COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Dossier : 269651
Cas : CM-2012-2966 et CM-2012-6023

Référence : 2014 QCCRT 0017

Montréal, le 15 janvier 2014

DEVANT LE COMMISSAIRE : **Guy Roy, juge administratif**

A

Plaignant

c.

BMS Groupe Finance

Intimée

et

Raymond Chabot inc. à titre de syndic de BMS Groupe Finance

Mise en cause

DÉCISION

[1] Le 25 mai 2012, A (le **plaignant**) dépose à la Commission des normes du travail (la **CNT**) une plainte en vertu de l'article 123.6 de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1 (la **LNT**), dans laquelle il soutient avoir été victime de harcèlement psychologique lors de son emploi chez BMS Groupe Finance (**BMS**), la dernière manifestation de ce harcèlement ayant eu lieu le 7 mai précédent.

[2] Toujours le 25 mai, il dépose une seconde plainte, en vertu de l'article 122 de la LNT. Il affirme avoir exigé que le harcèlement cesse.

[3] Le 18 juin 2013, une audience a lieu. Après un certain temps, la Commission y met fin et envoie une lettre aux parties afin de faire part de directives pour la conduite des dossiers. La Commission invite notamment le plaignant à soumettre par écrit un exposé détaillé des événements qu'il considère être des manifestations de harcèlement psychologique. Du même coup, la Commission fixe le délai dans lequel BMS doit y répondre.

[4] Le plaignant répond dans le délai requis. Son exposé compte plus de 110 pages et est accompagné d'une annexe.

[5] BMS ne répond pas à l'exposé du plaignant. Le 28 août 2013, la Commission reçoit un avis indiquant que Raymond Chabot inc. (le **Syndic**) est nommé à titre de syndic dans une requête de mise sous séquestre de BMS.

[6] La Commission avise BMS et le Syndic que l'audience se poursuit le 17 décembre 2013. À cette date, seul le plaignant est présent à l'audience. La Commission attend 30 minutes et constate que ni BMS ni le Syndic ne se présentent.

[7] La Commission indique au plaignant qu'elle a lu son exposé détaillé et l'annexe qui l'accompagne. Elle lui demande si cela constitue son témoignage et s'il a autre chose à ajouter. Pour le plaignant, tout est complet.

[8] Cela étant, la Commission accueille les plaintes en mentionnant que les motifs par écrit suivront. Les voici.

LES FAITS

L'EMBAUCHE

[9] Michel Brunet est le président de BMS. Dans le cadre de ses fonctions, il rencontre le plaignant qui travaille chez un autre employeur. Il tente à quelques reprises de faire en sorte que le plaignant vienne travailler pour BMS.

[10] Le 15 mars 2012, le plaignant accepte finalement l'offre et est engagé par BMS à titre de responsable d'une équipe de vendeurs. Il est permis au plaignant de continuer de travailler chez son autre employeur.

LES PREMIERS GESTES DE HARCELEMENT

[11] Le plaignant ayant des problèmes temporaires au niveau du droit de conduire une automobile, Michel Brunet lui offre de le covoiturer de son domicile au bureau. Ce dernier accepte.

[12] À trois occasions, lorsque le plaignant quitte la voiture, monsieur Brunet lui tape les fesses. Le plaignant est surpris par ces gestes, mais croit que monsieur Brunet veut développer une affection de « *body body* ».

[13] La quatrième fois que cela se reproduit, en lui tapant une fesse, monsieur Brunet la lui caresse. Le plaignant est traumatisé. Il s'absente pendant quelques jours du travail.

[14] Bien que monsieur Brunet et Karine Cyr, la directrice générale, l'appellent à plusieurs reprises, le plaignant refuse de rentrer au travail. Il trouve des excuses pour ne pas venir au bureau. Le plaignant considère que madame Cyr, à la demande de monsieur Brunet, le harcelait en faisant pression pour son retour au travail. En plus de tenter de le rejoindre par téléphone, celle-ci lui envoie de nombreux courriels.

LES CONSÉQUENCES DES ATTOUchemENTS

[15] Traumatisé, il est incontestablement mal à l'aise face à ces attouchements sexuels. Il ne veut pas, dit-il, se laisser abuser afin d'être dans les bonnes grâces de ce dernier. Il est choqué d'expérimenter ce qu'une victime d'attouchement sexuel subit.

[16] Quelques jours plus tard, le plaignant sort de son mutisme et décide d'appeler monsieur Brunet. Il lui indique ne pas vouloir se présenter au bureau parce qu'il se fait harceler. Il déplore la pression que lui fait subir la direction au niveau des ventes. Il propose à monsieur Brunet de travailler de la maison. Ce dernier est en colère face à la proposition. Il l'oblige à se présenter au bureau au moins trois fois par semaine.

[17] Puisqu'il n'a pas les moyens de se payer un taxi tous les jours et que le fait de voyager avec monsieur Brunet l'angoisse, le plaignant exige un salaire supplémentaire.

LA PROMOTION

[18] Monsieur Brunet lui propose alors le poste de directeur des ventes. Il lui offre un salaire de base de 1 000 \$ par semaine en plus de commissions sur les ventes, d'une prime et d'un montant résiduel. Le plaignant accepte. Cependant, cette offre est conditionnelle à ce qu'il démissionne définitivement de son autre emploi, ce qu'il fera.

LES REMARQUES DÉSOBLIGEANTES DE MONSIEUR BRUNET

[19] Dans les jours qui suivent la signature du nouveau contrat de travail, monsieur Brunet lui fait des remarques désobligeantes. Il lui mentionne savoir qu'il serait membre d'une gang de rue. Il ajoute qu'aucun employeur au Québec n'offrirait un salaire comparable à quelqu'un comme lui. Donc, le plaignant lui doit le respect.

EXEMPLES DU COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ DE MONSIEUR BRUNET

[20] Par ailleurs, le plaignant mentionne quelques situations où le comportement de monsieur Brunet aurait été inadéquat. Il affirme que, dès le début de son embauche, monsieur Brunet lui mettait de la pression pour qu'il vole les clients de son autre employeur. Plus tard, monsieur Brunet le traite de voleur et déclare qu'il veut lui voler sa « *business* ».

[21] Le plaignant affirme qu'à chaque journée de paie, monsieur Brunet faisait des rencontres ou des crises pour ne pas le payer. Il a dû lui faire parvenir plusieurs courriels ou messages textes afin de le supplier d'être payé. Il devait toujours expliquer les motifs personnels qui faisaient en sorte qu'il devait recevoir le salaire qui lui était dû.

L'ÉVÉNEMENT DU 7 MAI 2012

[22] Le lundi matin du 7 mai 2012, au travail, tout est calme. Le plaignant sort de son bureau pour aller porter des documents à l'administration. En sortant, il longe le mur. Monsieur Brunet vient dans sa direction.

[23] Arrivé en face de lui, celui-ci lui fait un regard « *sensuel* ». Monsieur Brunet lui prend alors le pénis et les testicules par-dessus son pantalon et continue de le fixer, avec le même genre de regard.

[24] Le plaignant est dégoûté. Incapable de parler et de bouger, il est en colère. Il regarde autour de lui et ne voit aucun témoin de la scène. Il n'ose pas frapper monsieur Brunet pour ne pas avoir de problèmes avec la justice.

[25] Quelques secondes plus tard, monsieur Brunet lâche prise. Le plaignant continue sa route sans se retourner. Constatant que monsieur Brunet a quitté pour la journée, il termine péniblement son travail.

LES CONSÉQUENCES DE L'ÉVÉNEMENT DU 7 MAI

[26] À la suite de cet incident, le plaignant dit avoir sombré dans un état dépressif. Il pleure facilement. Il a des idées « *lugubres* » et fait des cauchemars de nature sexuelle, durant toute la semaine qui suit.

[27] Il est traumatisé et angoissé à l'idée que la seule manière de garder son emploi est d'aller plus loin dans des actes sexuels avec son patron, monsieur Brunet. Il décrit être dans un état lamentable, se cachant dans sa chambre avec les rideaux clos.

[28] Il refuse de répondre aux appels téléphoniques de monsieur Brunet et ceux de madame Cyr. Par contre, il envoie à monsieur Brunet plusieurs courriels dans lesquels

il fait état du harcèlement qu'il subit et de son désir de conserver son emploi. Le plaignant, ayant un dossier criminel lié à des événements conjugaux, trouve difficilement un emploi. Il est fier d'avoir obtenu le poste de directeur des ventes et y tient.

LE RETOUR AU TRAVAIL

[29] Au terme d'une semaine d'absence, le plaignant revient au travail. Il veut confronter monsieur Brunet.

[30] À peine après avoir franchi le seuil de l'entrée de son bureau, monsieur Brunet, devant tout le monde, lui demande de l'attendre à la réception. Après 30 minutes, monsieur Brunet l'invite dans le bureau de madame Cyr. Celle-ci et un autre employé sont présents lors de cette rencontre.

LA RÉTROGRADATION ET LA FIN D'EMPLOI

[31] Sitôt dans le bureau, monsieur Brunet lui indique qu'il est rétrogradé comme vendeur. Il l'informe avoir trouvé une directrice des ventes pour le remplacer. Il lui reproche son manque d'assiduité au bureau.

[32] Dès lors, le plaignant lève le ton et souligne que cela lui convient de ne plus venir au bureau et subir des agressions. Il ajoute être prêt à rester pourvu que son salaire soit celui de directeur des ventes.

[33] Monsieur Brunet prend le sac du plaignant d'une main et lui dit qu'il est congédié. Le plaignant l'informe de nouveau qu'il ira à la CNT déposer une plainte pour ce qu'il a subi.

[34] À ce moment, devant témoins, monsieur Brunet entre ses doigts dans les fesses du plaignant et, avec le sourire, dit : « *Envoie dehors.* » Le plaignant crie de le lâcher et repousse la main de monsieur Brunet. Il lui arrache son sac des mains et quitte. Monsieur Brunet le suit et lui offre d'aller le reconduire, ce qu'il refuse. Il marche pendant plus d'une heure pour se rendre au poste de police afin de déposer une plainte.

[35] Il explique avoir été traumatisé au point de ne pas être en mesure de se lever pour trouver du travail ou même retourner chez son ancien employeur. N'ayant pas de revenu, ses problèmes financiers se sont accumulés.

[36] Par ailleurs, il a consulté un médecin et déposé une plainte à la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

LES DOMMAGES

DOMMAGES MORAUX

[37] Le plaignant évalue à 15 000 \$ le montant des dommages moraux consécutifs à ces agressions et au harcèlement subis. Il a vécu une perte de jouissance de la vie, des cauchemars, de l'humiliation et une atteinte à sa dignité.

[38] Par ailleurs, sa perte d'emploi a fait en sorte qu'il a perdu ses biens puisqu'il n'était pas en mesure de payer les factures. Il réclame 10 000 \$ sous ce chef de dommages.

DOMMAGES PUNITIFS

[39] Il soutient que la Commission devrait octroyer des dommages exemplaires puisque le comportement de monsieur Brunet doit être dénoncé afin que cela ne se reproduise plus. Il réclame 15 000 \$. Il va même jusqu'à proposer le partage de cette somme entre certains organismes.

MOTIFS ET DÉCISION

LA PLAINTÉ DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

[40] L'article 81.18 de la LNT définit le harcèlement psychologique comme suit :

81.18 Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit 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.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

[41] Dans la présente affaire, il n'est pas question d'une seule conduite grave, mais de plusieurs conduites vexatoires répétées.

Les gestes de harcèlement

[42] Pas besoin de faire une longue dissertation pour conclure que tous les attouchements sexuels non désirés que subit un salarié sont des manifestations de harcèlement psychologique, voire des agressions.

[43] Il en va de même pour les paroles qui le faisaient passer pour un voleur ou un membre de gang de rue et qu'aucun employeur n'oserait l'engager. Ces remarques, souvent prononcées devant un auditoire, sont blessantes et dénigrantes.

[44] Par ailleurs, le fait de forcer le plaignant, chaque semaine, à quémander son salaire et expliquer pourquoi on doit le payer est assurément un comportement humiliant et inapproprié. Un salarié a droit d'être payé pour le travail exécuté sans devoir se prosterner pour recevoir son dû.

[45] Tous ces gestes commis par monsieur Brunet, l'autorité de BMS, constituent des conduites vexatoires, soit des comportements répétés, hostiles et non désirés, qui ont porté atteinte à la dignité du plaignant et entraîné un milieu de travail tellement néfaste que ce dernier n'osait plus s'y présenter.

[46] Le plaignant a clairement signifié à monsieur Brunet que ce harcèlement devait cesser, malgré cela ce dernier a persisté et récidivé.

[47] Dans ce contexte, on peut s'interroger à savoir pourquoi le plaignant n'a pas quitté plus tôt le travail. La Commission est convaincue que c'est le fait qu'il avait besoin de travailler pour faire face à ses responsabilités financières. Il croyait erronément que les choses pouvaient changer.

[48] Sa plainte de harcèlement psychologique est accueillie.

Les dommages

[49] L'article 123.15 de la LNT mentionne sept redressements que la Commission peut appliquer selon les circonstances :

- 1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;
- 2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;
- 3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
- 4° ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;
- 5° ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;
- 6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'elle détermine;

7° ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

[50] Dans le présent dossier, le plaignant a démontré qu'il a subi des préjudices moraux. Sa dignité a été atteinte, son intégrité physique a été violée et il a été humilié devant ses collègues de travail. Tout cela a eu des effets néfastes chez lui. Il s'est enfermé dans son appartement, a pleuré, fait des cauchemars et a été angoissé au point de ne plus vouloir revenir au travail de peur d'être agressé de nouveau.

[51] La Commission considère que pour compenser cela, une somme de 15 000 \$ est appropriée dans les circonstances.

[52] En ce qui concerne les dommages punitifs, il est clair que de telles conduites doivent être réprimées et que l'on ne doit pas passer sous silence des gestes aussi odieux.

[53] Bien que la durée du travail ait été courte, les gestes ont été commis par le dirigeant de l'entreprise. Ces gestes, notamment les agressions physiques, sont graves et ont des conséquences négatives chez la victime. Par ailleurs, malgré le fait que le plaignant ait demandé que cela cesse, il y a eu encore et encore du harcèlement psychologique. Un tel comportement malveillant et intentionnel de la part du dirigeant de l'entreprise milite en faveur d'octroyer une somme de 10 000 \$ à titre de dommages punitifs.

[54] Quant à la somme demandée pour la perte des biens, la Commission ne peut pas la compenser puisqu'il ne s'agit pas d'un redressement prévu à la LNT.

[55] Par ailleurs, compte tenu des conclusions auxquelles la Commission arrive pour la plainte sous l'article 122 de la LNT, il est inutile, pour le moment, de se prononcer sur l'indemnité de perte d'emploi et sur le remboursement d'une indemnité salariale.

LA PLAINTÉ SELON L'ARTICLE 122 DE LA LNT

[56] L'article 122 de la LNT édicte :

122. Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction :

1° à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1, qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement;

[...]

LA PRÉSUMPTION

[57] La LNT, à son article 123.4, renvoie au mécanisme de présomption établi par le *Code du travail*, RLRQ, c. C-27 (le **Code**). Citons l'article 17 de ce code :

17. S'il est établi à la satisfaction de la Commission que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.

[58] Le plaignant a établi qu'il était un salarié de BMS; qu'il a exercé un droit prévu à la LNT, soit celui de faire cesser le harcèlement; et que l'employeur lui a imposé une sanction en le congédiant, et ce, dans une période concomitante de cet exercice.

[59] BMS, n'étant pas présente à l'audience, n'a pas été en mesure de renverser la présomption. La Commission en conclut que le plaignant a subi un congédiement illégal en voulant faire cesser le harcèlement psychologique dont il était victime. Cette plainte doit elle aussi être accueillie.

[60] En conclusion, les deux plaintes sont accueillies.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

ACCUEILLE la plainte déposée le 25 mai 2012 en vertu de l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail* (CM-2012-2966);

ANNULE le congédiement imposé le 7 mai 2012;

ORDONNE à **BMS Groupe Finance** de réintégrer **A** dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit (8) jours de la signification de la présente décision;

ORDONNE à **BMS Groupe Finance** de verser à **A** à titre d'indemnité, dans les huit (8) jours de la signification de la présente décision, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement en vertu de l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail*;

ACCUEILLE la plainte déposée le 25 mai 2012 en vertu de l'article 123.6 de la *Loi sur les normes du travail* (CM-2012-6023);

- ORDONNE** à **BMS Groupe Finance** de verser à **A** à titre de dommages moraux, dans les huit (8) jours de la signification de la présente décision, la somme de 15 000 \$, le tout portant intérêt au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de la neuvième journée suivant la signification de la présente décision;
- ORDONNE** à **BMS Groupe Finance** de verser à **A** à titre de dommages punitifs, dans les huit (8) jours de la signification de la présente décision, la somme de 10 000 \$, le tout portant intérêt au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de la neuvième journée suivant la signification de la présente décision;
- RÉSERVE** sa compétence pour déterminer le *quantum* de l'indemnité, le cas échéant.

Guy Roy

Date de la dernière audience : 17 décembre 2013

/nl