courtready

V.F. c. Compagnie A, 2025 QCTAT 3937

This decision forms part of Courtready.ca's Canadian Deepfake and Disputed Digital Evidence Database, which tracks Canadian court and tribunal decisions where the authenticity of a photo, video, audio recording or text message was disputed or decided. Inclusion in the database does not mean that any evidence in this decision was found to be fake. Courtready.ca obtained this decision from the Canadian Legal Information Institute (CanLII).

FULL DATABASE
https://courtready.ca/deepfake-evidence-in-canadian-courts/

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

2025 QCTAT 3937 (CanLII)

Région : Estrie

Dossier : 1322421-31-2305

Dossier employeur : 1002832

Québec, le 22 septembre 2025

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Annie Laprade

V… F…
Partie demanderesse

c.

[Compagnie A]
Partie défenderesse

DÉCISION

MISE EN GARDE : Il est interdit de divulguer, publier ou diffuser le nom de la partie demanderesse ainsi que toute information qui permettrait d'établir son identité.

L'APERÇU

[1] La partie défenderesse, l'employeur, exploite des boulangeries artisanales. La partie demanderesse, la salariée, travaille à la cuisine de l'une d'entre elles depuis juillet 2020.

[2] Elle conteste le harcèlement psychologique qu'elle allègue avoir subi de la part de deux représentants de l'employeur, le propriétaire de l'entreprise et le directeur aux

opérations[1]. Plusieurs des conduites vexatoires reprochées sont à caractère sexuel, soit des propos, des attouchements non sollicités, des invitations déplacées, la sollicitation de rapports sexuels non désirés et, ultimement, des agressions sexuelles sur les lieux du travail. Ces comportements l'auraient emmenée à quitter son emploi en mai 2022.

[3] L'employeur soutient que ses représentants n'ont posé aucun geste répréhensible ou inapproprié. De plus, la relation entre la demanderesse et le directeur aux opérations relève de leur vie privée et il n'est pas responsable des événements survenus dans ce cadre. Finalement, il ignorait tout des faits allégués par la demanderesse avant le dépôt de sa plainte en mai 2023, un an après sa démission. Il n'a donc pas pu agir pour faire cesser le harcèlement psychologique, s'il en est.

[4] Puisque les parties ont demandé au Tribunal de réserver ses pouvoirs sur la détermination des mesures de réparation appropriées si la plainte était accueillie, la présente décision vise uniquement à répondre aux questions suivantes :

- La demanderesse a-t-elle démontré avoir subi du harcèlement psychologique tel que défini à la Loi?
- Le cas échéant, l'employeur a-t-il pris les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser le harcèlement lorsque celui-ci a été porté à sa connaissance?

[5] La preuve prépondérante démontre que la salariée a subi du harcèlement psychologique incluant des conduites à caractère sexuel et que l'employeur n'a pas pris les moyens raisonnables pour le prévenir et le faire cesser. La plainte est donc accueillie.

[6] En cours d'audience, la salariée demande au Tribunal de rendre des ordonnances de non-publication et non-diffusion de tout renseignement permettant d'identifier les parties parce que la publicité des débats présente un risque sérieux d'atteinte à sa dignité. Le Tribunal doit donc décider si les conditions permettant l'exercice de son pouvoir discrétionnaire de limiter la publicité des débats sont satisfaites.

[7] La salariée ayant démontré le risque sérieux pour un intérêt public important, la nécessité de l'ordonnance d'anonymisation et l'absence d'autre mesure raisonnable, le Tribunal accueille en partie sa demande, celle portant sur la mise sous scellés et le caviardage étant rejetée.

---

1 Le recours est fondé sur l'article 123.6 de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1.

2025 QCTAT 3937 (CanLII)

2025 QCTAT 3937 (CanLII)

L'ANALYSE

LA DEMANDERESSE A-T-ELLE DÉMONTRÉ AVOIR SUBI DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE?

Le droit

[8] La Loi reconnait à tous salariés le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

[9] Cette notion est définie par la Loi comme « *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 de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste* ». Elle précise que cette définition comprend une telle conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel[2].

[10] La Cour suprême du Canada décrit ainsi cette forme de harcèlement :

> Sans chercher à fournir une définition exhaustive de cette expression, j'estime que le harcèlement sexuel en milieu de travail peut se définir de façon générale comme étant 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 du harcèlement. C'est un abus de pouvoir […] tant économique que sexuel. Le harcèlement sexuel est une pratique dégradante, qui inflige un grave affront à la dignité des employés forcés de le subir. En imposant à un employé de faire face à des gestes sexuels importuns ou à des demandes sexuelles explicites, le harcèlement sexuel sur le lieu 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[3].
>
> [Nos soulignements]

[11] C'est le point de vue d'une personne raisonnable, normalement diligente et prudente, et placée dans les mêmes circonstances, qui permet de qualifier une conduite de vexatoire[4]. La seule perspective subjective de la victime, même si elle est pertinente, n'est donc pas déterminante. Au surplus, il appartient à la personne salariée se plaignant de harcèlement psychologique de démontrer, par une preuve prépondérante, l'ensemble des éléments énoncés à la Loi.

---

2 Article 81.18.

3 *Janzen* c. *Platy Enterprises Ltd*., [1989] 1 R.C.S. 1252, p. 86.

4 *A* c. *Ma garderie à moi inc.*, 2015 QCCRT 0007, par. 102, révision interne rejetée, 2015 QCCRT 0286.

2025 QCTAT 3937 (CanLII)

[12] L'employeur, pour sa part, doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses personnes salariées une politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique[5].

Les allégations de conduites vexatoires visant le propriétaire

Les critiques et propos désagréables.

[13] La salariée reproche au propriétaire de nombreuses critiques injustifiées et des contacts physiques non désirés. Il la prend par la main ou à bras le corps, lui fait des massages et à deux occasions, il lui tape les fesses.

[14] Au début de son emploi, alors qu'elle est en apprentissage, le propriétaire répond souvent à ses questions d'une manière qu'elle juge infantilisante. Il la prend par la main pour la diriger vers l'endroit où se trouve ce qu'il veut lui montrer. Puis, lorsqu'elle devient cheffe cuisinière, il lui parle sur un ton déplaisant et critique tout ce qu'elle produit pour une raison ou une autre.

[15] Ainsi, en juin ou juillet 2021, alors qu'elle est hospitalisée en pleine nuit, elle tente de prévenir le propriétaire de son absence puisqu'elle doit être au travail quelques heures plus tard. Lorsqu'elle parvient à lui parler, il lui fait des remontrances disant que les employés sont débordés à cause d'elle. La salariée se sent mal et elle refuse le congé maladie que lui recommande le médecin craignant d'empirer les choses.

[16] L'employeur allègue que la crédibilité de la salariée est entachée, notamment parce qu'elle prétend avoir occupé le poste de cheffe cuisinière, ce qui est faux.

[17] Selon le Tribunal, l'emploi de ce terme pour décrire son rôle ne remet pas en cause sa crédibilité. Il est en effet vraisemblable qu'elle ait occupé les fonctions de ce poste, que le titre d'emploi lui ait été formellement octroyé ou non[6]. La dénégation de la cheffe pâtissière sur ce point n'est pas retenue parce qu'elle peine à décrire les tâches de la salariée et ignore qu'elle a déjà agi comme boulangère.

[18] Au surplus, les faits relatés à cet égard ne sont pas contredits par le propriétaire et à l'audience, ce dernier tient des propos semblables à ceux prononcés alors que la salariée est malade. Il parlait alors des problèmes causés par sa démission, des conséquences pour l'équipe de travail et de son droit de réclamer une compensation

---

5 Article 81.19 de la Loi.

6 Aucun document ne fait état d'un quelconque titre d'emploi, incluant le relevé de fin d'emploi.

devant les tribunaux. Une telle similitude dans les propos contribue à la vraisemblance de la version de cette dernière.

2025 QCTAT 3937 (CanLII)

Les contacts physiques

[19] De temps à autre, le propriétaire lui masse les épaules pendant qu'elle travaille, sans lui en demander la permission. Cela survient environ une dizaine de fois au cours de son emploi. Bien que cela ne lui plaise pas, elle reste silencieuse, jugeant ne pas pouvoir s'opposer au plus haut dirigeant de l'entreprise.

[20] Vers le mois de mars ou avril 2021, alors qu'elle travaille avec le directeur aux opérations, le propriétaire la prend par-derrière et la place sur son épaule, comme on ferait avec une poche de patates. Il tape ses fesses avec une règle et dit au directeur aux opérations « *regarde, c'est dur* ». Une autre fois, il lui tape les fesses avec une règle alors qu'elle travaille au laminoir.

[21] Le propriétaire ne traite pas de ces faits dans son témoignage.

[22] Cependant, en plaidoirie, il prétend que la salariée devait le questionner à ce sujet, de même que le directeur aux opérations et la cheffe pâtissière. Il ajoute qu'il y a des caméras partout et qu'elles fournissent la meilleure preuve des faits. À son avis, le défaut de la salariée de les produire affecte la crédibilité de son témoignage au point qu'il doit être complètement écarté. Enfin, il soutient que tout comportement anormal aurait été signalé par les clients puisqu'ils peuvent voir la zone de production de la boulangerie. Il ne précise toutefois pas si un tel signalement a été fait.

[23] Ces propositions sont rejetées. Un témoignage, même non corroboré, peut constituer une preuve prépondérante s'il est jugé fiable et vraisemblable. À l'opposé, un témoignage ne rencontrant pas ces qualités pourra être écarté, et ce, malgré qu'il ne soit pas contredit. En conséquence, la salariée n'a pas l'obligation de soumettre d'autres preuves pour que son témoignage soit recevable.

[24] De plus, elle n'est pas tenue de contre-interroger les témoins de l'employeur pour leur permettre de compléter ou bonifier leur version des faits. Le propriétaire a entendu son témoignage, il pouvait donner sa version et interroger ses témoins s'il le souhaitait. Il ne l'a pas fait.

[25] Le témoignage de la salariée n'est donc pas contredit sur ce point. Il est clair et constant quant aux faits reprochés au propriétaire. Les faits allégués sont établis par la preuve.

2025 QCTAT 3937 (CanLII)

[26] Si le fait de prendre la salariée par la main ne constitue pas, en soi, une conduite vexatoire, il témoigne d'une familiarité que la relation d'employeur et salariée n'explique pas. Cependant, les massages, la prise au corps et les tapes sur les fesses sont des gestes inacceptables en milieu de travail et le propriétaire ne pouvait s'y croire autorisé :

> […] Se faire masser les épaules ou le dos par un collègue sans l'avoir désiré n'est pas plus acceptable que des contacts physiques dans le cou ou d'un corps pressé contre un autre. Il ne revient pas au plaignant de décider lesquelles parties du corps de ses collègues lui sont accessibles[7].

[27] Une personne raisonnable, placée dans les mêmes circonstances, conclurait au caractère vexatoire de ces conduites.

[28] Cependant, les propos d'insatisfactions, le ton du propriétaire et le mécontentement exprimé face à l'absence de dernière minute de la salariée ne constituent pas des conduites vexatoires. Les exemples rapportés ne dépassent pas ce qui est acceptable en milieu de travail et si le propriétaire a fait preuve d'insensibilité en exprimant sa frustration lorsque la salariée était malade, la preuve ne révèle pas de propos déplacés.

Les allégations de conduites vexatoires visant le directeur aux opérations

[29] Le directeur aux opérations travaille pour l'employeur depuis février 2021. Il occupe d'abord le poste de boulanger avant d'être promu cadre en septembre ou octobre de la même année. Selon la salariée, ce changement survient plutôt vers l'été 2021.

[30] La salariée témoigne avoir développé une relation plus amicale avec lui au cours de cet été. Ils discutent de leur vie, font des blagues et parlent même de leur vie intime. Elle dit ne pas avoir de pudeur à parler de sexe. Pour elle, cela n'a rien à voir avec la séduction. Le directeur aux opérations qualifie plutôt leur lien de relation de collègues saine dans le cadre du travail.

<u>La sollicitation de faveurs sexuelles</u>

[31] Selon la salariée, la sollicitation non désirée de faveurs sexuelles a débuté après sa rupture avec son conjoint, vers le mois de juin 2021. Le directeur aux opérations lui fait des avances, en personne ou par textos, au travail, le soir et pendant les congés. Elle craint de les refuser puisqu'il est son supérieur immédiat, alors elle les ignore, n'y

---

7 *CSN-Syndicat du personnel de bureau du CISSS de la Gaspésie* c. *Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie*, 2023 QCTA 131, par. 378.

2025 QCTAT 3937 (CanLII)

donne pas suite ou tente de changer de sujet. Malgré cela, il persiste à demander différents contacts sexuels pendant plusieurs mois.

[32] Le directeur aux opérations n'est pas interrogé sur ces allégations. Toutefois, en réponse à des questions suggestives posées en interrogatoire principal, il affirme n'avoir eu aucun geste, comportement, ni tenu de propos inapproprié envers l'équipe de travail, incluant la salariée.

La preuve des textos

[33] La salariée produit des captures d'écran de certains des textos échangés au cours de l'été et l'automne 2021. Bien qu'il ne s'oppose pas à la production de cette preuve, l'employeur plaide que ce sont des faux, qu'ils ont été envoyés par la salariée elle-même après avoir dérobé le téléphone du directeur aux opérations, qu'ils sont truqués et qu'ils n'ont aucune valeur probante.

[34] Le directeur aux opérations connait l'existence de ces captures d'écran puisque le propriétaire en a discuté avec lui au moment de l'enquête de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail[8]. Il n'est toutefois pas interrogé à ce sujet, donc il ne confirme ni n'infirme l'existence, l'authenticité et l'intégrité[9] des textos. Il mentionne cependant que plusieurs employés ont accès à son téléphone pour choisir la musique qui est diffusée dans les locaux. Il a aussi prêté son appareil à la salariée afin qu'elle regarde des vidéos sur la préparation de viennoiseries dans le cadre de sa formation et pour faire un appel personnel.

[35] Il n'est pas contredit que la salariée avait accès, comme d'autres, au téléphone cellulaire du directeur aux opérations. Cela ne signifie pas que les textos doivent être écartés de la preuve. Plusieurs de ces messages n'ont pas pu être envoyés par elle, soit parce qu'ils sont transmis en soirée, de nuit ou alors qu'elle est absente du travail. C'est aussi le cas de ceux qui montrent la photo du dos et des fesses de la salariée et celle du directeur aux opérations torse nu. À l'évidence, ces textos émanent du directeur aux opérations lui-même.

[36] La preuve des textos est donc admise et le Tribunal conclut qu'ils corroborent la version de la salariée quant aux avances et demandes de faveurs sexuelles non sollicitées ni désirées reçues pendant plusieurs mois.

[37] Par exemple, le 20 juillet 2021, le directeur aux opérations lui écrit concernant un nouvel employé et demande qu'elle lui envoie « *des snaps* », c'est-à-dire des photos la

---

8 Le propriétaire témoigne avoir reçu et discuté avec le directeur de photos correspondant « *probablement* » à P-1.

9 Bien que mis au fait de cette lacune de la preuve par le Tribunal.

2025 QCTAT 3937 (CanLII)

montrant nue, selon la salariée. Dans d'autres messages, il réclame des « *snaps sexy* », précisant pour l'un « *en danse privé lol* ». La salariée lui répond concernant le collègue, sans traiter des « *snaps* ». Le lendemain matin, au travail, il lui demande d'avoir une relation sexuelle, ce à quoi la salariée ne répond pas.

[38] Le 31 juillet, pour la première et la seule fois, la salariée accepte une des invitations du directeur aux opérations. Au cours d'une randonnée en montagne, il l'invite à aller dans le bois pour avoir des relations sexuelles. Tannée, elle complète le trajet en joggant et elle décide de ne plus le revoir à l'extérieur du travail.

[39] D'autres messages suivent, dont certains comportent des émojis qui sont associés à la sexualité. Entre le 15 et le 24 août, il l'invite à différentes sorties à environ sept reprises, des demandes que la salariée ignore ou auxquelles elle répond avoir d'autres plans alors qu'en fait, il s'agit de prétextes pour ne pas le rencontrer à l'extérieur du travail.

[40] Lorsqu'elle reçoit une photo d'un pistolet à massage sur une cuisse nue, elle y voit d'abord un pénis, tant elle est stressée. Son milieu de travail est devenu lourd et elle se désole que cela s'étende à sa vie privée par l'envoi de tels messages. La salariée témoigne de ses difficultés à dormir pendant cette période. Elle pense aux avances que lui fera le directeur aux opérations avant de s'endormir et débute ses journées dans l'appréhension de ce qui adviendra. Elle tente d'ignorer ces demandes, mais trouve cette insistance difficile à supporter. Elle pleure et n'a pas envie d'aller au travail, mais prendre congé est impensable parce que le propriétaire lui en ferait reproche.

[41] Fin août et début septembre, les messages se poursuivent. Par exemple, le directeur aux opérations lui demande de lui faire un bisou, « *de passer sous le bureau* » et à une autre occasion, écrit qu'il a envie de la manger.

[42] La preuve démontre également que la salariée ne participe pas à ces échanges. Ainsi, en septembre, alors qu'elle demande par message texte une précision concernant le travail à accomplir, il répond qu'il peut la « *démonter* », éjaculer sur elle, la lécher, etc., ce à quoi elle ne réplique pas.

[43] En laissant entendre que la salariée a fabriqué les textos alors que c'est impossible pour plusieurs d'entre eux, puis en niant tout geste, comportement ou propos inapproprié, le directeur aux opérations conteste l'évidence. Ses messages contiennent des demandes et des avances sexuelles explicites et répétées qui n'ont rien à voir avec la relation saine entre collègues de travail qu'il prétend avoir eu avec la salariée. Ils contredisent son témoignage sur des faits au cœur du litige et aucune explication n'est fournie à cet égard.

2025 QCTAT 3937 (CanLII)

[44] Dans ce contexte, le Tribunal écarte cette partie du témoignage du directeur aux opérations parce qu'il est invraisemblable au point où on se demande s'il se fonde sur autre chose que le seul intérêt de son auteur. Le Tribunal accorde donc peu de poids à la version des faits de ce témoin, à moins qu'elle soit corroborée sur certains points par une preuve fiable.

[45] Les comportements et les propos du directeur, le supérieur de la salariée, sont démontrés de façon prépondérante. De plus, le Tribunal considère que ces conduites sont manifestement inappropriées en milieu de travail.

[46] Il est vrai qu'il peut être difficile de tracer les « *frontières de l'acceptabilité juridique* » entre le flirt consensuel et le harcèlement sexuel dans certains cas, mais la conduite du directeur n'est pas sujette à interprétation. Pour paraphraser l'arbitre Roy, écrire à une collègue de travail « *Je peux te démonter puis te gicler sur le cul* […] » est un exemple des *c*omportements non désirés, ouvertement grossiers et « *qui flirtent avec l'odieux* »[10]. De tels propos, socialement inacceptables, sexualisent le climat de travail et portent atteinte à la dignité de celles qui y travaillent.

[47] À ce sujet, l'employeur plaide que ces échanges, envoyés grâce à leur téléphone personnel, relèvent de la vie privée des protagonistes et n'ont aucun lien avec le travail.

[48] Cet argument repose sur l'article 81.19 de la Loi qui reconnaît le droit de tout salarié à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Qu'en est-il lorsque des conduites vexatoires surviennent tant sur les lieux et durant les heures de travail qu'en dehors de ceux-ci?

[49] La jurisprudence reconnait que la notion de milieu de travail doit se concevoir de manière large et libérale, conformément à l'objectif de la Loi d'éliminer le harcèlement[11]. Aussi, la protection que confère la Loi s'applique à l'égard des conduites survenant sur les lieux de travail, mais aussi à l'extérieur lorsqu'il est possible de les rattacher au travail d'une manière ou d'une autre[12].

[50] En l'occurrence, la majorité des conduites vexatoires évoquées ci-dessus surviennent dans l'un de ces contextes et relèvent donc du milieu de travail protégé par la Loi.

---

10 *CSN-Syndicat du personnel de bureau du CISSS de la Gaspésie* c. *Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie,* précitée, note 7, par. 426.

11 *Robichaud* c. *Canada (Conseil du Trésor),* [1987] 2 RCS 84.

12 *CSN-Syndicat du personnel de bureau du CISSS de la Gaspésie* c. *Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie,* précitée, note 7.

2025 QCTAT 3937 (CanLII)

[51] Les deux personnes concernées travaillent pour l'employeur, l'un comme représentant de celui-ci et l'autre comme salariée. Sauf exception, les faits ayant donné lieu à la plainte se sont produits sur les lieux du travail ou dans le cadre de communications technologiques. Ainsi, lorsque la salariée envoie un message texte à son supérieur, tous deux utilisant leur téléphone personnel, concernant le travail à accomplir, elle agit dans le cadre de son travail. C'est toujours le cas lorsqu'elle reçoit en réponse la description des actes sexuels que ce dernier propose et qu'il utilise son téléphone personnel n'y change rien.

[52] D'ailleurs, la politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel de l'employeur prévoit qu'elle s'applique aux « *communications par tous moyens, technologiques ou autres.* ». Elle ne fait pas de distinction quant à la propriété des équipements. De toute façon, la preuve révèle qu'ils sont effectivement utilisés dans le cadre du travail, entre autres pour la visualisation de vidéos formatifs sur la boulangerie.

[53] Par contre, la randonnée effectuée alors qu'ils étaient en congé doit être exclue de la liste des allégations de harcèlement puisqu'elle s'inscrit dans la sphère personnelle et la vie privée de la salariée. Cette activité n'a aucun lien avec le travail et la salariée y participe volontairement. Le fait que le directeur aux opérations soit son supérieur n'étend pas la notion de milieu de travail aux activités purement personnelles qu'elle choisit d'exercer avec lui.

[54] Ainsi, le Tribunal retient que le directeur aux opérations a sollicité des faveurs sexuelles de la salariée à maintes reprises. Ces commentaires sexuels débordent largement du cadre professionnel et rien dans la preuve n'indique qu'elle consentait à les recevoir. Rappelons que le consentement ne se présume pas : les personnes salariées n'ont pas à signifier leur refus d'avances sexuelles ou de commentaires grossiers au travail. Le fait de continuer à demander des rapports sexuels, malgré l'absence de réceptivité et l'évitement de la salariée, démontre le caractère hostile des gestes.

[55] Une personne raisonnable verrait, dans ces circonstances, une conduite vexatoire.

<u>Les allégations d'agressions sexuelles</u>

[56] Parallèlement aux invitations et aux avances à caractère sexuel, la salariée rapporte que le directeur aux opérations la touche aux fesses ou aux seins lorsqu'ils sont au travail. Cela peut survenir à tout moment, par exemple lorsqu'elle se retrouve seule dans un coin ou alors qu'ils sont dans la chambre froide. Il passe alors derrière elle et touche ses fesses. Bien qu'elle le repousse, il y revient toujours, dit-elle, alors elle s'affaire autant que possible et tente de rester entourée de collègues.

2025 QCTAT 3937 (CanLII)

[57] Fin août, début septembre 2021, la salariée fait des croissants et des chocolatines puis entre dans le frigo, de type « walk in », situé derrière le laminoir pour prendre la pâte. Le directeur aux opérations arrive derrière elle, la plaque sur un « rack », baisse son pantalon, puis le sien et la pénètre. Après quelques coups, il la tourne face à lui, appui sur sa tête pour la mettre à genou, met son pénis dans sa bouche et éjacule. Il relève ensuite son pantalon et sort. Un peu plus tard, il lui dit « *on ne fera plus ça* ». Elle ne connait pas l'heure de cet événement, mais soutient qu'elle est alors seule avec lui, donc probablement entre 3 h et 5 h 30 du matin.

[58] La salariée va aux toilettes, prend un verre d'eau et continue sa journée de travail comme si de rien n'était, alors qu'elle se sent salie et très stressée. Tout ce qu'elle souhaite c'est être chez elle, ne plus risquer de se retrouver seule avec lui. Elle espère que, maintenant qu'il a eu ce qu'il voulait, cela va s'arrêter.

[59] Dans les jours qui suivent, elle s'informe de l'heure d'arrivée de la cheffe pâtissière pour se présenter au travail en même temps qu'elle, mais ce n'est pas toujours possible.

[60] Elle allègue avoir subi une autre agression avec pénétration environ deux semaines plus tard, cette fois dans la chambre froide située entre les zones de boulangerie et de pâtisserie. Elle raconte de façon détaillée le déroulement des événements et le lieu où ils surviennent, mais elle ignore l'heure qu'il était à ce moment. En contre-interrogatoire, elle l'estime entre 3 h et 5 h le matin parce qu'elle était seule avec le directeur et que la cheffe pâtissière est arrivée quelques minutes plus tard.

[61] Durant les semaines qui suivent, elle refuse plus fermement les attouchements en lui disant « *non, on ne fait pas ça* ».

[62] Vers novembre 2021, alors qu'elle s'affaire à ranger de la marchandise, le directeur aux opérations la conduit à l'intérieur de la réserve où sont stockés les ingrédients secs, sans qu'elle lui oppose de résistance. Elle raconte que c'est le pire des événements parce qu'il la touche davantage. Il place sa main sous ses vêtements, la pénètre avec un doigt avant qu'elle repousse sa main. Il lui dit : « *laisse-toi faire, ça va aller vite* », baisse les pantalons et la pénètre avec son pénis.

[63] La salariée est désemparée, se sent comme une enfant parce qu'elle est soumise au pouvoir de son supérieur. Elle souhaite disparaitre, ne plus vouloir être dans son corps, se sent sale et s'en veut de le laisser entrer dans sa dignité. Cependant, ses recherches d'emploi ne lui ont pas permis d'en trouver un qui lui procurerait le salaire dont elle a besoin pour remplir ses obligations, alors elle reste chez l'employeur.

2025 QCTAT 3937 (CanLII)

[64] Les attouchements se poursuivent, malgré les refus de la salariée. Elle le repousse parfois d'une tape, explique que ces attouchements doivent cesser et se fâche. Lorsqu'elle finit par le lui faire comprendre, vers décembre dit-elle, il réagit avec des insultes. Puis, en janvier 2022, il l'oblige à travailler au frigo avec un simple t-shirt, sous prétexte que sa veste est dégueulasse.

[65] L'employeur plaide que tout ceci n'est qu'affabulation. Le directeur aux opérations nie avoir eu des gestes, comportements ou propos inappropriés envers ses collègues de travail, ce qui est corroboré par la cheffe pâtissière qui affirme ne pas avoir vu d'attouchements de sa part. De plus, le directeur témoigne tout ignorer des trois viols que la salariée prétend avoir subis au travail.

[66] Les dénégations générales du directeur aux opérations et le fait que la cheffe pâtissière n'ait pas vu d'attouchements ne sont pas déterminants. Le Tribunal accorde peu de valeur probante au témoignage du premier et celui de la cheffe pâtissière est limité à ce qu'elle a vu. Elle n'a pas été interrogée sur la possibilité que de tels gestes soient posés à son insu.

[67] L'employeur prétend également que les enregistrements faits grâce aux caméras placées dans la chambre froide et la réserve auraient dû être mis en preuve. Or, il appert que ces caméras sont à l'extérieur et non à l'intérieur de ces endroits, comme il en convient lors du contre-interrogatoire de la salariée.

[68] Néanmoins, il plaide que ces enregistrements existent et démontrent la fausseté des allégations de la salariée. Si tel est le cas, il est étonnant que l'employeur ne les produise pas lui-même. Il en va de même des données enregistrées à l'horodateur. L'employeur prétend qu'elles démontrent que la salariée n'est jamais seule avec le directeur aux opérations, contrairement à ce qu'elle affirme, mais ne les soumet pas en preuve.

[69] Le Tribunal constate que le témoignage de la salariée comporte très peu de précisions sur la date et l'heure des événements qu'elle rapporte, sauf pour les messages textes où cela est indiqué. Cette lacune se manifeste tant en regard des faits litigieux que de ceux qui ne le sont pas, comme la date où elle commence à travailler à plein temps. Ainsi, elle ignore à quelle heure elle a commencé le travail le jour des agressions et celle à laquelle elles sont survenues. Elle estime que cela se situe entre 3 h et 5 h 30 en se fondant sur le fait qu'elle était seule avec le directeur aux opérations. Selon elle, la cheffe est arrivée au travail peu de temps après la seconde agression.

[70] En fait, toute la preuve sur les horaires de travail des personnes impliquées est imprécise.

2025 QCTAT 3937 (CanLII)

[71] Selon la salariée, son horaire est changeant. Parfois, son travail commence à 2 h du matin et d'autre fois à 3 h ou 4 h. Elle travaille certains lundis, mais pas toujours. En août 2021, son horaire serait du mardi ou mercredi jusqu'au dimanche. Elle est toutefois formelle quant au fait qu'elle passe généralement un moment seule avec le directeur aux opérations avant l'arrivée de la cheffe pâtissière.

[72] Cette affirmation est d'abord contredite par la cheffe pâtissière selon qui la salariée et elle-même ont le même horaire, soit du mardi au samedi de 4 h à 12 h. En contre-interrogatoire, toutefois, la cheffe se corrige; la salariée travaille plutôt du mercredi au dimanche. Quant au directeur, il dit n'être jamais seul avec cette dernière.

[73] Le Tribunal retient de cette preuve que les deux femmes n'ont pas toujours les mêmes horaires de travail. Par exemple, le quart de travail de la salariée se termine parfois plus tard ou débute plus tôt que celui de la cheffe pâtissière[13]. De plus, leurs congés hebdomadaires ne coïncident pas et on ignore qui serait au travail avec la salariée et son supérieur lors des absences de la cheffe si, comme l'employeur le prétend, ceux-ci ne sont jamais seuls.

[74] Aussi, l'affirmation de la salariée voulant qu'elle ait été seule avec le directeur aux opérations lorsqu'elle a été agressée dans la chambre froide, le « walk-in » et la réserve n'est pas contredite par l'employeur. Ce dernier n'établit pas non plus que c'est impossible, comme il le prétend.

[75] Enfin, l'employeur soutient que les écrits de la salariée démontrent qu'elle ment et que sa version des faits est, en soi, incroyable. Ainsi, elle prétend démissionner en mai 2022 parce qu'elle ne peut plus endurer le harcèlement psychologique, mais écrit au propriétaire être prête à reprendre son emploi quelques jours plus tard. Plus encore, elle envoie un message au directeur expliquant qu'elle va rencontrer le propriétaire pour discuter d'une possible entente de retour au travail et ajoute « *on s'aiment?* ». Or, une personne « *violée trois fois* » devrait savoir qu'elle est en danger, se prendre en main et dénoncer la situation. Au lieu de ça, la salariée continue de travailler comme si de rien n'était. Puis, déformant les faits narrés à l'audience, il plaide qu'il n'y peut rien si, quoiqu'elle allègue être « *violée à chaque sortie à vélo* », elle y retourne quand même, laissant entendre que le consentement de la salariée à participer à une sortie explique, en quelque sorte, le harcèlement sexuel qui s'en suit.

[76] Ces prétentions quant à l'absence de crédibilité de salariée s'appuient essentiellement sur des mythes et stéréotypes ayant cours dans les cas de violence à caractère sexuel. A priori, les faits sur lesquels elles s'appuient sont sans pertinence.

---

13 Cela ressort de certains messages textes dont ceux des 12 et 28 août 2021, pièce P-1.

2025 QCTAT 3937 (CanLII)

[77] En effet, il est établi depuis de nombreuses années que les plaignantes d'agression sexuelle ne sont pas moins crédibles que les autres. La Cour suprême indiquait, en 2000, « *Notre Cour a rejeté l'idée que les plaignants en matière d'agression sexuelle ont plus tendance que les autres plaignants à inventer des histoires fondées sur des «motifs inavoués» et sont donc moins dignes de foi. Ni le droit, ni l'expérience des tribunaux, ni la recherche en sciences sociales n'étayent cette généralisation*[14] [notre soulignement, notes omises] ».

[78] Dans l'arrêt *Kruk*[15]*,* la Cour suprême du Canada rappelle que les mythes et stéréotypes sont des idées et des croyances répandues, mais fausses empiriquement[16]. Il est donc incorrect de se fonder sur de telles croyances :

> [41] En outre, plusieurs des mythes et stéréotypes décrits précédemment sont maintenant condamnés par la jurisprudence, qui a qualifié le recours à ceux-ci d'erreur de droit. Par exemple, il est interdit au juge du procès de se fonder sur des idées comme les suivantes : le fait que la plaignante ait tardé à rapporter une agression sexuelle, à lui seul, mine la crédibilité de la révélation; le « défaut » de la plaignante de s'habiller modestement indique qu'elle est plus susceptible d'avoir consenti; le « défaut » de la plaignante de résister ou d'appeler à l'aide laisse entendre qu'elle était consentante; le simple fait que la plaignante ait eu recours à des consultations thérapeutiques ou psychiatriques est pertinent pour juger de sa crédibilité ou de la fiabilité de son témoignage; ou le fait qu'une plaignante revoit l'accusé ou ne cherche pas à l'éviter après l'agression sexuelle alléguée tend à indiquer qu'il y avait consentement et qu'aucune agression n'est survenue.
>
> [Nos soulignements, notes omises]

[79] Quant aux réactions dites normales d'une personne ayant été victime de telles violences, elles n'existent pas. La Cour suprême écrit, dans *R.* c. *D.D*. :

> Le juge du procès doit reconnaître et dire au jury qu'il n'existe aucune règle immuable sur la façon dont se comportent les victimes de traumatismes comme une agression sexuelle. Certaines personnes font une plainte immédiate, certaines tardent à révéler l'agression tandis que d'autres ne la révéleront jamais. De nombreuses raisons expliquent le retard, dont à tout le moins la gêne, la crainte, le sentiment de culpabilité ainsi que le manque de compréhension et de connaissance. Dans l'évaluation de la crédibilité du plaignant, le moment de la plainte ne constitue qu'une circonstance à examiner dans la mosaïque factuelle d'une affaire donnée. À lui seul, le retard de la révélation ne donnera jamais lieu à une conclusion défavorable à la crédibilité du plaignant.[17]
>
> [Nos soulignements]

---

14 *R*. c. *A.G.*, 2000 CSC 17.

15 *R.* c. *Kruk,* 2024 CSC 7.

16 *Id*., par. 41. Voir également *A.C* c. *Rozon,* 2025 QCCS 63, par. 39.

17 2000 CSC 43, par. 65.

2025 QCTAT 3937 (CanLII)

[80] En cours d'instance[18], le législateur a modifié la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*[19], la LITAT, pour y introduire une présomption de non-pertinence de plusieurs faits en lien avec ces mythes. Par exemple, le fait qu'une personne n'ait pas porté plainte ni exercé un recours relativement aux allégations de violence à caractère sexuel, le délai pris pour dénoncer la violence alléguée et le fait que cette personne soit demeurée en relation avec l'auteur allégué de cette violence[20] sont réputés impertinents dans ces affaires, parce qu'ils reposent sur des mythes.

[81] En plaidant qu'il semble normal qu'une victime d'agressions sexuelles dénonce la situation pour assurer sa sécurité, l'employeur répète le mythe voulant que les véritables victimes d'agressions sexuelles signalent l'incident à la première occasion et que la crédibilité d'une plaignante soit affectée par une déclaration tardive[21]. Le Tribunal n'en tiendra donc aucun compte.

[82] Il en va de même du courriel de la salariée suivant sa démission et énonçant ses conditions pour un éventuel retour au travail et du texto envoyé au directeur aux opérations

[83] La salariée affirme qu'elle répondait alors au propriétaire qui l'interrogeait sur les conditions pour qu'elle change d'avis. Elle lui dit avoir des offres d'emploi comportant un meilleur taux horaire et réclame donc une hausse de son salaire pour continuer de travailler chez l'employeur. Elle explique avoir fait cette proposition par peur, parce que le propriétaire l'a menacé de la détruire à l'annonce de sa démission. Elle craignait qu'il attaque sa réputation ou l'empêche de trouver du travail.

[84] Quelques jours plus tard, elle se rend à la boulangerie pour obtenir sa paie. Le dépôt automatique est bloqué et le propriétaire exige qu'elle aille chercher le chèque à son bureau. Son conjoint l'accompagne parce qu'elle craint la réaction du propriétaire, dit-elle. Tout ce qu'elle veut, c'est éviter les conflits. Sur place, elle écrit au directeur aux opérations le but de sa visite, qu'il peut aller la voir et ajoute « *on s'aiment?* ».

[85] Ces écrits permettent de croire qu'à ce moment, la salariée était prête à demeurer en contact avec son supérieur qu'elle accuse de violence à caractère sexuel. Cependant, selon l'article 35.1 de la LITAT, « *le fait que cette personne soit demeurée en relation avec l'auteur allégué de cette violence* » est présumé non pertinent.

---

18 La preuve de la salariée étant alors terminée, les parties ont présenté leurs observations sur l'admissibilité en preuve de ces faits au moment des plaidoiries, et ce, considérant l'application immédiate de cette disposition législative.

19 RLRQ, c. T-15.1.

20 Article 35.1.

21 *A.C* c. *Rozon,* précitée, note 16, par. 55.

2025 QCTAT 3937 (CanLII)

[86] C’est le cas en l’espèce. D’une part, ces faits ne portent pas sur les questions à trancher. D’autre part, on ne peut en tirer aucune conclusion par rapport à l’existence ou non d’une agression[22]. L’argument de l'employeur suggère de comparer le comportement de la salariée à celui faussement attribué aux « vraies victimes ». Selon lui, celles-ci n’accepteraient pas de continuer à côtoyer leur agresseur et encore moins de lui demander s’ils s'aiment.

[87] Ces inférences s’inscrivent en droite ligne avec les mythes et préjugés à proscrire et sont rejetées.

[88] La preuve des agressions subies par la salariée est donc établie de façon prépondérante, considérant son témoignage non contredit et fiable quant aux éléments centraux. Elle a donc prouvé, de façon prépondérante, les comportements, gestes et propos hostiles et non désirés de la part de son supérieur immédiat. Quant au caractère vexatoire de ces conduites, le Tribunal juge qu’il apparaitrait comme une évidence pour toute personne raisonnable placée en pareille situation.

Atteinte à la dignité et à l’intégrité

[89] Le harcèlement sexuel constitue une pratique dégradante et heurte de façon importante la dignité de la personne qui le subit. En 1989, la Cour suprême l’exprimait ainsi :

> […] Le harcèlement sexuel est une pratique dégradante, qui inflige un grave affront à la dignité des employés forcés de le subir. En imposant à un employé de faire face à des gestes sexuels importuns ou à des demandes sexuelles explicites, le harcèlement sexuel sur le lieu 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.[23]

[90] Les gestes des représentants de l’employeur sont de cette nature et ont manifestement porté atteinte à la dignité et l’intégrité de la salariée. Elle pleure, perd le sommeil, se sent sous l’emprise de ses patrons et s’en veut de cette situation. Elle témoigne de façon convaincante de l’augmentation de sa détresse au fil du temps, du sentiment d'être coincée et impuissante parce que ce sont ses supérieurs qui la harcèlent et qu’elle a besoin d’un travail. Elle se sent salie après les agressions, veut sortir de son corps et disparaitre.

---

22 *R.* c. *Kruk,* précitée, note 15; *CSN-Syndicat du personnel de bureau du CISSS de la Gaspésie* c *Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie,* précitée, note 7.

23 *Janzen* c. *Platy Enterprises Ltd.*, précitée, note 3, p. 1284; *S.A*. c. *Compagnie A*, 2020 QCTAT 3365.

2025 QCTAT 3937 (CanLII)

Le milieu de travail néfaste

[91] La preuve démontre également que le milieu de travail de la salariée est devenu néfaste du fait des conduites vexatoires qu'elle subissait. Par exemple, elle témoigne de l'anxiété et du sentiment d'insécurité qui s'est développé au fil du temps et qui l'accable au travail et même à l'extérieur du travail. Elle s'évertue à éviter son supérieur sans pour autant l'indisposer afin de protéger son emploi.

[92] En somme, le Tribunal conclut que la salariée a subi du harcèlement au sens de la Loi en raison des propos et des gestes à caractère sexuel de ses deux supérieurs.

L'EMPLOYEUR A-T-IL PRIS LES MOYENS RAISONNABLES POUR PRÉVENIR ET FAIRE CESSER LE HARCÈLEMENT LORSQUE CELUI-CI A ÉTÉ PORTÉ À SA CONNAISSANCE?

[93] La Loi impose aux employeurs l'obligation de prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique lorsqu'il est porté à sa connaissance :

> 81.19. Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.
>
> L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique provenant de toute personne et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses personnes salariées une politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique.
>
> [Nos soulignements]

[94] Ce sont des obligations distinctes et cumulatives. Si l'employeur manque à l'une ou l'autre de ses deux obligations, la plainte pour harcèlement psychologique pourra être accueillie et donner ouverture aux mesures de réparation prévues à l'article 123.15 de la Loi[24].

[95] L'adoption d'une politique est l'un des moyens permettant de prévenir le harcèlement selon la Loi. La jurisprudence rappelle toutefois que la seule existence d'une politique que les employés peuvent consulter est insuffisant, « *[l]'employeur doit plutôt s'assurer de prendre les moyens raisonnables pour que tous les employés soient promptement informés par des moyens efficaces en quoi consiste le harcèlement psychologique et qu'il est déterminé à le prévenir et à le faire cesser lorsqu'il est porté à sa*

---

[24] *Lachapelle-Welman* c. *3233430 Canada inc. (Portes et fenêtres ADG)*, 2016 QCTAT 3557; *Syndicat de l'enseignement de l'Outaouais* c. *Centre de services scolaire au Cœur-des-Vallées*, 2024 CanLII 15575 (QC SAT).

2025 QCTAT 3937 (CanLII)

connaissance »[25]. Dans *Lachapelle-Welman* précitée, le Tribunal précise que la prévention du harcèlement requiert que l'employeur agisse, l'inaction n'étant pas un moyen raisonnable de prévention[26].

[96] Ainsi, l'adoption d'une politique sera sans effet si elle est obsolète, non appliquée par ceux responsables de la promouvoir ou encore si l'employeur lui-même adopte des conduites vexatoires.

[97] Quant à l'obligation de l'employeur de faire cesser le harcèlement psychologique, elle débute au moment où une « *telle conduite est portée à sa connaissance* »[27]. Pour le Tribunal, ce n'est pas tant la dénonciation qui déclenche l'obligation de l'employeur, mais bien la connaissance qu'il a de la situation, et ce, compte tenu des mesures préventives raisonnables qui devaient être prises pour éviter d'en arriver là. Comme l'écrit l'arbitre Francine Lamy :

> [133] […]. L'employeur est tenu de le prévenir. Il est ensuite tenu d'agir dès que des conduites hostiles ou non désirées sont portées à sa connaissance ou qu'il devrait les connaître s'il était proactif, comme l'exige la LNT.[28]
>
> [Notre soulignement]

[98] La jurisprudence reconnait qu'un employeur ou son propriétaire qui harcèle une personne salariée manque à ses obligations légales[29]. Et pour cause, plutôt que de prévenir et de faire cesser le harcèlement, celui-ci prive alors directement la personne salariée de son « *droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique* » reconnu par l'article 81.19 de la Loi.

---

25 *Verreault* c. *ArcelorMittal Mines Canada inc.*, 2014 QCCRT 0009, par. 194, révision judiciaire accueillie en partie sur la plainte en vertu de l'art. 122 L.n.t., 2015 QCCS 1136, permission d'appeler rejetée, 2015 QCCA 834; *Vivoli* c. *Reftech International inc.*, 2024 QCTAT 4519.

26 *Lachapelle-Welman* c. *3233430 Canada inc. (Portes et fenêtres ADG*), précitée, note 24, par. 122; *Association canadienne des métiers de la truelle (local 100)* c. *Maçonnerie M. Demers inc.,* 2025 CanLII 27403 (QC SAT); ***Collège d'enseignement général et professionnel (CEGEP) Bois-de-Boulogne*** et *Syndicat du personnel de soutien (CSQ)*, 2023 QCTA 137, pourvoi en contrôle judiciaire pendant; *Syndicat des professionnelles et professionnels du milieu de l'éducation de Montréal (SPPMEM-CSQ)* c. *Centre de services scolaire de Montréal (CSSDM)*, 2023 QCTA 529.

27 *S.A.* c. *Compagnie A,* précitée, note 23; *Khodorkovskaya* c. *Eye-in inc*., 2014 QCCRT 0277; *Raymond* c. *C. Lamond et fils ltée*, 2009 QCCRT 0330.

28 *Association canadienne des métiers de la truelle (local 100)* c. *Maçonnerie M. Demers inc*., précitée, note 26.

29 *Etien* c. *Plastiques Qualiplast inc.,* 2023 QCTAT 3610; *Larrivée* c. *J.L. Martel inc.*, 2019 QCTAT 2555, ***Syndicat de l'enseignement de l'Outaouais*** c *Centre de services scolaire au Cœur-des-Vallées*, précitée note 24.

2025 QCTAT 3937 (CanLII)

[99] C’est le cas dans la présente affaire. Le harcèlement psychologique du propriétaire et du directeur aux opérations démontre que l’employeur n’a rencontré aucune de ses obligations.

[100] D’abord, les massages non désirés, les gestes à caractère sexuel et les commentaires du propriétaire sur le corps de la salariée l’ont privée de son droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Dans ce contexte, le fait de lui avoir présenté une politique et de la rendre accessible aux employés ne permet pas de conclure que l’employeur a pris des moyens raisonnables de prévention. De l’avis du Tribunal, pour prévenir le harcèlement, l’employeur doit à tout le moins s’abstenir de harceler.

[101] Au surplus, cette politique n’est ni expliquée ni rappelée au personnel. Au moment des faits, elle n’est plus à jour puisque deux des trois personnes à contacter en cas de harcèlement ont quitté l’entreprise. La seule autre responsable, la fille et bras droit du propriétaire, participe à la distribution de blagues à caractère sexuel en transmettant à la salariée une photo de pain en forme de pénis à partir du compte Instagram de l’entreprise. Or, il s’agit d’un comportement dénoncé par la politique de l’employeur à l’encontre du harcèlement psychologique.

[102] Puis, lorsque la salariée dénonce un collègue qui propage des insultes à son sujet, la traitant de salope et de dégoutante, le propriétaire et le directeur répondent de ne pas s’en faire, que ce sont des blagues sans gravité. Pourtant, selon la politique, les insultes sexistes, les propos grossiers et les blagues à caractère sexuel sont des comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel. Pour le Tribunal, demander à une salariée de tolérer les insultes d'un employé ne constitue pas un moyen de prévenir le harcèlement, au contraire.

[103] Malgré tout, l’employeur soutient avoir été privé de l’opportunité de faire cesser le harcèlement du directeur aux opérations parce que les gestes de ce dernier n’ont pas été portés à sa connaissance. Il ne peut donc pas en être tenu responsable.

[104] De l’avis du Tribunal, l’article 81.19 n’impose pas au salarié de dénoncer chacune des conduites vexatoires qu’il subit. Il oblige plutôt l'employeur à prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement en étant proactif, puis à le faire cesser lorsqu’il est porté à sa connaissance. Admettre qu'il peut attendre que chaque comportement, geste ou parole hostile ou non désiré lui soit dénoncé irait à l’encontre de l’objectif de la Loi.

[105] En l’occurrence, c’est le propriétaire qui, le premier, harcèle la salariée. Cette conduite a déclenché l’obligation de l’employeur de faire cesser le harcèlement. Or, rien n’a été fait et le milieu de travail est demeuré néfaste jusqu’à son départ. Le fait qu’un

autre représentant de l'employeur, le supérieur de la salariée, ait aggravé les choses n'interrompt pas l'obligation de faire cesser le harcèlement pour en enclencher une autre.

[106] Enfin, la preuve démontre que, même quand il est précisément informé des conduites vexatoires du directeur aux opérations, l'employeur continue de banaliser la situation ou d'en faire porter la responsabilité à la salariée. Par exemple, devant le Tribunal, il argue qu'une photo prise par le directeur aux opérations et montrant des pains au levain est tout à fait appropriée. Qu'y peut-il si on y voit aussi le dos et les fesses de la salariée « *qui se trémousse* » en arrière-plan? Pourtant, une telle photo, prise au travail à l'insu de la salariée, fait incontestablement partie des événements qui contribuent à instaurer un milieu de travail néfaste.

[107] La plainte de harcèlement psychologique est donc accueillie et le Tribunal déclare que l'employeur a omis de prendre les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser les conduites vexatoires.

[108] À la demande des parties, le Tribunal réserve ses pouvoirs quant aux mesures de réparation appropriées. Il note toutefois que la réintégration n'est pas demandée par la salariée.

LE POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DU TRIBUNAL DOIT-IL ÊTRE EXERCÉ POUR RENDRE UNE ORDONNANCE DE CONFIDENTIALITÉ?

[109] La salariée a présenté ses moyens de preuve lors d'une audition tenue en avril 2024. En raison de diverses circonstances, les audiences sont ensuite suspendues pendant plus d'une année. Dans l'intervalle, un journaliste du journal La Tribune présente une demande d'accès à l'information pour obtenir tous les documents en lien avec le présent dossier.

[110] Celui-ci contenant des informations pouvant être qualifiées de sensibles, le Tribunal invite les parties à exposer leur position et leurs observations à ce sujet lors de l'audience fixée quelques jours plus tard. Le journal La Tribune, reconnu comme intervenant sur cette question, en est aussi avisé, mais ne se présente pas à l'audition.

[111] La salariée s'oppose à la demande d'accès et elle requiert du Tribunal qu'il rende les ordonnances suivantes :

- L'anonymisation de la décision, en retirant le nom des deux parties;
- La mise sous scellés des pages 7, 11 et 18 de la pièce P-1;

2025 QCTAT 3937 (CanLII)

- Le caviardage du formulaire de plainte et des pièces P-3, N-5, N-6, N-7, N-9, N-10, N-11 pour en retirer sa date de naissance, son adresse, son numéro de téléphone, son adresse courriel et son numéro d'assurance sociale[30].

[112] Une ordonnance de confidentialité temporaire est rendue verbalement afin de préserver la confidentialité de certaines informations comprises dans les pièces admises en preuve et l'identité de la salariée jusqu'à la décision du Tribunal sur le fond.

[113] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal maintient l'ordonnance d'anonymat et de non-publication des renseignements permettant d'identifier les parties, mais rejette la demande de mise sous scellés.

[114] La *Charte des droits et libertés de la personne*[31] énonce à l'article 23 que les débats et la justice administrée par les tribunaux sont publics. Le caractère public de notre système de justice constitue un principe fondamental protégé par le droit constitutionnel à la liberté d'expression maintes fois affirmé par la Cour suprême[32]. Il existe donc une forte présomption en faveur de la publicité des débats, malgré les inconvénients ou l'embarras que cela peut provoquer pour les parties dont la vie privée serait ainsi atteinte[33].

[115] Cette forte présomption n'est toutefois pas absolue : « *Elle peut être écartée par les tribunaux, dans certaines circonstances exceptionnelles, lorsque le principe de la publicité entre en conflit avec d'autres intérêts publics jugés tout aussi importants, comme la nécessité de protéger la dignité d'une personne* »[34].

[116] La LITAT confère au Tribunal le pouvoir discrétionnaire « *d'omettre le nom des personnes impliquées dans une affaire lorsqu'il estime qu'une décision contient des renseignements d'un caractère confidentiel dont la divulgation pourrait être préjudiciable à ces personnes* », alors que l'article 35 des *Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail*[35] prévoit qu'il peut « *interdire ou restreindre la divulgation, la publication ou la diffusion de témoignages, de renseignements ou de documents qu'il indique, lorsque cela lui paraît nécessaire pour préserver l'ordre public ou si le respect de leur caractère confidentiel le requiert pour assurer la bonne administration de la justice.* »

---

30 Le numéro d'assurance social n'étant pas pertinent aux fins du litige, il a été retiré du dossier du Tribunal.

31 RLRQ, c. C-12, la Charte.

32 *Sherman (Succession)* c. *Donovan,* 2021 CSC 25; *Sierra Club du Canada* c. *Canada (Ministre des Finances)*, 2002 CSC 41; *R.* c. *Mentuck*, 2001 CSC 76; *Dagenais* c. *Société Radio-Canada*, [1994] 3 R.C.S. 835.

33 *Sherman (Succession) c. Donovan,* précité, note 32, par. 2.

34 *J.C.* c. *Douville*, 2022 QCCA 958, par. 28.

35 RLRQ, c. T-15.1, r. 1.1.

2025 QCTAT 3937 (CanLII)

2025 QCTAT 3937 (CanLII)

[117] Puisqu'il s'agit de mesures exceptionnelles, chaque ordonnance restreignant le caractère public de la justice doit être justifiée. La Cour suprême, dans l'arrêt *Sherman,* résume le test de pondération de la manière suivante[36] :

> […]. Pour obtenir gain de cause, la personne qui demande au tribunal d'exercer son pouvoir discrétionnaire de façon à limiter la présomption de publicité doit établir que :
>
> (1) la publicité des débats judiciaires pose un risque sérieux pour un intérêt public important;
>
> (2) l'ordonnance sollicitée est nécessaire pour écarter ce risque sérieux pour l'intérêt mis en évidence, car d'autres mesures raisonnables ne permettront pas d'écarter ce risque; et
>
> (3) du point de vue de la proportionnalité, les avantages de l'ordonnance l'emportent sur ses effets négatifs.

[118] Ces trois conditions doivent être remplies pour qu'une ordonnance discrétionnaire ayant pour effet de limiter la publicité des débats puisse être rendue.

Le risque sérieux pour un intérêt public important

[119] La salariée fait valoir que la publicité des débats pose un risque sérieux pour son droit à la dignité, aussi protégé par la Charte[37]*.*

[120] La protection de la dignité d'une personne constitue un intérêt public important. Plus étroite que la vie privée, elle est « *constitué*[e] *de détails intimes ou personnels concernant une personne » […], lesquels sont « le cœur même des "renseignements biographiques"*[38] [notes omises] ».

[121] Les pratiques ou ébats sexuels d'une personne touchent à son identité fondamentale et sont intrinsèquement d'une nature privée et intime[39]. La Cour suprême, dans l'arrêt *Sherman*[40] mentionne d'ailleurs que le fait d'avoir été victime d'agression sexuelle ou de harcèlement peut donner ouverture à une protection d'anonymat, mais ajoute qu'il n'y a pas d'automatisme. Le Tribunal doit déterminer si, considérant les faits de l'affaire, il existe un risque sérieux pour la dignité de la personne. Ce sera le cas

---

36 *Sherman (Succession)* c*. Donovan,* précité, note 32, par.38.

37 Article 4.

38 *J.C*. c. *Douvill*e, précité, note 34, par. 32.

39 *K*. c. *Jorgensen*, 2022 QCCS 674, par. 22, appel rejeté, 2022 QCCA 627.

40 Précité, note 32, par. 77. Voir également *Dis Son Nom* c. *Marquis*, 2022 QCCA 841, par. 57.

2025 QCTAT 3937 (CanLII)

lorsque les personnes « *perdent le contrôle sur la possibilité de fournir des renseignements sur elles-mêmes qui touchent leur identité fondamentale* »[41].

[122] L'arrêt *Sherman* fournit quelques exemples du type de facteurs à considérer pour décider s'il existe un risque sérieux :

> […] Ces facteurs sont notamment la mesure dans laquelle les renseignements seraient diffusés sans restrictions particulières (para 80); la mesure dans laquelle les renseignements font déjà partie du domaine public (para 81); la probabilité que la diffusion appréhendée de renseignements se produise réellement (para 82); et le fait que « la perte de contrôle appréhendée des renseignements le concernant [soit] fondamentale au point de porter atteinte de manière significative à sa dignité individuelle. Ces circonstances mettent en jeu "des valeurs sociales qui ont préséance", qui vont au-delà des atteintes plus ordinaires propres à la participation à une procédure judiciaire » (para 84).[42]

[123] La salariée a démontré que la publicité des débats présente un risque sérieux d'atteinte à sa dignité. La demande d'accès au dossier par un représentant des médias montre qu'il existe un risque réel et sérieux de diffusion des renseignements intimes qui ne font pas partie du domaine public. Sa famille, par exemple, n'est pas au courant du harcèlement sexuel qu'elle a subi ni des agressions. En permettant la diffusion de ces informations, elle perdra le contrôle sur des renseignements personnels fondamentaux, ce qui minerait « *sa capacité à présenter de manière sélective certains aspects de sa personne aux autres* » et donc, sa dignité[43].

[124] Le premier critère du test est donc satisfait : le principe de la publicité des débats entraine un risque sérieux pour un intérêt public important, soit la dignité de la demanderesse.

La nécessité de l'ordonnance sollicitée et l'absence d'autres mesures raisonnables permettant d'écarter le risque

[125] L'ordonnance de non-publication de l'identité des parties et de tous renseignements permettant de les identifier est nécessaire pour éviter le risque sérieux d'atteinte à la dignité de la salariée. La publication de son nom dans une décision relatant les agressions dont elle a été victime entrainera la divulgation de renseignements relevant de sa vie intime et, donc, de sa dignité. Il en va de même du nom de l'employeur considérant la petite taille de l'entreprise et le fait qu'il est propriétaire des deux seules boulangeries artisanales de sa localité. La diffusion de son

---

41 *Sherman (Succession)* c. *Donovan,* précité, note 32, par. 71.

42 *Pothier* c. *Canada (Procureur général),* 2021 CF 979, par. 31, citée par *McCool* c. *Association des étudiants et étudiantes en génie de l'Université McGill / Engineering Undergraduate Society of McGill University*, 2022 QCCS 4004, par. 56.

43 *Sherman (Succession) c. Donovan,* précité, note 32, par. 71.

identité augmenterait grandement le risque d'identifier la salariée et celui d'atteinte à sa dignité.

[126] Enfin, le Tribunal retient que l'interdiction de divulguer l'identité d'une partie représente une limite minime au principe de la publicité des débats[44]. Comme l'explique la Cour d'appel, « *il est difficile d'imaginer comment d'autres mesures plus raisonnables que l'ordonnance d'anonymat pourraient permettre d'écarter le risque identifié* »[45]. De fait, aucune mesure moins attentatoire à la publicité des débats n'est envisageable dans les présentes circonstances.

La demande de mise sous scellés et de caviardage

[127] La salariée demande au Tribunal d'ordonner la mise sous scellés de trois photos reproduites aux pages 7, 11 et 18 de la pièce P-1 afin d'éviter la diffusion d'images de nature intimes. Elle demande également le caviardage du formulaire de plainte et de différentes pièces[46] pour en retirer sa date de naissance, son adresse, son numéro de téléphone et son adresse courriel.

[128] Ces demandes d'ordonnance ont été refusées au stade provisoire et il y a lieu de faire de même avec les demandes permanentes.

[129] Les images que l'on souhaite soustraire à la publicité des débats ne révèlent rien qui mette en cause la dignité des personnes concernées. Deux d'entre elles ne permettent pas d'identifier les personnes concernées. Quant à la photo du directeur aux opérations torse nu, elle ne révèle pas de détail intime ou personnel constituant « *le cœur même des renseignements biographiques*[47] [notes omises] ». Sa dignité n'étant pas en cause, la demande de mise sous scellés ne soulève aucun intérêt public important.

[130] La demande de caviardage du formulaire de plainte et d'autres pièces repose principalement sur une comparaison entre le traitement de ces renseignements personnels par le Tribunal et celui effectué par les tribunaux judiciaires. Elle souligne que les parties à un litige devant la Cour supérieure peuvent décider du caractère confidentiel de leurs renseignements personnels et allègue qu'il devrait en être de même au Tribunal. Les parties devraient également bénéficier du droit de reprendre les pièces produites aux dossiers pour les soustraire au domaine public, comme c'est le cas pour les dossiers de la Cour supérieure.

---

44 *A.B.* c. *Bragg Communications Inc.*, 2012 CSC 46, par. 28.

45 *J.C*. c. *Douvill*e, précité, note 34, par. 60.

46 Pièces P-3, N-5, N-6, N-7, N-9, N-10, N-11.

47 *J.C*. c. *Douvill*e, précité, note 34, par. 32.

2025 QCTAT 3937 (CanLII)

2025 QCTAT 3937 (CanLII)

[131] Bien qu'elle n'invoque aucune disposition particulière, il est permis de croire qu'elle fait référence à l'article 108 du *Code de procédure civile*[48]*.* Cette disposition requiert des parties qu'elles produisent les pièces et autres documents qui comportent des « *éléments d'identification généralement tenus pour confidentiels* » sous une forme propre à en assurer la confidentialité. Elle prévoit également qu'elles peuvent reprendre possession de leurs pièces à tout moment de l'instance avec le consentement des autres parties, et ce, sans que l'accord du tribunal judiciaire soit requis.

[132] Or, cette disposition ne fait intervenir aucune discrétion judiciaire selon la Cour suprême[49]. Son application ne requiert donc pas d'exercice de pondération[50].

[133] Il en va autrement de la LITAT qui ne contient aucune disposition permettant aux parties de produire de façon confidentielle les pièces et autres documents comportant des éléments d'identification générale. Quant au retrait des pièces en cours d'instance, il n'est possible qu'avec l'autorisation du Tribunal[51].

[134] Il est vrai que le Tribunal détient le pouvoir discrétionnaire de limiter la publicité des débats et il se doit de l'exercer en conformité avec la Charte et avec la liberté d'expression. Pour ce faire, il doit appliquer le test de pondération décrit à l'arrêt *Sherman*. C'est donc à travers ce prisme que la demande de caviardage sera examinée.

[135] Or, la salariée, qui a le fardeau de démontrer l'existence des trois critères de ce test, ne présente aucune preuve à cet égard. Les allégations générales étant insuffisantes[52] pour restreindre le principe de la publicité des débats, la demande de caviardage est rejetée.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE la plainte;

DÉCLARE que Partie demanderesse a été victime de harcèlement psychologique;

---

48 RLRQ, c. C-25.01.

49 *Média QMI inc.* c. *Kamel*, 2021 CSC 23.

50 *Sherman (Succession)* c. *Donovan*, précité, note 32, par. 3 et 38.

51 Article 17 des RPPTAT. L'art 96 de la LITAT prévoit qu'elles doivent reprendre possession des pièces une fois l'affaire terminée.

52 *Toronto Star Newspaper Ltd,* c. O*ntario*, 2005 CSC 41, par. 9.

DÉCLARE que Partie défenderesse a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19 de la *Loi sur les normes du travail*;

CONSTATE que Partie demanderesse renonce à la réintégration dans son emploi en date du 23 avril 2024;

RÉSERVE ses pouvoirs pour déterminer les mesures de réparation appropriées;

ACCUEILLE partiellement les demandes d'ordonnances de confidentialité de la partie demanderesse;

ORDONNE l'anonymisation du nom des parties dans la décision;

ORDONNE la non-publication de tout renseignement permettant d'identifier les parties;

REJETTE les demandes de mise sous-scellés et de caviardage.

_____
Annie Laprade

M[e] Sandra Martel
LAROCHE AVOCATS CNESST
Pour la partie demanderesse

M. Y… T…
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 2 juillet 2025

/mpl

2025 QCTAT 3937 (CanLII)