placement Matick. Il est appelé à remplacer un machiniste du centre hospitalier qui vient de prendre sa retraite.

[10] À la troisième semaine du mois de septembre 2003, le surintendant et responsable du service de l'entretien chez l'employeur, Alain Bouchard, offre au plaignant de poser sa candidature au poste vacant de machiniste. En effet, le surintendant Bouchard est satisfait du travail accompli par le plaignant au centre hospitalier.

[11] Le ou vers le 21 octobre 2003, le plaignant est avisé par Christel Guerre de la direction des ressources humaines de l'employeur que sa candidature est rejetée puisqu'il a échoué au test d'anglais. Au fait, s'il avait réussi le test d'anglais, il aurait dû aussi subir par la suite un examen médical et être sujet à la vérification de ses références auprès d'anciens employeurs.

[12] Le 31 octobre 2003, dans les circonstances, le surintendant Bouchard avise le plaignant que l'employeur met fin à l'entente contractuelle le liant à l'agence Matick. Ainsi, dans le cadre de la relation tripartite liant l'employeur, l'agence Matick et le plaignant, ce dernier est privé de pouvoir continuer à agir chez l'employeur en qualité de machiniste.

[13] Le 31 octobre 2003, à 14 h, une personne de l'agence Matick téléphone au plaignant pour lui dire qu'il n'aurait pas dû dire au représentant de l'employeur « *qu'il amènerait ça en Cour* », c'est-à-dire qu'il exercerait un recours contre celui-ci. En effet, selon le plaignant, le refus d'embauche contrevient à la *Charte de la langue française*.

[14] Ainsi, à ce moment et dans les circonstances, le plaignant comprend que l'agence Matick ne fera plus appel à ses services. Toutefois, tel qu'il le précise en contre-interrogatoire, il n'exerce aucun recours contre Matick. Cependant, à la fin de décembre 2004, Matick lui offre un contrat de deux semaines, ce qu'il refuse parce qu'il n'a pas de moyen de transport. Par la suite, il n'a plus d'appel de l'agence Matick.

[15] En janvier 2004, il demande l'octroi de prestations d'assurance-emploi, ce qui lui est accordé. Il verse au dossier les prestations reçues au cours de 2004 (pièce P-1).

[16] C'est vers mars 2004 qu'il dit avoir commencé à regarder plus sérieusement les offres d'emploi paraissant dans les journaux de Montréal ainsi que dans *Jobboom*.

[17] Par la suite, plus de sept mois après son refus d'embauche chez l'employeur, il entreprend ces démarches concrètes auprès de ces entreprises :

- en juin 2004, à la *Commission scolaire de Montréal*, où il demande à la réception un formulaire de demande d'emploi qu'il retourne par la suite;
- en septembre 2004, chez *Gaz métropolitain*, où on lui dit qu'on ne prend pas de demandes d'emploi;
- en octobre 2005, chez *Le Chaînon* où, après avoir déposé une demande d'emploi, il passe sans succès une entrevue pour un poste de chauffeur.

[18] Par ailleurs, pendant ces démarches, il attend en vain un appel de la firme *GEC Alstom*, où il a travaillé dans le passé pendant cinq ans en qualité du soudeur.

[19] En septembre 2005, il postule de nouveau sur le poste de « machiniste – mécanicien ajusteur » qui s'ouvre chez l'employeur, en exécution de l'ordonnance de la Commission rendue le 12 janvier 2005. Tel qu'il est mentionné plus haut, c'est le 11 octobre 2005, au terme de la reprise du processus de dotation de l'emploi, que l'employeur l'avise que sa candidature à ce poste n'est pas retenue.

[20] Le procureur de l'employeur demande au plaignant pourquoi il a été inactif entre la fin d'octobre 2003 et juin 2004 et pourquoi, par la suite, il ne s'est pas investi davantage pour se trouver un autre emploi, afin de mitiger les dommages? À ces questions, il répond qu'il attendait de voir quelque chose à son goût, qu'il a bel et bien vu des emplois affichés de soudeur, mais que le salaire n'était pas selon lui assez élevé, enfin, qu'il misait particulièrement sur l'ordonnance de reprise du processus de dotation de l'emploi et qu'il croyait que le tout était pour se conclure en sa faveur.

[21] Par ailleurs, le procureur de l'employeur verse au dossier les résultats d'une vaste recherche effectuée par son bureau et sous sa direction, où on y retrouve un inventaire exhaustif de postes affichés dans différents journaux de Montréal et dans *Jobboom*, entre le 1<sup>er</sup> novembre 2003 au 29 octobre 2005 (pièce E-4, en liasse). Les postes répertoriés sont ceux de « soudeur », de « machiniste », de « concierge » (aucune expérience demandée), de « maintenance » (aucune expérience demandée) et de « chauffeur » (aucune expérience ou classe de permis en particulier demandée).

### MOTIFS DE LA DÉCISION

[22] D'abord, afin de convaincre la Commission qu'il n'a pas à devoir octroyer au plaignant des dommages-intérêts punitifs en raison que la candidature de ce dernier n'est pas retenue au terme de la reprise du processus de dotation de l'emploi, tel que le prétend et le demande le plaignant, l'employeur cherche lors de l'audience à administrer une preuve visant à démontrer que cette reprise du processus de dotation s'est accomplie de « *façon objective et raisonnable* », à la suite de modifications apportées à la définition de la fonction de machiniste.

[23] D'une part, l'employeur veut démontrer que le plaignant n'est pas qualifié pour accomplir une nouvelle tâche qui s'est ajoutée à la description de fonction de machiniste, laquelle tâche consiste à réparer les équipements de la buanderie. D'autre part, il veut également mettre en preuve le rôle joué par une firme externe dans la reprise du processus de dotation de l'emploi, plus particulièrement dans l'administration de tests pratiques administrés aux quelque 48 personnes qui ont soumis leur candidature.

[24] Certes, au paragraphe 29 de la décision de la Commission du 12 janvier 2005, il est retenu des faits en preuve et non contredits que, lors du premier refus d'embauche du plaignant, l'employeur envisageait à ce moment former le machiniste en poste depuis 20 ans pour qu'il puisse réparer les équipements de la buanderie et qu'il projetait aussi recruter de nouveaux machinistes, aptes à réparer ces équipements de la buanderie. Toutefois, pour défaut de pertinence dans la décision à être rendue au chapitre des réparations recherchées par le plaignant, la Commission n'autorise pas séance tenante l'administration d'une preuve additionnelle à ce chapitre.

### Un contrôle et une surveillance de la reprise du processus de dotation de l'emploi?

[25] Il y a lieu de rappeler que, lors des audiences ayant conduit à la décision du 12 janvier 2005, le plaignant avait suggéré à la Commission d'exercer un contrôle et une surveillance sur la reprise du processus de dotation de l'emploi, le cas échéant. N'adhérant pas à cette proposition, pour défaut de compétence, la Commission énonce ce qui suit dans le corps de sa décision :

[85] Par ailleurs, est-ce qu'il y a lieu que la Commission réserve sa compétence pour qu'elle puisse exercer un contrôle et une surveillance sur le processus de dotation? La Commission n'a pas le pouvoir de surveiller et de contrôler l'exécution d'une décision qu'elle a rendue et d'en sanctionner sa non-exécution. Cette compétence est du ressort du tribunal de droit commun et non du présent tribunal spécialisé du travail.

[26] De la même façon que la Commission n'a pas compétence pour rendre une ou des ordonnances accessoires afin d'assurer l'exécution d'une ordonnance de reprise du processus de dotation de l'emploi, ce pouvoir étant réservé aux tribunaux judiciaires, de la même façon, la Commission n'a pas compétence pour surveiller et contrôler l'exécution d'une ordonnance qu'elle a rendue à ce chapitre.

[27] Au surplus, la décision de l'employeur de rejeter la candidature du plaignant, au terme de la reprise du processus de dotation de l'emploi, n'a pas été contestée par le plaignant. Ainsi, indépendamment du fait que la Commission n'a pas à se prononcer sur le comportement de l'employeur tout au cours de la reprise du processus de dotation, rien ne permet à la Commission d'inférer que l'employeur a pu avoir agi de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire.

[28] Bref, si une ordonnance additionnelle à celle déjà rendue au chapitre de la reprise du processus de dotation de l'emploi peut être rendue, le cas échéant, c'est en fonction des seuls faits relatifs au(x) préjudice(s) subi(s) à la suite de la violation de l'article 46 de la *Charte de la langue française*, et non en fonction des faits survenant en exécution de l'ordonnance de la reprise du processus de dotation de l'emploi.

#### Une réparation additionnelle à celle visant la reprise du processus de dotation?

[29] D'abord, il convient de reproduire le sixième alinéa de l'article 46 de la *Charte de la langue française* :

La Commission ou l'arbitre peut, s'il estime la plainte fondée, rendre toute ordonnance qui lui paraît juste et raisonnable dans les circonstances, notamment la cessation de l'acte reproché, l'accomplissement d'un acte, dont la reprise du processus de dotation de l'emploi ou du poste en cause, ou le paiement d'une indemnité ou de dommages-intérêts punitifs.

[30] L'employeur, contrairement à ce que fait valoir le plaignant, soumet que le terme « notamment », prévu à cette disposition législative, est restrictif. Fort de cette prétention, il invite donc la Commission à ne pas rendre une ordonnance additionnelle à celle visant la reprise du processus de dotation et paraissant dans le dispositif de la décision de la Commission du 12 janvier 2005.

[31] Concernant l'interprétation à donner au terme « notamment », la Cour suprême du Canada énonce ce qui suit de au paragraphe 53 de l'affaire *Lavigne c. Canada (Commissariat aux langues officielles)* ([2002] 2 R.C.S. 773):

Le législateur prend soin de préciser que l'al. 22(1)*b* conserve son sens large et général par l'énumération non limitative d'exemples. Il utilise le mot « notamment » afin de préciser que les exemples donnés ne sont énumérés qu'à titre indicatif et n'ont pas pour effet de limiter la portée générale de la phrase introductive. ... Notre Cour a déjà eu à examiner l'interprétation du mot « notamment » dans des circonstances similaires. (voir *Dagg c. Canada (Ministre des Finances)*, [1997] 2 R.C.S. 403).

[32] Par ailleurs, le dictionnaire *Petit Robert* définit le terme « notamment » comme suit :

D'une manière qui mérite d'être notée (sert le plus souvent à attirer l'attention sur un ou plusieurs objets particuliers faisant partie d'un ensemble précédemment désigné ou sous-entendu). V. Particulièrement, singulièrement, spécialement.

[33] Les réparations spécifiques et non limitatives énumérées à l'article 46 de la *Charte de la langue française*, constituant une série d'exemples du type de réparations pouvant être accordées, puisent leur consistance juridique dans l'expression générale « toute ordonnance » prévue au sixième alinéa de ce même article 46 de la Charte.

[34] Ainsi, la Commission a le large pouvoir de « rendre toute ordonnance qui lui paraît juste et raisonnable dans les circonstances », pourvu que la décision rendue apporte une solution complète et définitive par le prononcé d'une ou d'ordonnances de réparations appropriées, et ce, en tenant compte du préjudice subi à la suite de la contravention au premier alinéa de l'article 46 de la *Charte de la langue française* stipulant ce qui suit :

Il est interdit à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite une telle connaissance.

[35] Considérant que, dans la décision du 12 janvier 2005, il est jugé que l'employeur a contrevenu à cette règle législative d'ordre public, est-ce qu'il y a lieu d'accorder au plaignant une réparation ou des réparations additionnelles à celle déjà accordée par cette décision de la Commission?

[36] Pour qu'il y ait réparation d'un préjudice, par le prononcé d'une ordonnance appropriée en application des dispositions l'article 46 de la *Charte de la langue française*, ces trois conditions doivent d'abord être satisfaites :

1. une faute, telle une contravention à une disposition législative;
2. un préjudice matériel (ex. : la perte de revenu ou le manque à gagner), un préjudice moral (ex. : l'atteinte à la réputation, à la dignité; le stress), un préjudice corporel (ex. : l'atteinte à la santé physique ou mentale);
3. un lien de causalité entre la faute et le préjudice subi.

[37] Les types de réparation, toujours en application des dispositions l'article 46 de la *Charte de la langue française*, peuvent être :

- une ordonnance de ne pas faire, telle la cessation de l'acte reproché;
- une ordonnance de faire, tel l'accomplissement d'un acte, dont la reprise du processus de dotation de l'emploi ou du poste en cause;
- une ordonnance de versement d'une indemnité pécuniaire, pour compenser le dommage matériel, moral et/ou corporel, subi;
- une ordonnance d'octroi de dommages-intérêts punitifs.

[38] Les « dommages-intérêts punitifs », désignés parfois par l'anglicisme « dommages exemplaires », ne sont pas fonction du préjudice subi résultant de la faute commise, mais plutôt de la mauvaise foi de l'auteur de la faute et du caractère intentionnel de cette faute. Ils poursuivent un objectif de dissuasion, en visant à décourager tout comportement fautif similaire.

[39] En l'espèce, en fonction des faits établis lors des premières audiences et paraissant dans la décision 12 janvier 2005, il est manifeste que l'employeur, en contrevenant aux dispositions de l'article 46 de la *Charte de la langue française*, n'a pas agi de mauvaise foi et n'a pas voulu causer les conséquences de sa conduite fautive.

[40] D'une part, avant le recours exercé par le plaignant, toute personne candidate, à quelque poste ou emploi que ce soit chez l'employeur, devait posséder un niveau de connaissance spécifique de la langue anglaise. Il s'agit d'une politique d'entreprise, appliquée de façon homogène par la direction des ressources humaines.

[41] D'autre part, si le surintendant Alain Bouchard propose au plaignant de poser sa candidature au poste de machiniste, c'est qu'il croit véritablement que ce dernier peut satisfaire aux conditions objectives de l'emploi en cause, déterminées et vérifiées, non par Bouchard cependant, mais par la direction des ressources humaines.



[42] Ainsi, par ces motifs, l'auteur de la contravention illicite à la *Charte de la langue française*, soit l'employeur, n'a pas dans les circonstances à être condamné à devoir verser au plaignant des dommages-intérêts punitifs, et ce, d'autant plus que le plaignant n'a offert aucune preuve au soutien de ses prétentions à cet égard.

[43] Par ailleurs, en plaidoirie, le plaignant demande que lui soit versée une compensation pécuniaire pour le préjudice moral subi.

[44] En début d'audience, lorsqu'il est appelé à préciser les réparations qu'il recherche, afin que soient connues les coordonnées du litige en cours d'instance et pour que la gestion de l'enquête puisse s'ajuster en conséquence, le plaignant ne réclame pas de dommages moraux. De plus, dans son état de réclamation, il n'en fait également pas mention et ne chiffre d'ailleurs pas ce qu'il prétend lui être dû à ce chapitre. Ainsi, la Commission se trouverait à statuer *ultra petita* si elle décidait au-delà de ce qui a été demandé. C'est pourquoi, dans les circonstances, la Commission ne peut accorder des dommages moraux au plaignant.

#### Une indemnité réparatrice

[45] À l'article 46 de la *Charte de la langue française*, on y lit que la Commission peut rendre « toute ordonnance qui lui paraît juste et raisonnable dans les circonstances ». Dans la présente affaire, les circonstances d'espèce sont fort particulières.

[46] Alors que, par l'agence de placement Matick, le plaignant remplace depuis un mois chez l'employeur un machiniste à la retraite, le surintendant Bouchard, satisfait des services rendus par celui-ci, l'invite à poser sa candidature au poste laissé vacant par la personne retraitée. Dans le mois suivant cette proposition, le plaignant est avisé par l'agente aux ressources humaines que sa candidature est rejetée puisqu'il a échoué au test d'anglais. Dans les circonstances, l'employeur met fin au contrat d'entreprise le liant avec l'agence Matick. Apparemment offusquée de constater que le plaignant exerce un recours en vertu de la *Charte de la langue française* contre son client, l'agence Matick n'offre concrètement plus de travail au plaignant.

[47] On peut comprendre le désarroi subi par le plaignant dans les circonstances. Le représentant de l'employeur s'est trouvé à créer auprès du plaignant une attente. Par la proposition du surintendant Bouchard, le plaignant y voit une belle occasion de pouvoir travailler dans le secteur parapublic offrant des conditions de travail et des possibilités d'avenir, certes plus intéressantes que dans le cadre aléatoire d'une agence de placement, et ce, advenant qu'il se qualifie pour l'emploi convoité.

[48] Auprès du plaignant, dans les circonstances, la contravention à la *Charte de la langue française* est source et cause de désorganisation de vie et de diminution de revenus de travail. Certes, en contrevenant à la loi, l'employeur n'a aucune intention

malveillante. Mais, il n'en demeure pas moins que le refus d'embauche, pour un motif illicite, est répréhensible. Dans les circonstances, la faute doit logiquement entraîner la réparation du préjudice subi.

[49] Il ne peut s'agir d'une indemnité de perte de salaire, tel que le réclame le plaignant. En effet, ce dernier n'était pas lié à l'employeur par un contrat d'emploi. Ainsi, il ne peut avoir perdu ce qu'il n'avait pas, soit une prestation de rémunération en contrepartie d'une prestation de travail fournie dans le cadre d'une relation d'emploi. Soulignons que, dans la présente affaire, on n'est pas devant un cas de congédiement, fait en contravention de l'article 45 de la *Charte de la langue française*. Dans un tel cas, un « membre du personnel » de l'employeur peut prétendre avoir droit au versement du salaire et des autres avantages dont l'a privé un « congédiement » jugé illégal.

[50] Il ne peut s'agir d'une indemnité de perte de chance, telle que le réclame également le plaignant. Certes, ce dernier a pu croire que la première procédure de dotation de l'emploi de machiniste ne consistait qu'en une formalité. Mais, tel n'était pas le cas. En effet, s'il avait réussi son test d'anglais, il devait aussi subir un examen médical et être sujet à la vérification de ses références. Or, pour que la perte de chance puisse être retenue comme fondement à un préjudice, elle doit présenter un niveau suffisant de certitude et de probabilité. Au surplus, par l'ordonnance de reprise du processus de dotation, la prétendue première perte de chance s'est convertie en une chance retrouvée de pouvoir se qualifier pour l'emploi convoité.

[51] Cependant, il peut s'agir d'une indemnité réparatrice et compensatrice, représentant un juste dédommagement pécuniaire pour un acte accompli en violation de la loi et devant entraîner auprès du plaignant un préjudice matériel direct et certain.

[52] En considérant toutes les circonstances de la présente affaire, il paraît juste et raisonnable que soit versé au plaignant par l'employeur, non pas une indemnité de perte de salaire, mais une indemnité réparatrice calculée sur la base du salaire qu'il aurait touché chez l'employeur, durant une période de trois mois, s'il ne s'était pas vu opposer illicitement un refus d'embauche pour avoir échoué au test d'anglais. La méthode utilisée pour le calcul de l'indemnité due est retenue pour déterminer, en valeur pécuniaire, ce qui paraît juste et raisonnable dans les circonstances pour compenser le préjudice subi.

[53] À cette somme, le plaignant n'a pas droit à l'octroi d'intérêts légaux au taux d'intérêt fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu*, à compter de la signification de la décision du 12 janvier 2005, puisque cette décision n'ordonne pas à ce moment l'exécution de versement d'une indemnité compensatoire pour préjudice subi. Toutefois, le plaignant a droit à l'octroi de tels intérêts légaux, à compter de la signification de la présente décision.

[54] Ainsi, le calcul de l'indemnité réparatrice s'établit comme suit : 39 937,56 \$ (somme référentielle correspondant au salaire annuel du machiniste au service de l'employeur, telle qu'apparaissant à l'état de réclamation), multipliée par 3 et divisée par 12 (correspondant à 3 mois de salaire de ce machiniste), est égale à 9 984,39 \$.

**EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail**

**FIXE** à 9 984,39 \$ l'indemnité due à **Caven Richard**;

**ORDONNE** à **Centre hospitalier de St-Mary** de verser à **Caven Richard** la somme de 9 984,39 \$, dans les huit (8) jours de la signification de la présente décision;

**DÉCLARE** qu'à défaut d'être indemnisé dans le délai prescrit, **Caven Richard** sera en droit d'exiger de **Centre hospitalier de St-Mary**, pour chaque journée de retard, un intérêt sur l'indemnité due au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu*.

---

Paul Dufault

M<sup>e</sup> Normand Pinel  
Représentant du plaignant

M<sup>e</sup> Simon Gagné  
HEENAN BLAIKIE  
Représentant de l'intimé

Date de la dernière audience : 23 janvier 2006