

27 avril 2018

CET – 001M  
C.P. – P.L. 176  
Conciliation  
famille-travail

*Mémoire présenté par  
Action travail des femmes à la  
Commission de l'économie et du  
travail*



Action Travail des Femmes

# HARCÈLEMENT SEXUEL EST UN HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

**Rédaction :**

Katia Atif, *Directrice*

Keïsha Estivaine, *Chargée de projet*

**Relecture :**

Le Conseil d'administration :

Ana Maria Otero Tunez, *Présidente*

Djénéba Kouyaté, *Vice-présidente*

Francine Brassard, *Trésorière*

Sèmirath Lagnika, *Secrétaire*

Judith Cardin Poissant, *Administratrice*

Michele Douyon, *Administratrice*

Violaine Amine, *Administratrice*

**Correction et révision :** Isabelle Bleau

# TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION.....	4
Introduction .....	5
Rappel succinct du concept juridique de harcèlement sexuel : .....	9
Le recours associé à La Loi sur les normes du travail : inadapté et inapproprié pour les victimes de harcèlement discriminatoire : .....	12
La particularité des pratiques de médiation à la CNESST: impact systémique sur les victimes de harcèlement discriminatoire .....	13
Le tribunal administratif du travail : .....	14
L’Efficacité de La CDPDJ: .....	15
Conclusion.....	16
<b>Recommandations:</b> .....	<b>16</b>

## ANNEXE 1 : Harcèlement racial en milieu de travail

- Diaz Lopez et Costco Wholesale Canada Ltd. (Costco Laval), (C.R.T., 2012-11-01), 2012 QCCRT 0491

## ANNEXE 2 : Harcèlement sexuel en milieu de travail

- Beaulieu et 9015-6308 Québec inc. (Pizzeria Stratos Ste-Jeanne-d'Arc), (T.A.T., 2017-12-19), 2017 QCTAT 5777

## ANNEXE 3 :

- **Parent, Sébastien** (2018, 15 mars). «Le Tribunal rejette sa plainte car elle n’a pas dénoncé à temps». sur le site Droit Inc.

## PRÉSENTATION

Originellement fondé en 1976, grâce à une subvention d'Emploi et Immigration Canada accordée pour la réalisation d'un projet d'aide à la recherche d'emploi destiné aux femmes, Action travail des femmes (ATF) est aujourd'hui un organisme autonome à but non lucratif œuvrant à soutenir les femmes socio-économiquement défavorisées de tous âges et origines dans leurs démarches pour accéder à des emplois décents, particulièrement dans les domaines non traditionnels.

### **L'ébénisterie, pas pour les femmes!**

En 1977, à la suite du constat de discrimination dont sont victimes des femmes qui tentent d'accéder à une formation en ébénisterie, ATF exerce des pressions auprès du gouvernement afin que celles-ci obtiennent réparation. En plus de réclamer la mise sur pied d'un cours à l'intention des femmes qui avaient été exclues du programme de formation, ATF exige que trois places soient dorénavant réservées aux femmes dans tous les cours de formation professionnelle menant à des métiers non traditionnels. L'organisme obtient gain de cause, mais perd pourtant sa subvention fédérale.

Néanmoins, plutôt que de baisser les bras, ATF se remet sur pied et continue son combat pour aider les femmes sur le marché du travail, avec enthousiasme et énergie!

### **D'autres victoires d'Action travail des femmes**

Afin de lutter contre l'exclusion et la discrimination dont les femmes sont victimes, ATF continue d'intervenir énergiquement pour que des mesures actives soient mises en place et que la législation en matière de droits de la personne soit améliorée. Au fil des années, ATF a remporté de grandes victoires qui ont permis d'améliorer la situation des femmes sur le marché du travail. Par exemple, cité dans les manuels de droit du travail, l'arrêt Action travail des femmes (c. Canadien National (1987) 1 R.C.S. 1114) est l'aboutissement du travail intense d'ATF, qui a mené à une définition jurisprudentielle de la discrimination systémique et à l'implantation du premier programme d'accès à l'égalité par la Cour suprême du Canada.

Le 25 juin 1987, ATF remporte une grande victoire contre le Canadien National (CN). Pour la première fois, la Cour Suprême du Canada ordonne au CN de maintenir le quota d'embauche de femmes de 25 %, jusqu'à ce que 13 % de femmes occupent les emplois de cols bleus. Le 7 mars 1989, après deux ans de pression de la part d'ATF, la Ville de Montréal annonce que désormais 50 % des postes de préposé-es aux travaux généraux et à la propreté seront réservés aux femmes.

Le 6 février 1990, la STCUM verse 100 000 \$ pour discrimination sexuelle à dix femmes chauffeuses. La bataille menée par ces femmes et par ATF aura duré quatre ans.

Le 11 septembre 2008, ATF remporte une grande victoire contre Gaz Métropolitain. Le Tribunal des droits de la personne du Québec reconnaît que les critères d'embauche et le processus de sélection au poste de préposé-e à l'entretien du réseau ont pour effet d'exclure les femmes. Gaz Métro a trois mois pour élaborer un programme d'accès à l'égalité conforme à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Le 28 juin 2011, La Cour d'appel du Québec a réaffirmé le jugement du Tribunal des droits de la personne et donne raison aux victimes de discrimination au cours d'examens d'embauche chez Gaz Métro.

## INTRODUCTION

Il existe un problème préoccupant lié au morcellement des instances judiciaires agissant pour contrer les pratiques discriminatoires en emploi à l'endroit des femmes et à l'ensemble des groupes visés par l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Plus préoccupant encore est le glissement de compétence de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) vers la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) en matière de recours en harcèlement discriminatoire en emploi, principalement depuis l'entrée en vigueur des dispositions sur le harcèlement psychologique dans la Loi sur les normes du travail - LNT (N-1.1).

Toute personne victime de discrimination illicite selon l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, et cela dans toutes les sphères sociétales de compétence provinciale, dépend, en raison de sa juridiction, du Tribunal des droits de la personne. Par contre, les personnes en emploi feront face à une multiplication des instances juridictionnelles régies aussi par le Code du travail et de la Loi sur les normes du travail, la loi sur la santé et la sécurité du travail (S-2.1), même quand il est question d'enjeux liés aux droits fondamentaux.

Une fausse croyance persistante veut que le harcèlement sexuel soit inclus dans la définition législative du harcèlement psychologique. Le harcèlement sexuel est juridiquement réputé être une forme de harcèlement discriminatoire, qui porte une atteinte explicite au droit à l'égalité et à la dignité des femmes, et ne peut être inclus dans l'interprétation du harcèlement psychologique selon la Loi sur les normes du travail, sans en banaliser la portée. Principalement, parce que la LNT ne rend pas compte du caractère discriminatoire du comportement vexatoire. Elle ne tient pas compte de l'atteinte à un droit fondamental.

Récemment, la CDPDJ partageait son inquiétude et nos constats dans une lettre datant du mois d'octobre 2017, dans les termes suivants : « [...] à la suite de l'entrée en vigueur des dispositions sur le harcèlement psychologique dans la Loi sur les normes du travail, le harcèlement sexuel, mais également le harcèlement racial, homophobe ou envers les personnes en situation de handicap ont été subsumées dans la catégorie de violence psychologique au travail. »

Malgré la réaction de plusieurs groupes de défense de droits par voie de communiqué<sup>1</sup>, la ministre du Travail, déterminée à aller de l'avant, formalise une pratique déjà existante à la CNESST, en intégrant nommément le harcèlement sexuel comme composante du harcèlement psychologique dans la Loi sur les normes du travail... Mais à quelle fin ? Certainement pas dans l'objectif de rendre justice aux femmes victimes de harcèlement sexuel et discriminatoire en milieu de travail. Essentiellement, les modifications proposées par la ministre du travail auront pour effet de formaliser un système de régulation rapide des plaintes, à la chaîne, et peu coûteux, sans égard aux atteintes illicites aux droits de la personne, ni aux dynamiques systémiques de discrimination sous-jacentes aux pratiques de harcèlement sexuel dans de nombreux secteurs d'emplois et industries.

Le projet de loi n° 176, annoncé par le gouvernement, aura pour effet d'attaquer les fondements de la protection juridique des femmes non syndiquées, victimes de harcèlement discriminatoire au travail. Cette intervention aura pour effet de fragiliser les droits fondamentaux et les acquis des femmes, et fait preuve finalement d'une très mauvaise reconnaissance de la hiérarchie du droit, du régime de protection des droits fondamentaux, du régime de preuve et des acquis associés à la Charte.

---

<sup>1</sup> ACTION TRAVAIL DES FEMMES. (12 mars 2018). **Le gouvernement « ne connaît pas ses bases! » - Le harcèlement sexuel est une atteinte aux droits fondamentaux et au droit à l'égalité des femmes, donc une discrimination en vertu de la Charte Québécoise** [Communiqué de presse]. Repéré à <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/le-gouvernement--ne-connaît-pas-ses-bases----le-harcelement-sexuel-est-une-atteinte-aux-droits-fondamentaux-et-au-droit-a-legalite-des-femmes-donc-une-discrimination-en-vertu-de-la-charte-quebecoise-676544763.html>

Depuis 2004, les Normes du travail traitent un nombre important de plaintes pour harcèlement sexuel et discriminatoire en milieu de travail, totalement dilué dans la grande statistique du harcèlement psychologique. Malgré une absence complète de données colligées par la CNESST en matière de traitement des plaintes pour harcèlement sexuel et discriminatoire en emploi depuis l'entrée en vigueur des dispositions sur le harcèlement psychologique, les résultats d'une enquête datant de 2006, menée par Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université Laval, étaient édifiants. Ils démontraient déjà une surreprésentation des femmes comme plaignantes pour harcèlement psychologique.

- 63 % des plaintes pour harcèlement psychologique, accueillies par l'ancienne Commission des Normes du Travail (CNT), ont été déposées par des femmes, dont 64 % des personnes incriminées sont des hommes. Selon l'étude, ces données révèlent « ... - que le harcèlement psychologique au travail s'inscrit aussi dans un rapport de genre - »<sup>2</sup>

En 2015, dans un mémoire<sup>3</sup> présenté lors de la Consultation sur le harcèlement sexuel, la CDPDJ s'inquiétait de cette nouvelle compétence de la CNESST, déduite du harcèlement psychologique. La CDPDJ affirmait « *La Commission estime qu'il est nécessaire de définir le harcèlement sexuel comme une discrimination systémique envers les femmes. Les préjugés, attitudes et comportements sexistes qui caractérisent les situations de discrimination fondée sur le sexe, comme le harcèlement sexuel, doivent être compris comme des processus sociaux et historiques sexistes, mais aussi racistes ou homophobes, et ne doivent pas être présentés comme des problématiques individuelles ou personnelles. L'atteinte de l'égalité réelle entre les hommes et les femmes qui est un des objectifs au cœur des actions du gouvernement en matière d'agression sexuelle nécessite de concevoir des traitements différenciés, aussi bien sur le plan individuel que structurel.* »

Depuis 2011, Action travail des femmes (ATF), à la suite des constats basés sur sept années d'observation dans son accompagnement des femmes, tire la sonnette d'alarme dans le cadre de sa participation à la Table de concertation des droits de la personne de la CDPDJ. Dans un premier temps, les victimes, sous influences ou peu informées, vont faire le « **choix** » d'un recours pour harcèlement psychologique et d'un règlement à l'amiable à travers le service de médiation offert par les Normes du travail depuis 2005. Ce pour des situations vécues qui sont des atteintes manifestes aux droits de la personne!

Cette réalité est particulièrement frappante quand il est question de plaintes liées à du harcèlement discriminatoire basé sur le sexe en emploi. Au-delà des enjeux systémiques, aucune des plaintes individuelles des femmes accompagnées par ATF n'a pu être traitée par la CDPDJ depuis les sept dernières années. Malgré le caractère discriminatoire patent des causes, les victimes ont choisi dans certains cas, et ont été dans la majorité des cas, redirigées vers les Normes du travail.

L'entrée en vigueur des dispositions en matière de harcèlement psychologique s'est traduite principalement par la réduction des plaintes accueillies par la CDPDJ en matière de harcèlement sexuel et discriminatoire en milieux de travail. Cela a, évidemment, invisibilisé cette problématique au regard de la CDPDJ, du Tribunal des droits de la

---

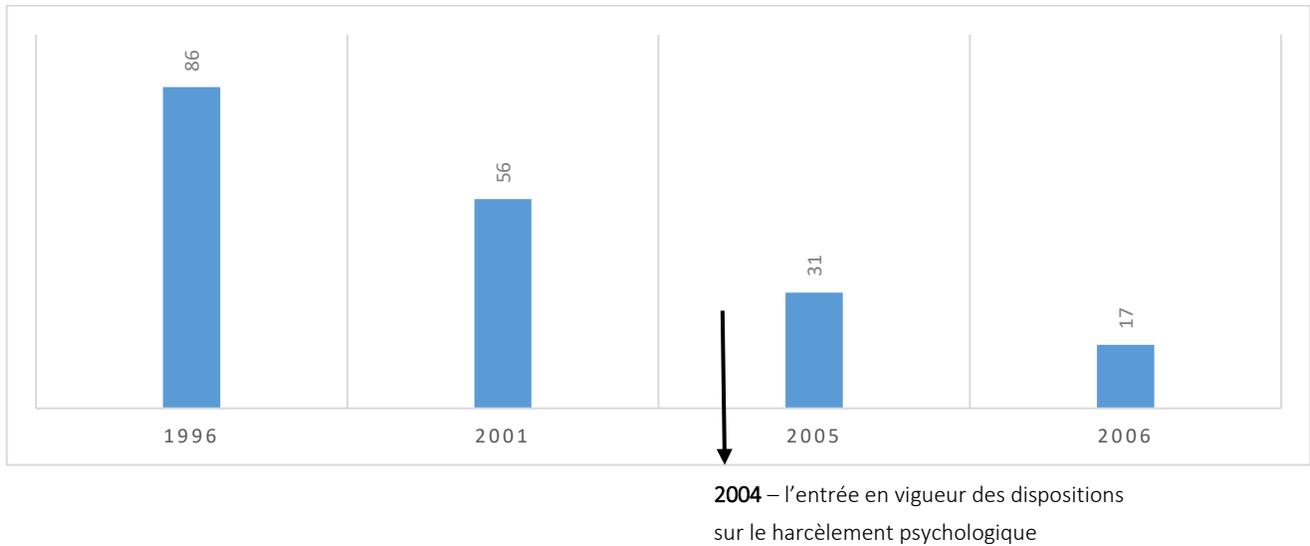
<sup>2</sup> Brun, Jean-Pierre; Kedl, Evelyn « Portrait et analyse de plaintes déposées pour harcèlement psychologique au travail à la Commission des normes du travail », Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations, Québec, 2006, p.8.

<sup>3</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Commentaires relatifs à la consultation portant sur le rapport de mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle, Aurélie Lebrun, Ariane Roy LeFrançois, Me Karina Montminy et Me Sophie Papillon (Cat. 2.115.56), 2015, [En ligne]. [http://www.cdpedj.qc.ca/Publications/commentaires\\_plan\\_action\\_agression\\_sexuelle.pdf](http://www.cdpedj.qc.ca/Publications/commentaires_plan_action_agression_sexuelle.pdf)

personne, du droit fondamental et d'une reconnaissance des enjeux systémiques et sociétaux des inégalités entre les sexes, persistant sur le marché du travail au Québec.

Selon les données colligées à partir des rapports annuels de gestion de la CDPDJ, le harcèlement discriminatoire sur la base du sexe au travail atteignait, entre 1996 et 2004, le taux le plus important en matière d'ouverture de dossier pour harcèlement discriminatoire.

*Graphique illustrant les plaintes accueillies pour harcèlement discriminatoire au travail sur la base du sexe par la CDPDJ (1996, 2001, 2005 et 2006)<sup>4</sup>*



En 2009, la Commission des normes du travail publiait des chiffres ventilés selon le sexe en matière de harcèlement psychologique :

*Tableau 2 : Proportion des plaintes pour harcèlement psychologique déposées par des femmes à la CNT (2005-2007)<sup>5</sup>*

Année	Pourcentage
2005	62 %
2006	64 %
2007	65 %

<sup>4</sup> Rapports annuels de gestion de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

<sup>5</sup> Dupéré, Carole « Pour en connaître davantage sur les personnes ayant porté plainte pour harcèlement psychologique à la commission des normes du travail », Regards sur le travail (vol.5 no 2), Ministère du Travail, Gouvernement du Québec, Printemps-été 2009.

En 2014, dans le cadre des 10 ans de l'entrée en vigueur des dispositions sur le harcèlement psychologique, la Commission des normes du travail rend public certaines statistiques<sup>6</sup> dans le cadre de son bilan :

En dix ans, la CNT a traité 23 880 plaintes pour harcèlement psychologique, dont 60 % des victimes sont des femmes. 81 % des plaintes accueillies par la CNT pour harcèlement psychologique ont été réglées par le service de médiation dans le cadre d'ententes à l'amiable et de confidentialité, sans reconnaissance de faute. Malgré le caractère strictement confidentiel des ententes à l'amiable, la CNT fait une estimation du taux de 7 % de cas de harcèlement sexuel sur la base d'une analyse approximative des dossiers. Nous nous questionnons d'ailleurs quant à l'approche méthodologique de collecte, d'analyse et de compréhension des données statistiques de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail en matière de harcèlement sexuel. L'approche méthodologique de collecte, d'analyse et de compréhension des données est uniquement appréhendée sous l'angle du harcèlement psychologique et a fait l'objet de nombreuses critiques du secteur de la recherche.

Force est de constater, en comparant les données par période, que la baisse des plaintes à la CDPDJ correspond à son accroissement aux Normes du travail depuis l'entrée en vigueur des dispositions sur le HP, ce qui corrobore nos constats de terrain. Rappelons que l'adoption et l'entrée en vigueur des dispositions législatives sur le harcèlement psychologique en milieu de travail datent de 2004 et que, dès 2005, le service de médiation de la CNT a intégré cette question comme objet d'ententes à l'amiable.

Le mouvement **#MoiAussi**, souvent adjectivé de phénomène, l'a été principalement pour définir l'ampleur inattendue d'une réalité que nous pensions dépassée, mais qui n'était que passée sous le radar des législateurs, des élus, de l'opinion publique et finalement de la société civile.

Par ce changement de paradigme juridique, nous allons formaliser l'injuste, conditionnant du même coup une problématique d'invisibilisation et d'accessibilité réelle des femmes à la justice. Faut-il rappeler aux élus que le droit à l'égalité et à la non-discrimination des femmes n'est pas une norme du travail, mais bel et bien un droit fondamental?

**Le constat est que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail traite déjà un nombre important de plaintes pour harcèlement discriminatoire en emploi à travers les dispositions sur le harcèlement psychologique. Le harcèlement sexuel et sexiste, racial, mais aussi basé sur l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, la condition sociale, le handicap, etc. sont amalgamés au harcèlement psychologique à travers un recours inadapté, et le projet de Loi n°176 ne propose aucune solution.**

---

<sup>6</sup> COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL. (12 juin 2014). La Commission des normes du travail souligne dix ans de pratique en harcèlement psychologique - Les employeurs doivent intervenir pour mieux le prévenir [Communiqué de presse]. Repéré à <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/la-commission-des-normes-du-travail-souligne-dix-ans-de-pratique-en-harcelement-psychologique---les-employeurs-doivent-intervenir-pour-mieux-le-prevenir-514447821.html>

## RAPPEL SUCCINCT DU CONCEPT JURIDIQUE DE HARCÈLEMENT SEXUEL :

En 1987, l'affaire Robichaud c. Canada<sup>7</sup> (Conseil du Trésor) est la première cause jugée par la Cour Suprême du Canada en matière de harcèlement sexuel. Reconnaisant que le harcèlement sexuel commis dans le cadre d'un emploi constitue de la discrimination fondée sur le sexe et établissant la responsabilité et les obligations de l'employeur pour les actes de harcèlement sexuel sur la base de la Loi canadienne sur les droits de la personne :

Ce jugement rappelle essentiellement l'objectif d'une loi ou d'une politique en matière de traitement des actes de discrimination et de son obligation de répondre au caractère quasi constitutionnel des droits protégés :

*« Tout doute qui pourrait subsister à cet égard est complètement dissipé par la nature des redressements prévus pour donner effet aux principes et aux politiques énoncés dans la Loi. Cela est d'autant plus révélateur que la Loi, nous l'avons vu, ne vise pas à déterminer la faute ni à punir une conduite. Elle est de nature réparatrice. Elle vise à déceler les actes discriminatoires et à les supprimer. Pour ce faire, il faut que les redressements soient efficaces et compatibles avec la nature "quasi constitutionnelle" des droits protégés. »*

En 1989, l'Arrêt Janzen (c. Platy Enterprises Ltd)<sup>8</sup>, la Cour suprême donne une définition du harcèlement sexuel au travail :

*« Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination sexuelle. Le harcèlement sexuel en milieu de travail est une conduite de nature sexuelle non sollicitée, qui a un effet défavorable sur le milieu de travail, ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes de harcèlement. En imposant à un employé de faire face à des gestes sexuels importuns ou à des demandes sexuelles explicites, le harcèlement sexuel en milieu de travail est une atteinte à la dignité de la victime et à son respect de soi, à la fois comme employé et comme être humain. »*

### La Loi canadienne sur les droits de la personne :

Tel que défini dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, le harcèlement sexuel est un motif de distinction illicite. Les articles suivants en témoignent :

*« 3 (1) Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état de personne graciée ou la déficience.*

*10 Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite et s'il est susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus, le fait, pour l'employeur, l'association patronale ou l'organisation syndicale de :*

---

<sup>7</sup> Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor) 1987 8 C.H.R.R. D/4326 (S.C.C.)

<sup>8</sup> Janzen c. Platy Enterprises Ltd. (C.S. Can., 1989-05-04)

a) *fixer ou d'appliquer des lignes de conduite;*

b) *conclure des ententes touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel.*

14 (1) *Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de harceler un individu :*

A) *lors de la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public;*

B) *lors de la fourniture de locaux commerciaux ou de logements;*

C) *en matière d'emploi.*

(2) *Pour l'application du paragraphe (1) et sans qu'en soit limitée la portée générale, le harcèlement sexuel est réputé être un harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite. »*

### **La Charte des droits et libertés de la personne du Québec :**

Les articles 10 et 10.1 de la Charte des droits et liberté de la personne définissent et protègent nos droits contre tout type de harcèlement de la façon suivante :

*« 10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.*

*Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.*

*10.1. Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10. »*<sup>9</sup>

Rappelons aussi le cadre international, l'article 8 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui stipule que : *« Toute personne a droit à un recours effectif devant les juridictions nationales compétentes contre les actes violant les droits fondamentaux qui lui sont reconnus par la constitution ou par la loi. »*<sup>9</sup>

Dans un premier temps, il est important de questionner les pratiques actuelles de la CNESST et du Tribunal administratif du travail, qui déterminent que tout harcèlement discriminatoire est déduit du harcèlement psychologique quand cela se passe en milieu de travail, et ce, sans prise en compte des éléments constitutifs de l'atteinte aux droits fondamentaux et des remèdes qui y sont associés par un cadre légal et jurisprudentiel quasi constitutionnel.

---

<sup>9</sup> Assemblée générale des Nations Unies, Déclaration universelle des droits de l'homme, résolution 217 A (III), U.N. Doc. A/RES/217(III), 12 déc. 1948, art. 8.

Par ailleurs, le harcèlement sexuel, introduit comme composante du harcèlement psychologique dans la LNT, induit une autre définition du harcèlement discriminatoire que celle qui a déjà été définie par la Cour suprême du Canada. Une redéfinition étroite et restrictive qui contredit l'interprétation large et libérale prévue par le cadre constitutionnel.

La Loi et les jugements de la Cour Suprême, du fait de cette interprétation large et libérale, agissent dans une perspective d'action corrective de l'élimination de toute discrimination et non pas par une action punitive d'actes de harcèlement vexatoire sans fondement discriminatoire. De sorte que, l'analyse des biais systémiques, la condition du groupe cible, dont est issue la victime de harcèlement, sont indissociables de cette interprétation large et libérale. Il est à noté que ni la CNESST, ni le TAT, disposent d'un cadre d'analyse de la discrimination systémique.

Très récemment, le 1<sup>er</sup> février 2018, la Cour Suprême dans l'Arrêt Caron<sup>10</sup> a rappelé à l'ordre la CNESST quant à ses obligations vis-à-vis de la Charte. La CNESST avait une vision restrictive du champ d'application de la Charte des droits de la personne du Québec, qui estimait qu'elle ne s'appliquait pas à son champ de compétence et sous-entendait dans la foulée qu'elle n'était pas tenue de l'appliquer. Voici ce que réitère le jugement :

[81] *Au bout du compte, je me laisse convaincre par l'analyse à laquelle s'est livrée la Cour d'appel du Québec :*

*Dans la présente affaire, nous ne sommes pas en présence d'une question relative à l'application de la Charte en soi, mais plutôt en face d'un refus de l'appliquer.*

*Ce que cette question sous-tend c'est l'obligation pour un tribunal spécialisé d'appliquer sa loi constitutive en tenant compte de la loi quasi constitutionnelle qu'est la Charte.*

*À mon avis, le législateur québécois n'a pas voulu protéger la compétence d'un tribunal spécialisé comme la CLP de décider ou non d'appliquer la Charte québécoise. Il s'agit là aussi d'une question de droit général d'importance pour le système juridique, comprenant le système de justice administrative. La norme de la décision correcte s'applique donc. [par. 35-37 (CanLII)]*

À la suite de l'Arrêt Caron, prononcé par la Cour suprême du Canada, nous nous attendions à une prise de conscience de la part de la ministre du Travail à l'effet que toute loi ordinaire, sauf exception, était soumise à la Charte. Cette récente décision rend manifestement caduque la proposition de la ministre d'intégrer le harcèlement sexuel comme élément constitutif du H.P, car il va de soi maintenant que ni la CNESST, ni le Tribunal administratif du travail ne devraient ignorer cette décision. De sorte que des plaintes à double dimension, comme le harcèlement psychologique-discriminatoire, doivent être considérées dans leur entièreté et ne plus être amputées du regard de la Charte.

Finalement, le fait d'inclure la Commission des droits de la personne dans le projet de Loi est un euphémisme selon nous. Dans un premier temps, les pouvoirs d'action de la CDPDJ permettent d'office à la CNESST de signaler toute cause ayant une dimension de discrimination. De plus, la proposition de la ministre veut formaliser l'interrelation CNESST-CDPDJ uniquement pour les plaintes de harcèlement sexuel. Qu'en est-il des autres cas de harcèlement discriminatoire traités par la CNESST ?

---

<sup>10</sup> Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron, 2018 CSC 3

## LE RECOURS ASSOCIÉ À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL : INADAPTÉ ET INAPPROPRIÉ POUR LES VICTIMES DE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE :

Cette modification portera atteinte au droit des femmes à l'égalité, car elle propose d'en faire une simple composante du harcèlement psychologique pour les salariées non syndiquées, banalisant ainsi toute atteinte au droit et à la dignité des femmes. Ce qui causera une division des recours et du régime de protection entre les femmes actives sur le marché du travail, mais aussi entre les autres groupes de personnes victimes de harcèlement discriminatoire, dont la réalité sera toujours invisibilisée dans les dédales des dispositions du harcèlement psychologique.

En effet, l'intégration nouvelle dans la Loi sur les normes du travail (LNT) de la notion de harcèlement sexuel comme élément constitutif du harcèlement psychologique va multiplier, complexifier les recours et créer des clivages entre salariées non syndiquées et les autres, par exemple : les travailleuses autonomes, les proches aidantes, les stagiaires, les bénévoles, les travailleuses non déclarées, les travailleuses autonomes de l'industrie de la scène, du disque et du cinéma, etc., qui sont exclues de la LNT. Rappelons malgré tout que selon les données de 2013, plus 60 % des femmes salariées au Québec sont non syndiquées<sup>11</sup>.

Les salariées non syndiquées devront passer par un recours trop étroit, associé à la LNT:

- dont le délai pour le dépôt d'une plainte est de 90 jours;
- qui tentera une entente à l'amiable dès l'accueil de la plainte et sans enquête préalable, sans égard à la faute, à sa teneur et à sa gravité;
- qui impose le fardeau de la preuve à la victime du harcèlement;
- qui évaluera la responsabilité d'un employeur par la présence ou non d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel et non par son application;
- qui ne prévoit aucune sanction envers le harceleur;
- qui ne prévoit et ne propose aucune protection des victimes contre les représailles du harceleur;

Les autres femmes actives victimes de harcèlement sexuel, excluant les travailleuses syndiquées, pourront bénéficier, par l'entremise de la CDPDJ, d'un régime de protection prévu par la Charte et qui garantit :

- un délai de deux ans pour le dépôt d'une plainte;
- une analyse des biais directs, indirects, systémiques et plus récemment intersectionnels du caractère discriminatoire du harcèlement : un cadre d'analyse global qui prendra en considération la responsabilité du harceleur, de l'employeur, des aspects structureaux et du cadre ambiant associés aux actes de harcèlement discriminatoire;
- une pré-enquête dans son processus de recevabilité de la plainte;
- le caractère volontaire de la démarche de médiation, y prévoyant en plus de la compensation, réparation et excuses, le respect de la Charte, le refus de tout projet d'entente créant une situation de déséquilibre;
- l'évaluation de la responsabilité d'un employeur par l'application effective de sa politique de lutte contre le harcèlement sexuel;
- une protection des victimes contre toute forme de représailles.

---

<sup>11</sup> *Regard statistique sur la couverture syndicale au Québec, ailleurs au Canada et dans les pays de l'OCDE*, INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, 2014

# LA PARTICULARITÉ DES PRATIQUES DE MÉDIATION À LA CNESST: IMPACT SYSTÉMIQUE SUR LES VICTIMES DE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

L'objectif que s'est donné la CNESST par la mise en place du service de médiation est de désengorger le processus judiciaire et de proposer des solutions satisfaisantes et équitables en matière de conflit de travail. Depuis 1992, ce service de médiation couvre les plaintes pour pratique interdite, congédiement fait sans une cause juste et suffisante et, depuis 2005, pour harcèlement psychologique. Le recours à la médiation est proposé tout au long du processus judiciaire et sans interrelation aux principes de prohibés à l'article 10 de la Charte.

Reconnu et applaudi pour son efficacité, ce service n'est toutefois pas le vecteur idéal pour rendre justice quand il est question de harcèlement discriminatoire et sexuel. La non-reconnaissance d'une quelconque responsabilité de l'employeur, le caractère confidentiel des ententes et la directive de neutralité, imposant un cadre de simple conflit de travail à des vécus et des enjeux qui sont d'une autre nature, en sont les principales causes.

Plus encore, le système de médiation tel qu'appliqué par la CNESST est d'une action stérile en matière de changement des pratiques des employeurs. Encore plus dommageable, il sert d'échappatoire aux pratiques les plus délinquantes. Les causes les plus graves se règlent toujours dans une totale confidentialité.

Aussitôt qu'une plainte est accueillie, et avant même qu'un processus d'enquête ne soit enclenché, le service de médiation est fortement encouragé auprès des personnes plaignantes. L'approche est strictement axée sur le règlement d'un différend à travers le dédommagement financier, éclipsant ainsi l'existence des pratiques discriminatoires. Il s'agit de la première dimension d'invisibilisation du droit des victimes de harcèlement discriminatoire en emploi. Il est important d'insister sur cette question. Le mécanisme et le cadre d'application de la médiation par la CNESST, qui encourage trop fortement le règlement à l'amiable, ne permettent plus d'affirmer qu'il est un «**choix**» pour les victimes.

La seconde dimension est la culture entourant le service de médiation. D'ailleurs, lors d'un jugement datant de 2012, la Commission des relations du travail a défini le rôle du médiateur comme suit : « Dans toute relation économique entre deux parties, il existe un rapport de force. À proprement parler, le rôle d'un médiateur n'est pas de revoir au profit d'une partie ce rapport de force, mais plutôt de créer les conditions favorables qui permettent aux parties de cheminer et d'obtenir un règlement satisfaisant. »<sup>12</sup>

Les arguments les plus utilisés auprès des plaignantes afin de faire valoir la pertinence de la médiation et d'une entente à l'amiable, par l'entremise d'un service de médiateur expérimenté, sont :

- Cela évite aux victimes un long processus judiciaire;
- Cela évite un processus judiciaire onéreux;
- La médiation permet de dépasser les cadres légaux d'indemnisation; il est possible d'obtenir des dédommagements non concédés par la loi. Les compensations financières octroyées par le Tribunal des relations du travail n'excédant jamais les 10 000 \$, il serait possible d'accéder par la médiation à des sommes plus importantes;

---

<sup>12</sup> Amrani c. Sauder Industries Limited Les industries Sauder limitée Moulding and Millwork  
([http://www.crt.gouv.qc.ca/uploads/tx\\_crtdecisions/2012\\_QCCRT\\_0149.pdf](http://www.crt.gouv.qc.ca/uploads/tx_crtdecisions/2012_QCCRT_0149.pdf))

Les conditions socioéconomiques précaires dans lesquelles peuvent se trouver les femmes influent sur leur décision de faire appel à la médiation, sachant de toute façon que le caractère prohibé de la discrimination dont elles ont été sujettes ne sera pas l'objet de la procédure judiciaire.

La médiation, telle qu'appliquée par la CNESST, est trop souvent présentée comme une mécanique efficace pour accroître l'accessibilité à la justice alors qu'objectivement et en matière de discrimination, elle est un palliatif aux problèmes d'accessibilité à la justice au regard de son cadre d'application. L'application d'un processus de conciliation, à la suite d'actes de discrimination au travail et sans tenir compte de la nature et de la gravité des faits ou de leur caractère systémique, appauvrit évidemment une justice jurisprudentielle et revêt un aspect fortement contradictoire aux principes constitutionnels de la Charte des droits et libertés de la personne.

Cette nuance est primordiale, car elle vient répondre à cette fausse perception selon laquelle le processus de médiation est en soi un accès rapide à la justice. Or, il n'est qu'un modèle de dédommagement à défaut de pouvoir rendre justice dans des délais raisonnables, car il ne tiendra pas compte des situations de déséquilibre existant entre les deux parties, du caractère discriminatoire et des droits et obligations conférées par la Charte des droits et libertés de la personne, à contrario du modèle de médiation appliqué à la CDPDJ.

Cette réalité restera vraie et effective, car le projet de Loi 176 ne propose aucun changement modifiant les paramètres d'application de la médiation à la CNESST en matière de harcèlement discriminatoire. Plus spécifiquement, l'application de pratiques de médiation avant enquête semble à cet égard poser des questions éthiques toutes particulières au regard de la réalité de nombreuses femmes sur le marché du travail.

Les victimes se résigneront encore à se désister de l'entièreté de leurs droits en contrepartie d'une entente financière obtenue dans le cadre d'un modèle de résolution des conflits. De plus, les ententes seront toujours confidentielles et non incriminantes.

Quant au caractère libre et volontaire de ce processus, lorsqu'il est question de harcèlement sexuel, dans le cadre d'un recours qui ne prévoit aucune protection de la victime contre les représailles du harceleur, ce caractère (libre et volontaire) peut-il être avéré? Sans enquête préalable? Le caractère libre et volontaire du modèle de médiation de la CNESST est-il effectif si nous tenons compte de la condition socioéconomique des femmes, de la division sexuelle du marché du travail, de l'application d'une analyse intersectionnelle pour les femmes racisées, par exemple? Finalement, ce caractère libre et volontaire est-il évident quand les victimes sont issues de certaines zones industrielles fonctionnant en micromilieu (culture de « shop »), ou dans certains secteurs d'emplois à prédominance masculine où les femmes sont facilement identifiables?

## LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

La majorité des décisions rendues par le tribunal administratif du travail (TAT) ne font pas état du caractère discriminatoire du harcèlement.

Le traitement de la CNESST et du Tribunal administratif du travail ont, tous deux, tendance à invisibiliser totalement l'ampleur et la réalité des victimes de harcèlement discriminatoire en milieu de travail. Le TAT ne pourra prendre en considération les dynamiques systémiques et les dimensions croisées du harcèlement discriminatoire particulièrement présent dans les cas de harcèlement sexuel des femmes en milieu de travail. Dans un contexte d'entrecroisement des motifs de harcèlement discriminatoire, il est évident que ni la CNESST, ni le TAT n'ont de compétence. Inclure le harcèlement sexuel dans la LNT est une forme détournement de compétence en matière de droits de la personne.

Le harcèlement sexuel n'est pas un phénomène propre au travail. Il peut se présenter sous plusieurs formes et dans différents lieux. Donc, diviser les compétences du traitement du harcèlement sexuel donnerait deux lectures juridiques différentes du harcèlement sexuel. En permettant cette intégration à la LNT, on réduirait un droit quasi constitutionnel aux femmes. Les annexes jointes à notre mémoire, sont deux jugements du Tribunal administratif du travail, deux cas type du traitement du harcèlement discriminatoire par le TAT, une victime de harcèlement racial et une victime de harcèlement sexuel.

## L'EFFICACITÉ DE LA CDPDJ:

Il est primordial de démystifier d'entrée de jeu l'idée de la présumée inefficacité de la CDPDJ, car elle est un faux argument trop souvent utilisé pour justifier le glissement de compétence qui s'opère depuis 2004 en matière de traitement des plaintes pour harcèlement discriminatoire en milieu de travail. D'ailleurs, l'écart de financement entre la CDPDJ et la CNESST semble satisfaire le gouvernement dans la mesure où la proposition de la Loi 176 donnerait compétence à la CNESST en matière de harcèlement sexuel, plaçant ces deux instances inégalement financées en concurrence, sans reconnaissance aucune de la présence des compétences de la CDPDJ et du caractère constitutionnel de la Charte.

À lui seul et en comptant uniquement le volet sur les normes du travail, le budget de la CNESST s'élève à environ 85 millions de dollars annuellement, montant six fois supérieur au budget annuel de la Commission des droits. Avec un financement annuel moyen de 15 millions de dollars, la CDPDJ a le mandat d'assumer la promotion, le respect et l'application des droits énoncés à la :

- Charte des droits et libertés de la personne (C-12)
- Loi sur la protection de la jeunesse (LPJ)
- Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents (LSJPA)
- Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (A-2.01)

### La conjoncture récente : une Commission marquée par la négligence

En 2016, la CDPDJ a souffert du défaut de plusieurs nominations, dont la présidence, la vice-présidence et des postes de commissaires consacrés au mandat relatif à la Charte. L'année 2017 a été plus particulièrement marquée par l'absence prolongée d'une vice-présidence (volet Charte) dans un contexte houleux, enflammé d'allégations d'abus de pouvoir, de harcèlement et de mauvaise gestion. Finalement, l'année 2018 s'inscrit dans cette même dynamique de défaut nomination, encore une fois symptomatique de cette négligence, par l'absence d'une présidence et d'une vice-présidence (volet Jeunesse).

### Chronicité d'un climat d'austérité imposé par le gouvernement et la présumée inefficacité de la Commission :

Depuis les années 2000, le nombre de plaintes déposées à la Commission n'a cessé d'augmenter. Depuis 2010, la CDPDJ a subi des vagues de restrictions budgétaires ciblant les ressources humaines. Elle a perdu un peu plus de 14 % de son effectif depuis 2007, alors que les dépôts de plaintes ont augmenté de pas moins de 64 %. Ces restrictions budgétaires ont particulièrement touché deux services, soit l'accueil et l'évaluation des plaintes, et les enquêtes. Le sous-financement auquel la CDPDJ est encore soumise, malgré une augmentation récente et minime de 750 000 \$, entraîne la stagnation, voire l'allongement des délais de traitement des plaintes, et ce, malgré les efforts marqués de la Commission pour les réduire. Il s'agit d'un obstacle majeur en matière d'accès à la justice. Cette situation met en péril toute la portée de la Charte des droits et libertés de la personne, qui, rappelons-le, a une valeur quasi constitutionnelle. L'effort de la Commission est donc incontestable, car nous constatons qu'elle assure le traitement de beaucoup plus de plaintes avec moins de moyens.

Afin de mieux cerner les différences de mécaniques entre la CDPDJ et le volet Norme du travail de la CNESST, rappelons qu'en 2013-2014, le délai moyen de traitement pour l'ensemble des dossiers à la CDPDJ était d'un peu plus d'un an (392 jours) sans judiciarisation, et d'un an et demi avec judiciarisation (550 jours)<sup>13</sup> Au volet LNT, la même année de référence, la proportion des dossiers sans intervention juridique, traités principalement par médiation dans un délai de 90 jours ou moins, a été de 81,6 %. Il faut tenir compte du fait qu'il n'y a aucune pré-enquête à la recevabilité des plaintes aux Normes du travail. Par contre, le délai moyen de traitement des plaintes fermées, avec intervention juridique aux Normes du travail, a pris en moyenne deux ans et demi, ce qui correspond à 939 jours.<sup>14</sup>

Malgré un arsenal juridique efficient, entre autres, par les articles 10, 10.1, 16, 18, 18.1, 18.2, 19 et 49 de la Charte des droits et libertés de la personne, la diversité des sphères d'action, individuelle et systémique, de la Commission et du Tribunal des droits de la personne, les femmes ont eu tendance à sous utiliser ces ressources légales garantes de leurs droits à l'égalité en emploi depuis les dix dernières années. Les plaintes de discrimination sur la base du sexe en emploi, déposées à la CDPDJ, ne représentent plus que 5 % des plaintes. Il s'agit d'un élément symptomatique de la combinaison des restrictions budgétaires subies par la CDPDJ et de sa capacité à accueillir et à traiter les plaintes dans des délais rapides. L'enjeu du délai est particulièrement important en contexte de plainte en emploi.

L'importance d'agir est d'autant plus criante que ce phénomène, qui peut paraître comme une problématique d'accessibilité à la justice, pose une réelle question de discrimination systémique à l'égard des femmes en matière de droit effectif à l'égalité sur le marché du travail. **Le manque de ressources prive la CDPDJ de la possibilité d'agir sur l'organisation discriminatoire du travail.**

## CONCLUSION

Action travail des femmes accueille de façon très défavorable la proposition de la ministre du Travail d'intégrer le harcèlement sexuel comme un élément constitutif du harcèlement psychologique. Le harcèlement sexuel en milieu de travail est une violence à l'égard des femmes, qui porte atteinte à leurs droits à l'égalité et à la dignité. Le harcèlement sexuel agit aussi comme discrimination systémique et d'exclusion d'une forte proportion des femmes dans différentes sphères de leurs vies, incluant le marché du travail. Nous nous opposons à une division des recours des femmes en matière de reconnaissance à une atteinte à leur droit fondamental à l'égalité et la non-discrimination. Nous nous opposons à toute forme de banalisation législative du harcèlement sexuel et discriminatoire.

### RECOMMANDATIONS:

#### ***Le choix des victimes de harcèlement discriminatoire à un recours adapté à leur besoin et réalité :***

Pour que le choix soit réel, nous revendiquons que les femmes victimes de harcèlement sexuel au travail puissent choisir le recours disponible actuellement qui leur convient le mieux :

- Tel que déjà réclamé depuis plus d'une dizaine d'années, par la Commission elle-même, par les groupes de défense de droits, ainsi que par la commission Bouchard-Taylor, **que la CDPDJ soit financée à la hauteur de**

---

<sup>13</sup> Rapport annuel de gestion 2013-2014 de la Commission des droits de la personne

<sup>14</sup> Rapport annuel de gestion 2013-2014 de la Commission des normes du travail

**ses responsabilités**, et qu'elle assume dès maintenant le rôle d'autorité qui lui revient en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et discriminatoire au travail;

- Que la CDPDJ cesse de recommander les victimes de harcèlement discriminatoire au travail à des régimes concurrents qui ne font pas preuve de l'application de la Charte, et dont les recours ne tiennent pas compte des discriminations prohibées par la Charte;
- Qu'une femme ou une personne victime de harcèlement discriminatoire au travail qui choisit de déposer un recours en vertu des dispositions sur le harcèlement psychologique dans la Loi sur les normes du travail, ou qui choisit de déposer une réclamation en vertu de la LATMP, bénéficie tout de même d'un traitement de son dossier qui tient compte de son droit à l'égalité en vertu de la Charte, tant à la CNESST que devant le Tribunal administratif du travail (TAT), tel que l'a récemment réitéré la Cour suprême du Canada dans l'Arrêt Caron, « toutes les lois du Québec doivent être interprétées conformément à la Charte québécoise »<sup>15</sup>;
- Que des ressources soient spécifiquement injectées afin que la CDPDJ, ainsi que les partenaires communautaires et des ressources spécialisées, puissent offrir formations et activités de sensibilisation auprès du personnel de la CNESST et des décideurs du TAT sur les enjeux liés aux droits à l'égalité qui traverse le droit du travail, et plus particulièrement en matière de harcèlement sexuel au travail;
- Qu'un Observatoire sur la mise en œuvre du droit à l'égalité soit créé au sein de la CNESST, notamment afin de colliger des données sur les règlements amiables et d'autres aspects des enquêtes sur les plaintes et les réclamations impliquant le harcèlement pour un motif interdit par la Charte, et ce, pour s'assurer notamment que le harcèlement sexuel au travail des femmes soit nommé et traité en tant que tel.

---

<sup>15</sup> Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron

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

Région : Estrie  
Dossier : CM-2017-1618  
Dossier employeur : 223668

Montréal, le 19 décembre 2017

---

**DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Gaëtan Breton**

---

**Julie Beaulieu**  
Partie demanderesse

c.

**9015-6308 Québec inc./Pizzeria Stratos Ste-Jeanne D'Arc**  
**9002-7103 Québec inc.**  
Parties défenderesses

---

**DÉCISION**

---

[1] Le 1<sup>er</sup> juillet 2016, Julie Beaulieu (la **plaignante**) dépose une plainte en vertu de l'article 123.6 de la *Loi sur les normes du travail*<sup>1</sup> (la **Loi**). Elle prétend avoir été victime de harcèlement psychologique au travail.

LES FAITS

[2] La plaignante est téléphoniste chez 9015-6308 Québec inc./Pizzeria Stratos Ste-Jeanne D'Arc et 9002-7103 Québec inc. (**l'employeur**). Elle a été embauchée le 30 mars 2016 et congédiée le samedi 28 mai de la même année.

---

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

[3] L'employeur possède deux pizzerias, l'une dans l'Ouest (**établissement Ouest**) de la ville de Sherbrooke, l'autre dans la partie Est (**établissement Est**).

[4] Monsieur Laurent Rousseau est le propriétaire des restaurants. Yves Bresse est gérant des deux établissements et est le supérieur immédiat de la plaignante.

[5] Au début de son emploi, la plaignante est assignée pour une période de formation de deux semaines à l'établissement Est. Vers la mi-avril 2016 elle est transférée dans l'établissement Ouest. Elle y travaillera jusqu'au 20 mai 2016, date où elle sera transférée à nouveau dans le premier établissement et d'où elle sera finalement congédiée huit jours plus tard.

[6] La plaignante prétend qu'elle a été victime, de comportements harcelants entre la mi-avril et la mi-mai 2016 de la part de deux cuisiniers Dominic et Francis. Elle prétend que l'employeur a préféré la congédier plutôt que d'intervenir pour corriger la situation.

[7] Pour sa part, l'employeur affirme qu'il a mis fin à l'emploi de la plaignante à cause de la piètre qualité de son travail et que jamais il n'a été porté à son attention que celle-ci faisait l'objet de harcèlement psychologique au travail.

#### DE LA MI-AVRIL AU 20 MAI 2016

[8] La plaignante relate de nombreux événements, qu'elle qualifie de harcèlement psychologique, qu'elle aurait vécu pendant le mois où elle a travaillé à l'établissement Ouest. Elle fait le récit de multiples situations qu'elle présente un peu pêle-mêle et qui, selon elle, découlent principalement de sa décision de mettre fin à une relation personnelle qu'elle a établie avec Dominic.

[9] Elle témoigne qu'à son arrivée à l'établissement Ouest, le climat est particulier. Selon elle, les cuisiniers faisaient « *des jokes de sexe* » devant elle parce que, dit-elle, ils voulaient coucher avec elle. Lorsqu'elle constate que c'est une pratique courante au restaurant, elle affirme avoir « *embarqué dans la dynamique du restaurant* ». Elle mentionne ne pas en avoir parlé à son employeur, mais qu'elle en a discuté avec Dominic qui a cessé ses « *jokes* » déplaisantes.

[10] Elle affirme aussi que Francis insistait pour qu'elle fréquente Dominic. Comme elle est propriétaire d'un véhicule, elle convient de conduire les deux cuisiniers chez eux après le travail, puis, elle accepte de visiter Dominic chez lui ou d'accompagner les deux cuisiniers pour manger dans un restaurant après le travail.

[11] C'est ainsi que rapidement elle établit une relation personnelle avec Dominic. Vers le début mai, inconfortable, elle décide de rompre cette relation.

[12] Elle fait plusieurs commentaires négatifs concernant Dominic. Il consomme de la drogue et de la « *boisson* ». Il apporte de la bière au restaurant alors que c'est défendu.

Selon elle, bien qu'il ait été averti de ne pas se présenter au travail en dehors de ses heures prévues, il venait quand même. Elle dit ignorer qui aurait décidé de cette interdiction et elle n'en a pas parlé à son supérieur.

[13] Selon elle, immédiatement après la rupture, les deux cuisiniers changent d'attitude. Ils sont « *bêtes* » avec elle.

[14] Elle prétend que, par la suite, les deux cuisiniers la dénigrent sans arrêt. Ils lui disent qu'elle est moins bonne que l'employée précédente, qu'elle n'est pas assez vite, qu'elle ne connaît pas les ingrédients utilisés en cuisine ne pouvant ainsi répondre correctement aux clients. Ils refusent de prendre les commandes des clients qu'elle leur donne. Ils refusent aussi de l'aider à déplacer une étagère lourde. Elle dit « *Ils m'ont diminué en me comparant à ma mère.* »

[15] Elle affirme avoir été l'objet de menaces. Dominic a frappé son auto et l'a bousculée. Selon son témoignage, les policiers sont intervenus à une occasion, mais elle a refusé de porter plainte de peur de perdre son emploi. Dominic lui aurait mentionné que si elle accepte de devenir sa « *fuck friend* » il allait s'assurer qu'elle garde son emploi.

[16] Selon elle, les livreurs l'auraient informé que Dominic et Francis ont répandu de fausses rumeurs voulant qu'elle ait eu des relations sexuelles avec Dominic. Elle prétend que Dominic « *a eu des gestes déplacés au travail en essayant de me prendre dans des coins en tenant des propos sexuels dégradants et en ayant une attitude provocante* ». Elle affirme qu'il a insisté pour qu'elle accepte d'avoir une relation sexuelle au travail, ce qu'elle a refusé.

[17] Elle n'a jamais parlé avec son supérieur de cette situation et des problèmes qu'elle vivait au travail. Elle soutient qu'Yves Bresse semblait à l'aise avec Dominic et Francis parce qu'ils riaient ensemble. Donc elle s'est abstenue de lui en parler. Elle affirme aussi avoir parlé de ses problèmes avec une employée de bureau appelée Mélanie parce qu'elle se sentait à l'aise avec elle.

LA CHICANE DU 20 MAI 2016

#### Version de la plaignante

[18] Le 20 mai 2016 est un jour férié. La plaignante affirme que cette journée-là, Francis se fâche et décide de renvoyer tous les autres employés chez eux pour, selon elle, pouvoir mieux l'agresser. Il aurait dit aux autres employés que c'est à cause d'elle qu'il doit les renvoyer. Après le départ des employés, elle affirme qu'il lui lance des assiettes de métal en criant après elle en tentant de l'atteindre.

[19] Elle prétend qu'il agit ainsi parce qu'elle n'a pas fait la vaisselle. Selon elle, Laurent Rousseau a constaté la chicane sur un écran en circuit fermé et a téléphoné à deux reprises au restaurant pour savoir ce qui se passait.

[20] C'est à ce moment, affirme-t-elle, qu'elle a profité de l'occasion pour l'informer de tout le harcèlement qu'elle vivait au travail. Elle le met au courant qu'elle a eu une relation avec Dominic, à laquelle elle a mis fin et que depuis, Dominic et Francis lui en veulent et lui font la vie dure parce qu'elle refuse de « *sortir* » avec Dominic. Elle lui précise que Dominic lui faisait des avances sexuelles non désirées. Elle lui a aussi mentionné que c'est par vengeance que Francis a renvoyé les cuisiniers chez eux. Le propriétaire a donc décidé d'envoyer monsieur Bresse pour régler la situation.

[21] Selon elle, le propriétaire est très fâché. Il s'informe depuis combien de temps elle travaille au restaurant. Elle en conclut que puisqu'elle n'a accumulé que deux mois de service, ce dernier va en profiter pour la congédier avant qu'elle ait complété trois mois de service. Elle s'est donc mise à avoir peur d'être congédiée, elle a vécu un grand stress et a dû consulter un psychologue.

#### Version de l'employeur

[22] La version de monsieur Bresse est toute autre. Selon lui, le propriétaire constate à l'écran qu'il n'y a qu'un seul cuisinier en service à l'établissement Ouest, il a donc téléphoné pour s'enquérir de la situation. C'est à ce moment que Francis l'informe que la plaignante refuse de faire sa vaisselle. Le propriétaire demande alors à monsieur Bresse de se rendre à l'établissement parce qu'il y a un conflit entre le cuisinier et la plaignante concernant la vaisselle.

[23] Jamais il n'a été question de la part du propriétaire que la plaignante se soit plainte de harcèlement psychologique ou sexuel. D'ailleurs à son arrivée au restaurant, la plaignante ne lui a aucunement parlé des problèmes dont elle prétend avoir discuté avec le propriétaire. Jamais non plus elle ne lui a dit que Francis lui aurait lancé des assiettes de métal. Il a plutôt été question du problème de la vaisselle qu'elle refusait de faire.

[24] Monsieur Bresse affirme qu'il savait que la plaignante avait une relation avec Dominic. Il a lui-même constaté que ces derniers s'embrassaient au travail, voyageaient ensemble, etc. Jamais il ne lui a semblé qu'ils auraient mis fin à leur relation. Il mentionne qu'il travaille depuis 15 ans avec Mélanie, avec qui il a une très bonne relation et qu'elle ne lui a jamais parlé des prétentions de la plaignante.

#### LE CONGÉDIEMENT

[25] Selon la plaignante, l'employeur l'a congédiée le 28 mai 2016, parce qu'elle a eu une relation avec Dominic et parce qu'elle refusait de sortir avec ce dernier, et que puisque les deux cuisiniers seraient appelés à faire du remplacement dans la succursale de l'Est, il devait la congédier.

[26] Elle affirme qu'Yves Bresse lui a dit clairement que c'est parce « *qu'elle a refusé de sortir avec Dominic* » qu'il la congédiait.

[27] Après quelques questions, elle finit par préciser que c'est par déduction qu'elle conclut que l'employeur l'a congédiée à cause de son refus de « *sortir* » avec Dominic. Elle affirme que si elle avait accepté de sortir avec ce dernier, il n'y aurait pas eu de chicane et donc l'employeur ne l'aurait pas congédiée. D'où sa conclusion que c'est parce qu'elle a refusé la relation avec Dominic que l'employeur l'a congédiée.

[28] Monsieur Bresse nie complètement cette version. Il affirme qu'il n'a jamais été question de la relation entre la plaignante et un des cuisiniers ni d'une chicane entre eux. C'est plutôt à cause de la mauvaise qualité de son travail qu'il a été décidé de la congédier.

[29] C'est pour pouvoir mieux évaluer son travail qu'elle a été transférée à nouveau à l'établissement Est. La direction a été à même de constater qu'elle ne fait pas le ménage. Son enquête auprès des autres employés lui a aussi permis de constater que l'entretien de la salle de bain n'est pas faite, la poubelle n'est pas vidée, le comptoir n'est pas nettoyé et elle refuse de faire la vaisselle.

[30] Il a connaissance que plusieurs employés ont des relations ensemble et jamais une personne n'a été congédiée pour cette raison.

### MOTIFS ET DISPOSITIF

[31] Le harcèlement psychologique est défini à l'article 81.18 de la Loi.

**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.

[32] L'article 81.19 impose à l'employeur l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et lorsqu'il en est informé, pour le faire cesser :

**81.19.** Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

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.

[33] Dans la décision *Bangia c. Nadler Danimo S.E.N.C<sup>2</sup>* la Commission des relations du travail rappelle qu'il est périlleux de se limiter à la seule perception du plaignant et

---

<sup>2</sup>

2006 QCCRT 0419.

que la conduite vexatoire doit s'apprécier objectivement selon le test de la personne raisonnable :

[95] Comme on vient de le voir, il est périlleux de prendre, comme unique point d'analyse, la seule perception du plaignant. Ce point de vue peut être celui d'une victime ou d'une personne ayant des problèmes de victimisation ou souffrant de paranoïa. De plus, chaque personne, en raison de ses traits de personnalité, de son éducation, de sa religion et de son milieu de vie, réagit différemment à une même situation voire à une même conduite.

[96] L'appréciation de la conduite par une personne possédant une vision tronquée de la réalité, peut mener à des aberrations. En effet, cette seule perception ferait en sorte que chaque plainte devrait être accueillie puisque la conduite constituerait toujours du harcèlement pour la présumée victime, sinon pourquoi s'en plaindrait-elle?

[...]

[99] La conduite vexatoire doit s'apprécier de façon objective en fonction de la personne raisonnable, normalement diligente et prudente, placée dans les mêmes circonstances.

[34] La plaignante a le fardeau de prouver de façon prépondérante qu'il a subi du harcèlement psychologique<sup>3</sup>.

[35] Par ailleurs lorsque l'employeur n'est pas informé de la situation qui prévaut, on ne peut prétendre qu'il a failli à respecter les obligations qui lui incombent en vertu de la Loi<sup>4</sup>. Il doit, pour pouvoir agir, avoir été avisé de la situation.

### APPLICATION DU DROIT AUX FAITS

[36] La preuve des événements allégués à l'appui de la plainte est loin d'être convaincante. Elle repose essentiellement sur les déclarations de la plaignante. Or, son témoignage est truffé de déclarations générales et de conclusions résultant de toute évidence d'une évaluation subjective des faits.

[37] Il y a de nombreuses incongruités. D'abord, il étonne que la plaignante attribue à sa décision de mettre fin à sa relation avec Dominic, le comportement du cuisinier Francis. De prime abord, rien ne justifie une solidarité telle entre deux confrères qu'un de ceux-ci devienne harceleur parce que la relation amoureuse de l'autre a achoppé.

<sup>3</sup> *Bangia c. Nadler Danimo S.E.N.C.*, 2006 QCCRT 0419, Révision interne rejetée, 2007 QCCRT 0063; *Breton c. Compagnie d'échantillons "National" ltée*, 2006 QCCRT 0601, Révision judiciaire rejetée, AZ-50487880. Permission d'appeler rejetée, 2008 QCCA 1401; *Dumont c. Matériaux Blanchet inc.*, 2007 QCCRT 0087. Révision interne rejetée, 2007 QCCRT 0282. Révision judiciaire rejetée, 2007 QCCS 6554; *Pierre-Louis c. Syndicat des Copropriétaires de Tropiques Nord, 1 Montréal, Phase 1*, 2008 QCCRT 0059.

<sup>4</sup> *Garneau c. Viandes P.P. Hallé ltée*, 2008 QCCRT 0196. Révision interne rejetée, 2008 QCCRT 0423; *Lachance c. Belvédère Nissan inc.*, 2011 QCCRT 0180. Révision interne rejetée, 2011 QCCRT 0492.

Rien d'autre qu'une déduction hautement subjective de la plaignante ne permet d'arriver à cette conclusion.

[38] La plaignante dénonce un climat de travail malsain ou ses confrères font des « *jokes de sexe* » ce qui la rend inconfortable. Elle en conclut que ses confrères veulent avoir des relations sexuelles avec elle. Elle reconnaît par la suite qu'il s'agit de la culture de la place à laquelle elle accepte finalement de participer. Il n'y a logiquement aucun lien immédiat entre le fait de faire des farces inappropriées et la volonté d'avoir une relation sexuelle avec une personne de l'auditoire. Il n'y a surtout aucune preuve de cette intention.

[39] Ce qui illustre bien la façon de percevoir de la plaignante, c'est lorsqu'elle affirme haut et fort que son employeur l'a congédiée parce qu'elle a refusé de sortir avec le cuisinier Dominic. Cette assertion est totalement fautive. Elle-même finit par admettre qu'il s'agit d'une déduction personnelle de la perception qu'elle a, voulant que l'employeur lui tienne rigueur des conflits existant au travail entre elle, Dominic et Francis. Et puisque, selon elle, sa rupture est la cause des conflits, elle conclut qu'elle a été congédiée parce qu'elle a refusé de maintenir une relation avec le cuisinier. La preuve n'appuie aucunement cette prétention.

[40] Dans le même registre, il faut ajouter sa conclusion que le 20 mai, le cuisinier Francis aurait renvoyé les autres employés « *pour mieux l'agresser* ».

[41] Il ne fait pas de doute que certains comportements décrits par la plaignante sont des manifestations incontestables de harcèlement. Être bousculée physiquement, se voir sollicitée pour des contacts sexuels non désirés en sont des exemples évidents. Cependant, la plaignante s'en tient à des déclarations générales non précisées dont le récit doit être évalué à la lumière de l'ensemble de son témoignage. À cet égard, force nous est de constater que la preuve n'est pas convaincante.

[42] Mais il y a plus. La preuve ne permet pas de conclure que l'employeur a été avisé des situations perçues comme du harcèlement par la plaignante. La plaignante a affirmé à plusieurs reprises avoir négligé ou refusé d'aviser le propriétaire ou son supérieur qu'elle était victime de harcèlement au travail.

[43] La seule occasion où elle prétend en avoir parlé, c'est lors d'une conversation téléphonique tenue avec le propriétaire, le 20 mai 2016 lorsque ce dernier communique avec l'établissement Ouest pour s'enquérir du fait qu'il ne reste plus qu'un seul cuisinier au travail.

[44] Sa version des événements est contredite par le témoignage d'Yves Bresse et la relation qu'elle en fait n'est pas crédible. D'abord, il est invraisemblable que l'employeur ait envoyé Yves Bresse à l'établissement sans qu'il ne lui mentionne aucune des allégations de harcèlement dont la plaignante prétend l'avoir avisé.

[45] De plus, il est pour le moins incongru que la plaignante, après avoir expliqué au propriétaire toutes ses doléances concernant le harcèlement qu'elle vivrait au travail, n'ait pas jugé utile d'en faire mention à Yves Bresse lorsqu'il se présente à l'établissement peu après pour intervenir. Comment se fait-il qu'elle ne lui ait pas parlé non plus du fait que Francis lui a lancé des assiettes de métal?

[46] Il est invraisemblable que la plaignante déduise d'une simple question du propriétaire quant à sa durée d'emploi que ce dernier envisage de la congédier avant qu'elle ait complété trois mois de travail.

[47] Le Tribunal retient la version de monsieur Bresse qui a livré un témoignage direct, concis et cohérent, rendu sans hésitations ni exagérations. Il faut en conclure que l'employeur n'a jamais été informé du harcèlement que la plaignante affirme avoir subi.

[48] En conséquence, le Tribunal ne peut retenir que l'employeur a manqué à son obligation de faire cesser le harcèlement et la plainte doit donc être rejetée.

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

**Rejette** la plainte.

---

Gaëtan Breton

M<sup>me</sup> Julie Beaulieu  
Pour elle-même

M. Yves Bresse  
Pour la partie défenderesse

Date de l'audience : 3 octobre 2017

/ct

**COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL**  
(Division des relations du travail)

Dossier : 215194  
Cas : CM-2010-6194  
Référence : 2012 QCCRT 0491  
Montréal, le 1<sup>er</sup> novembre 2012

---

**DEVANT LA COMMISSAIRE : Esther Plante, juge administrative**

---

**Marcos Diaz Lopez**

Plaignant  
c.

**Costco Wholesale Canada Ltd.**  
**(Costco Laval)**

Intimée

---

**DÉCISION**

---

[1] Le 7 avril 2010, Marcos Diaz Lopez (**M. Diaz Lopez**) dépose une plainte pour harcèlement psychologique en vertu de l'article 123.6 de la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c.N-1.1 (la *Loi*) contre son employeur, Costco Wholesale Canada Ltd. (Costco Laval) (**l'employeur**).

[2] L'employeur soutient que M. Diaz Lopez n'a pas été victime de harcèlement psychologique. Subsidièrement, il soutient qu'il est intervenu à maintes reprises auprès de ses collègues de travail afin qu'ils cessent les agissements qui le dérangent. Ils ont, d'ailleurs, cessé graduellement.

## LES FAITS

[3] Costco exploite des entrepôts au Québec, dont un à Laval. Ce dernier emploie 327 salariés.

[4] Le 8 juin 2007, M. Diaz Lopez est embauché comme commis à l'emballage de viande à l'entrepôt Costco d'Anjou. Il complète une période d'essai de 90 jours et y travaille jusqu'à sa mutation à l'entrepôt de Laval, le 4 avril 2009. À son arrivée, il complète une période d'évaluation de 90 jours parce qu'il exerce de nouvelles fonctions.

[5] Son statut est celui d'un boucher à temps partiel, c'est-à-dire que l'employeur lui garantit un minimum de 25 heures par semaine. Dans les faits, il travaille de 36 à 38 heures. M. Desrochers, le gérant de la boucherie, lui accorde habituellement ses congés hebdomadaires les mardis et mercredis, ce qui lui permet d'occuper un deuxième emploi.

[6] Il travaille à temps partiel dans une usine de transformation de viande. Le propriétaire de l'entreprise est satisfait de la qualité de son travail et affirme qu'il ne vit pas de problème avec les 6 à 10 personnes de son service.

[7] La boucherie compte 6 commis et 8 bouchers. C. Rivarola est chef d'équipe; elle travaille aussi comme boucher. D. Pagé est chef d'équipe en formation à compter de la fin de l'année 2009, puis chef d'équipe pendant trois ou quatre mois avant de se voir retirer cette responsabilité par ses supérieurs parce qu'un chef d'équipe doit communiquer avec chacun et qu'il ne parlait pas à M. Diaz Lopez.

[8] M. Desrochers supervise le personnel, gère les stocks, effectue les achats, prépare les rapports et s'assure du respect des procédures et des règles de sécurité. Les tâches administratives accaparent 40 % de son temps. Son bureau est situé au 2<sup>e</sup> étage, à l'extrémité opposée de la boucherie, qui est située au rez-de-chaussée.

[9] C. Rivarola exerce les mêmes fonctions, à l'exception de la gestion de la discipline.

## LES MANIFESTATIONS DE HARCÈLEMENT ALLÉGUÉES

[10] Les parties ont documenté plaintes et interventions au fur et à mesure de la survenance des événements et y ont référé pendant leurs témoignages. Il en est fait largement état.

[11] Les diverses manifestations de harcèlement alléguées par le plaignant sont présentées dans le respect de la chronologie, telles qu'elles le furent à l'audience de manière à mieux comprendre leur enchaînement et l'évolution de la situation.

[12] M. Diaz Lopez a aussi témoigné brièvement d'un certain nombre de manifestations sans préciser les dates. Ces dernières sont répertoriées par chronologie dans la mesure du possible.

[13] Par ailleurs, la Commission a pris en compte des événements postérieurs au dépôt de la plainte pour apprécier non seulement la situation dans son ensemble, mais aussi vérifier, le cas échéant, si l'employeur a pris les moyens raisonnables pour faire cesser la conduite vexatoire et assurer à M. Diaz Lopez un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

[14] Il n'est pas contesté que M. Diaz Lopez est un bon boucher, qui travaille bien et dont le rendement est généralement satisfaisant selon ses supérieurs.

#### Avril 2009 à janvier 2010

[15] La preuve démontre que les bouchers ont certaines habitudes bien ancrées. M. Desrochers en fait la liste suivante :

- coups de couteau sur les pattes métalliques des tables de travail pour signaler une blague, l'erreur d'un collègue ou comme cri de ralliement;
- chants, sifflements;
- blagues et commentaires parfois à connotation sexuelle ou raciale;
- P. Ferland fait clignoter les plafonniers à deux ou trois reprises lorsqu'il entre dans la boucherie;
- M. Renaud utilise la sonnerie pour les mêmes raisons.

[16] D. Pagé ajoute à la liste que ceux-ci se cachent leurs couteaux, nouent les sarraus de leurs collègues et les dissimulent à l'occasion.

[17] Les témoins de l'employeur soulignent unanimement que l'ambiance était bonne et que personne ne s'était jamais plaint de l'une ou de l'autre de ces habitudes avant l'arrivée de M. Diaz Lopez et qu'aucun incident n'était jamais survenu. Ils ajoutent, du même souffle, que la bonne humeur et la bonne entente se sont envolées avec son arrivée.

[18] M. Diaz Lopez se plaint, assez rapidement après son arrivée, à M. Desrochers et à C. Rivarola du bruit des coups de couteau sur les pattes métalliques des tables de travail ainsi que des commentaires, des blagues vulgaires et à connotation sexuelle ou raciale faites par ses collègues de travail. C. Rivarola lui conseille de faire comme elle, soit de passer par-dessus et de s'adapter. M. Diaz Lopez ne s'y habitue pas et continue de demander que cela change.

[19] En août 2009, il fait une démarche auprès des gérants du déli, dont le service est attenant à la boucherie. Éventuellement, il se plaindra au directeur adjoint de l'entrepôt, P. Zadra, et à la gérante des ressources humaines, G. Bourbeau. Il en est question plus loin.

[20] C. Rivarola souligne qu'elle sent une tension dans l'équipe dès les premières semaines de son arrivée : personne ne se parlait. Il n'y avait pas de chimie entre M. Diaz Lopez, M. Renaud et P. Ferland. Ceux-ci ne lui adressaient pas la parole. Elle se souvient d'une réunion du personnel, dans la troisième semaine, pour essayer de rapprocher les gens, mais elle n'avait pas senti que M. Diaz Lopez voulait participer à la discussion. Il était contre les coups de couteau parce cette pratique est dangereuse. Elle ne partage toujours pas son avis.

[21] L'équipe entière, à l'exception d'un commis, avait cessé de parler à M. Diaz Lopez dès les mois de juin et juillet. D. Pagé résume la situation : « *On ne parlait plus quand il était là; s'il n'était pas là, on avait bien du fun.* »

La plainte de harcèlement et discrimination contre M. Renaud et P. Ferland

[22] Le 5 octobre 2009, M. Diaz Lopez demande à P. Zadra d'intervenir parce que la situation perdure. Celui-ci est l'un des directeurs adjoints de l'entrepôt; il chapeaute la direction de la vente et le merchandisage des produits alimentaires, ce qui comprend la boucherie, le déli et la boulangerie. Il comprend que les coups de couteau puissent le déranger : M. Diaz Lopez est très minutieux dans son travail. Il lui demande de rédiger une plainte de harcèlement et discrimination (la **plainte**).

[23] M. Diaz Lopez reproche à M. Renaud et P. Ferland de frapper des coups de couteau sur les barres métalliques de leur table de travail pour le déconcentrer sans se soucier qu'il puisse utiliser la scie à viande au même moment et de se moquer de lui en tenant des propos discriminatoires. Par exemple, lorsque M. Renaud le traite d'« *espagnol de tabarnak* », P. Ferland le seconde en ajoutant que « *tous les latino-américains sont pareils.* »

[24] C. Rivarola confirme que « *les gars font exprès de le faire quand il est là [c'est-à-dire donner des coups de couteau, faire clignoter les plafonniers, utiliser un langage inapproprié].* » M. Renaud l'a déjà traitée d'« *espagnole de tabarnak* » et de « *maudite latino.* » Il parle en effet comme cela. Elle considère vraisemblable qu'il ait pu traiter M. Diaz Lopez de la

même manière, bien qu'elle ne l'ait pas entendu. Elle mentionne qu'il faut être fait « *fort* » pour travailler dans la boucherie.

[25] De son côté, M. Desrochers souligne que les blagues « *ethniques* » qu'on entend dans la boucherie ne sont pas dirigées contre les personnes. L. Meleminis porte le surnom de « *parrain de la mafia* ». Il n'a jamais rien entendu au sujet de M. Diaz Lopez. Il se souvient, par contre, d'avoir demandé à D. Pagé s'il lui avait dit : « *Besame el culo.* » Celui-ci lui avait alors répondu que « *s'il l'avait dit ça ne s'adressait pas à lui* ».

#### Les interventions des représentants de l'employeur

[26] Le 5 octobre 2009, P. Zadra rencontre M. Renaud et P. Ferland une première fois. Ceux-ci nient les allégations de M. Diaz Lopez, mais lui admettent qu'ils ne lui adressent plus la parole. Il leur demande de cesser de donner des coups de couteau et de faire attention à ce qu'ils lui disent.

[27] Le lendemain, il rencontre C. Rivarola et D. Pagé.

[28] G. Bourbeau occupe le poste de gérante à l'administration et aux ressources humaines depuis mai 2009. Elle travaille pour Costco depuis une vingtaine d'années. Elle a commencé comme caissière, puis occupé des postes dans différents entrepôts, entre autres ceux de commis à la voûte, de commis au laboratoire photo, de représentante sur la route marketing, de superviseure aux caisses. Elle est intervenue dans le dossier de M. Diaz Lopez, notamment dans le traitement de la plainte. M. Diaz Lopez a communiqué avec elle à plusieurs reprises depuis le mois de septembre concernant l'attribution des heures de travail notamment.

[29] Le 16 octobre suivant, P. Zadra et G. Bourbeau rencontrent M. Diaz Lopez pour lui rendre compte des rencontres avec les bouchers.

[30] M. Diaz Lopez se rappelle qu'ils lui disent que les coups de couteau servent de cris de ralliement et qu'ils ne sont pas dirigés contre lui. Il leur avait répondu que ce n'était pas ce dont il s'agissait avec lui. Le compte-rendu de G. Bourbeau fait état de ses inquiétudes :

(...)

Nous avons demandé à Marcos, si d'autres événements semblables s'étaient produits [c'est-à-dire des coups de couteau et propos discriminatoires] suite à la rédaction de sa lettre. (...)

Il ressort aussi de cette de cette rencontre, que Marcos se sent persécuté lorsque l'équipe fait du bruit avec les couteaux. (...) Marcos voit les choses très différemment, et perçoit que ces gestes sont dirigés contre lui.

(...)

[31] En marge de son témoignage sur cette rencontre, P. Zadra dit spontanément de M. Diaz Lopez que « *c'est certain que c'était le bouc émissaire du département* ». Lors du contre-interrogatoire, tenu à une journée d'audience subséquente, il prétend qu'il utilisait l'expression dans le sens d'une personne qui veut gérer le département et prendre les décisions.

[32] Ils n'ont pas retenu qu'il avait été victime de propos discriminatoires et que les coups de couteau le visaient. La direction de l'entrepôt décida cependant de dispenser au personnel de la boucherie une formation en harcèlement psychologique, certains sur une base individuelle.

[33] Le 28 octobre suivant, P. Zadra rencontre à nouveau M. Renaud et P. Ferland, cette fois en compagnie de M. Desrochers. Ils leur redemandent de cesser de frapper avec leur couteau parce que M. Diaz Lopez « *sent que ses gestes sont dirigés contre lui* ». Ceux-ci répondent qu'ils ne lui adressent même plus la parole :

(...)

Nous leur avons expliqué la situation et nous leur avons demandé de cesser de frapper avec leur couteaux sur les pattes de la table de travail, **puisque Marcos sent que ces gestes sont dirigés contre lui**. Nous leur avons demandé, s'il était vrai qu'ils avaient tenu des propos raciales envers Marcos du genre (hostie de latinos!). [M. Renaud et P. Ferland] on nié d'avoir tenu ce genre de propos à l'égard de Marcos. **Ils mentionnent qu'ils ne lui adresse même pas la parole car Marcos croit que tout est dirigé contre lui**.

(...)

(Reproduit tel quel, caractères gras ajoutés)

(Compte-rendu de la rencontre du 28 octobre 2009)

[34] P. Zadra conclut la rencontre en leur demandant d'écrire leur version. P. Ferland dénigre M. Diaz Lopez dans la sienne et confirme que personne ne lui parle :

(...)

Il n'y a aucun fondement à la plainte mentionné, comme quoi : « que j'aurais traité Marcos de Latino. »

**Je ne lui adresse jamais la parole et en plus, je fais très attention au langage que j'ai dans le département, car Marcos est un faiseur de trouble et je sais, je le sens; qu'il attend juste que l'on fasse un pas de travers pour nous tomber dessus. Sois dit en passant, il n'y pas juste moi qui lui parle pas, c'est tout le département au complet.**

Pour ce qui est de cogner avec mon couteau sur les poteaux de tables, la plainte est porté contre moi et Marc, pourtant; tout le monde le fait quand on dit quelque

chose de drôle. On ne le fait pas à outrance et le seul que ça semble déranger est encore Marcos. **Je veux bien faire attention aux coups sur les poteaux, mais je trouve dommage qu'un seul gars puisse mettre la merde dans un département ou tout le monde s'entendait bien, avant qu'il arrive parmi nous.**

Je crois que nous avons fait notre possible pour l'intégrer, mais il semble aimer mieux faire cavalier seul et semer la pagaille.

(Reproduit tel quel, caractères gras ajoutés)

[35] Le 30 octobre, M. Desrochers, P. Zadra et G. Bourbeau rendent compte à M. Diaz Lopez des mesures prises dans la foulée des rencontres avec M. Renaud et P. Ferland : ils ont demandé à l'ensemble des bouchers de cesser de donner des coups de couteau. M. Desrochers précise que les coups de couteau ne soulignaient pas une erreur de M. Diaz Lopez : « *Ils le faisaient entre eux, personne s'occupait de Marcos.* »

[36] M. Diaz Lopez se souvient qu'ils lui aient dit qu'ils prenaient la question des coups de couteau au sérieux et qu'ils voulaient la régler. Lui-même n'a cependant pas constaté d'amélioration.

[37] Ils lui demandent, par ailleurs, de cesser d'épier ses collègues de travail et de se comporter en gérant :

(...) j'[M. Desrochers] ai mentionner a Marcos **qu'il doit des maintenant cesser de surveiller ses collègues de travail soit sur les horaire ,les pauses ,les retards et tout ce qui concernes ses collègues ce n'est pas a lui de faire ses taches** mais a son gérants, Marcos doit s'occuper de faire ce que l'on lui demande.(...)

(Reproduit tel quel, caractères gras ajoutés)

(Compte-rendu de la rencontre du 30 octobre 2009)

[38] Ses collègues, selon les affirmations générales entendues des différents témoins, lui font les reproches suivants :

- il finit un morceau de viande et va en chercher un nouveau dans la chambre froide plutôt que de travailler sur les morceaux déjà sortis;
- il n'apporte pas de morceaux pour les autres bouchers;
- il ne veut pas s'intégrer à l'équipe;
- il veut gérer l'équipe;
- il les épie;

- il les surveille concernant les pauses, les retards et les horaires affichés à la cafétéria pour s'assurer que les heures sont réparties selon l'ancienneté;
- il dit aux commis quoi faire en l'absence de la chef d'équipe.

[39] D. Pagé fournit un exemple concret. Le 20 décembre 2009, il s'est plaint que M. Diaz Lopez avait sorti des retailles de bœuf à ragoût de la poubelle pour lui montrer qu'il avait enlevé trop de viande. Il témoigne que cela est arrivé à deux ou trois reprises et que M. Diaz Lopez ne l'a plus refait.

La pétition du 31 octobre 2009

[40] Le 31 octobre 2009, les bouchers et commis, y compris la chef d'équipe, soumettent une pétition au bureau des ressources humaines des entrepôts Costco, à Ottawa, en réponse à l'interdiction qui leur est faite, par la direction de la boucherie et de l'entrepôt de Laval, de donner des coups de couteau. Ils réclament ni plus ni moins le départ de M. Diaz Lopez. Celui-ci n'a appris l'existence de la pétition qu'à l'audience. P. Ferland la fait circuler avec l'accord de M. Desrochers et de P. Zadra.

[41] Il écrit que l'ambiance de travail était excellente avant l'arrivée de M. Diaz Lopez, mais qu'elle s'est vite détériorée après son arrivée. Il convient de la reproduire :

(...)

Pourtant, **deux semaines après son arrivée**, rien ne va plus. Marcos semble être une personne individualiste et autoritaire au travail. Il ne semble pas intéressé à s'intégrer à l'équipe déjà en place.

Il veut que tout fonctionne à sa façon et comme il l'entend sans se soucier des gens et des méthodes déjà en place depuis douze ans.

Il a réussi en sept mois, par son attitude, à déstabiliser et à démotiver l'équipe au grand complet. Il nous critique sans arrêt, nous épie, observe, analyse, interprète nos faits et gestes et tout ce que l'on dit. **Ensuite, il porte plainte sur ce qu'il juge non conforme à ses critères.**

Son intolérance rend l'ambiance de travail lourde et propice aux altercations. Nous avons tenté, au début, de communiquer nos points de vue avec lui, mais rien n'y fait : il fait la sourde oreille et pense détenir la vérité et continu de faire à sa tête.

De par son arrogance, il ne peut s'empêcher de tenter de se substituer au gérant du département. Ceci amène comme situation, que plus personne dans le département, bouchers et commis compris, ne lui adressent la parole.

**Nous désirons donc que vous preniez cette plainte en considération afin que revienne la bonne entente et le plaisir au travail que nous connaissons avant son arrivée.**

(Reproduit tel quel, caractères gras ajoutés)

[42] C. Rivarola explique qu'elle a signé la pétition parce qu'« *elle était tannée de vivre l'ambiance et se sentait elle aussi privée — elle n'avait pas de plaisir au travail* ». Elle a cependant continué de parler avec M. Diaz Lopez.

[43] L. Meleminis est embauché comme boucher le 26 octobre 2009, soit dans les jours qui précèdent la signature de la pétition. Il l'a signée. Il témoigne que l'atmosphère était tendue dans la boucherie et qu'elle se détériorera plus par la suite. Il a quitté l'entrepôt en décembre 2011 : « *The department was getting out of hand.* » Il parlait avec M. Diaz Lopez du travail seulement; quelques commis de la boucherie et des salariés des autres services échangeaient aussi avec lui.

[44] De son côté, M. Desrochers affirme qu'une seule personne adressait encore la parole à M. Diaz Lopez parce qu'il prenait tout négativement. Ses collègues lui faisaient des commentaires en lui demandant de ne pas lui en parler immédiatement pour qu'il ne puisse pas les identifier. Il souligne qu'« *en dernier [la fin d'octobre 2009] ils ignoraient totalement et le laissaient travailler seul de son côté comme s'il n'y était pas* ».

[45] Il ressort de la preuve que les coups de couteau ne se sont pas arrêtés sur-le-champ. M. Desrochers indique qu'ils ont cessé graduellement sur une période de trois à quatre mois et qu'il y avait beaucoup de plaintes, de part et d'autre, dans la période qui a suivi la pétition. C. Rivarola et D. Pagé témoignent, par ailleurs, que les bouchers ont continué à donner des coups de couteau lorsque M. Diaz Lopez n'était pas dans la boucherie, à l'insu de P. Zadra.

[46] Le 12 novembre, M. Diaz Lopez rencontre A. Hansen, la directrice adjointe à l'administration, de qui G. Bourbeau relève notamment. Il se plaint que M. Renaud et P. Ferland donnent des coups de couteau. Il se sent menacé, humilié et intimidé lorsque des couteaux frappent ainsi. Elle lui répond qu'elle va demander à M. Desrochers et P. Zadra d'y voir.

#### La rencontre du 16 novembre 2009

[47] C. Rivarola relate que L. Meleminis et A. Gabrielli, un commis, lui ont rapporté que M. Diaz Lopez leur avait conseillé de travailler plus lentement pour ne pas voir leurs heures coupées. M. Desrochers ajoute que des collègues de travail lui ont, par ailleurs, mentionné qu'il l'avait entendu dire à L. Meleminis, à sa première journée de travail, que P. Ferland et M. Renaud « *étaient des personnes hypocrites et qu'ils parlaient dans le dos de tout le monde* ». L. Meleminis témoigne que M. Diaz Lopez ne lui a jamais parlé de ralentir la production.

[48] Le 16 novembre, M. Desrochers et P. Zadra rencontrent donc M. Diaz Lopez au sujet de son rendement. Ils abordent également la question de son comportement au travail. M. Desrochers lui déclare que plus personne ne veut travailler avec lui :

(...) J'ai aussi mentionner a Marcos qu'il ne Devais plus agir comme le gérant dans le département car ce n'étais pas a lui de surveiller ses collègues et de reprendre leur travail **et que son comportement dans le département faisait en sorte que la majorité de ses collègues ne voulaient plus travailler avec lui et que l'ambiance du département n'étais pas bonne.**

(Reproduit tel quel, caractères gras ajoutés)

(Compte-rendu de la rencontre du 16 novembre 2009)

[49] M. Diaz Lopez écrit à Pierre Del Torchio, le directeur des ressources humaines pour la région Québec et Maritimes, dont le bureau est à Ottawa. Il soutient qu'il n'a pas reçu un traitement équitable de la part de ses supérieurs parce qu'ils lui parlent de son rendement dans la journée du 14 novembre sans considérer celui des bouchers qui travaillaient avec lui cette même journée.

#### L'incident du 23 novembre avec M. Renaud

[50] Le 23 novembre suivant, M. Diaz Lopez réclame l'intervention du directeur de l'entrepôt : « S.V.P. Parlez avec cette personne [M. Renaud] pour savoir pourquoi, il fait ses gestes ». L'incident est survenu deux jours plus tôt. M. Diaz Lopez et M. Renaud travaillent l'un en face de l'autre. M. Diaz Lopez lève les yeux et croise le regard de M. Renaud. Celui-ci lui demande en criant, « s'il voulait une photo? ». M. Desrochers n'est pas dans la boucherie, mais il ne croit pas, le connaissant, que M. Renaud ait mis « des gants blancs ». Il a expliqué à M. Diaz Lopez que cela ne voulait pas dire que son collègue de travail croyait qu'il était homosexuel.

#### Les démarches entreprises par des représentantes de l'employeur à la suite de la pétition

[51] À la suite de la pétition, G. Bourbeau et A. Hansen rencontrent toute l'équipe de la boucherie à la fin du mois de novembre. Elles consignent un résumé de leur rencontre avec chacun dans un document qu'elles intitulent : « Résumé des rencontres avec les employés du département de la viande concernant l'esprit d'équipe impliquant de près ou de loin Marcos Amilcar. » G. Bourbeau témoigne que les commis leur ont signifié qu'une ambiance malsaine s'était installée entre les bouchers à peine trois ou quatre semaines après l'arrivée de M. Diaz Lopez. On peut lire qu'une des commis signale que « l'équipe aurait amplifié les coups de couteaux parce que Marcos n'apprécie pas ». La lecture des autres résumés ne permet pas de savoir si elles ont discuté de la question des coups de couteau avec d'autres salariés et si le commentaire de la commis a fait l'objet d'une quelconque vérification.

[52] Voici quelques résumés de rencontre :

**M. Renaud :**

**Aux dires de [M. Renaud], tout le monde l'ignore, personne ne lui adresse la parole, par crainte de provoquer involontairement Marcos...** Marcos surveille le travail de tous, son regard est insistant... [M. Renaud ] aurait même dit à Marcos : Veux-tu ma photo ? Marcos aurait dit à [P. Ferland] : Pourquoi [M. Renaud] me regarde comme ça? Je ne suis pas une tapette....

**P. Ferland :**

Marcos veut être le boss du département, l'équipe des bouchers ne lui parle pas. Marcos aurait dit à [M. Renaud]: On va régler ça dehors... (Témoins [P. Ferland, T. Peluso et M. Renaud]) **Marcos se sent persécuté tout le temps.... On croirait qu'il est schizophrène...** [P. Ferland] évite Marcos, ce dernier persiste à corriger tout le monde... Marcos n'accepte pas d'avoir du plaisir en travaillant. L'atmosphère s'est détériorée, deux semaines après son arrivée.

**A. Gabrieli :**

[A. Gabrieli] à transféré au mois d'aouts dans le département de la viande. Selon lui, **Marcos est individualiste, mais il travaille bien, c'est un bon boucher.** Il sympathise pour Marcos. [A. Gabrieli], ne voit pas cette situation comme un gros problème. Marcos aime travailler seul... **Selon lui, la problématique en est une de culture! Et non d'esprit d'équipe...**

**M. Amilcar :**

Nous avons rencontré Marcos, afin de savoir si tout se déroulait correctement ces temps-ci, et il a confirmé que tout se déroulait bien. Il se dit comme étant quelqu'un de fier, de travaillant, de respectueux. Il a porté plainte aux normes du travail et à la charte des droits et libertés. Ces organismes lui auraient mentionné d'attendre de voir comment son employeur (Costco Wholesale) prendrait la situation en main et les démarches qui seront enclenchées.... Pour Marcos, le RESPECT est primordial et il ira jusqu'au bout. Il a demandé si [P. Deltorchio, le directeur des ressources humaines-région Québec et Maritimes] communiquerait avec lui.

**T. Peluso :**

[T. Peluso] est totalement en accord avec la lettre, raison pour laquelle il l'a signé. Il affirme que personne lui adresse la parole. Pour [T. Peluso], c'est de l'enfantillage! Marcos veut gérer tout le monde, alors qu'il est un employé comme tout le monde. Marcos a réellement un problème d'attitude et ne connaît pas les priorités au travail.

**[T. Peluso] affirme que Marcos est solide et fort de tenir le coup, alors que l'équipe entière est contre lui. Cet atmosphère persiste depuis que Marcos est arrivé dans le département. Marcos gaspille son temps à courir dans**

**les bureaux pour se plaindre de tout et de rien, et cherche continuellement à savoir qui fait du bruit avec les couteaux et questionne tout le monde.**

**D. Page :**

Lorsque Marcos est arrivé dans le département, tout se déroulait bien. Il a été bien accueilli. **Après trois semaines, la situation a complètement changée. Marcos voulait que l'équipe cesse les coups de couteaux.** Ce dernier aime imposer ses directives, « runner » le département et ne travail pas en équipe. Il offre beaucoup de résistance. Même à l'égard des leads. Au mois d'aoust, Marcos s'est emporté de vive voix avec un couteau à la main, et [O. Robitaille] s'est senti menacé! La réaction de Marcos était intimidante. Pourtant avec [L. Meleminis], qui est nouveau dans l'équipe, l'adaptation s'est très bien fait au sein de l'équipe.

**Le travail de production est affecté, puisque Marcos ne suit pas le plan de production. Il est vrai que les gars ont déjà mentionné ; « on va mettre dans marde Marcos » alors que Marcos travaillait de soir. Les gars ne sont plus capables....**

(Reproduit tel quel, caractères gras ajoutés)

## L'ACCIDENT DE TRAVAIL

[53] Le 28 novembre, le plaignant se blesse en utilisant la scie à viande. Il allègue qu'il a été distrait par des coups de couteau et les rires de ses collègues. M. Desrochers n'a pas été témoin de l'accident. Il conclut, après enquête, qu'il s'est blessé parce qu'il n'a pas utilisé les gardes pour couper les petits morceaux. Lorsqu'il avise les bouchers de ses conclusions, il leur rappelle néanmoins qu'il est interdit en tout temps de donner des coups de couteau.

[54] D. Pagé souligne la bonne ambiance qui règne dans l'équipe pendant l'absence de M. Diaz Lopez : on chantait, riait.

[55] M. Diaz Lopez reprend le travail le 11 décembre suivant.

### La persistance des coups de couteau

[56] Le 13 décembre, M. Diaz Lopez signale à G. Bourbeau que D. Pagé a frappé avec ses couteaux à plusieurs reprises pendant la journée et qu'il a continué de le faire malgré l'avertissement servi par C. Rivarola.

[57] C. Rivarola précise que D. Pagé lui a présenté ses excuses. Celui-ci dit qu'il les a présentées à M. Diaz Lopez. I. Simard, qui est en formation comme gérante dans le déli, témoigne qu'elle ne se souvient pas si C. Rivarola avait vu l'incident. Dans sa note

du même jour, elle avait vu C. Rivarola réprimander D. Pagé, mais que celui-ci n'ait avoir donné un coup de couteau.

[58] Le lendemain, D. Pagé donne sa version par écrit. Il prétend qu'il a cogné avec son couteau pour saluer la blague d'un copain qui travaille sur le plancher. Il déplore la détérioration de l'atmosphère dans le service de la boucherie et l'impute à M. Diaz Lopez :

(...)

Aujourd'hui le 14 décembre 2009 à 13h40 lorsque j'ai commencé mon quart de travail, je sentais la tension dans le département comme si il avait eu quelque chose de grave. Marcos me regardais avec des yeux qui voullait dire quelque chose de méchant. Alors je ne lui ai pas adressé la parole aujourd'hui. **Lorsque Marcos s'est blessé il y a 2 semaines, la tension était disparu dans le département et tout le monde souriait et personnes ne se sentait visé** mais, depuis que Marcos est revenu dans le département, je ne reconnait plus les gens qui travail avec moi , personnes parlent , chantent et fait des blagues en travaillant , pour peur de ne pas déplaire monsieur Marcos. (...) **depuis que Marcos est rentré dans ce département , tout a changé en sa faveur pour ne pas avoir de conflit ...**Tout le monde se force mais personne n'est parfait. **Pourquoi faire plaisir a une personne quand les autres qui on 12 années d'expériences a la même place on déjas leurs petites routine lorsqu'il font des blagues entre eux (cogné sur les poteaux)...** (...) Je ne sais pas comment ca va finir, mais faudrait que sa cesse avant qui ai un gros accident entre nous et Marcos.. **Personne n'est a l'affût de ce qui pourrait se passer dans sa tête... J'ai déjas eu un cas semblable lorsque je travaillait ailleurs et, je priais le seigneur pour que tout aille bien alors, faites de quoi pour moi et mon équipe...**

(Reproduit tel quel, caractères gras ajoutés)

#### Les incidents du 17 décembre et des jours suivants

[59] Le 17 décembre, P. Zadra passe 6 heures dans la boucherie à la demande du directeur de l'entrepôt. Il observe que M. Diaz Lopez se retourne à chaque coup de couteau. Celui-ci devrait, selon lui, faire la différence entre les coups que les bouchers donnent sur le bac en plastique pour se débarrasser du gras sur leur couteau, qui sont inévitables, et ceux qu'ils donnent sur les pattes métalliques des tables de travail.

[60] M. Diaz Lopez dit qu'il demande à P. Zadra d'intervenir parce que M. Renaud donne des coups de couteau et que d'autres font clignoter les plafonniers. C. Rivarola avertit M. Renaud, mais P. Zadra lui répond qu'il n'a rien entendu et que « *s'il n'était pas content, il pouvait retourner chez lui* ». Il s'est senti « *dénigré* ».

[61] Cette même journée, M. Diaz Lopez rencontre G. Bourbeau et P. Zadra pour signaler que les coups de couteau persistent. Il blâme P. Zadra de s'être fermé les yeux plus tôt dans la boucherie. Ses interlocuteurs répondent qu'ils déploient beaucoup d'efforts pour régler la situation. Ils l'informent que P. Zadra a rencontré les bouchers et leur a clairement dit qu'ils seraient sanctionnés s'ils continuaient de frapper les pattes métalliques avec leurs couteaux. G. Bourbeau écrit dans son compte-rendu que M. Diaz Lopez a présenté des excuses à P. Zadra et qu'ils ont échangé une poignée de main.

[62] En fin de rencontre, M. Diaz Lopez mentionne à G. Bourbeau qu'un de ses collègues a fermé les lumières pendant qu'il coupait de la viande. Comme P. Zadra le confirme, elle lui demande de s'adresser à l'équipe pour que cela cesse sous peine de sanction disciplinaire. Elle requiert de M. Diaz Lopez qu'il lui écrive sa version des faits et l'invite à venir la voir pour tout nouvel événement.

[63] P. Zadra intervient effectivement auprès des collègues de travail en leur disant qu'il trouve dangereux de faire clignoter les plafonniers et que M. Diaz Lopez le demande.

[64] Il déclare qu'il était à l'écoute de M. Diaz Lopez : il a fait cesser les coups de couteau, le clignotement des plafonniers et couper la sonnerie « *pour que Marcos soit bien* ».

[65] Le 19 décembre 2009, M. Diaz Lopez se plaint au directeur de l'entrepôt, A. Filippone, qu'on a fait clignoter les plafonniers de la boucherie. Celui-ci se rend immédiatement dans le service.

[66] I. Simard est gérante en formation. Elle écrit, le même jour, qu'elle a demandé au personnel de cesser d'utiliser la sonnerie lorsqu'ils entrent dans la boucherie. Le ton de sa note reflète une certaine lassitude si ce n'est un certain agacement :

J'ai demandée au employés de la viande d'arrêter de sonner lorsqu'il arrive dans le département **avant qu'une plainte ne soit encore fait...**

(Reproduit tel quel, caractères gras ajoutés)

[67] D. Pagé rappelle qu'au terme de l'année 2009, on leur avait demandé de cesser de donner des coups de couteau, de faire clignoter les plafonniers et d'utiliser la sonnerie pour signaler qu'ils entraient ou sortaient de la boucherie. Bref, ils avaient dû « *cesser tout ce qui importunait Marcos* ».

Le rejet de la plainte de harcèlement et discrimination

[68] Le 8 janvier 2010, le directeur de l'entrepôt informe M. Diaz Lopez du rejet de sa plainte. Il lui suggère de regarder en avant, de ne pas se comporter en superviseur avec ses collègues. Il s'engage à prendre des mesures auprès de ses collègues, soit à leur demander de cesser de frapper avec les couteaux et de faire clignoter les plafonniers. Il l'invite à tenter de régler avec ses collègues les conflits qui peuvent survenir et à cesser de prendre de façon personnelle des comportements qui ne sont pas dirigés contre lui. Cette lettre témoigne de la compréhension et de la perception que la direction avait de la situation dénoncée par M. Diaz Lopez depuis octobre 2009 et même avant. Il convient d'en reproduire des extraits :

(...)

Le but de la présente est de porter à votre connaissance les conclusions auxquelles nous sommes parvenus sur ces allégations. Les faits révélés au cours de notre enquête et des différents suivis que nous avons effectué après différents incidents où vous vous êtes plaint du faits que certains de vos collègues donnaient des coups de couteau sur les pattes des tables à découper ou «flashaient» les lumières ne nous permettent pas de confirmer qu'il y ait effectivement eu infraction à la politique de l'entreprise contre le harcèlement au travail. Il est vrai que vous vivez un réel problème d'intégration dans la boucherie et que l'harmonie ne règne pas entre vous et plusieurs membres de l'équipe. Toutefois, nous ne croyons pas qu'il s'agisse de harcèlement à votre égard.

En ce qui a trait à vos allégations de racisme, nous sommes d'avis que vous n'avez pas été victime de discrimination ou de propos racistes. Comme vous avez été à même de le constater depuis votre arrivé à notre entrepôt, notre département de la boucherie se compose de personnes de plusieurs origines et il n'y a jamais eu de tensions raciales ou de commentaires racistes ou mal intentionnés.

Nos conclusions ne veulent toutefois pas dire que tout est parfait au niveau de la boucherie et que rien ne doit être amélioré, bien au contraire.

En effet, notre enquête nous a permis de révéler que le climat de travail dans la boucherie n'est pas très bon et qu'il y a des tensions évidentes entre vous et certains de vos collègues, principalement messieurs Renaud et Ferland. Tout ceci entraîne une atmosphère de travail négative pour tous et donne lieu à des comportements inappropriés de part et d'autre. En effet, bien que le comportement des personnes visées par votre plainte ne soit pas irréprochable, il en va de même du vôtre.

(...)

Aussi, nous estimons qu'il vous arrive parfois de manquer de maturité dans la façon de gérer les conflits avec certains de vos collègues de travail. **Il est indéniable qu'il n'est pas prudent de donner des coups de couteaux sur les pattes des tables à découper ou de «flasher» les lumières dans la boucherie** mais vos fortes réactions à tous et chacun des incidents et votre surveillance de tous les moindre faits et gestes posés par vos collègues ne font

qu'attiser les tensions. Comme vous le savez nous avons agi de façon proactive relativement à ce sujet en avertissant les personnes concernées et en demandant la collaboration de tous. Aussi, **nous n'avons pas l'intention de tolérer des comportements qui peuvent être non sécuritaires. Ceci étant précisé, nous estimons que ces comportements ne sont pas dirigés contre vous et ne vous visent pas. Ainsi, vous ne devez pas les prendre de façon personnelle et en conclure qu'il s'agit de discrimination ou de harcèlement à votre égard.**

Afin de corriger le tir et de contribuer à l'assainissement de l'ambiance dans le département de la boucherie nous vous demandons de faire votre part. Ainsi nous vous invitons à être plus tolérant et patient face à vos collègues de travail et à être plus respectueux et délicat lorsque vous leur communiquez votre désaccord ou mécontentement. Nous vous demandons de faire des efforts pour améliorer votre façon de travailler en équipe et de ne pas vous comporter à l'égard de vos collègues comme si vous étiez leur superviseur en scrutant leur travail ou en les critiquant. **Vous devez aussi cesser de prendre de façon personnelle des comportements qui ne sont dirigés contre vous. Nous estimons que si vous travaillez en ce sens, vous contribuerez à améliorer le climat de travail et l'esprit de camaraderie qui devrait régner au travail.** Bien qu'on ne puisse exiger de collègues qu'ils s'apprécient ou deviennent des amis, nous pouvons certainement exiger qu'ils agissent en adultes matures et cessent de se comporter comme des collégiens.

Afin d'y parvenir, nous vous demandons de tourner la page sur les conflits que vous avez eu avec certaines personnes qui sont visées par votre plainte, surtout depuis que l'une d'entre elle a pris sa retraite et d'avoir une attitude positive pour le futur.

Nous vous demandons de vous conformer à nos demandes et nous comptons donc sur votre collaboration. Soyez assuré que nous rencontrerons également les autres membres de l'équipe pour leur faire les mises en garde nécessaires, afin de régler les problèmes et de s'assurer qu'ils contribuent également à l'amélioration de l'ambiance de travail.

**Ainsi, si des événements que vous estimez être à l'encontre de notre politique se produisent dans le futur, nous vous invitons à tenter de les régler directement avec les personnes concernée si cela est possible et de ne pas hésiter à venir nous en parler pour que nous puissions intervenir si vos démarches n'ont pas porté fruits. Toutefois vous devez éviter d'avoir des réactions hors de proportion face à certains évènements qui ne sont pas dirigés contre vous et/ou qui ne sont pas objectivement très grave.**

(...)

(Reproduit tel quel, caractères gras ajoutés)

[69] Le 11 janvier 2010, M. Diaz Lopez rencontre le directeur de l'entrepôt et G. Bourbeau. Il leur exprime sa déception et leur indique qu'il va déposer une plainte contre Costco. G. Bourbeau l'assure « *que des actions seront prises et adressées à l'équipe. La compagnie s'attend à ce que les employés contribuent à une meilleure atmosphère* ».

[70] Le jour suivant, G. Bourbeau rencontre les bouchers, soit T. Peluso, P. Ferland et D. Pagé en compagnie d'A. Hansen et de M. Desrochers. M. Renaud a pris sa retraite à la fin de l'année 2009. Elle les informe qu'ils doivent cesser de donner des coups de couteau et de faire clignoter les plafonniers même si ce n'est pas dirigé contre M. Diaz Lopez et que celui-ci a été avisé de changer son comportement. Voici ce qu'on peut lire dans son compte-rendu :

Nous avons annoncé à l'équipe de bouchers, que l'enquête était finalement terminée. **Aucun changement drastique** [elle entendait le départ de M. Diaz Lopez] aura lieu dans le département, mais nous comptons sur leur collaboration et leur implication pour favoriser une meilleure harmonie au sein du département. Après enquête, la compagnie conclut qu'il n'y a aucune plainte fondée en matière d'harcèlement.

**Il a été clairement spécifié, à tous et chacun, que la compagnie ne tolérerait plus les coups de couteaux et le fait de « flasher les lumières », et ce, même si cela n'était pas dirigé contre Marcos Amilcar. Nous favorisons un comportement sécuritaire, même si ces pratiques existent depuis plusieurs années, et qu'aucun incident ait été rapporté depuis.**

Des mesures disciplinaires pourraient avoir lieu si un employé ne respecte pas les consignes émises par la compagnie. **Il est question de « Tolérance zéro ».** (...)

Par conséquent, nous invitons tous et chacun à venir nous rencontrer si certains comportements ou provocations persistent. La compagnie s'attend à ce que tous les membres de l'équipe agissent en adulte et favorisent de par leur attitude et comportement, un climat de travail où il est agréable de travailler et où règne le respect.

**Nous avons annoncé à l'équipe, que nous avons fortement encouragé Monsieur Marcos Amilcar à changer certains comportements et d'adopter une attitude moins rigide et de cesser de dicter et d'épier la conduite de ses collègues de travail.**

(Reproduit tel quel, caractères gras ajoutés)

Février à septembre 2010

Le climat de travail

[71] P. Zadra et G. Bourbeau témoignent que les bouchers ne donnent plus de coups de couteau, si ce n'est par inadvertance et ont cessé de faire clignoter les plafonniers depuis que c'est interdit. M. Desrochers dit pareillement que cela s'est passablement calmé. La sonnerie a été mise hors d'usage.

[72] M. Diaz Lopez continue de signaler les coups de couteau à ses supérieurs. En contre-interrogatoire, la procureure de l'employeur lui fait remarquer qu'il n'a pas écrit de note à ce sujet de février à juillet 2010, ce à quoi il répond que ses notes écrites ne couvrent pas tout.

[73] C. Rivarola souligne que l'atmosphère est « *pourrie* » pendant cette période. La tension est moindre depuis le départ à la retraite de M. Renaud, mais P. Ferland est toujours là et la tension demeure. Elle dresse le portrait suivant de la situation : M. Diaz Lopez surveille les bouchers pour les couteaux; ceux-ci surveillent s'il les surveille. Elle révèle que les bouchers continuent, à l'insu de P. Zadra, de frapper les pattes métalliques des tables avec leur couteau et de faire clignoter les plafonniers dès que M. Diaz Lopez se trouve à l'extérieur de la boucherie, ce que D. Pagé confirme.

[74] Elle demande un transfert à l'automne 2010 parce qu'elle ne croit pas que la situation dans la boucherie ait des chances de s'améliorer.

[75] M. Desrochers témoigne, par ailleurs, que le comportement de M. Diaz Lopez s'améliore après le rejet de sa plainte. Il fait un effort pour travailler en équipe même si ce n'est pas facile. Il ne formule pas de commentaires disgracieux contre les femmes ou ses collègues de travail. Reste, selon lui, qu'il ne peut s'empêcher de superviser ses collègues. Il ne donne aucun détail.

#### L'altercation du 7 février 2010 avec D. Pagé

[76] Le 7 février 2010, M. Diaz Lopez a une altercation avec D. Pagé, nouvellement nommé 2<sup>e</sup> chef d'équipe, pendant qu'il coupe du veau. Celui-ci crie, en sortant de la chambre froide, qu'il a failli tomber. Il blâme M. Diaz Lopez d'avoir laissé les courroies des boîtes de veau par terre tout en s'adressant à un commis. M. Diaz Lopez répond que ce n'est pas lui et qu'« *il faut faire attention que c'est lui dit* », en levant involontairement la main avec laquelle il tient son couteau.

[77] D. Pagé écrit que M. Diaz Lopez a plutôt dit : « *Fait attention, tu sais pas as qui tu parles* (En pointant son couteau vers moi) ». L'échange se termine ainsi :

(Dom) : **Ta gueule** puis dépose ton couteau, tu ne pointera pas ça vers moi ok.

(Marcos) : Fait attention à ce que tu dis, tu ne sais pas à qui tu as affaire.

(Dom) : **Fuck you!** Je te demande juste de penser aux autres la prochaine fois pour la sécurité de tout le monde

(Reproduit tel quel, caractères gras ajoutés)

[78] M. Diaz Lopez lui lance le même juron.

[79] M. Desrochers n'était pas dans la boucherie au moment de l'altercation. En contre-interrogatoire, il répond qu'il a retenu la version de D. Pagé dans son compte-rendu sans savoir qui a laissé les courroies par terre. Il a donné une « *consultation corrective* » aux deux bouchers. D. Pagé témoigne qu'il n'en a pas reçu : on lui a demandé d'écrire sa version des faits.

[80] En regard de cette altercation, M. Desrochers reproche à M. Diaz Lopez d'avoir « *involontairement pointé son couteau à [D. Pagé]* ». Il lui demande de se retirer à l'avenir dans pareille situation et de plutôt communiquer avec un responsable.

[81] Le texte de la consultation corrective se lit comme suit :

Comportement agressif envers un collègue de travail

(..) Dominic a eu un comportement et a tenu des propos inappropriés envers Marcos. Plus tôt que d'essayer de calmer Dominic en lui demandant de discuter calmement Marcos à réagit aussi avec agressivité. Au moment de l'engueulade **Marcos à involontairement pointé son couteau vers Dominic** et lui à aussi dit fuck you

Discussion et mesures devant être mises en place : **J'ai discuter avec Marcos** de la situation et que la prochaine fois que cette situation se présente Marcos devra se retirer et aller voir une personne responsable pour en faire part car la prochaine fois que cette situation se reproduira des mesures disciplinaires plus sévère seront prises.

(Reproduit comme tel, caractères gras ajoutés)

[82] M. Diaz Lopez reconnaît qu'il a mal réagi dans la section « *Commentaires de l'employé* » :

Michel, Je suis d'accord avec le rapport que j'ai Lu. et j'espere que a partir de Oh Jourd'hui Je vais panser de reactioner comme les autres personness. Merci pour bien me parler et de me donner des exemples pour si la des insidents la Prochain Fois. Example : de voir un gerant.

(Reproduit tel quel)

[83] À l'audience, il ajoute qu'il a manqué de respect à l'endroit de D. Pagé.

L'incident du 17 juillet 2010 de la place réservée

[84] Le 17 juillet 2010, D. Pagé réserve une place à la table de travail du boeuf avec un plateau de styromousse sur lequel il a écrit « *place réservée* ».

[85] À cette époque, il y a une table de travail pour le bœuf et une autre pour le porc. Un nouvel aménagement ne comportant qu'une seule table sera mis en place en février 2011. Il en sera question plus loin. Depuis son arrivée, M. Diaz Lopez travaille habituellement seul à la table du porc.

[86] Ce jour-là, il s'approche de la table de travail du bœuf. Au moment où il lève le plateau, D. Pagé surgit dans son dos et se met à éructer « *très fort et plusieurs fois* ». M. Diaz Lopez dit qu'il s'est senti menacé. D. Pagé déclare que c'était à la blague qu'il s'était réservé la place et qu'il n'a pas éructé.

[87] M. Diaz Lopez explique qu'il n'a pas pu en parler au gérant sur-le-champ parce qu'il était en congé. Ce n'est que le lundi suivant, deux jours plus tard, qu'il lui en glisse un mot. M. Desrochers s'est mis à crier avant qu'il n'ait terminé son récit. D. Pagé ne le visait pas : il a déjà éructé en sa présence. Il lui a dit que la porte était là et qu'il pouvait partir chez lui, s'il n'aimait pas ça. M. Diaz Lopez est allé voir G. Bourbeau dans la même journée.

[88] M. Desrochers reconnaît qu'il s'est emporté. Voici un extrait de son compte-rendu :

J'ai mentionné à Marcos qu'il devait plus jouer les victimes et il m'a mentionné que je ne prenais pas ses plaintes au sérieux et que je me foutais de lui. Je lui ai mentionné que s'il n'était pas content il pouvait aller voir Agee le directeur de l'entrepôt il a dit qu'il ne viendra pas le voir **Je lui ai aussi mentionné qu'il pouvait quitter s'il n'était pas content de la façon que je gérais le département que je ne tenais pas personnes.**

(Reproduit tel quel, caractères gras ajoutés)

[89] En contre-interrogatoire, M. Diaz Lopez ajoute que D. Pagé éructe dans son cou tous les jours. On ne retrouve pas cela dans ses notes.

L'avertissement formel du 23 juillet 2010

[90] Le 22 juillet 2010, la Commission des normes du travail tient une séance de médiation dans le cadre du traitement de la présente plainte. P. Del Torchio, le directeur des ressources humaines pour la région de Québec et Maritimes, représente Costco.

[91] Le lendemain, P. Del Torchio avertit M. Diaz Lopez que Costco ne fera preuve « *d'aucune tolérance à l'égard de la violence ou des menaces dans le cadre d'un environnement de boucherie où tous ont à travailler avec des couteaux et des objets tranchants* ».

[92] Il lui reproche d'avoir insisté, pendant la médiation, pour aviser Costco que c'était dangereux à la boucherie et de lui avoir répondu que ce l'était, mais sans préciser pour qui, parce que les bouchers ne travaillent pas avec des couteaux de plastique.

[93] P. Del Torchio fait référence à son altercation du 7 février 2010 avec D. Pagé :

Or objectivement, force nous est de constater qu'il n'y a jamais eu de violence ou de menaces de violence à votre endroit de la part de vos collègues de travail. De votre côté, le 14 février 2010, vous aviez reçu une consultation corrective puisque dans le cadre d'une discussion animée avec l'un de vos collègues de travail en raison d'un désaccord, **vous l'aviez pointé avec votre couteau en lui disant qu'il ne savait pas à qui il avait à faire.**

(Reproduit tel quel, caractères gras ajoutés)

[94] Le surlendemain, M. Diaz Lopez lui décrit dans quelles circonstances il s'est trouvé à lever involontairement son couteau lors de l'incident du 7 février 2010 en insistant sur le fait qu'il n'a pas menacé D. Pagé et qu'il n'a pas l'intention de menacer personne. Il explique que quelques-uns de ses collègues frappent fortement sur le bac en plastique où les bouchers déposent le gras des viandes et qu'un accident pourrait se produire.

#### L'incident du 4 septembre 2010 (les tests de coupe de viande)

[95] Le 4 septembre 2010, D. Pagé a la responsabilité du service. M. Diaz Lopez est en train de compléter des tests de coupe. Chaque boucher doit faire ces tests de façon hebdomadaire. D. Pagé lui demande de cesser de faire ses tests compte tenu de l'achalandage et lui apporte un morceau de viande à préparer pour approvisionner le comptoir.

[96] D. Pagé s'est plaint à M. Desrochers que M. Diaz Lopez n'avait pas cessé de faire ses tests, ce que M. Diaz Lopez nie, et avait insisté à plus d'une reprise auprès d'une commis pour qu'elle pèse et emballe la viande des tests bien qu'elle lui répondait ne pas avoir le temps de le faire.

[97] M. Diaz Lopez relate que M. Desrochers, le lendemain, le rencontre pour lui dire, d'une manière intimidante, que ses collègues de travail se plaignent qu'il ne travaille pas en équipe. Il crie en fait : « *Toute l'équipe ne veut pas travailler avec vous.* » M. Diaz Lopez lui répond qu'il n'a jamais refusé de travailler en équipe, mais que ses collègues

de travail refusent toujours de travailler avec lui. Il a le sentiment que ses supérieurs ne font rien pour qu'il en soit autrement et qu'ils prennent parti pour ceux qui prétendent qu'il est le problème.

[98] Le 12 septembre, M. Desrochers et G. Bourbeau lui remettent une consultation corrective pour insubordination à la suite de son refus d'effectuer le type de production demandé par D. Pagé. M. Diaz Lopez refuse de la signer. Dans son commentaire, il décrit comment il se sent :

(...)

Cette journée là tout le monde ont été parti en pause même Dominique, mais je commencer 2 test un de faux- filet. un autre de contre-filet, quand c'est me manque un morceau de contre-filet a finir. Dominique à retourner à la salle de travail et ma dit de ne pas faire de test, mais il est allé chercher de tornado et point de surlonge et c'est pendant que je [illisible] mon marçaeu de contre filet. et tout suite je commencer à faire le tornado.

Maintenant, le problème ça devient plus grave car moi, je travail les personnes sortent de choses pour me deranger.

**Maintenant je me sens plus intimidé que en la rencontre de Oh' Jourhui me disent que tout le monde ne veulent pas travailler avec moi.**

C'est Dominique la personne que tout le temps m'a provoque et cherche des choses pour me denigré.

(...)

(Reproduit tel quel, caractères gras ajoutés)

[99] M. Diaz Lopez ne signale pas d'autres incidents par écrit en 2010.

[100] P. Ferland mute à la boulangerie en novembre 2010. M. Desrochers explique qu'il n'accepte pas de devoir changer ses habitudes. Dans le même mois, celui-ci s'absente pour cause de maladie. Il souligne que la situation a eu raison de sa santé. Son absence se prolonge jusqu'en février 2011. I. Simard le remplace.

FÉVRIER À MAI 2011

L'incident du 5 février 2011

[101] M. Diaz Lopez relate qu'il a, à la blague, invité M. Palotta, un commis, à sortir à l'extérieur de l'entrepôt pour régler un problème. Celui-ci et A. Gabrielli sont, dit-il, les deux collègues avec qui il blague à l'occasion. Ce n'était pas la première fois qu'il faisait cette blague. M. Desrochers n'est pas dans la boucherie au moment de l'échange.

[102] Une fois sa journée de travail terminée, M. Diaz Lopez croise M. Palotta. Il est en compagnie de M. Rafik Dabbabi, qui travaille comme boucher depuis la fin de l'année 2010, à l'extérieur de l'entrepôt. Il relance M. Palotta à la blague en lui disant qu'ils allaient maintenant pouvoir régler le problème. Il nie l'avoir touché contrairement à ce que celui-ci écrit dans sa version.

[103] Le 13 février, I. Simard et M. Desrochers recueillent les versions de M. Palotta, M. Rafik Dabbabi et S. Barbaresi. Seule celle de M. Rafik Dabbabi décrit ce qui s'est passé :

Samedi dernier le 5 fevrier moi et Mathew nous revenions de pause à l'extérieure et nous avons rencontrés Marcos qui quittait pour la maison.

Marcos a regarder Mathew et lui a dit vient on va ce battre toute suite.

Mohamed a dit à Mathew qu'il ne devait pas tolérer ça!

**Mathew à dit que ça ne le dérangeais pas qu'il n'avait pas de temps à perde avec lui.**

(...)

(Reproduit tel quel, caractères gras ajoutés)

[104] Le 15 février, P. Del Torchio rencontre M. Palotta. La preuve ne permet pas de savoir s'il a aussi rencontré M. Diaz Lopez.

[105] Le 21 février 2011, M. Desrochers, I. Simard et P. Zadra rencontrent M. Diaz Lopez pour l'informer, dans un premier temps, de certains changements apportés à l'aménagement du service et aux processus. On utilisait jusque-là une table pour le bœuf et une table pour le porc. Dorénavant, les bouchers travailleront tous à la même table et sur le même type de production. Les bouchers devront travailler en équipe : les différentes opérations sont faites par différentes personnes.

[106] Dans un deuxième temps, M. Desrochers lui mentionne que des collègues se plaignent de son attitude provocatrice. Il aurait, selon ceux-ci, provoqué M. Palotta à l'extérieur de l'entrepôt pour régler un problème, le 5 février précédent. M. Diaz Lopez perçoit la plainte de ses collègues comme un geste d'intimidation. Il fait valoir que c'était une blague. M. Desrochers lui signifie malgré tout que de tels propos équivalaient à de la provocation et ne seraient pas tolérés. Il réitère que c'était une blague et ajoute que « *si c'était grave il ne recommencerait plus* ». Il a écrit sa version comme demandé et n'en a plus entendu parler par la suite si ce n'est que le 20 mars suivant, on l'a rencontré pour lui rappeler que la plainte est confidentielle et qu'il ne doit pas chercher à en connaître l'auteur.

L'incident du 14 mars 2011 avec D. Pagé

[107] Le 14 mars 2011, M. Desrochers et I. Simard se trouvent dans leur bureau. D. Pagé, puis M. Diaz Lopez viennent les y rejoindre. D. Pagé se plaint du comportement provocant de M. Diaz Lopez; celui-ci, qu'il rie de lui avec L. Meleminis : D. Pagé le mime se comportant en « *mongol* ».

[108] M. Diaz Lopez mentionne, par ailleurs, que D. Pagé et M. Rafik Dabbabi le traitent de mongol de deux à trois fois par semaine en faisant des gestes, ce qui est nié.

[109] M. Desrochers retient la version de D. Pagé :

Lundi matin [D. Pagé] est venu nous voir Moi et Isabelle pour nous informer que Marcos cherchait a provoquer les gens dans le département ,pendant que Dominic nous parlait Marcos est venu nous rejoindre et il nous a dis que Dominic et Louis riait en travaillant et que ca le dérangeait car il riait de lui , **Dominic lui a répondu qu'il ne riait pas de lui et qu'il ne s'occupait pas de lui et que s'il avait du plaisir et qu'il riait ensemble C'est qu'il s'entende bien et ont du plaisir a travailler ensemble et que ce n'est pas parce que Marcos n'aime pas avoir du plaisir en travaillant qu'il ne devait pas empêcher ses collègues de travaille d'en avoir il devait être plus tolérant.**

(...)

(Reproduit tel quel, caractères gras ajoutés)

[110] La conversation continue entre M. Diaz Lopez et ses supérieurs après le départ de D. Pagé. M. Diaz Lopez déplore qu'ils s'adressent à lui en criant et mentionnent qu'il avait des problèmes à l'entrepôt d'Anjou.

[111] M. Desrochers relate que M. Diaz Lopez prétend qu'ils déforment toujours sa version des faits en faveur de celle de ses collègues de travail, qu'il n'a plus confiance en eux et qu'il veut discuter avec d'autres personnes. Ils considèrent que c'est de l'insubordination et lui indiquent que des mesures disciplinaires seront prises la prochaine fois.

## La rencontre du 15 mars 2011

[112] Le 15 mars, M. Diaz Lopez présente différentes demandes à A. Filippone, le directeur de l'entrepôt et à P. Del Torchio. Ceux-ci lui répondent le 31 mars suivant. Les demandes de transfert dans un entrepôt de Toronto ou de la région de Montréal sont rejetées compte tenu de son comportement et de ses agissements. Sa demande concernant l'installation d'un système de surveillance par caméra dans la boucherie l'est également au motif que la politique de la compagnie est basée sur la confiance envers ses employés. Quant à l'ambiance de travail, il reçoit la réponse suivante :

C'est vous et vos collègues de travail qui faites l'ambiance du département. Si tous les employés se respectent entre eux, l'ambiance et l'atmosphère du département n'en sera que mieux et agréable. Suite à nos recherches, il est évident que vous êtes présent dans chaque situation de conflits. Votre coopération serait très profitable au rétablissement de l'ordre.

(Reproduit tel quel)

Le doigt d'honneur de M. Renaud

[113] Le 28 mars 2011, M. Renaud passe à l'entrepôt et lui fait un doigt d'honneur à travers la baie vitrée. Ni C. Paquette, le gérant du déli, ni A. Filippone n'ont voulu intervenir parce que celui-ci ne travaille plus à l'entrepôt.

Des coups de couteau

[114] Le 1<sup>er</sup> avril 2011, M. Diaz Lopez se plaint à M. Desrochers que D. Pagé le harcèle en saluant son entrée et sa sortie de la boucherie par des coups de couteau et en mimant qu'il est en train de pleurer. Il n'a pas essayé de régler la question avec son collègue de travail parce qu'il craignait que la situation ne se retourne contre lui.

Le refus de ses collègues de travailler avec lui

[115] Le 3 avril suivant, M. Rafik Dabbabi, L. Meleminis, D. Pagé et M. Diaz Lopez préparent des pièces de bœuf. I. Simard leur demande de préparer par la suite du porc. M. Diaz Lopez suit ses instructions; les autres bouchers, non. Ils rigolent : « *C'est ça une équipe.* » M. Diaz Lopez en parle à sa supérieure immédiate en retrait de ses collègues. Il lui fait valoir que ce n'est pas la première fois qu'ils le mettent ainsi de côté. Elle lui répond qu'elle va en parler avec M. Desrochers. Ils ont rencontré les bouchers à ce sujet.

[116] En contre-interrogatoire, M. Desrochers répond que c'est arrivé souvent que les bouchers ne veulent pas travailler avec M. Diaz Lopez et cela remonte même à l'été de son embauche parce qu'ils ne voulaient pas de problème.

Des coups de couteau

[117] Le même jour, à la fin du quart de travail, D. Pagé et M. Rafik Dabbabi donnent des coups de couteau lorsque M. Diaz Lopez sort de la boucherie. Celui-ci en avise I. Simard qui lui répond qu'elle va les rencontrer.

## L'incident du couteau du 8 avril 2011

[118] Le 8 avril, M. Diaz Lopez travaille avec M. Rafik Dabbabi. D. Pagé termine sa journée plus tôt. M. Diaz Lopez part en pause empêchant ainsi M. Rafik Dabbabi de prendre la sienne. Celui-ci reconnaît que cela le rend furieux. Il frappe la table très fort avec son grand couteau à cinq ou six reprises, puis le lance violemment par terre. M. Rafik Dabbabi pousse sur l'étagère de viande faisant en sorte que la viande tombe dans l'évier à poisson. I. Simard lui impose une suspension de trois jours.

[119] Selon M. Diaz Lopez, D. Pagé manipule M. Rafik Dabbabi. Il suggère une nouvelle fois à la direction d'installer un système de surveillance par caméra « *pour arriver à solutionner ce qu'on vit dans la boucherie* ».

## L'incident du morceau de viande lancé

[120] Le 16 avril suivant, M. Diaz Lopez reçoit un morceau de viande dans le dos alors qu'il est en train de laver ses couteaux. Il dénonce immédiatement la situation à M. Desrochers qui ne réagit pas. Il en parle ensuite à G. Bourbeau et A. Filippone. G. Bourbeau et I. Simard rencontrent les bouchers, mais ceux-ci ne veulent pas parler. Elles leur font comprendre qu'ils seront tous sanctionnés s'il n'est pas possible d'identifier le responsable.

[121] D. Pagé témoigne que L. Meleminis a lancé le morceau sans le vouloir. Or, cette journée-là, il le dénonce parce qu'il a déjà subi deux suspensions et qu'il ne veut pas courir le risque d'être congédié.

[122] L. Meleminis témoigne qu'il prend le blâme sans reconnaître qu'il a posé le geste. Il est suspendu trois jours, soit la mesure la plus sévère et qui précède généralement le congédiement.

## L'aiguisage des couteaux

[123] M. Diaz Lopez aiguisé ses couteaux tous les jours, en fin de journée. Le 17 avril, il se plaint à M. Desrochers qu'une personne a enlevé l'aiguisage de ses couteaux. Celui-ci lui répond qu'il ne peut rien faire s'il ne connaît pas l'identité du responsable. M. Diaz Lopez témoigne qu'il l'a constaté à une vingtaine de reprises dans la dernière année. Il décide d'en informer aussi I. Simard qui lui en donne des nouveaux. Elle précise que c'était la première fois qu'il lui parlait de ce problème.

[124] M. Diaz Lopez prétend de la même façon qu'on cache ses couteaux au moins une fois par semaine. M. Desrochers se souvient qu'il lui en ait parlé une fois.

La rencontre de la mi-avril avec le vice-président aux opérations

[125] Au cours du mois d'avril, le vice-président aux opérations de Costco vient rencontrer les bouchers et leurs supérieurs. Il fait le point sur les attentes de l'employeur concernant le climat de travail dans la boucherie. Son message s'adresse à tous : travail d'équipe, esprit d'équipe et « *arrêter de faire des émotions d'enfants* ». Il ajoute qu'à défaut, des mesures disciplinaires seront prises. L. Meleminis présente ses excuses pour l'incident du morceau de viande dans le dos au cours de cette réunion. Au sortir de la rencontre, M. Diaz Lopez avait l'impression que la situation dans la boucherie allait changer.

L'incident du 30 avril 2011 concernant l'enregistrement de la pause

[126] Les salariés de l'entrepôt doivent pointer leurs pauses. I. Simard a reçu des plaintes des collègues de travail de M. Diaz Lopez selon lesquelles il prend plus de temps que nécessaire pour se déplacer entre la boucherie et l'avant de l'entrepôt, où se trouve le système d'enregistrement.

[127] Le 30 avril, elle décide de le vérifier et constate qu'il n'a pas pointé sa pause au système d'enregistrement.

[128] M. Diaz Lopez souligne qu'I. Simard lui en fait le reproche en criant et devant tous ses collègues de travail, ce qu'elle nie. Il ajoute qu'elle lui dit qu'il pouvait s'en aller chez lui s'il n'était pas content. Il décide de prendre sa deuxième pause immédiatement pour aller voir G. Bourbeau. Elle lui confirme que sa pause était enregistrée et en informe I. Simard en lui expliquant que le temps d'enregistrement est long de sorte qu'une pause peut être pointée bien que le système ne permet pas de le vérifier sur-le-champ.

L'évaluation du rendement du 30 avril 2011

[129] Cette même journée, M. Diaz Lopez signale que M. Rafik Dabbabi et D. Pagé murmurent entre eux qu'il prend trop de temps pour produire deux boîtes de galettes. D. Pagé témoigne qu'ils ne comprenaient pas pourquoi M. Diaz Lopez prenait tout ce temps. Il suggère que c'était pour ne pas travailler en équipe.

[130] Le lendemain, I. Simard vérifie, pendant l'avant-midi, la productivité de M. Diaz Lopez, tel qu'on le lui a demandé. Elle trouve son rendement insuffisant.

L'incident du 1<sup>er</sup> mai autour de la chanson enfantine

[131] I. Simard ajoute que D. Pagé s'est plaint à elle, toujours dans la même journée, que M. Diaz Lopez essayait de le provoquer. Celui-ci lui avait demandé de répéter ce

qu'il avait dit, ce à quoi M. Rafik Dabbabi, et non D. Pagé, parce que celui-ci ne parle plus à M. Diaz Lopez, lui avait répondu qu'il ne s'adressait pas à lui.

[132] M. Diaz Lopez explique qu'il nettoyait la table et le plancher avant de pouvoir passer à un autre type de production en chantant une chanson enfantine. D. Pagé lui a crié : « *Ta gueule.* » C'est à ce moment qu'il lui a demandé de répéter ce qu'il venait de lui dire. La suite de son récit est semblable à celui de D. Pagé.

[133] En regard de cet incident, M Desrochers et I. Simard le rencontrent à l'extérieur de la boucherie. Ils veulent savoir ce qui s'est passé avec D. Pagé et lui faire part des résultats de l'évaluation de son rendement. M. Diaz Lopez déclare que M. Desrochers s'est mis à crier dès qu'il eut terminé son récit. Il lui disait qu'il n'aimait pas la boucherie et que s'il n'était pas content il pouvait retourner chez lui, devant des personnes qui font des démonstrations de produits. I. Simard nie qu'il ait été question de son dossier à l'entrepôt d'Anjou ou de lui suggérer d'aller travailler ailleurs. Le ton de M. Desrochers a monté parce que M. Diaz Lopez l'interrompait continuellement. Celui-ci a communiqué avec le vice-président aux opérations de Costco le même jour.

[134] Le 5 mai, P. Zadra lui remet une consultation corrective en raison de son comportement irrespectueux envers ses supérieurs immédiats. Il lui reproche d'avoir été impoli en leur coupant constamment la parole et en ayant des remarques injurieuses sur leur gestion.

L'incident du 8 mai 2011

[135] Le 8 mai, vers 7 h 25, le plaignant fait des galettes de viande. M. Rafik Dabbabi et D. Pagé lui disent que les galettes vont se vendre plus vite parce qu'il les a coupées plus rapidement : « *Lâche pas, ce n'est pas pire.* » Plus tard, vers 8 h 55, M. Diaz Lopez et M. Rafik Dabbabi travaillent l'un en face de l'autre. M. Rafik Dabbabi fait du bruit en frappant la table avec son couteau. M. Diaz Lopez est intimidé par son regard. Il se sent menacé et lui demande d'arrêter parce que c'est dangereux. En réponse, M. Rafik Dabbabi l'invite à porter plainte et offre de l'amener par la main. M. Diaz Lopez explique qu'il s'est alors mis à trembler et qu'il est parti voir P. Zadra.

[136] P. Zadra a obtenu la version de tous ceux qui étaient dans la boucherie. M. Rafik Dabbabi a déclaré qu'il avait dû utiliser de la force pour couper un tendon dans un morceau de viande, d'où le bruit. Les autres ont dit qu'ils n'avaient rien vu. Cela étant, P. Zadra leur a demandé de reprendre le travail.

[137] M. Diaz Lopez est allé voir le gérant du déli pour lui faire part de la situation. Il s'est senti mal et n'est pas retourné travailler. Il a appelé les services d'urgence. Policiers et ambulanciers sont venus. Les policiers ne sont pas intervenus parce qu'il ne

s'agissait pas d'un problème criminel. Le médecin consulté plus tard à l'urgence lui a prescrit une aide psychologique.

[138] M. Diaz Lopez est absent du travail pour cause de maladie depuis cette date.

[139] I. Simard souligne que depuis que le plaignant s'est absenté pour cause de maladie, l'ambiance est agréable. Les gens s'entendent bien; ils font des blagues, sifflent, chantent et rient : les coups de couteau ont même recommencé.

## LA POSITION DES PARTIES

### LE PLAIGNANT

[140] Le plaignant soutient avoir subi du harcèlement psychologique du fait des agissements hostiles de ses collègues de travail et reproche à l'employeur, bien qu'il ait dénoncé leur conduite, d'avoir manqué à son obligation de prendre les moyens raisonnables de lui fournir un milieu de travail sain et exempt de harcèlement.

### L'EMPLOYEUR

[141] L'employeur soutient que les bouchers avaient des traditions et que l'atmosphère dans la boucherie était bonne avant l'arrivée du plaignant. Celui-ci non seulement ne s'intègre-t-il pas à l'équipe, mais il veut que toutes les traditions cessent parce qu'elles le dérangent, même s'il n'est pas visé. Ainsi, il a adopté une attitude de dénonciation envers ses nouveaux collègues, ce qu'une personne raisonnable n'aurait pas fait dans les circonstances.

[142] L'employeur fait aussi remarquer que si quelqu'un n'a pas son point de vue, il devient un harceleur : d'abord ses collègues de travail, puis l'équipe qui supervise la boucherie.

[143] Il s'agit essentiellement d'une situation conflictuelle au travail, mais pas du harcèlement psychologique. En effet, les gestes, paroles, comportements ou attitudes allégués ne constituent pas une conduite vexatoire puisqu'ils ne sont aucunement dirigés contre lui, même s'ils peuvent se répéter, tels les coups de couteau. Les incidents dont il se plaint sont espacés dans le temps et n'ont pas le caractère répétitif exigé par la *Loi*.

[144] Subsidiairement, il soutient qu'il a pris les moyens raisonnables pour assurer un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et pour faire cesser les gestes qui dérangent le plaignant dans un contexte de travail où les gens doivent travailler en équipe.

ANALYSE ET MOTIFS

## LE DROIT

[145] La *Loi* définit ainsi le harcèlement psychologique et les obligations de l'employeur à l'endroit de ses salariés :

**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.

**81.19.** Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

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.

[146] La Commission n'a pas l'intention de rechercher la vexation dans chacun des comportements, gestes, actes ou paroles allégués par M. Diaz Lopez, mais plutôt d'apprécier les faits dans une perspective globale du point de vue de la victime raisonnable.

[147] En effet, le harcèlement psychologique existe réellement, indépendamment des caractéristiques personnelles de la victime, lorsqu'une personne raisonnable subissant les mêmes actes, gestes, paroles ou comportements en serait tout autant vexée, atteinte dans sa dignité et alors victime d'un milieu de travail néfaste (*Association des juristes de l'État c. Gouvernement du Québec*, S.A. 20 octobre 2010, AZ-50692853, paragr. 10).

[148] C'est au plaignant que revient le fardeau de démontrer les faits établissant qu'il y a eu harcèlement.

## L'APPLICATION DU DROIT AUX FAITS DU PRÉSENT DOSSIER

[149] La Commission ne doute pas, de façon générale, de la crédibilité du plaignant. S'il est vrai qu'il a l'habitude de rédiger des notes à compter de l'automne 2009 et qu'il n'en écrit pas pendant certaines périodes, antérieures ou postérieures à sa plainte, ou encore à propos de certaines conduites, cela peut s'expliquer logiquement par le fait qu'il s'est adressé à différents représentants de l'employeur et par différents moyens,

comme il en a témoigné. La crédibilité des représentants de l'employeur n'est pas remise en question non plus.

[150] Les faits relatés dans les notes de M. Diaz Lopez, rédigées de façon concomitante aux événements, et dans les notes ou comptes-rendus des représentants de l'employeur, ne sont pas substantiellement contestés.

[151] Cependant, et c'est fondamental, les représentants de l'employeur impliqués dans le dossier, quels qu'ils soient, direction de la boucherie, de l'entrepôt, du bureau des ressources humaines à Ottawa, n'ont jamais questionné leur postulat selon lequel les coups de couteau, le clignotement des plafonniers et la sonnerie ne visaient pas le plaignant personnellement puisqu'il s'agit de traditions bien établies dont personne ne s'était jamais plaint avant lui et qu'aucun accident ne s'est jamais produit. Il y avait pourtant des indices sérieux au contraire.

[152] La preuve démontre que M. Diaz Lopez est rapidement isolé de ses collègues de travail parce que non seulement ne participe-t-il pas aux traditions de la boucherie, mais il les critique, s'en plaint auprès de ses supérieurs et veut les faire cesser.

[153] Ses collègues de travail réagissent fortement à l'endroit de ce nouveau boucher qui ne s'intègre pas à l'équipe, veut, par ses plaintes, bouleverser leurs habitudes de travail et, selon leur expression, gérer le service.

[154] Dès les premières semaines, M. Renaud et P. Ferland cessent de lui parler, puis rapidement les autres emboîtent le pas. Ses collègues de travail refusent aussi de travailler avec lui et prétendent, en retour, qu'il ne veut pas travailler en équipe.

[155] Les représentants de l'employeur à qui M. Diaz Lopez s'adresse, avant octobre 2009, démontrent certes une grande accessibilité, mais aucun n'examine sérieusement ses plaintes concernant les coups de couteau et les propos racistes. Elles sont pourtant à l'origine de l'isolement dans lequel il se trouve rapidement.

[156] Si l'on peut penser que le plaignant devait s'adapter et s'intégrer à sa nouvelle équipe de travail parce que les coups de couteau faisaient partie des traditions et ne le visaient pas, le témoignage de C. Rivarola établit clairement que les bouchers, à partir d'un certain moment, qu'elle situe à l'automne 2009, visent à provoquer M. Diaz Lopez avec les coups de couteau. D'ailleurs, P. Zadra témoigne spontanément qu'il est le bouc émissaire de la boucherie depuis son arrivée, soit celui sur lequel on fait retomber tous les torts. Il n'a pas convaincu la Commission qu'il n'utilisait pas l'expression dans son sens usuel.

[157] Le dépôt de sa plainte pour harcèlement et discrimination contre P. Ferland et M. Renaud, à la suggestion de P. Zadra, et l'interdiction de donner des coups de couteau scellent son exclusion du groupe.

[158] P. Ferland réagit, en effet, de façon hostile à son endroit en faisant circuler une pétition par laquelle le personnel de la boucherie exige rien de moins que son départ. D'ailleurs, P. Ferland n'accepte toujours pas, à l'automne 2010, d'avoir dû changer des habitudes... et quitte son emploi de boucher pour ce motif. Ceci est un indice fort du ressentiment et du dépit générés par l'interdiction de donner des coups de couteau.

[159] M. Diaz Lopez est perçu comme un fauteur de troubles qui critique les habitudes de ses nouveaux collègues et sape l'atmosphère de travail par ses multiples plaintes pour faire cesser tout ce qui le dérange. D. Pagé, dans sa lettre du 14 décembre 2009, écrite dans la foulée des mesures interdisant les coups de couteau, le dénigre et atteint à sa dignité, notamment en suggérant qu'il puisse avoir des problèmes psychologiques :

(...) depuis que Marcos est rentré dans ce département , tout a changé en sa faveur pour ne pas avoir de conflit ... Tout le monde se force mais personne n'est parfait. Pourquoi faire plaisir a une personne quand les autres qui on 12 années d'expériences a la même place on déjas leurs petites routine lorsqu'il font des blagues entre eux (cogné sur les poteaux)... (...) **Je ne sais pas comment ca va finir, mais faudrait que sa cesse avant qui ai un gros accident entre nous et Marcos.. Personne n'est a l'affût de ce qui pourrait se passer dans sa tête ... J'ai déjas eu un cas semblable lorsque je travaillait ailleurs et , je priais le seigneur pour que tout aille bien alors, faites de quoi pour moi et mon équipe...**

(Reproduit tel quel, caractères gras ajoutés)

[160] Bien que la décision d'interdire les coups de couteau, le clignotement des plafonniers et l'usage de la sonnerie relève de la direction de l'entrepôt, M. Diaz Lopez en porte la responsabilité aux yeux de ses collègues, qui continuent de l'ostraciser. On ne lui adresse pas la parole, on ne veut pas travailler avec lui tout en lui reprochant de ne pas vouloir travailler en équipe, on ferme la lumière pendant qu'il coupe de la viande et les coups de couteau se poursuivent pendant trois ou quatre mois, selon M. Desrochers, malgré l'annonce d'une politique de tolérance zéro. Les bouchers bravent même les interdictions imposées par l'employeur, tout en s'assurant de ne pas être vus par P. Zadra, quand M. Diaz Lopez n'est pas dans le service, et ce, pour le plaisir de se retrouver ensemble comme avant son arrivée. Il est ostracisé par ses collègues de travail dans un environnement dur, rendu hostile par leur conduite.

[161] De fait, l'ambiance est bonne quand M. Diaz Lopez n'est pas là et que les bouchers peuvent donner des coups de couteau comme avant son arrivée. C'est dire la force du ressentiment qu'ils éprouvent envers lui, jour après jour, depuis à tout le moins

l'automne 2009, parce qu'il a amené l'employeur, par ses plaintes, à interdire certains comportements non sécuritaires. Étonnamment, les coups de couteau auraient repris depuis qu'il a dû arrêter de travailler en mai 2011 sans que l'employeur intervienne.

[162] Après le rejet de la plainte de harcèlement et discrimination, les agissements hostiles se poursuivent et l'isolent davantage.

[163] Le 7 février 2010, D. Pagé, chef d'équipe à l'époque, ignore sa présence en s'adressant au commis alors que c'est pourtant M. Diaz Lopez qu'il blâme d'avoir laissé les courroies de veau par terre. Il utilise un langage injurieux et inapproprié lorsque celui-ci prend la parole et lui répond.

[164] Le 17 juillet 2010, M. Desrochers fait fi de son récit et s'emporte même au point de lui suggérer de quitter son emploi lorsqu'il lui relate que D. Pagé a éructé très fort dans son dos lors de l'incident de la place réservée.

[165] Le 5 septembre 2010, à la suite de l'incident concernant les tests de coupe qu'il a complétés malgré les demandes de D. Pagé de préparer du bœuf pour approvisionner le comptoir, il n'est pas en preuve qu'il ait refusé de préparer le bœuf en question, il se fait, par contre, lancer par son supérieur immédiat que plus personne ne veut travailler avec lui.

[166] Le 21 février 2011, M. Desrochers lui reproche d'avoir tenu des propos provocateurs le 5 février précédent avant même de l'avoir entendu alors que ses collègues ont tous eu l'opportunité de se faire entendre.

[167] Le 14 mars 2011, M. Desrochers ignore totalement la version de M. Diaz Lopez et tolère que D. Pagé, qui ne lui parle jamais, le déconsidère en lui disant que s'il n'aime pas avoir du plaisir en travaillant, il ne doit pas empêcher ses collègues d'en avoir. M. Desrochers n'a pas vu ce qui s'est passé entre eux ni fait aucune vérification auprès de ceux qui ont pu en être témoins. On peut comprendre que le plaignant, dans la situation qui est la sienne, ait pu répliquer calmement à son supérieur qu'il déformait encore une fois sa version en faveur de celle de ses collègues.

[168] Le 3 avril 2011, même s'il n'y a qu'une table de travail depuis le mois de février 2011 et que les bouchers doivent travailler sur le même type de production et faire les différentes parties du travail ensemble, ses trois collègues de travail le laissent seul pour préparer du porc selon les instructions d'I. Simard.

[169] Le 8 avril 2011, M. Diaz Lopez subit l'agressivité de M. Raffik Dabbadi, qui est furieux contre lui et lance son couteau par terre, pour une question de pause.

[170] Le 16 avril suivant, L. Meleminis l'agresse physiquement en lui lançant un morceau de viande pendant qu'il est de dos.

[171] Le 30 avril 2011, I. Simard le discrédite devant ses collègues parce qu'il n'aurait pas pointé une pause alors qu'il l'a pointée et lui réplique qu'il peut s'en aller chez lui s'il n'est pas content.

[172] Le 1<sup>er</sup> mai 2011, M. Desrochers et I. Simard ignorent totalement sa version selon laquelle il demande à D. Pagé de répéter ce qu'il avait dit après qu'il lui ait crié « *ta gueule* » alors qu'il chante. Pourtant, ils n'étaient pas dans la boucherie lors de cette altercation. Le plaignant se fait dire une nouvelle fois par ses supérieurs qu'il n'aime pas la boucherie et qu'il peut retourner chez lui s'il n'est pas content.

[173] Le 8 mai 2011, M. Raffik Dabbadi fait fi de M. Diaz Lopez qui lui demande d'arrêter de frapper la table avec son couteau parce que c'est dangereux.

[174] Bref, la situation ne peut être assimilée à un simple conflit entre collègues de travail. Il n'y a que M. Diaz Lopez qui subit l'attitude négative et des comportements hostiles de la part de ses collègues de travail qui l'ignorent totalement.

[175] M. Diaz Lopez subit l'ostracisme et le dénigrement de ses collègues de travail. Répétons-le, dès les premières semaines de son arrivée, M. Renaud et P. Ferland refusent de lui parler, puis, quelques mois plus tard, le groupe entier. Ses collègues de travail ne veulent pas travailler avec lui et l'ignorent. Ils s'en prennent à lui en intensifiant les coups de couteau sachant que cela le dérange et qu'il va s'en plaindre. M. Renaud fait clignoter les plafonniers pendant qu'il coupe de la viande. On lui parle avec agressivité et le dénigre auprès de ses supérieurs en allant jusqu'à demander son congédiement et suggérer qu'il pourrait avoir un problème psychologique. Le groupe le rejette : l'ambiance est bonne quand il n'est pas là et que l'équipe peut transgresser les interdictions.

[176] Ces attitudes et comportements constituent une conduite vexatoire. La persistance de ces comportements qui, entre octobre 2009 et mai 2011, le visent indubitablement, ne fait aucun doute, bien qu'à certaines périodes il ne rapporte aucun incident particulier.

[177] Afin de préserver son lien d'emploi, M. Diaz Lopez a dû travailler dans l'adversité et se soumettre à des conditions de travail humiliantes : il travaillait seul de manière habituelle ignoré par les autres bouchers. Les conditions de travail ne respectaient pas non plus sa sécurité compte tenu de la conduite hostile de ses collègues de travail dans un environnement à risque. Par exemple, les plafonniers qui clignotent pendant qu'il utilise la scie; ou encore le couteau lancé au mépris des règles les plus élémentaires de sécurité parce que M. Diaz Lopez prend sa pause.

[178] Son milieu de travail est devenu néfaste en ce que l'atmosphère de travail créée par la conduite de ses collègues de travail a provoqué son isolement. Il est privé de la jouissance en pleine égalité de conditions de travail justes et raisonnables au même titre que ses collègues de travail (*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Procureur général du Québec*, [1988] R. J. Q. 3397 (T.D.P.D.J.)).

[179] L'atteinte touche à sa dignité humaine. Selon la Cour suprême, dans l'arrêt *Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1999] 1 R.C.S. 497, 530, la dignité humaine est bafouée lorsque des personnes sont marginalisées, mises de côté, dévalorisées :

[...] La dignité humaine signifie qu'une personne ou un groupe ressent du respect et de l'estime de soi. Elle relève de l'intégrité physique et psychologique et de la prise en main personnelle. La dignité humaine est bafouée par le traitement injuste fondé sur des caractéristiques ou la situation personnelle qui n'ont rien à voir avec les besoins, les capacités ou les mérites de la personne.  
[...] La dignité humaine est bafouée lorsque des personnes ou des groupes sont marginalisés, mis de côté et dévalorisés [...]

[180] La Commission conclut que M. Diaz Lopez est victime de harcèlement psychologique entre octobre 2009 et mai 2011 de la part de ses collègues de travail, dont M. Renaud, P. Ferland, D. Pagé, qui ont exercé un leadership certain sur l'ensemble de ses collègues du travail.

#### LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

[181] Costco n'a pas pris les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement psychologique dont était victime M. Diaz Lopez.

[182] Les représentants de l'employeur n'ont jamais envisagé que les comportements dont il se plaignait puissent être dirigés contre lui puisqu'il s'agissait de traditions dont personne ne s'était plaint avant lui et qu'aucun accident n'était jamais survenu.

[183] De plus, ils interdisent soudainement des comportements qu'ils avaient permis jusque-là, sans expliquer aux bouchers en quoi, indépendamment de la plainte pour harcèlement et discrimination de M. Diaz Lopez, ce pouvait maintenant être devenu non sécuritaire de donner des coups de couteau. Une interdiction bien expliquée et comprise par les bouchers aurait eu de meilleures chances d'être acceptée et d'être respectée par eux avec moins de risques de représailles envers M. Diaz Lopez.

[184] De fait, les représentants de l'employeur lancent aux bouchers le message qu'aucun manquement ne sera toléré sans prendre de sanctions efficaces en cas de non-respect. Quand M. Diaz Lopez s'absente pour cause de maladie, les mesures sont même mises de côté sans mot dire.

[185] Par ailleurs, les premières interventions de P. Zadra et M. Desrochers auprès de M. Renaud et P. Ferland stigmatisent M. Diaz Lopez. En effet, le 28 octobre 2009, ils leur interdisent de donner des coups de couteau « *puisque Marcos sent que ces gestes sont dirigés contre lui* ». Ils envoient ainsi le message que les coups de couteau sont interdits non pas pour rendre les conditions de travail plus sécuritaires, mais parce que le plaignant se sent « *persécuté* ». P. Ferland écrit d'ailleurs, au sortir de cette rencontre : « *Je veux bien faire attention aux coups de couteau, mais je trouve dommage qu'un seul gars puisse mettre la merde dans un département ou tout le monde s'entendait bien, avant qu'il arrive parmi nous.* » En décembre, D. Pagé exprime le même sentiment : « *(...) depuis que Marcos est rentré dans ce département, tout a changé en sa faveur pour ne pas avoir de conflit...* »

[186] Il était on ne peut plus maladroit de leur part de donner le feu vert au projet de pétition dirigée contre M. Diaz Lopez en même temps qu'ils demandaient aux bouchers de changer les habitudes que celui-ci contestait et, pour la chef d'équipe, de la signer. Pourtant, ils connaissent l'isolement dans lequel il se trouve.

[187] Il est incompréhensible que la direction de l'entrepôt ait accepté qu'un chef d'équipe puisse ne pas parler à M. Diaz Lopez dont il devait coordonner le travail.

[188] Enfin, aucun des représentants de l'employeur n'a jamais fait d'enquête sérieuse pour déterminer si les coups de couteau ou encore le clignotement des plafonniers n'étaient pas dirigés contre M. Diaz Lopez, et ce, même si une des commis rencontrée mentionne à G. Bourbeau et A. Hansen, à la fin du mois de novembre 2009, que « *l'équipe aurait amplifié les coups de couteau parce que Marcos n'apprécie pas* » et que le chef d'équipe en avait connaissance.

[189] Ne croyant pas que M. Diaz Lopez soit victime de harcèlement psychologique, aucune mesure n'est prise pour briser son isolement et chercher à l'intégrer à l'équipe, qui l'a clairement rejeté. Ainsi, il demeure aux yeux de ses collègues de travail, aux leurs aussi finalement, celui par qui tout est arrivé et le véritable responsable de la détérioration du climat de travail dans la boucherie.

[190] Les représentants de l'employeur ont été accessibles; ils ont démontré de la disponibilité à l'endroit du plaignant, à n'en pas douter, mais ils n'ont jamais voulu envisager que la conduite des bouchers soit dirigée contre lui et prendre des mesures pour prévenir le harcèlement psychologique, avant octobre 2009, ou le faire cesser par la suite.

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

- ACCUEILLE** la plainte;
- DÉCLARE** que **Marcos Diaz Lopez** a été victime de harcèlement psychologique;
- DÉCLARE** que **Costco Wholesale Canada Ltd. (Costco Laval)** a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19 de la *Loi sur les normes du travail*;
- RÉSERVE** sa compétence pour déterminer les mesures de réparation appropriées.

---

Esther Plante

M<sup>e</sup> Fabiola Paul Roc  
GROUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT  
AU TRAVAIL DE LA PROVINCE DE QUÉBEC INC.  
Représentante du plaignant

M<sup>es</sup> Marie-Hélène Jetté et Marie-Andrée Larouche  
NORTON ROSE CANADA S.E.N.C.R.L., S.R.L.  
Représentantes de l'intimée

Date de la dernière audience : 9 juillet 2012

/jt  
/ls

# Le Tribunal rejette sa plainte car elle n'a pas dénoncé à temps

Par : Sébastien Parent Le : 2018-03-15 14h15 (2054 Lectures)



## Le Travailliste

Il n'y a pas que la police et le système de justice qui soient mal adaptés aux plaintes pour harcèlement, les tribunaux en droit du travail aussi, dit notre chroniqueur...

Depuis le mouvement #MoiAussi de l'automne dernier et son successeur #EtMaintenant, les victimes de harcèlement sexuel sont vivement encouragées à dénoncer leur agresseur.

C'est justement ce qu'a récemment fait une téléphoniste employée par une pizzeria de Sherbrooke, en empruntant pour sa part la voie légale.

En effet, la salariée a utilisé le recours offert par la Loi sur les normes du travail (LNT) à l'encontre du harcèlement psychologique en milieu de travail, en déposant une plainte devant le Tribunal administratif du travail (TAT).

Voyons quel sort a connu sa plainte...

## Sollicitation de contacts sexuels non désirés et blagues déplacées

À peine deux semaines après son embauche, la téléphoniste constate des gestes harcelants de la part de deux collègues cuisiniers. Dans sa plainte, elle dénonce tout d'abord leurs blagues déplaisantes à connotation sexuelle.

Plus important encore, elle allègue qu'un des deux cuisiniers aurait insisté pour qu'elle fréquente le second et que c'est à la suite de cette relation de très courte durée que les gestes harcelants ont augmenté en intensité. Selon la plaignante, les collègues visés par sa plainte lui auraient fait la vie dure, car elle refusait de sortir avec l'un d'eux.

Entre autres, la salariée relate un événement où le cuisinier qu'elle avait fréquenté aurait frappé sur son auto, tout juste après l'avoir bousculée sur celui-ci. Aussi, il lui aurait demandé à une autre occasion d'être sa « f\*ck friend », en échange de quoi il allait s'assurer qu'elle puisse conserver son emploi.

Pour en ajouter, la plaignante mentionne qu'à plusieurs occasions, ce dernier la prenait dans un coin et insistait pour avoir une relation sexuelle avec elle dans la pizzeria, ce qu'elle refusa à chaque fois.

Parmi les autres gestes de harcèlement, elle raconte notamment que l'autre cuisinier lui avait lancé des assiettes en métal en lui criant après, au motif qu'elle avait oublié de faire la vaisselle, et que les deux collègues dénigraient constamment sa performance au travail.

## Un silence fatal !

Dans sa décision (Beaulieu et 9015-6308 Québec inc. (Pizzeria Stratos Ste-Jeanne d'Arc), 2017 QCTAT 5777), le Tribunal administratif du travail est d'avis que même si plusieurs événements décrits relèvent de la perception subjective de la plaignante, certains autres constituent des « manifestations incontestables de harcèlement »,



Sébastien Parent est doctorant en droit du travail et libertés publiques

notamment les avances sexuelles non désirées et les gestes de violence physique.

Le Tribunal estime cependant que pour arriver à la conclusion que l'employeur a manqué à ses obligations légales de faire cesser le harcèlement psychologique, il faut à tout le moins que le salarié qui en est victime ait informé un représentant patronal de la situation.

Dans ces circonstances, le fait que la plaignante ait négligé de dénoncer ces comportements harcelants à son employeur en temps utile est donc fatal à sa plainte, l'employeur ne pouvant évidemment pas faire cesser une conduite qu'il ignore.

### **Qu'en est-il de l'obligation de prévention de l'employeur ?**

En l'espèce, si le TAT met l'accent sur l'obligation de l'employeur imposée par l'article 81.19 LNT de faire cesser le harcèlement psychologique lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, il passe toutefois sous silence son obligation de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement, laquelle est contenue à cette même disposition.

Cette décision est, en effet, muette sur les gestes proactifs que l'employeur aurait posés dans une optique de prévention des conduites de harcèlement psychologique comme celles invoquées par la salariée.

Avait-il offert à ses employés des séances de sensibilisation à ce fléau, ou encore remis des dépliants informatifs rappelant le genre de comportements inacceptables en milieu de travail ? Une politique pour dénoncer le harcèlement avait-elle été adoptée dans l'entreprise et le cas échéant, était-elle convenablement appliquée ? La supervision des salariés était-elle adéquate pour véritablement assurer un milieu exempt de harcèlement ?

Beaucoup de questions laissées en suspens qui, si elles avaient trouvé réponse, auraient peut-être permis à la plaignante de tout de même bénéficier des remèdes édictés à l'article 123.15 LNT pour réparer les conséquences du harcèlement subi, d'autant plus que son lien d'emploi avait été rompu par l'employeur.

Si des critiques peu élogieuses ont été adressées ces derniers temps aux enquêtes policières et au système de justice pénale, tous deux mal adaptés à la situation des victimes de harcèlement sexuel, peut-être serait-il temps aussi de revoir le traitement de ce genre de plainte par nos tribunaux administratifs en droit du travail...

Me Sébastien Parent est doctorant en droit du travail et libertés publiques à la Faculté de droit de l'Université de Montréal. Il est aussi chargé de cours à Polytechnique Montréal où il enseigne le droit du travail. Auparavant, il a complété le baccalauréat ainsi que la maîtrise en droit à la Faculté de droit de l'Université de Montréal. Il est également titulaire d'un baccalauréat en relations industrielles de la même institution. Écrivain dans l'âme et procureur devant la Cour suprême du Canada dès le début de sa carrière, Me Parent est l'auteur de divers articles en matière d'emploi et agit aussi à titre de conférencier.