

## **EYB 2018-306539 – Résumé**

### **Tribunal administratif du travail**

*Helbawi et Transelec / Common inc.*  
CM-2016-4735 (approx. 21 page(s))  
21 décembre 2018

### **Décideur(s)**

Heap, Susan

### **Type d'action**

PLAINTÉ 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 EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; DOMMAGES MORAUX; DOMMAGES-INTÉRÊTS PUNITIFS (DOMMAGES EXEMPLAIRES); répartiteur; conduite abusive d'un superviseur; propos racistes; menaces de sévices physiques; démission; harcèlement psychologique dénoncé à l'employeur; crédibilité du témoignage du salarié; employeur niant en bloc les faits; gestes vexatoires et hostiles; atteinte à la dignité; exercice abusif du droit de gérance; indemnité pour perte d'emploi

### **Résumé**

Le plaignant a travaillé pour l'employeur comme répartiteur. Il a déposé une plainte pour harcèlement psychologique par laquelle il allègue que ses trois superviseurs ont tenu des propos abusifs et racistes, l'ont menacé de sévices physiques et l'ont soumis à une gestion abusive.

L'employeur prétend que la plainte est irrecevable puisque le plaignant ne s'est pas plaint à la présidente de l'employeur conformément aux politiques de ce dernier. Or, le plaignant a dénoncé le harcèlement à ses superviseurs et l'un des superviseurs l'a rapporté au directeur administratif. Si ce dernier n'a pas avisé la présidente, il s'agit d'un problème de communication interne et attribuable à l'employeur. Le plaignant a dûment dénoncé le harcèlement psychologique dont il était victime et sa plainte est recevable.

Le témoignage du plaignant quant aux propos racistes et aux menaces faites par son superviseur a été corroboré par son ancien superviseur, Serge Drolet, lequel est un témoin indépendant. Le fait que les quatre témoins de l'employeur aient nié la totalité des faits n'est pas crédible et découle clairement d'un intérêt à se disculper et à protéger leur emploi. Le plaignant a dûment démontré que son superviseur, Éric Proulx, a tenu des propos racistes devant les autres employés et l'a menacé de nombreuses reprises. Il s'agit de gestes vexatoires, hostiles et

qui ont porté atteinte à la dignité du plaignant. Le superviseur a également abusé de son droit de gérance, ce qui constitue une manifestation de harcèlement psychologique. L'employeur a failli à son obligation de faire cesser le harcèlement psychologique et la plainte est donc accueillie.

En octobre, le plaignant a démissionné en raison de la conduite harcelante et incessante de son superviseur. Une indemnité équivalente à six mois de salaire est appropriée pour indemniser le plaignant pour la perte de son emploi. Il a également droit à une somme de 25 000 \$ à titre de dommages moraux. Enfin, puisque la conduite répréhensible a duré plusieurs mois, que la victime était en position de subordination vis-à-vis son superviseur et que l'employeur a nié en bloc la conduite répréhensible de Proulx malgré les plaintes du salarié, l'employeur doit verser au plaignant la somme de 15 000 \$ à titre de dommages exemplaires.

### **NDLR**

N.D.L.R. : La décision répertoriée sous le présent numéro EYB a été rectifiée le 21 janvier 2019. Les corrections apportées par le juge administratif à cette date ont été intégrées à la présente version de la décision. Il faut noter également que l'indemnité à titre de dommages moraux est de 20 000 \$ selon les motifs du jugement, mais de 25 000 selon ses conclusions.

### **Suivi**

Pourvoi en contrôle judiciaire, C.S. Laval, no 540-17-013468-193, 21 janvier 2019

### **Jurisprudence citée**

1. *A. c. Ma garderie à moi inc.*, [EYB 2015-249565](#), D.T.E. 2015T-78 (C.R.T.)
2. *Liard mécanique industrielle inc. - Liard construction inc. c. Vachon*, C.R.T. Montréal, no 127987, cas CM-2007-3594, 7 décembre 2007, 2007 QCCRT 0598
3. *Roy c. Maisons Laprise*, [EYB 2008-131791](#), 2008 QCCRT 0086 (C.R.T.)
4. *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP-FTQ) c. Fontaine*, [EYB 2006-111852](#), [2007] R.J.Q. 5, 2006 QCCA 1642, J.E. 2007-149 (C.A.)
5. *Vachon c. Liard mécanique industrielle inc.*, [EYB 2007-123010](#), AZ-50438395, [2007] R.J.D.T. 1040, 2007 QCCRT 0305, D.T.E. 2007T-575 (C.R.T.)

### **Doctrine citée**

1. CANTIN, J.-M., *L'abus d'autorité au travail: une forme de harcèlement*, Toronto, Carswell, 2000, xi, 80 p.

### **Législation citée**

1. *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12
2. *Loi sur l'administration fiscale*, RLRQ, c. A-6.002, art. 28

3. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. [123.15](#)(4)

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL**  
(Division des relations du travail)

Région : Laval  
Dossier : CM-2016-4735  
Dossier employeur : 111194

Montréal, le 21 décembre 2018

---

**DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Susan Heap**

---

**Ali Helbawi**  
Partie demanderesse

c.

**Transelec / Common inc.**  
Partie défenderesse

---

**DÉCISION RECTIFIÉE**

---

Le texte original a été rectifié le 21 janvier 2018 et la description des rectifications est annexée à la présente version.

[1] Le 27 novembre 2015, Ali Helbawi (le plaignant) dépose une plainte fondée en vertu de l'article 123.6 de la *Loi sur les normes du travail*<sup>1</sup> (la LNT), dans laquelle il prétend avoir fait l'objet de harcèlement psychologique de la part des superviseurs chez Transelec / Common inc. (l'employeur).

---

<sup>1</sup> RLRQ, c. N-1.1.

[2] L'employeur nie que le plaignant ait été victime de harcèlement psychologique.

### Y A-T-IL CHOSE JUGÉE?

[3] L'employeur signale que la Commission de la santé et de la sécurité du travail (la CSST) a rejeté la réclamation du plaignant. Or, dans la décision *Durocher c. Centre jeunesse de Montréal*<sup>2</sup>, la Cour d'appel a statué qu'une décision de la CSST concluant à l'absence d'une lésion professionnelle ne constitue pas chose jugée pour le Tribunal administratif du travail (le Tribunal).

[4] De plus, dans sa décision, la CSST rejette les allégations du plaignant quant à la conduite abusive d'Éric Proulx parce que celles-ci n'ont pas été corroborées. Effectivement, la lecture de la décision indique que l'ancien superviseur Serge Drolet qui témoigne dans la présente cause, n'a pas tété entendu devant la CSST. Or, la corroboration de celui-ci est un élément capital de preuve favorisant la version du plaignant. Compte tenu que la CSST a rendu sa décision sans le bénéfice de cette preuve, celle-ci n'a pas d'impact sur le Tribunal.

### L'APERÇU

[5] Le plaignant est ingénieur, détenteur d'une maîtrise en génie en réseaux et télécom, concentration en réseaux sans fil de la London South Bank University en Angleterre, et compte plusieurs années d'expérience professionnelle dans ce domaine.

[6] Le 6 janvier 2014, le plaignant commence à travailler à Montréal chez Instech Télécommunications inc. (Instech) comme technicien effectuant l'installation de l'équipement informatique de Vidéotron à domicile. Instech est une sous-traitante de Videotron lui fournissant les services de techniciens. Elle est une filiale du groupe Transelect / Common Inc. (TCI) qui fournit les services administratifs et emploie les répartiteurs des techniciens.

[7] Le 15 décembre 2014, à la suite d'un accident de travail, le plaignant est affecté à un poste de répartiteur, à titre de travaux légers. Ensuite, le 15 mars 2015, il est nommé de façon permanente à ce poste. Le 19 avril 2015, Instech lui demande de démissionner et il est immédiatement « *embauché* » par TCI. Il continue à travailler comme répartiteur relevant des mêmes trois superviseurs : Serge Drolet, Éric Proulx et Ahmed Habarh.

[8] Le plaignant soutient qu'un de ses trois superviseurs à la répartition, Éric Proulx, le harcèle, notamment en lui tenant des propos abusifs et racistes, et ceci, devant des collègues et d'autres superviseurs. De plus, Éric Proulx lui

---

<sup>2</sup> 2015 QCCA 1384.

aurait fait des menaces de sévices physiques de façon répétée et l'aurait soumis à une gestion abusive.

[9] Le 23 octobre, le médecin du plaignant lui prescrit un arrêt de travail et il démissionnera quelques mois plus tard.

### QUESTIONS EN LITIGE

[10] Il y a deux questions en litige :

1. La plainte est-elle irrecevable en raison du défaut par le plaignant de se plaindre à la présidente d'Instech?
2. Le plaignant a-t-il subi du harcèlement psychologique?

### LES RÈGLES DE DROIT

[11] Aux articles 81.18 et 81.19 de la LNT, le harcèlement psychologique et l'obligation de l'employeur sont définis ainsi :

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 constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

81.19. [...]

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

[12] La jurisprudence a réitéré de façon constante que l'interdiction du harcèlement psychologique par le législateur n'a pas pour effet de faire perdre à l'employeur son droit de gérance. Ainsi, le Tribunal doit déterminer si l'employeur a abusé de son pouvoir de gérance envers le plaignant.

[13] Dans l'ouvrage de doctrine *L'abus d'autorité au travail : une forme de harcèlement*<sup>3</sup>, affirme que le concept d'abus d'autorité peut être défini en fonction des caractéristiques suivantes :

- un exercice de l'autorité;
- un exercice de façon indue;
- une conduite qu'une personne sait ou aurait dû savoir importune;
- une intention de compromettre l'emploi d'un employé, de nuire à son rendement au travail, de mettre son moyen de subsistance en danger ou de s'ingérer de quelque façon que ce soit dans sa carrière.

**Question en litige n°. 1 : La plainte est-elle irrecevable en raison du défaut du plaignant de se plaindre à la présidente d'Instech?**

[14] La présidente d'Instech affirme que selon la « *Politique de prévention de la violence dans le lieu de travail* » et la « *Politique contre le harcèlement psychologique au travail* » (que le plaignant a reçues), le plaignant devait faire une plainte écrite de harcèlement psychologique et la déposer auprès d'elle, à titre de présidente de l'employeur. Or, celle-ci affirme n'avoir jamais reçu de plainte et que ni la directrice des ressources humaines (la DRH) ni Thibeault Modrgrwski ne l'ont jamais avisée d'une plainte du plaignant. En conséquence, l'employeur soutient que la plainte est irrecevable.

[15] Cet argument n'est pas fondé. La politique de harcèlement psychologique de l'employeur prévoit qu'un salarié peut se plaindre simplement à un de ses superviseurs :

Il peut arriver qu'une discussion entre la victime de harcèlement et la personne qui harcèle ne soit pas suffisante ou que vous ne sentiez pas capable de communiquer directement avec cette personne. Dans ce cas, vous pouvez adresser la situation à votre supérieur immédiat ou au département des ressources humaines.

[16] C'est ce que le plaignant a fait en dénonçant le harcèlement à ses superviseurs, Ahmed Habarif et Serge Drolet. Ce dernier l'a rapporté au directeur administratif. L'employeur a bel et bien été avisé.

[17] Si le directeur administratif n'a pas rapporté la plainte à la présidente, il s'agit d'un problème de communication interne à la direction. Cependant, le fait que ce soit un représentant de l'employeur plutôt qu'un autre qui ait été avisé des plaintes de harcèlement psychologique ne relève aucunement l'employeur de son obligation de traiter ces plaintes conformément à la loi.

---

<sup>3</sup> Jean-Maurice CANTIN, *L'abus d'autorité au travail : une forme de harcèlement*, Éditions Yvon Blais, 2000.

## Question en litige n°. 2 : Le plaignant a-t-il subi du harcèlement psychologique?

### FAITS ET ANALYSE

#### LE TRAVAIL DE TECHNICIEN - JANVIER À DÉCEMBRE 2014

[18] Au cours des premiers mois de l'emploi du plaignant, tout va bien. Il n'y a aucun avertissement ou problème provenant de ses deux superviseurs, Robert Paradis et Jean François Plouffe. Le plaignant affirme qu'ils étaient alors très contents de son travail et ce témoignage n'est pas contredit.

[19] Par contre, après que Marc-Olivier Ledoux soit devenu son superviseur au printemps 2014, le plaignant reçoit deux avertissements écrits de ce dernier pour des fautes banales. Le premier, en juin 2014, lui est donné parce qu'il a enlevé ses bottes de sécurité sales pour travailler à l'intérieur de la maison d'un client plutôt que de mettre les couvre-bottes. En octobre 2014, le plaignant reçoit un deuxième avertissement parce qu'une répartitrice s'est plainte de son impolitesse lorsqu'il a refusé un bon de travail. Le plaignant explique au Tribunal l'avoir refusé parce qu'il n'avait pas l'équipement spécialisé (le « *SITELL* ») requis, qu'il n'était pas disponible dans l'entrepôt et qu'il n'a pas réussi à emprunter à un autre technicien. Selon le plaignant et un de ses anciens superviseurs qui témoigne devant le Tribunal, il s'agit d'une situation où un technicien peut valablement refuser un bon.

[20] Le plaignant soutient que ces deux avertissements ne sont pas fondés. Le Tribunal estime que la preuve n'est pas concluante dans ce sens; en tout état de cause, le plaignant n'allègue pas avoir subi de harcèlement psychologique pendant cette période, donc il n'est pas essentiel, aux fins de la présente plainte, de trancher cette question.

### L'accident de travail

[21] Le 4 décembre 2014, le plaignant tombe sur de la glace devant l'entrepôt sur l'épaule droite et la tête et doit être hospitalisé. La réclamation du plaignant est acceptée par la CSST, mais il ne reçoit pas de prestations parce que, à partir du 15 décembre 2014, l'employeur l'affecte à la répartition à titre de travaux légers.

#### LE TRAVAIL À LA RÉPARTITION : DU 15 DÉCEMBRE 2014 AU 23 OCTOBRE 2015

[22] À la répartition, le plaignant relève de l'équipe de superviseurs Serge Drolet, Ahmed Habarih et Éric Proulx.

[23] Le plaignant affirme que les deux superviseurs, Serge Drolet et Ahmed Habarih estiment qu'il fait un bon travail. Serge Drolet confirme ceci sans hésitation. Il indique d'ailleurs qu'Ahmed Habarih et lui-même considéraient que le plaignant était l'un des meilleurs répartiteurs et donc ils recommandent qu'il soit embauché comme répartiteur de façon permanente, ce qui se produit en mars 2015.

#### L'attitude d'Éric Proulx envers le plaignant

[24] Cependant, selon Serge Drolet, Éric Proulx n'était pas d'accord pour que le plaignant soit embauché de façon permanente et il affirme que celui-ci a été « *sur le dos* » du plaignant depuis le début. Il témoigne qu'Éric Proulx dit régulièrement au plaignant : « *Je vais vous crisser dehors ça sera pas trop long* » et « *tu vas perdre ta job* ».

[25] Serge Drolet travaillait comme superviseur l'après-midi et le soir. Il témoigne que le plaignant n'est pas souvent programmé à travailler le matin parce qu'Éric Proulx était le superviseur le matin et ne « *voulait pas l'avoir avec lui* ». Cependant, les quarts de matin et d'après-midi se chevauchent, alors le plaignant se trouvait à travailler avec Éric Proulx pour « *un petit bout* » au début de l'après-midi. Serge Drolet souligne que lors du « *petit bout qu'il [Éric Proulx] l'avait avec lui l'après midi il réussissait quand même à faire la job pour l'éccœurer* ».

#### Le plaignant allègue avoir fait l'objet de propos abusifs et racistes

[26] Le plaignant témoigne qu'Éric Proulx lui a tenu des propos abusifs, notamment des insultes racistes, de façon répétée. Il cite les exemples suivants :

- Crisse d'arabe.
- Je vais t'arracher les couilles.
- Je vais t'arracher le cou.
- Je vais t'arracher la tête.
- Je vais briser ta tête dans le béton.

[27] Serge Drolet confirme avoir entendu de ses propres oreilles Éric Proulx diriger les phrases suivantes au plaignant notamment lorsque celui-ci acquiesçait à la demande d'un technicien de lui retirer un bon de travail :

- Crisse d'arabe.
- Je vais t'arracher le cou.
- *Je vais t'arracher la tête.*
- Je vais t'arracher les couilles.

[28] Serge Drolet affirme qu'Éric Proulx prononçait de telles phrases au plaignant de façon régulière et répétée, et qu'il le faisait devant tout le monde qui travaillait à la répartition.

[29] De plus, il confirme que le plaignant se plaint à lui et à Ahmed Habarih à maintes reprises concernant ces propos d'Éric Proulx.

[30] D'ailleurs, Serge Drolet affirme que tous les répartiteurs sont venus se plaindre à Ahmed Habarih et lui-même du langage abusif d'Éric Proulx. Il précise que celui-ci traite des salariés noirs de « *crisses de nègres* » et « *sales nègres* ». Il indique qu'un de ces employés noirs a porté plainte à la haute direction à ce sujet, mais que celle-ci « *n'est pas allée très loin* ». Il souligne également qu'une jeune employée s'est plainte de harcèlement sexuel de la part d'Éric Proulx, mais que « *ça aussi a été étouffée* ».

[31] Serge Drolet résume la situation en qualifiant le langage d'Éric Proulx comme étant « *ordurier* ».

[32] Ahmed Habarih et lui-même disaient régulièrement à Éric Proulx qu'il ne devrait pas tenir de tels propos, mais sans résultat. En conséquence, les deux se rendaient voir leur supérieur, le directeur Thibeault Modrgrwski, à de maintes reprises, pour l'informer de la problématique. Serge Drolet affirme avoir avisé ce dernier du cas précis du plaignant, et ceci, à plusieurs reprises.

[33] Thibeault Modrgrwski leur disait que de tels propos étaient inacceptables, qu'il « *ne laissera pas passer ça* » et les assurait qu'il allait en parler à Éric Proulx et que celui-ci cessera de les tenir. Effectivement, après qu'Éric Proulx « *passait dans le bureau* » de Thibeault Modrgrwski pour discuter de son langage, « *ça se calmait pour un temps mais ça revenait assez vite* », selon Serge Drolet.

[34] Enfin, Serge Drolet témoigne qu'il a informé la DRH des propos abusifs et inacceptables d'Éric Proulx, mais que ceux-ci continuaient. La DRH, bien que présente à l'audience en tant que représentante de l'employeur, ne contredit pas cette affirmation.

[35] Serge Drolet conclut en affirmant que la conduite d'Éric Proulx a créé un régime de terreur à la répartition.

[36] Il ne comprend d'ailleurs pas que d'autres employés ayant subi ce traitement, n'aient pas déposé une plainte devant un tribunal.

#### La défense de l'employeur

[37] Concernant les allégations de conduite vexatoire de la part d'Éric Proulx, l'employeur cité comme témoins quatre représentants qui travaillaient pour Instech ou TCI : le directeur administratif Thibeault Modrgrwski, deux des trois superviseurs du plaignant alors qu'il était répartiteur, Ahmed Habarih et Éric Proulx, et Marc-Olivier Ledoux le superviseur du plaignant lorsqu'il était technicien.

[38] Thibeault Modrgrwski dit n'avoir jamais entendu Éric Proulx tenir de propos abusifs ou racistes au plaignant. De plus, il nie que Serge Drolet l'a avisé des insultes, des propos abusifs ou racistes et des menaces d'Éric Proulx envers le plaignant.

[39] Il nie également qu'un employé ait déposé une plainte contre Éric Proulx parce que celui-ci l'a traité de « *sale nègre* ».

[40] Thibeault Modrgrwski opine qu'Éric Proulx est un bon superviseur, très « *carré* » dans le sens qu'il applique la règle et respecte les procédures.

[41] Ensuite, Ahmed Habarih témoigne ne jamais avoir entendu d'insultes ou de langage abusif ou racistes de la part d'Éric Proulx dirigés à l'endroit du plaignant. Il soutient que Serge Drolet ne lui a jamais parlé des propos abusifs d'Éric Proulx envers le plaignant non plus.

[42] Il affirme en outre que le plaignant ne s'est jamais plaint à lui de propos abusifs d'Éric Proulx pendant qu'il était en service, mais seulement depuis sa démission.

[43] Par contre, lorsqu'en contre-interrogatoire, le plaignant lui demande si ce n'est pas lui et Serge Drolet qui ont recommandé que l'employeur lui offre un poste permanent de répartiteur, il ne le nie pas; il évite la question en répondant : « *Je me rappelle que c'est vous qui la voulait.* »

[44] Marc-Olivier Ledoux témoigne aussi n'avoir jamais entendu Éric Proulx adresser des propos racistes ou abusifs au plaignant.

[45] Enfin, Éric Proulx nie en bloc tous les propos et agissements qui lui sont reprochés par le plaignant et Serge Drolet. Il soutient que Serge Drolet et Ahmed Habarih ne lui ont jamais parlé de son langage abusif et qu'il n'a jamais été convoqué dans le bureau de Thibeault Modrgrwski à ce sujet.

Quelle version retenir?

[46] Les témoignages concernant la conduite d'Éric Proulx, le harceleur allégué, sont carrément contradictoires. Pour trancher ce litige, il est donc nécessaire d'évaluer la crédibilité de certains témoins.

[47] Le Tribunal accorde une grande crédibilité à Serge Drolet, un des anciens superviseurs du plaignant, pour les raisons suivantes. Serge Drolet a quitté le service de l'employeur depuis l'époque des événements dont il est question et travaille actuellement pour une autre entreprise de télécommunications. En tant qu'ex-employé, il n'a aucun intérêt à favoriser ni la version du plaignant ni celle de l'employeur.

[48] L'employeur n'a pas mis en preuve ni même suggéré, que celui-ci avait le moindre motif pour vouloir nuire à l'employeur.

[49] En plus, Serge Drolet témoigne de façon claire, cohérente et sans détour. Ses réponses sont directes et spontanées et ne sont pas suggérées par les

questions du plaignant. Il témoigne sans avoir entendu le témoignage du plaignant et pourtant il corrobore l'essentiel de son témoignage.

[50] Enfin, à plusieurs reprises, lorsque le plaignant le questionne concernant un certain fait, il dit candidement ne pas être au courant ou ne pas avoir entendu de telles paroles, ce qui renforce sa crédibilité.

[51] Quant au plaignant, il est évidemment un témoin intéressé; il soutient sa plainte. Cependant, la corroboration de ses allégations principales concernant la conduite d'Éric Proulx par Serge Drolet confère du sérieux et de la force probante au témoignage du plaignant en général et concernant les éléments dont Serge Drolet n'a pas été témoin.

[52] Par contre, le Tribunal ne croit pas les quatre témoins cités par l'employeur lorsqu'ils nient la totalité du témoignage accablant de Serge Drolet et celui du plaignant.

[53] Rappelons que les quatre travaillent toujours pour Instech ou TCI. Éric Proulx a clairement un intérêt à se disculper concernant les reproches du plaignant et Thibeault Modgrwski a intérêt à se défendre contre l'allégation selon laquelle il n'a pas pris les mesures qui s'imposent pour faire cesser le comportement inacceptable de celui-ci. Ahmed Habarih et Marc-Olivier Ledoux ont un intérêt évident de témoigner en faveur de l'employeur afin de garder leur emploi et leurs privilèges chez l'employeur.

[54] Le fait qu'ils soient quatre à soutenir qu'Éric Proulx n'a jamais prononcé un mot abusif ne rend pas leurs témoignages nécessairement convaincants. Comme a déjà conclu la prédécesseure du Tribunal, la Commission des relations du travail (la Commission) dans le dossier *Renaud c. Ma Garderie à moi inc.*<sup>4</sup> où elle a retenu le témoignage de la plaignante plutôt que celui de plusieurs témoins patronaux :

[114] Monsieur Lahkim a longuement fait valoir que le témoignage de la plaignante n'a pas été corroboré alors que trois employées de la garderie ainsi que son épouse ont confirmé sa version des faits. Or, l'appréciation de la crédibilité des témoins, surtout en matière de harcèlement sexuel, ne peut se limiter à un tel exercice mathématique.

[115] Certes, la plaignante est seule et personne n'a corroboré son témoignage. Cependant, il est souvent le propre des victimes de harcèlement sexuel d'être seules et isolées. Exiger que des collègues de travail corroborent leurs dires pour qu'elles soient crues serait de nature à favoriser leur silence. L'absence de corroboration n'est pas le seul facteur dont la Commission doit tenir compte en pareilles circonstances.

[Notre soulignement]

---

<sup>4</sup> 2015 QCCRT 0007.

[55] Mais surtout, le Tribunal n'a aucune raison de ne pas croire le témoignage de Serge Drolet; il n'a aucune raison de venir inventer une histoire. En effet, il est le seul témoin indépendant dans ce dossier et ses déclarations contredisent de façon implacable les dires des quatre témoins patronaux.

[56] En conséquence, le Tribunal retient les témoignages du plaignant et de Serge Drolet et non pas ceux des témoins patronaux. La prépondérance de preuve établit qu'Éric Proulx a tenu, à répétition, des propos et menaces qui lui sont reprochés, dont la remarque raciste « *crisse d'arabe* ». Or, de tels propos sont clairement profondément offensants, insultants et vexatoires. Les propos racistes sont totalement inacceptables.

[57] De plus, Éric Proulx a proféré ces propos devant les autres employés, humiliant ainsi le plaignant publiquement. Ceci s'ajoute à la gravité de sa conduite répréhensible.

Le plaignant allègue qu'Éric Proulx a exercé une gestion abusive à son égard

Une surveillance excessive, des changements d'horaire, l'annulation de congés

[58] En plus de lui tenir des propos offensants, le plaignant soutient qu'Éric Proulx était constamment « *sur son dos* ». Serge Drolet confirme que ceci est exact. Il explique, au sujet d'Éric Proulx, que « *quand il s'est mis sur le cas de quelqu'un, il ne lâchait pas, et il s'est mis sur le cas du plaignant en partant* ».

[59] Le plaignant affirme qu'il y a des périodes pendant lesquelles Éric Proulx l'appelle dans son bureau toutes les 10 minutes pour lui demander pourquoi il donne un bon de commande à un tel plutôt qu'à un autre ou pour d'autres détails semblables.

[60] Le plaignant allègue que s'il discute d'un sujet de travail avec un collègue, Éric Proulx le lui reproche et dit : « *Pourquoi tu perds du temps.* »

[61] En octobre 2015, Éric Proulx vient s'asseoir à côté du plaignant pendant 30-40 minutes, entre 11 h et 12 h, le surveille et dit : « *Si tu fais une erreur, je te donne un avis tout de suite.* »

[62] Le plaignant allègue également qu'on lui donne régulièrement un « *gros* » volume de travail, à savoir 2 ou 3 secteurs au sein desquels il doit répartir plus de 100 techniciens, ce qui constitue normalement un travail effectué par 2 ou 3 répartiteurs. Serge Drolet confirme qu'on assignait plusieurs secteurs au plaignant lors des absences d'autres répartiteurs, parce qu'il était, avec un autre répartiteur, tellement efficace qu'il était capable de s'occuper de plusieurs secteurs en même temps.

[63] Le plaignant affirme qu'il est tellement occupé qu'il ne peut pas aller à la toilette et ne peut pas prendre ses pauses car le téléphone sonne sans arrêt.

[64] Le plaignant allègue qu'Éric Proulx changeait son horaire sans l'avertir. De plus, il le forçait à venir travailler alors qu'il était en congé ou en vacances. Serge Drolet confirme ceci.

[65] Le plaignant affirme également que l'employeur l'a forcé à travailler 18 jours sans congé, contrairement à la loi. Ce témoignage n'est pas contredit.

[66] Enfin, le plaignant soutient que pendant tout le mois d'octobre 2015, Éric Proulx l'affecte à faire la répartition dans plusieurs secteurs. Pendant ce temps, un autre répartiteur, M.M., n'était chargé que d'un seul secteur. Éric Proulx affirme avoir toujours réparti le travail de façon équitable.

[67] Compte tenu de notre évaluation de la crédibilité du plaignant et de Serge Drolet, le Tribunal retient de la preuve qu'Éric Proulx a fait preuve effectivement des comportements allégués.

#### Les avis disciplinaires donnés par Éric Proulx

[68] Le 11 mai 2015, le plaignant accepte la demande d'un technicien de lui enlever un bon de travail, car l'installation à faire est très loin de chez lui. Éric Proulx l'appelle dans le bureau et lui dit de remettre le bon au technicien. Le plaignant lui explique que le deuxième est déjà en route vers Mont Laurier, et que le premier va refuser, ce qui est normal.

[69] Éric Proulx lui donne un avertissement écrit pour l'infraction suivante : « *la procédure de vérification de l'agenda et de la remise des bons n'est pas respectée* ».

[70] Au cours de cette rencontre, Éric Proulx lui dit : « *Je vais briser ta tête dans le béton et je vais arracher ton cou.* » Selon le plaignant, Éric Proulx parle très fort et l'insulte.

[71] Le 22 octobre 2015, Éric Proulx reproche de nouveau au plaignant d'accepter de changer le bon de travail d'un technicien lui disant que « *depuis la 1<sup>ère</sup> journée, je suis tanné de toi* ».

[72] Le technicien en question devait se déplacer à une heure de chez lui et ensuite, revenir pour faire le travail. Le technicien demande donc au plaignant de lui donner plutôt l'autre bon de travail qui vient de rentrer même si ce dernier n'est pas aussi « *payant* », car il est proche de chez lui. Le plaignant accepte la demande car, selon lui, le technicien avait le droit de refuser le premier bon de travail comme il était technicien « *autonome* ». Ceci implique que c'est lui, et non

pas l'employeur, qui assume le coût de l'essence pour les déplacements requis par un bon de travail.

[73] Serge Drolet confirme qu'un tel technicien a le droit de refuser un bon de travail si ce n'est pas dans le secteur qu'il a choisi. Il indique qu'il s'agit de la directive officielle de l'employeur.

[74] Cependant, Éric Proulx reproche cette décision au plaignant et le lendemain, il donne au plaignant un avertissement pour avoir enlevé le bon au technicien la veille, au motif que le plaignant n'a pas suivi la procédure. Cet avis se termine dans ces termes : « *Il s'agit d'un second avis le prochain, vous conduira à une suspension et ce, sans préavis.* »

[75] Concernant ces avis disciplinaires, les explications du plaignant, corroborées en grande partie par Serge Drolet, amènent le Tribunal à douter du bien-fondé de ces avis et de la menace d'imposer une suspension la prochaine fois que le plaignant accepte de retirer un bon de travail.

[76] De plus, notons que Serge Drolet témoigne qu'Éric Proulx disait, concernant le plaignant : « *si on accumule des avis on peut le foutre à la porte* »; ce qui permet de remettre en question l'équité et l'objectivité derrière ces avis.

[77] Le Tribunal tient également compte que Serge Drolet indique qu'Éric Proulx disait à de multiples reprises : « *Les crisses d'arabes, ça se tient tout le temps ensemble, il faut les checker.* » Il alléguait, à plusieurs reprises, que les répartiteurs arabes donnent les meilleurs bons aux techniciens arabes. Serge Drolet affirme avoir constaté que le plaignant ne favorisait pas les techniciens arabes. D'ailleurs, il affirme que c'était impossible pour celui-ci de le faire, car il n'était pas à son poste depuis assez longtemps pour comprendre comment manipuler le système de répartition pour favoriser qui que ce soit.

[78] Tous ces éléments amènent le Tribunal à conclure que les avis disciplinaires constituent également des gestes vexatoires.

#### Le rendement du plaignant

[79] Enfin, Thibeault Modrgrwski, Éric Proulx et Marc-Olivier Ledoux témoignent et produisent des documents pour tenter de démontrer que le plaignant était un employé médiocre. Selon Éric Proulx, le respect des procédures était le problème le plus récurrent chez le plaignant. Il indique que son évaluation du travail du plaignant est de « *6 sur 10* ».

[80] Le Tribunal est loin d'être convaincu que c'est le cas. Une telle évaluation de sa compétence est carrément contredite par l'action de l'employeur qui lui a offert un poste permanent de répartiteur après l'avoir vu à l'œuvre lors de son affectation temporaire de

décembre 2014 à mars 2015. Celui-ci ne l'aurait sûrement pas fait s'il n'estimait pas qu'il fait un très bon travail.

[81] De plus, Serge Drolet, le seul représentant de l'employeur que le Tribunal considère être un témoin crédible, affirme que le plaignant était parmi les meilleurs répartiteurs.

[82] Enfin, le fait que le plaignant était le seul, avec une autre employée, auquel l'employeur confiait plusieurs secteurs de répartition à l'occasion, constitue une preuve forte probante des capacités professionnelles de celui-ci.

[83] Sans le plaider explicitement, l'employeur semble présenter cette preuve pour soutenir qu'advenant que le Tribunal conclut qu'Éric Proulx a traité le plaignant de la façon alléguée, celui-ci était en droit de le faire en raison d'un piètre rendement.

[84] Comme indiqué, le Tribunal n'estime pas que le plaignant soit un employé peu performant, au contraire. Mais, même si ça aurait été le cas, Éric Proulx n'était certainement pas justifié de le traiter comme il l'a fait. Certes, un employeur peut imposer des mesures disciplinaires ou administratives sur un salarié problématique et il peut éventuellement lui imposer un congédiement. Cependant, en aucun cas un employeur n'est justifié de traiter publiquement un salarié de « *crisse d'arabe* », de le menacer de lui « *briser la tête* » ou de lui « *arracher les couilles* ».

#### Le plaignant cesse de travailler le 23 octobre 2015

[85] Le 23 octobre, lorsqu'Éric Proulx donne l'avis disciplinaire au plaignant, il lui annonce aussi qu'il remplace le directeur Thibeault Modrgrwski pendant les vacances de ce dernier.

[86] De plus, Éric Proulx lui dit qu'il va le surveiller et qu'il va lui donner un avertissement pour « *quelque chose* », et une suspension de 3 à 5 jours.

[87] Le plaignant se sent incapable de continuer à travailler. Il se rend chez son médecin ce même jour et celui-ci lui prescrit un arrêt de travail en raison de « *stress Burn Out* ».

[88] Le 23 mars 2016, le plaignant démissionne de son emploi.

#### Conclusion quant à l'allégation de harcèlement psychologique

[89] Les propos abusifs et racistes d'Éric Proulx constituent sans aucun doute des gestes vexatoires.

[90] De plus, l'ensemble des circonstances décrites ci-dessus convainc le Tribunal que la gestion d'Éric Proulx n'était pas l'exercice normal des droits de gérance, mais plutôt des manifestations de harcèlement psychologique.

[91] Ce sont des comportements hostiles et non désirés qui ont porté atteinte à la dignité du plaignant. Et, l'employeur a failli à son obligation de les faire cesser.

[92] Pour ces raisons, la plainte de harcèlement psychologique est accueillie.

## LES MESURES DE RÉPARATION

[93] Dans le cadre de la plainte de harcèlement psychologique, l'article 123.15 de la LNT prévoit la compétence suivante du Tribunal en matière de fixation d'indemnité :

**123.15.** Si le Tribunal administratif du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment:

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 exemplaires 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'il détermine;

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

[94] Le plaignant demande une indemnité de trois millions de dollars à titre de compensation pour la perte de son emploi, de dommages moraux et de dommages exemplaires.

### L'indemnité de perte d'emploi

[95] Le plaignant affirme dans son court courriel de « *démission* » qu'il cesse de travailler en raison de la conduite harcelante et incessante d'Éric Proulx. Le

Tribunal estime que le contrat de travail a été résilié à l'initiative de l'employeur, dont le représentant Éric Proulx a « *écœuré* » le plaignant jusqu'à ce qu'il « *démisionne* ». La fin d'emploi a été provoquée par le harcèlement psychologique subi.

[96] Or, le plaignant a travaillé pour l'employeur moins de 2 ans. Cependant, sa mauvaise santé psychologique hypothèque sérieusement sa capacité de retrouver un emploi semblable. Compte tenu de toutes les circonstances entourant la fin de son emploi, le Tribunal estime qu'une indemnité équivalente à 6 mois de salaire sera une compensation appropriée de la perte de son emploi.

### Les dommages moraux

[97] Le Tribunal retient de la preuve que le plaignant a été victime de propos abusifs et d'un comportement harcelant de la part d'Éric Proulx, de façon répétée, pendant toute la durée de son travail comme répartiteur de mars à octobre 2015. Il a établi qu'il a été menacé et qu'il a été injurié et humilié devant ses collègues de travail. Les injures et menaces ont porté atteinte à sa dignité et sa réputation.

[98] Le plaignant a témoigné brièvement, mais de façon sentie, du stress, détresse et angoisse causés par le harcèlement psychologique subi et les effets néfastes de celui-ci sur sa santé psychologique. Le Tribunal estime ses propos, à cet égard, crédibles et sérieux. Ils sont appuyés par les deux certificats médicaux soumis indiquant que le plaignant ne peut pas travailler en raison du stress causé par son travail. Ces médecins posent des diagnostics de stress, d'anxiété et d'épuisement professionnel.

[99] De plus, le rapport de la travailleuse sociale du CIUSSS de Laval décrit ainsi les dommages psychologiques causés au plaignant par le comportement harcelant d'un de ses supérieurs :

La présente est pour vous confirmer que Monsieur Helbawi est en suivi au CSSS Laval-Site Ruisseau-Papineau depuis le 4 décembre 2016, à raison d'une heure aux deux semaines, afin de chercher une aide en égard à la situation à laquelle lui et sa famille font face actuellement.

Depuis le début de nos rencontres, Monsieur Helbawi présente des symptômes persistants traduisant une activation neurovégétative comme en témoignent ses difficultés d'endormissement, sa fatigabilité, son irritabilité et sa difficulté de concentration au quotidien. Il vivait énormément d'anxiété en lien avec sa situation financière actuelle et les circonstances entourant la perte de son emploi, soit des gestes discriminatoires-harcèlement à caractère raciste- à son égard de la part d'un de ses superviseurs lorsqu'il aurait été à l'emploi de la compagnie Transelec/Common Inc, entre avril et octobre 2015. Monsieur rapporte avoir vécu des situations d'humiliation, d'avoir été insulté devant ses collègues et avoir vécu un harcèlement constant qui aurait mis en péril son intégrité psychologique, raison pour laquelle M. obtiendrait un arrêt de travail lorsqu'il se présente chez son médecin de famille. Des pensées envahissantes et

persistantes sur les gestes et harcèlement vécus seraient à l'origine de son anxiété et cela provoquerait une souffrance significative ainsi qu'une altération dans son fonctionnement sociale.

Au regard des informations présentée qui mettent en évidence la vulnérabilité psychologique de monsieur Helbawi, il serait pertinent et essentiel que vous teniez compte de ces observations cliniques lors de votre décision.

[Transcription textuelle]

[100] Le Tribunal conclut sans hésitation que le harcèlement psychologique subi par le plaignant lui a causé des dommages moraux très importants.

[101] En plus, des propos racistes prononcés à répétition à son égard ont porté atteinte à son droit fondamental d'être traité sans discrimination, en raison de son origine raciale. Il s'agit d'un facteur aggravant dont le Tribunal doit tenir compte.

[102] Quant au montant des dommages à accorder, le Tribunal fait siennes les paroles de la Cour d'appel dans la décision *Syndicat des employées et employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP-FTQ) c. Fontaine*<sup>5</sup>.

[78] Les parties sont toutes deux insatisfaites de l'évaluation des dommages. Je propose de les examiner, poste par poste, en tenant compte de l'effet de la prescription.

#### 4.3.1 Le harcèlement psychologique

[79] La juge de première instance a accordé à l'intimé 5 000 \$ à titre de dommages moraux, vu la période écoulée, la gravité du préjudice et le fait que son jugement constitue, en soi, une mesure de redressement.

[80] Avec beaucoup d'égards pour la juge de première instance, la somme minimale accordée à ce chapitre ne tient pas suffisamment compte de la gravité du préjudice subi par l'intimé dont la mise à l'écart et l'ostracisme ont été orchestrés par l'appelant. En tenant compte que seul le préjudice postérieur à mars 1998 peut être indemnisé, il me semble qu'une somme plus substantielle serait davantage de nature à compenser l'intimé qui a subi quotidiennement une atteinte à sa dignité. Pour tout individu, le droit à des conditions de travail raisonnables est fondamental pour son bien-être, son équilibre et son épanouissement. Une atteinte à ce droit, en particulier lorsqu'elle est importante et continue, cause un dommage qui n'est pas négligeable. L'intensité de la souffrance subie, le caractère continu de celle-ci, l'effet qu'elle a sur l'intégrité de la personne, sur sa vie familiale et sociale doivent être pris en compte.

[81] Il faut reconnaître que l'indemnisation du préjudice découlant du harcèlement psychologique n'a pas donné lieu à une indemnisation substantielle jusqu'ici. Une revue de la jurisprudence<sup>[22]</sup> permet, en effet, de conclure que les condamnations se situent dans une fourchette qui va de 3 500 à 50 000 \$. Même si le préjudice découlant du harcèlement n'est pas purement économique par sa

---

5

2006 QCCA 1642.

nature, cela ne signifie pas qu'il n'est pas réel, important, ni susceptible d'une indemnisation autre que symbolique. À mon avis, comme il est question ici de la violation d'un droit fondamental, un parallèle peut être fait avec la diffamation qui, comme le soulignent les auteurs Baudouin et Deslauriers[23], a récemment donné lieu à une indemnisation plus généreuse:

Les sommes accordées par les tribunaux [pour indemniser le préjudice moral généré par une atteinte à la réputation] varient selon les espèces. Parfois ils n'octroient qu'une compensation symbolique pour souligner la sanction de la diffamation lorsqu'ils estiment que le fait allégué était vrai, mais qu'il y a quand même eu faute dans sa publication. Récemment toutefois, la jurisprudence a eu tendance à se montrer plus généreuse.

[82] La jurisprudence citée à l'appui de cette affirmation[24] fait état de condamnations allant de 3 500 à 325 000 \$. Dans l'arrêt *Hill c. Église de scientologie*[25], la Cour suprême a par ailleurs rejeté l'imposition en *common law* d'un plafond à l'indemnisation des atteintes à la réputation.

[83] En conséquence, je suis d'avis que l'appelant doit être condamné à payer 35 000 \$.

[Notre soulignement]

[103] Pour toutes ces raisons, le Tribunal estime qu'une compensation de 20 000 \$ est une compensation équitable pour les préjudices subis.

### Les dommages exemplaires

[104] Les dommages exemplaires sont accordés par les tribunaux afin de dissuader les comportements antisociaux ou répréhensibles.

[105] Les dommages exemplaires ne sont pas, à la différence des dommages moraux, de nature réparatrice. Ils sont octroyés dans un but de dissuader l'employeur de se livrer à certaines conduites à l'avenir et visent à réprimer des comportements antisociaux ou répréhensibles.

[106] L'octroi de dommages exemplaires est expressément prévu en matière de harcèlement psychologique par l'article 123.15 (4) de la LNT. Ce texte n'exige pas la présence de l'élément de l'atteinte illicite et intentionnelle, donc l'octroi de dommages exemplaires n'est pas conditionnel à la preuve de l'élément d'intentionnalité. Toutefois, la présence d'un tel élément serait une circonstance aggravante pouvant justifier l'octroi d'un montant plus élevé de dommages exemplaires.

## Les facteurs dont on doit tenir compte pour l'octroi de dommages exemplaires

[107] La Commission s'est exprimée comme suit quant aux facteurs à considérer dans l'octroi de dommages exemplaires, dans l'affaire *Vachon c. Liard Mécanique industrielle inc.*<sup>6</sup> (repris dans *Roy c. Maisons Laprise*<sup>7</sup>) :

[50] Les critères servant à la détermination de « *dommages-intérêts exemplaires* » sont énoncés à l'article 1621 du *Code civil du Québec* (C.c.Q) qui, selon la *Loi sur l'application de la réforme du Code civil*, correspond à la notion de « *dommages exemplaires* ». Cette dernière désignation est celle que l'on retrouve le plus souvent dans les décisions portant sur les dommages de nature punitive. L'article 1621 du C.c.Q. énumère une série de critères servant à la détermination de « *dommages-intérêts exemplaires* » :

1621. Lorsque la loi prévoit l'attribution de dommages-intérêts exemplaires, ceux-ci ne peuvent excéder, en valeur, ce qui est suffisant pour assurer leur fonction préventive.

Ils s'apprécient en tenant compte de toutes les circonstances appropriées, notamment de la gravité de la faute du débiteur, de sa situation patrimoniale ou de l'étendue de la réparation à laquelle il est déjà tenu envers le créancier, ainsi que, le cas échéant, du fait que la prise en charge du paiement réparateur est, en tout ou en partie, assumée par un tiers.

[51] Comme on peut le constater, les critères mentionnés au deuxième alinéa ne sont pas limitatifs. Sur ce point, la Cour supérieure dans *Markarain et 125134 Canada inc. c. Marché Mondiaux CIBC inc.*, en énumère une série :

[662] Eu égard aux impératifs de châtement, de dissuasion et de dénonciation des dommages exemplaires, parmi les autres facteurs qui peuvent être pris en considération pour en déterminer le quantum il y a :

- la durée de la conduite répréhensible et sa persistance;
- le niveau hiérarchique d'où a émané la conduite répréhensible, lorsqu'il s'agit d'une entreprise;
- la motivation de la conduite répréhensible ou, au contraire, l'absence d'explications à cet égard;
- la reconnaissance de ses torts par le défendeur;
- le fait qu'il s'agisse d'un geste isolé ou, au contraire, qui se répète ou même qui est une façon habituelle d'agir;
- le fait que le défendeur ait caché sa conduite répréhensible ou ait tenté de la dissimuler;
- la vulnérabilité intrinsèque de la victime : âge, situation financière (si celle-ci a été exploitée par le défendeur) etc.;
- la vulnérabilité relative de la victime par rapport à l'auteur du préjudice; cela inclut la prise en compte de l'inégalité du rapport de force, y compris les ressources, entre la victime et

---

<sup>6</sup> 2007 QCCRT 0305 (requête en révision rejetée, 2007 QCCRT 0598).

<sup>7</sup> 2008 QCCRT 0086.

l'auteur du préjudice, en somme de la position dominante de l'un par rapport à l'autre;

- le type de relation entre la victime et l'auteur du préjudice; par exemple, existait-il un lien de confiance particulier entre les deux;
- les obligations du défendeur envers la victime;
- les engagements du défendeur envers la victime;
- le préjudice causé, qui est le pendant de la gravité de la faute du défendeur; cela même si les dommages exemplaires n'ont rien à voir avec les dommages compensatoires;
- le fardeau supporté par la victime au niveau des procédures; non pas en termes financiers, mais comme partie des difficultés et responsabilités assumées par la victime dans la poursuite de sa démarche, laquelle a en définitive un objectif préventif essentiellement social;
- les mises en garde de la victime envers l'auteur du préjudice quant aux sanctions qui seront éventuellement réclamées contre lui s'il ne modifie pas son comportement ou ses agissements, dans la mesure où le fait de ne pas tenir compte des mises en garde peut démontrer obstination, acharnement et mauvaise foi;
- les avantages ou bénéfices tirés par le défendeur de sa conduite répréhensible ou qu'il a tenté d'obtenir;
- les autres amendes ou sanctions infligées au défendeur par suite de sa conduite répréhensible.

[108] Dans le présent dossier, il faut retenir comme facteurs dans l'évaluation plusieurs de ceux ci-haut énumérés, notamment la durée de la conduite répréhensible, la répétition de ces manifestations, les obligations de l'employeur d'assurer un milieu de travail exempt de harcèlement, la vulnérabilité relative de la victime qui se trouve dans une position de subordination vis-à-vis son superviseur et, enfin, le fait que le directeur administratif et Éric Proulx nient la conduite répréhensible de ce dernier.

[109] En évaluant le montant des dommages exemplaires à accorder, le Tribunal tient compte du fait que l'employeur a porté atteinte à des droits protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>8</sup>, comme déjà indiqué.

[110] Le Tribunal rappelle que le plaignant a dénoncé les agissements abusifs qu'il a subis de façon répétée à deux superviseurs, et son superviseur Serge Drolet les a dénoncés auprès de la DRH. Pendant de longs mois, l'employeur a failli à son obligation de faire cesser le harcèlement. Il s'agit d'un facteur aggravant.

---

<sup>8</sup> RLRQ, c. C-12.

[111] Le Tribunal note également l'absence totale de remords d'Éric Proulx qui a simplement nié avoir posé quelque geste harcelant.

[112] Relativement aux circonstances de ce dossier, l'octroi de dommages exemplaires est justifié pour dissuader l'employeur de récidiver et aux fins d'exemplarité : il faut tenter de prévenir de tels agissements en soulignant aux acteurs sociaux en général que ceux-ci sont inacceptables.

[113] Le Tribunal tient compte du montant de dommages moraux accordé et l'indemnité de perte d'emploi : il estime que ce montant ne suffit pas à atteindre l'effet dissuasif voulu par le législateur en adoptant l'article 123.15 (4) de la LNT.

[114] Quant au facteur de la capacité de payer, l'employeur n'a pas fait de preuve de sa situation patrimoniale : donc le Tribunal ne peut pas pondérer ce facteur.

[115] Dans ces circonstances, et compte tenu des autres montants que l'employeur est condamné à verser au plaignant, le Tribunal croit qu'un montant de 15 000 \$ est un montant de dommages exemplaires juste et raisonnable pour dissuader l'employeur d'agir de la sorte à l'avenir et ne dépasse pas le montant nécessaire pour atteindre ce but.

#### **PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :**

|                  |   |
|------------------|---|
| <b>ACCUEILLE</b> | la plainte;   |
| <b>FIXE</b>      | l'indemnité due à <b>Ali Helbawi</b> pour la perte de son emploi à un montant équivalent à six mois de salaire, plus les intérêts depuis la date du dépôt de la plainte;  |
| <b>RÉSERVE</b>   | sa compétence pour déterminer le quantum de cette indemnité, le cas échéant;  |
| <b>FIXE</b>      | à <b>25 000 \$</b> les dommages moraux dus à <b>Ali Helbawi</b> ;   |
| <b>FIXE</b>      | à <b>15 000 \$</b> les dommages exemplaires dus à <b>Ali Helbawi</b> ;  |
| <b>ORDONNE</b>   | à <b>Transelec / Common inc.</b> de verser à <b>Ali Helbawi</b> la somme de <b>40 000 \$</b> , la somme totale de dommages moraux et dommages exemplaires, dans les huit (8) jours de la signification de la présente décision; |
| <b>DÉCLARE</b>   | qu'à défaut d'être indemnisée dans les délais prescrits, <b>Ali Helbawi</b> sera en droit d'exiger de <b>Transelec / Common inc.</b> , 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*;

**RÉSERVE**

sa compétence pour régler toute difficulté résultant des présentes conclusions.

---

Susan Heap

M. Ali Helbawi  
Pour lui-même

M<sup>me</sup> Annie Turcotte  
Pour la partie défenderesse

Date de mise en délibéré : 6 décembre 2018

/dk

Rectification apportée le 21 janvier 2018 : pour les représentants, en fin de décision, on devrait lire M<sup>me</sup> Annie Turcotte à la place de M<sup>e</sup> Geneviève Beaudin pour la partie défenderesse.