

EYB 2018-295683 – Résumé

Tribunal administratif du travail

McDuff et Concepts Gouin-Beauregard inc.

CM-2015-0384 (approx. 15 page(s))

30 mai 2018

Décideur(s)

Alder, Mylène

Type d'action

PLAINTE pour harcèlement psychologique. ACCUEILLIE.

Indexation

TRAVAIL; CONTRAT DE TRAVAIL; OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR; PROTECTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS; NORMES DU TRAVAIL; RECOURS; RECOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; DOMMAGES MORAUX; DOMMAGES-INTÉRÊTS PUNITIFS (DOMMAGES EXEMPLAIRES); ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES; LÉSION PROFESSIONNELLE; ACCIDENT DU TRAVAIL; soudeur-assembleur; retour au travail après un accident de travail; conduite vexatoire de la part de ses supérieurs; insultes; propos agressifs et dégradants; atteinte à l'intégrité et à la dignité; absence de politique de l'employeur en matière de harcèlement psychologique; indemnité pour perte d'emploi; indemnité pour perte de salaire et autres avantages; petit chiffre d'affaires de l'employeur n'empêchant pas l'octroi de dommages-intérêts punitifs; PREUVE CIVILE; FARDEAU DE PREUVE; PRÉPONDÉRANCE; MOYENS DE PREUVE; TÉMOIGNAGE; TÉMOIN ORDINAIRE; CRÉDIBILITÉ; VALEUR PROBANTE; DÉCLARATION EXTRAJUDICIAIRE; ENREGISTREMENT; RECEVABILITÉ; PERTINENCE; OBJECTION; témoignages contradictoires; exagérations; conclusions tirées sur des hypothèses et opinions personnelles; admissibilité en preuve d'enregistrements de conversations entre un salarié et ses supérieurs

Résumé

Le plaignant a travaillé comme soudeur-assembleur pour l'employeur à compter de 2011. En décembre 2012, il a subi un premier accident de travail. En août 2013, il est revenu au travail avec des limitations temporaires. En mars 2014, il a subi une seconde lésion professionnelle et a été de retour au travail le 31 mars suivant. Il a déposé une plainte contre l'employeur par laquelle il allègue avoir été victime de harcèlement psychologique de la part de ses deux supérieurs après avoir subi ces deux accidents de travail.

L'employeur s'est opposé à la recevabilité en preuve de deux enregistrements d'échanges verbaux entre le plaignant et ses supérieurs. Il est cependant forclo

d'invoquer l'irrecevabilité de ces enregistrements, puisque son objection a été soulevée 17 mois après le dépôt des enregistrements en preuve et alors qu'il a déjà confirmé qu'il ne s'y opposerait pas, ayant même eu l'intention de les utiliser au soutien de sa défense. Ces enregistrements sont donc admissibles en preuve sous réserve de leur valeur probante.

Le témoignage du plaignant et celui de ses supérieurs divergent sur plusieurs points. Celui du plaignant n'est pas plus crédible que ceux des autres témoins, puisqu'il a exagéré à plusieurs occasions. Son témoignage est ponctué de conclusions tirées d'hypothèses non fondées ou de croyances personnelles. Lorsque les affirmations du plaignant sont contredites par la preuve ou ne sont pas corroborées par d'autres éléments de preuve, elles ne suffisent pas à établir du harcèlement psychologique selon la prépondérance des probabilités.

À partir du 31 mars 2014, le plaignant a été victime de conduite vexatoire de la part de ses supérieurs. Ceux-ci ont exigé qu'il porte son masque dès qu'il entrait dans l'usine, craignant une nouvelle intoxication, alors qu'aucun autre employé n'a été forcé de le faire. Ils ont insulté le plaignant en utilisant un langage et un ton agressifs, condescendants et méprisants. Ils lui ont reproché d'avoir soumis des réclamations à la CSST et ont insinué qu'il n'avait pas véritablement été victime d'une lésion professionnelle. Le 8 avril 2014, ils ont exigé qu'il lave les toilettes alors qu'il ne s'agit pas d'une tâche relevant d'un soudeur-assembleur. En bref, l'employeur a abusé de ses droits de direction et a porté atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique du plaignant. Celui-ci a été victime de harcèlement psychologique.

L'employeur n'a pas respecté ses obligations de prévenir et de faire cesser le harcèlement psychologique dont le plaignant a été victime. Il n'a aucune politique véritable sur le harcèlement psychologique et les directives verbales qu'il a données à ce sujet sont insuffisantes, d'autant plus que le harcèlement a été fait par des employés haut placés dans la hiérarchie. L'employeur doit se doter d'une politique en la matière et la communiquer à ses salariés.

Le plaignant a le droit d'obtenir une indemnité pour perte d'emploi équivalente à six semaines de salaire, soit la somme de 3 912 \$. La réintégration n'est pas appropriée et ne permet pas de faire cesser le harcèlement dont il a été victime. Il a également droit à une indemnité pour compenser la perte de salaire et d'avantages reliés à son emploi au-delà du 21 avril 2014, soit la date à laquelle il a démissionné. Le plaignant s'est senti humilié, infantilisé et méprisé. Il fait l'objet d'un suivi par son médecin et un travailleur social. Une somme de 5 000 \$ à titre de dommages moraux est juste et raisonnable. Enfin, l'employeur est condamné à une somme de 5 000 \$ à titre de dommages-intérêts punitifs. Le petit chiffre d'affaires de l'employeur ne lui permet pas de passer outre à une telle condamnation.

Suivi

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

McDuff et Concepts Gouin-Beauregard inc.

2018 QCTAT 2662

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Yamaska
Dossier : CM-2015-0384
Dossier Employeur : 281176

Montréal, le 30 mai 2018

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Mylène Alder

Éric McDuff
Partie demanderesse

c.

Les Concepts Gouin-Beauregard inc.
Partie défenderesse

DÉCISION

[1] Éric McDuff (le plaignant) prétend avoir subi du harcèlement psychologique, au sens de la *Loi sur les normes du travail*¹ (la LNT), de la part de ses deux supérieurs au cours de son emploi chez Les Concepts Gouin-Beauregard inc. (l'employeur). Le harcèlement aurait débuté progressivement, principalement à compter d'août 2013 lorsqu'il revient au travail après avoir subi un premier accident de travail. Il se serait

¹ RLRQ, c. N-1.1.

intensifié après un deuxième accident du travail survenu en mars 2014, pour culminer le 8 avril 2014, date où il estime avoir fait l'objet d'un congédiement déguisé.

[2] Le plaignant demande qu'il soit ordonné à l'employeur de lui verser une indemnité visant à compenser sa perte salariale pour la période comprise entre le 21 avril 2014 et la date de la décision concernant la présente plainte. Il ne désire pas être réintégré et réclame une indemnité de fin d'emploi, ainsi que 49 000 \$ pour dommages moraux et 15 000 \$ à titre de dommages punitifs et exemplaires.

[3] L'employeur nie tout harcèlement psychologique. Il estime que les reproches du plaignant à l'endroit de ses supérieurs sont purement subjectifs, ceux-ci n'ayant fait qu'exercer leur pouvoir de direction. Il ajoute que ce dernier est le seul responsable de ses problèmes et qu'il a voulu le piéger pour se monter un dossier. Il conteste par ailleurs toutes les indemnités réclamées.

[4] De manière concomitante avec sa plainte pour harcèlement psychologique, le plaignant a déposé à la Commission de la santé et de la sécurité du travail² (la CSST) une plainte en vertu de l'article 32 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*³ (la LATMP), alléguant avoir été victime d'un congédiement le 8 avril 2014 parce qu'il avait subi une lésion professionnelle. Cette plainte a été accueillie par un conciliateur-décideur de la CSST, qui annule le congédiement et ordonne à l'employeur de verser au plaignant une somme équivalant au salaire et aux avantages dont il a été privé du 8 au 21 avril 2014. Il estime que le plaignant a démissionné à cette date.

[5] Les questions en litige en l'espèce sont les suivantes :

1. Le plaignant a-t-il subi du harcèlement psychologique au sens de la LNT?
2. L'employeur a-t-il respecté ses obligations de prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique?
3. Le cas échéant, quelles sont les mesures de réparation appropriées?

[6] En ce qui concerne les mesures de réparation, le Tribunal statuera dans un premier temps sur les demandes d'indemnité de perte salariale, de fin d'emploi, de dommages moraux et de dommages punitifs et exemplaires. Il est toutefois convenu que le Tribunal réserve sa compétence, le cas échéant, sur le montant de l'indemnité pour la perte salariale, pour tenir compte notamment de la mitigation des dommages.

² Aujourd'hui la CNESST.

³ RLRQ, c. A-3.001.

OBJECTION À LA RECEVABILITÉ EN PREUVE DE DEUX ENREGISTREMENTS

[7] À la quatrième journée d'audience, l'employeur formule une objection à la recevabilité en preuve de deux enregistrements d'échanges verbaux entre le plaignant et un de ses supérieurs, Daniel Gouin, qui ont déjà été déposés au début de l'audience. Ils ont été réalisés par le plaignant à l'aide de son téléphone intelligent, à l'insu de l'employeur. Celui-ci estime que ce faisant, le plaignant a comme seuls objectifs de le piéger et de se constituer une preuve au soutien d'une plainte future. De plus, il n'y a eu aucune preuve quant à leur fiabilité, plaide-t-il. Il ajoute que les enregistrements ont, au surplus, peu de valeur probante pour les mêmes raisons.

[8] Cette objection est surprenante, car elle survient en fin d'audience, plus de dix-sept mois après le dépôt en preuve des deux enregistrements. L'employeur a même indiqué, au moment du dépôt de celui du 31 mars 2014, qu'il entendait l'utiliser au soutien de sa défense. Qui plus est, il a confirmé à l'audience du 4 août 2016 n'avoir aucune objection à formuler quant à leur confection et leur fiabilité.

[9] Dans sa plaidoirie, l'employeur souligne qu'il est possible que ces enregistrements ne contiennent pas l'intégralité des échanges verbaux survenus entre monsieur Gouin et le plaignant les 31 mars et 8 avril 2014. Cet argument n'est pas fondé, puisque la preuve non contredite indique que ce n'est pas le cas. Même monsieur Gouin a témoigné que ces enregistrements semblaient être complets.

[10] En l'espèce, l'employeur est forclos d'invoquer l'irrecevabilité de ces enregistrements dix-sept mois après leur dépôt et après avoir confirmé qu'il ne s'y objectait pas. L'employeur plaide que permettre leur dépôt déconsidérerait la justice. Or, il apparaît bien plus dommageable pour l'intérêt de la justice de permettre à une partie de changer d'idée en fin de processus en décidant tout d'un coup de remettre en question la validité d'une preuve dûment déposée depuis plusieurs mois.

[11] Au surplus, il appert que ces enregistrements, bien qu'ils résultent d'un procédé inélégant, voire peu souhaitable, sont admissibles en preuve⁴ et il appartiendra au Tribunal d'en évaluer la valeur probante⁵.

⁴ *Cadioux c. Le Service de gaz naturel Laval inc.*, [1991] R.J.Q. 2490; *Pace c. Metrobec inc.*, 2015 QCCRT 0471.

⁵ *2842-1733 Québec inc. c. Allstate du Canada, cie d'assurances*, [1998] AZ-98021275 (C.S.); *Elmalki c. Lafontaine Lumber Inc.*, [1989] R.J.Q. 578 (C.A.).

LE CONTEXTE

[12] L'employeur exploite une petite usine de soudure où sont fabriquées et réparées diverses machineries et pièces agricoles. Monsieur Gouin en est le président et le responsable de la gestion, tandis que Patrick Beauregard, le contremaître responsable de la production. Le premier travaille dans un bureau adjacent à l'usine et le second, sur le plancher avec les quelques employés à la production.

[13] En 2011, l'employeur embauche le plaignant comme soudeur-assembleur. Ses supérieurs sont messieurs Gouin et Beauregard. Dans les mois qui suivent son embauche, l'employeur inscrit le plaignant à un programme de formation professionnelle en milieu de travail qui lui permettra, une fois complété, d'obtenir une subvention pour bonifier son salaire et, éventuellement, d'obtenir une carte de compétence.

[14] Le plaignant subit un premier accident de travail en décembre 2012, qui l'oblige à s'absenter de son travail pour une période de sept mois. Blessé au dos, il revient au travail en août 2013, avec des limitations temporaires qui lui valent l'affectation aux travaux légers pour une courte période. L'affectation proposée par l'employeur et acceptée par la CSST ainsi que le plaignant, prend principalement la forme de ménage et de triage de petites pièces dans l'usine. Aucune limitation permanente ne lui est reconnue.

[15] Le plaignant affirme qu'à partir de ce moment, l'employeur adopte à son égard une attitude dégradante et méprisante et ne fait pratiquement que l'affecter à des tâches de journalier. L'employeur prétend qu'il lui donne ce qu'il peut, selon l'ouvrage disponible. Nous y reviendrons plus loin.

[16] Le 17 mars 2014, le plaignant est victime d'une seconde lésion professionnelle en inhalant de la vapeur de peinture époxy, alors qu'il effectue un travail de soudure à l'intérieur de l'usine. De retour au travail le 31 mars suivant, il estime que le dénigrement, l'hostilité et les pressions à son égard prennent une ampleur démesurée. Il croit qu'on veut le forcer à démissionner. Il décide de confronter monsieur Gouin sur les intentions de l'employeur à son endroit à deux reprises, soit les 31 mars et 8 avril 2014.

[17] Le 8 avril 2014, au terme d'un échange houleux avec monsieur Gouin, le plaignant quitte le travail et n'y reviendra plus. Il dépose ses plaintes à la CSST et à la Commission des normes du travail.

L'ANALYSE

[18] La première question qui se pose est de déterminer si le plaignant a subi du harcèlement psychologique, au sens de la LNT, de la part de ses supérieurs.

LE DROIT

[19] L'article 81.19 de la LNT consacre le droit de tout salarié à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ainsi que les obligations de l'employeur de prendre tous les moyens raisonnables pour prévenir un tel harcèlement et, lorsqu'il est porté à sa connaissance, le faire cesser.

[20] Il revient au travailleur qui s'en plaint de prouver qu'il a été victime de harcèlement psychologique au sens de la LNT, par prépondérance des probabilités.

[21] La LNT définit le harcèlement psychologique comme une « *conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne pour celui-ci, un milieu de travail néfaste*⁶ ». Elle prévoit aussi qu'une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

[22] La première étape consiste à vérifier si la preuve permet de conclure à l'existence d'une conduite vexatoire. Il faut analyser la situation globalement, selon le point de vue de la personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances, et ce, pour éviter de tomber dans la subjectivité⁷. L'appréciation doit aussi tenir compte du contexte de relations du travail, des rapports sociaux difficiles ou des conflits, le cas échéant, ainsi que du comportement du salarié qui peut révéler une tendance à la victimisation ou à la paranoïa.

[23] Le recours au critère de la personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances permet, entre autres, de distinguer les conduites vexatoires de celles issues de l'exercice normal des droits de direction par l'employeur⁸.

[24] En présence d'une conduite vexatoire, il faut dans un deuxième temps vérifier si celle-ci a entraîné une atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique du plaignant, ainsi qu'un climat de travail malsain pour celui-ci.

⁶ Article 81.18 de la LNT.

⁷ *Bangia c. Nadler Danino*, 2006 QCCRT 0419; *Breton c. Compagnie d'échantillons National Itée*, 2006 QCCRT 0601, Révision judiciaire rejetée, 2008 QCCS 1620 et permission d'appeler rejetée, 2008 QCCA 1401.

⁸ 2012 QCCRT 0164.

[25] La dignité renvoie aux notions de respect, d'estime de soi et d'amour-propre d'une personne. Elle implique le droit d'être traité justement, avec pudeur, discrétion, retenue, considération et respect⁹.

[26] L'atteinte à l'intégrité psychologique ou physique doit laisser des marques au-delà d'un certain seuil et occasionner un déséquilibre physique, psychologique ou émotif qui, sans être permanent, soit plus que momentané¹⁰.

[27] Un milieu de travail malsain en est un nuisible, néfaste, dommageable et qui ne permet pas la réalisation des objectifs liés au contrat de travail de façon saine¹¹.

[28] Lorsque la preuve démontre que le salarié a subi une conduite vexatoire qui a porté atteinte à sa dignité ou à son intégrité et a entraîné un milieu de travail néfaste et donc de harcèlement psychologique, il restera à déterminer si l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations de prendre les moyens raisonnables pour prévenir ou faire cesser le harcèlement psychologique¹².

[29] Toutefois, on ne pourra pas reprocher au plaignant d'avoir omis de dénoncer le harcèlement dont il était victime, lorsque le prétendu harceleur est la personne détenant la plus haute autorité¹³.

APPLICATION DES PRINCIPES

[30] La preuve indique clairement que le plaignant a subi du harcèlement psychologique à compter du 31 mars 2014. Avant cette date, la preuve est principalement constituée de témoignages contradictoires qui ne permettent pas au Tribunal de conclure, selon la balance des probabilités, qu'il y a conduite vexatoire au sens de la LNT.

Remarque préliminaire sur la crédibilité

[31] Une remarque préliminaire s'impose. Le témoignage du plaignant d'un côté, et ceux de messieurs Gouin et Beauregard de l'autre, divergent sur plusieurs points : y avait-il un climat de terreur généralisé à l'usine, principalement dû aux comportements de monsieur Gouin? L'employeur a-t-il exigé du plaignant qu'il exécute des tâches non sécuritaires, mettant son intégrité en danger? Le plaignant était-il le seul

⁹ *Breton c. Compagnie d'échantillons "National" ltée*, précité note 7.

¹⁰ *Roc c. Poulbec inc.*, 2007 QCCRT 0441.

¹¹ *Bangia c. Nadler Danino*, précité note 7.

¹² Article 81.19 de la LNT.

¹³ *Rolland c. Global Credit & Collection inc.*, 2009 QCCRT 0140, au paragraphe 62. Révision interne rejetée, 2009 QCCRT 0367. Révision judiciaire rejetée, 2010 QCCS 3252. Appel rejeté, 2011 QCCA 2278.

soudeur à qui l'employeur assignait des tâches de journalier en 2013 et 2014? L'employeur a-t-il utilisé le programme de formation professionnelle en milieu de travail comme outil de chantage pour faire des pressions sur le plaignant et l'obliger à faire des tâches dégradantes?

[32] Le plaignant a prétendu avoir un témoignage plus crédible que celui de ses supérieurs. Or, il n'en est rien.

[33] D'une part, le Tribunal est convaincu qu'il a exagéré à plusieurs occasions. Par exemple, lorsqu'il affirme avoir été constamment obligé d'exécuter des tâches non sécuritaires : cela étonne, puisqu'il n'a pas hésité à faire valoir ses droits auprès de la CSST tout au long de son emploi. Il a même admis avoir fait une plainte anonyme lors de l'incident de la vapeur de peinture à époxy. De même, le plaignant relate au début de son témoignage que monsieur Beauregard l'a toujours traité avec respect, pour ensuite déclarer plus tard que ce dernier lui crie après souvent, qu'il est sournois et malveillant.

[34] D'autre part, son témoignage est ponctué de conclusions qu'il tire à partir d'hypothèses fondées sur ses croyances personnelles. Il affirme ainsi que les autres employés de l'usine le dénigraient et se moquaient de lui, par exemple en cachant ses clés à plusieurs reprises dans son véhicule. Il admet ne pas les avoir vu le faire, mais affirme du même souffle que c'est évident que ce sont eux qui lui ont fait le coup.

[35] Bref, les seules affirmations du plaignant, lorsqu'elles sont contredites par la preuve et non corroborées par d'autres éléments de preuve, ne suffisent pas à faire une preuve selon la balance des probabilités, dans les circonstances.

Les conduites vexatoires survenues entre le 31 mars et le 8 avril 2014

[36] À compter du 31 mars 2014, la preuve prépondérante permet d'établir quatre conduites vexatoires subies par le plaignant.

[37] La première conduite vexatoire survient lorsque messieurs Gouin et Beauregard intimement au plaignant, à plusieurs reprises cette semaine-là, de « *mettre son petit masque, ses lunettes et ses gants* » en tout temps dans l'usine même pendant ses pauses, alors que ce n'est pas le cas pour les autres employés.

[38] C'est ce que le plaignant affirme et que corroborent plusieurs éléments de preuve. Messieurs Gouin et Beauregard eux-mêmes, s'ils nient le faire sur un ton méprisant, admettent exiger du plaignant qu'il porte son masque dès qu'il met les pieds dans l'usine, craignant une nouvelle intoxication. Ils précisent qu'ils ne le demandent qu'à lui, puisqu'il est le seul asthmatique et le seul qui se soit plaint des vapeurs d'époxy. L'enregistrement de l'échange verbal du 31 mars 2014 entre monsieur Gouin

et le plaignant va aussi dans ce sens. Citons par exemple : « *Ça fait que je t'ai acheté un esti de beau de masque que tu vas mettre à 7 h 30 le matin pis que tu vas tougher jusqu'à 4 h 30 le soir.* »

[39] La deuxième conduite vexatoire se manifeste justement par les comportements et les paroles de monsieur Gouin lors de cet échange du 31 mars 2014. Plusieurs de ces propos sont tout simplement ahurissants : il insulte le plaignant copieusement, blasphème sans arrêt, utilise un langage et un ton agressifs, condescendants et méprisants. Il lui reproche clairement ses réclamations à la CSST. En fait, il insinue qu'il simule une lésion professionnelle dès qu'il y a du vrai travail à faire dans l'usine. Il le traite de « *bon à rien* », dit que s'il veut jouer au niaiseux, ils vont jouer ensemble. On l'entend frapper sur le bureau et crier au plaignant, entre autres, ceci :

[...] *Moi là, je te le dis parce qu'on est tout seul à matin, tu diras bien qu'est-ce que tu voudras, t'es un mangeux de marde, puis esti si tu veux t'en aller, va-t-en mon gars, mets-les tes culottes, crisse ton camp. Sinon tu vas travailler comme je te demande de travailler. O.K.? C'est moi qui te paie. C'est moi qui signe ton chèque de paie. Je suis tanné. Tu m'as écéuré mon homme. [...]*

[40] La troisième conduite vexatoire survient lorsque messieurs Beauregard et Gouin assignent au plaignant, qui rappelons-le est soudeur-assembleur, la tâche de laver les toilettes, le matin du 8 avril 2014. Monsieur Gouin ne se souvient pas s'il a spécifié à monsieur Beauregard de lui assigner cette tâche en particulier, mais il reconnaît avoir donné instructions de ne pas l'affecter à des travaux de soudure.

[41] L'employeur affirme que tous les employés de l'usine (ils sont six ou sept en tout) doivent laver les toilettes à tour de rôle. La preuve prépondérante ne supporte pas cette affirmation. Elle indique plutôt que les employés font le ménage de leur aire de travail à l'occasion.

[42] Encore ici, l'enregistrement d'un échange verbal entre le plaignant et monsieur Gouin, celui du 8 avril 2014 cette fois, tend à accréditer la thèse de l'affectation à une tâche ne visant qu'à l'humilier et à le dénigrer. On entend par exemple monsieur Gouin lui crier : « *Ben justement, t'es soudeur-assembleur pis à matin y a des toilettes à laver. Tu chies là-dedans comme tout le monde icitte toé, ça fait que nettoie ta marde comme tout le monde mon gars.* » Ou encore : « *Moé, j'suis le boss. Je te dis de laver les toilettes, tu veux pas les laver, ben crisse ton camp ti-gars.* »

[43] D'ailleurs, le comportement et les propos tenus par monsieur Gouin envers le plaignant le 8 avril 2014 constituent la quatrième conduite vexatoire. Ils sont du même acabit que ceux du 31 mars 2014. Monsieur Gouin répète au plaignant qu'il devra, avant toute chose, laver les toilettes, en précisant : « *J'vas t'casser ton osti d'crisse de caractère!* » Il est inutile d'en reproduire d'autres extraits.

[44] L'employeur prétend avoir été provoqué par le plaignant, qui défiait son autorité en refusant de laver les toilettes. Or même si c'est le cas, et même si ce dernier lui apparaît comme un employé difficile, de tels propos et agissements sont indignes d'un employeur et contreviennent à la LNT. Un employeur a certes le droit d'agir pour encadrer un travailleur peu productif ou réprimander son insubordination, mais il se doit de le faire avec respect et dignité.

[45] Bref, contrairement aux prétentions de l'employeur, ces quatre conduites ne relèvent aucunement d'un exercice normal de ses droits de direction. Il s'agit plutôt d'un abus de droit de direction. Une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances, les trouverait certainement vexatoires.

[46] La preuve indique aussi que ces conduites ont porté atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique du plaignant. Elles démontrent un manque flagrant de respect et de dignité à son égard et ont entraîné un climat de travail malsain. Il s'est senti humilié, a perdu de l'estime de soi et s'est isolé de ses collègues. Il a peur de monsieur Gouin et affirme avoir développé des problèmes d'anxiété, d'insomnie et a perdu beaucoup de poids. Cela perdure plusieurs semaines après qu'il ait été obligé de quitter le travail. Bref, il a subi du harcèlement psychologique.

L'EMPLOYEUR A-T-IL RESPECTÉ SES OBLIGATIONS DE PRÉVENIR ET FAIRE CESSER LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE?

[47] La preuve indique que l'employeur n'a aucunement respecté ses obligations de prévenir et de faire cesser le harcèlement psychologique en l'espèce.

[48] Premièrement, il n'existe aucune véritable politique à ce sujet chez l'employeur. Celui-ci insiste d'ailleurs sur le fait qu'une très petite entreprise comme la sienne n'a pas besoin d'avoir une politique écrite. À son avis, une directive verbale d'être respectueux les uns envers les autres au travail suffit.

[49] Le moins qu'on puisse dire, c'est que si une telle directive existe chez l'employeur, elle n'a pas été efficace ni n'a été respectée par ses principaux dirigeants. Manifestement, cela ne suffit pas.

[50] Il est vrai qu'une politique visant à prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique n'a pas à être écrite, mais elle doit exister et être connue de tous les employés. Une directive verbale générale comme celle décrite par l'employeur est insuffisante et ne permet certainement pas d'atteindre les objectifs énoncés par la LNT. L'employeur doit mettre en place des mesures concrètes pour prévenir le harcèlement psychologique et prévoir des mécanismes pour le faire cesser, le cas échéant.

[51] Cela est d'autant plus vrai lorsque, comme en l'espèce, le harcèlement provient des supérieurs du salarié et des plus hauts placés dans la hiérarchie de l'employeur.

QUELLES SONT LES MESURES DE RÉPARATION APPROPRIÉES?

[52] L'article 123.15 de la LNT prévoit que si le Tribunal estime que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues en la matière, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, incluant différentes ordonnances qui y sont énumérées.

[53] Outre celles visant à réintégrer le salarié et faire cesser le harcèlement, se trouvent notamment dans cette énumération, les ordonnances de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi, des dommages et intérêts punitifs et moraux ou encore de lui payer « *une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu* ».

[54] La discrétion du Tribunal pour statuer sur les mesures de réparation ici est grande. Il n'est pas tenu d'accorder l'une ou l'autre des ordonnances énumérées à l'article 123.15 de la LNT, ni n'est limité par cette énumération. La seule limite applicable en l'espèce est que la ou les mesures de réparation appropriées sont celles qui lui paraissent justes et raisonnables, compte tenu de toutes les circonstances mises en preuve.

[55] Par ailleurs, il faut souligner qu'il n'y a pas eu de réclamation à la CSST pour une lésion psychologique de la part du plaignant.

Indemnité de perte d'emploi

[56] Le plaignant ne souhaite pas être réintégré dans son emploi, il estime que cela serait tout simplement impossible. Il demande plutôt qu'il soit ordonné à l'employeur de lui verser une indemnité pour perte d'emploi équivalente à six semaines de salaire.

[57] Le Tribunal estime que cette demande est juste et raisonnable dans les circonstances.

[58] D'une part, il serait peu souhaitable d'ordonner la réintégration du plaignant dans son emploi. L'employeur est une très petite entreprise et il aurait à travailler à nouveau sous la supervision de messieurs Gouin et Beaugard, ses harceleurs.

[59] D'autre part, le Tribunal n'est pas saisi d'une plainte pour congédiement illégal ou congédiement sans cause juste et suffisante, mais bien d'une plainte pour harcèlement psychologique. Il ne s'agit pas en soi d'un recours où la réintégration est la

mesure de réparation. L'objectif est plutôt de prévenir et faire cesser le harcèlement et d'indemniser la victime.

[60] La preuve indique que le plaignant recevait un salaire hebdomadaire de 652 \$. Il a travaillé trois ans pour l'employeur. Dans les circonstances, le Tribunal accorde la somme de **3 912 \$**.

Salaire et autres avantages

[61] Le plaignant réclame aussi le paiement du salaire et de tous les avantages dont il a été privé à partir du 21 avril 2014, date à laquelle il a cessé de recevoir l'indemnité pour perte salariale demandée par sa plainte déposée à la CSST.

[62] Dans un premier temps, il faut préciser que le Tribunal n'est pas lié par la décision du conciliateur-arbitre de la CSST qui a déterminé que l'indemnité pour la perte salariale cessait le 21 avril 2014, date où le plaignant aurait à son avis renoncé à réintégrer son emploi. Une plainte pour harcèlement psychologique selon la LNT n'a pas du tout le même objet qu'une plainte pour sanction illégale selon l'article 32 de LATMP. Le Tribunal n'est donc pas en présence de chose jugée¹⁴.

[63] Dans un deuxième temps, la preuve présentée devant le Tribunal ne permet pas de conclure, comme le prétend l'employeur, qu'il n'y a pas lieu de compenser une perte salariale au-delà du 21 avril 2014, date à laquelle le plaignant aurait abandonné son emploi. Le seul témoignage de monsieur Beauregard, qui affirme avoir tenté de rappeler le plaignant à plusieurs reprises sans succès, ce que nie ce dernier, de même que le contenu de la décision du conciliateur-arbitre de la CSST, ne suffisent pas à établir une démission.

[64] Ainsi, le Tribunal estime qu'une indemnité pour compenser une perte de salaire et d'avantages liés à son emploi au-delà du 21 avril 2014 doit être versée par l'employeur au plaignant. Cela étant, il a été convenu avec les parties que le Tribunal réserve sa compétence, le cas échéant, pour déterminer le montant de l'indemnité due à ce chapitre. Il y aura lieu, pour ce faire, d'entendre une preuve sur la mitigation des dommages.

Domages moraux

[65] Le plaignant demande une indemnité de 49 000 \$ pour compenser ses dommages moraux. Cette somme est excessive et n'est pas soutenue par la preuve.

¹⁴

Durocher c. Commission des relations du travail, 2015 QCCRT 1384.

[66] Le Tribunal doit viser à compenser à ce chapitre les dommages moraux subis par le plaignant en raison du harcèlement psychologique. Il doit faire une preuve prépondérante de ceux-ci.

[67] Comme le résume le Tribunal dans la décision *Roberge*¹⁵, l'octroi de dommages moraux s'évalue selon divers facteurs, notamment la durée et la fréquence du harcèlement, son intensité et la gravité des gestes qui ont été posés, le statut hiérarchique du harceleur, le préjudice subi par la personne et ses effets sur sa vie privée et professionnelle.

[68] En l'espèce, le plaignant a témoigné qu'il a beaucoup souffert des conduites vexatoires qu'ont eues messieurs Gouin et Beauregard entre les 31 mars et le dépôt de sa plainte pour harcèlement psychologique. Il s'est senti humilié, infantilisé et méprisé. Cela a contribué à une baisse de son estime de soi, à le rendre anxieux, insomniaque et démotivé. Il s'est isolé de sa famille et de ses amis. Sa mère corrobore en partie son témoignage. Des photographies déposées montrent qu'il a perdu beaucoup de poids. Au moment des audiences, soit plus de deux ans après les événements, il est toujours très fragile et se fait suivre par un médecin et un travailleur social.

[69] Cette preuve suffit pour conclure que le plaignant a subi des dommages moraux. Une expertise médicale n'est pas nécessaire pour rencontrer le fardeau de prépondérance.

[70] Cependant, il est également ressorti de la preuve que les maux de dos dont souffre le plaignant sont aussi la source de ses souffrances. Le plaignant et sa mère ont ainsi tour à tour indiqué que la blessure au dos qu'il a subie lors de son accident de travail marquait le début de ses souffrances psychologiques et que ses douleurs physiques persistantes lui faisaient douter de pouvoir exercer à nouveau son métier de soudeur.

[71] Le plaignant relate qu'à chaque matin, il se réveille et a mal au dos. Il ressent beaucoup de colère contre monsieur Beauregard, qu'il estime responsable de cette blessure. Ce ressentiment n'est pas lié au harcèlement psychologique et lui occasionne visiblement de la souffrance morale.

[72] De même, le plaignant relate qu'il doit prendre beaucoup de médicaments en raison de ses souffrances morales. Il dépose un relevé de ses nombreux médicaments dont certains concernent, de son propre aveu, ses douleurs au dos. Celles-ci l'incommodent dans ses activités personnelles et quotidiennes et contribuent à son isolement. La souffrance morale qui en découle n'est donc pas causée par le harcèlement psychologique.

¹⁵ *Roberge c. Montréal (Ville de) (Arrondissement Côte-des-Neiges – Notre-Dame-de-Grâce)*, 2016 QCTAT 3558, parag. 51.

[73] Dans les circonstances, le Tribunal estime qu'un montant de **5 000 \$** constitue une compensation juste et raisonnable des dommages moraux qu'il a subis en raison du harcèlement psychologique.

Dommmages punitifs et exemplaires

[74] Le plaignant réclame une somme de 15 000 \$ à titre de dommages punitifs et exemplaires.

[75] Les dommages exemplaires visent à dissuader et à réprimer certains comportements antisociaux ou répréhensibles. Pour en justifier l'octroi, il faut une atteinte illicite et intentionnelle¹⁶.

[76] En l'espèce, le comportement de l'employeur est gravement répréhensible et il ne reconnaît même pas avoir commis quelle que faute que ce soit. Il estime avoir le droit de traiter et de parler de cette manière à ses employés lorsqu'il croit que ceux-ci sont problématiques. Ça ne s'invente pas.

[77] L'employeur plaide que son entreprise est très petite et que son chiffre d'affaires, de l'ordre de 650 000 \$ par année, l'est tout autant. Une condamnation pourrait entraîner sa faillite, croit-il.

[78] Un petit chiffre d'affaires n'est pas une couverture d'assurance contre les dommages exemplaires et punitifs. L'employeur doit réaliser qu'il a eu une conduite répréhensible et qu'il doit rajuster le tir dans sa gestion des employés difficiles. Ceux-ci ont tout autant que les autres le droit d'être traités avec dignité et respect.

[79] Le Tribunal estime juste et raisonnable, dans les circonstances, d'ordonner à l'employeur de payer un montant de **5 000 \$** au plaignant à titre de dommages punitifs et exemplaires.

L'adoption et la communication d'une politique à tous les employés

[80] Enfin, dans le but d'aider l'employeur à mieux comprendre l'étendue de ses obligations de prévenir et de faire cesser le harcèlement psychologique, il apparaît juste et raisonnable de l'obliger à se doter d'une politique écrite en la matière, de la communiquer à tous ses salariés, de l'afficher bien en vue dans son usine et d'en faire parvenir une copie au Tribunal.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

¹⁶ *Rock c. Iron Mountain Canada Corporation – Archives Iron Mountain, 2015 QCCRT 0399.*

- ACCUEILLE** la plainte;
- ORDONNE** à **Les Concepts Gouin-Beauregard inc.** de verser à **Éric McDuff** à titre d'indemnité, dans les dix (10) jours de la notification de la présente décision, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement déguisé du 8 avril 2014, le tout portant intérêt à compter du dépôt de la plainte conformément à l'article 100.12 du *Code du travail*;
- RÉSERVE** sa compétence pour déterminer le montant de cette indemnité, notamment pour en déterminer un montant juste et raisonnable qui tienne compte de la mitigation des dommages;
- ORDONNE** à **Les Concepts Gouin-Beauregard inc.** de verser à **Éric McDuff**, dans les dix (10) jours de la notification de la présente décision, la somme de **3 912 \$** à titre d'indemnité pour perte d'emploi;
- ORDONNE** à **Les Concepts Gouin-Beauregard inc.** de verser à **Éric McDuff**, dans les dix (10) jours de la notification de la présente décision, la somme de **5 000 \$** à titre de dommages moraux;
- ORDONNE** à **Les Concepts Gouin-Beauregard inc.** de verser à **Éric McDuff**, dans les dix (10) jours de la notification de la présente décision, la somme de **5 000 \$** à titre de dommages punitifs;
- ORDONNE** à **Les Concepts Gouin-Beauregard inc.** de se doter d'une politique écrite visant à prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique, de la communiquer à tous ses salariés, de l'afficher bien en vue dans son usine et d'en faire parvenir une copie au Tribunal, et ce, dans les trente (30) jours de la notification de la présente décision;
- DÉCLARE** qu'à défaut d'être indemnisé dans les délais prescrits, **Éric Mc Duff** sera en droit d'exiger de **Les Concepts Gouin-Beauregard inc.**, pour chaque journée de retard, un intérêt sur l'indemnité due au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de la notification de la présente décision;
- RÉSERVE** sa compétence pour régler toute difficulté résultant de la présente décision.

Mylène Alder

M^e Mylène Tardif
PAQUET TELLIER
Pour la partie demanderesse

M^e François Leduc
ALLAIRE LEDUC, AVOCATS
Pour la partie défenderesse

Date de la dernière audience : 22 janvier 2018

/dk