

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division de la santé et de la sécurité du travail)

(Division des relations du travail)

Région : Montréal
Dossiers : 1289478-71-2208 1351059-71-2312
Dossier employeur 915092
Dossier CNESST : 511954349

Montréal, le 7 janvier 2026

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : **Véronique Emond**

1289478-71-2208

1351059-71-2312

Laetitia De Sousa
Partie demanderesse

Laetitia De Sousa
Partie demanderesse

et

c.

Corporation Interactive Eidos
Partie mise en cause

Corporation Interactive Eidos
Partie défenderesse

et

**Commission des normes, de l'équité, de
la santé et de la sécurité du travail**
Partie intervenante

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Laetitia De Sousa est embauchée à titre d'analyste de données en octobre 2019 par Corporation Interactive Eidos. L'entreprise, qui emploie entre 150 et 180 personnes, est spécialisée dans le développement de jeux vidéo.

[2] Le 16 août 2022, madame De Sousa dépose une contestation d'une décision¹ de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, la CNESST, qui déclare qu'elle n'a pas subi de lésion professionnelle en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*², la LATMP.

[3] Le 16 décembre 2022, madame De Sousa dépose une plainte de harcèlement psychologique en vertu de la *Loi sur les normes du travail*³, la LNT, contre son employeur.

[4] Plus précisément, elle prétend avoir été victime d'une agression sexuelle, le 18 mars 2022, suivant une fête organisée par l'employeur, qui serait également l'événement ayant mené au diagnostic de trouble d'anxiété aigu.

[5] De son côté, l'employeur soutient que madame De Sousa n'a pas subi de harcèlement psychologique et qu'elle n'a pas été victime d'une lésion professionnelle puisque l'événement s'est produit dans sa sphère personnelle. Subsidiairement, il plaide avoir satisfait à son obligation de prévenir et faire cesser le harcèlement.

[6] Ces affaires ont fait l'objet d'une ordonnance de jonction rendue en vertu de l'article 19 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*⁴, par la présidente du Tribunal⁵ afin qu'elles soient entendues par un même juge administratif.

[7] Les questions auxquelles le Tribunal doit répondre sont :

- Madame De Sousa a-t-elle démontré avoir subi du harcèlement psychologique tel que défini par la LNT?
- Le cas échéant, l'employeur a-t-il satisfait à son obligation de prévenir et de faire cesser le harcèlement?
- Madame De Sousa a-t-elle subi une lésion professionnelle?

¹ Décision rendue le 21 juillet 2022 à la suite d'une révision administrative qui maintient une décision rendue par la CNESST le 11 mai 2022.

² RLRQ, c. A-3.001.

³ RLRQ, c. N-1.1, art. 123.6.

⁴ RLRQ, c. T-15.1.

⁵ Le 17 avril 2024.

[8] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal conclut que madame De Sousa a démontré, de façon prépondérante, avoir été victime de harcèlement psychologique comportant de la violence à caractère sexuel. L'employeur n'a pas satisfait à son obligation de prévenir le harcèlement; la plainte est donc accueillie. De plus, madame De Sousa démontre avoir subi une lésion professionnelle.

L'ANALYSE

MADAME DE SOUSA A-T-ELLE DÉMONTRÉ AVOIR SUBI DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE TEL QUE DÉFINI PAR LA LNT?

[9] Madame De Sousa affirme avoir subi un incident unique grave, à savoir une agression sexuelle à son domicile commise par un consultant embauché par l'employeur. L'événement serait survenu suivant une activité de lancement d'un jeu vidéo organisé par ce dernier.

[10] L'employeur ne conteste pas la survenance de l'événement grave dont elle dit avoir été victime.

[11] Le Tribunal conclut que madame De Sousa a été victime d'un comportement grave et violent, lequel constitue une conduite vexatoire. Nul doute, l'événement a porté atteinte à son intégrité et sa dignité en plus de rendre son milieu de travail néfaste.

[12] Le harcèlement psychologique est défini par l'article 81.18 de la LNT, comme ceci :

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 de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

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

[13] Bien que le caractère répétitif soit habituellement requis pour conclure à du harcèlement, dans le présent cas, madame De Sousa soutient avoir été victime d'une seule conduite grave, comme prévu au second alinéa de cette disposition.

[14] Quatre éléments doivent être prouvés pour que l'on puisse conclure qu'une seule conduite constitue du harcèlement psychologique. Ainsi, la personne plaignante a le fardeau de démontrer⁶ :

- une conduite vexatoire, c'est-à-dire hostile ou non désirée, comme le prévoit le premier alinéa de l'article 81.18 de la LNT;
- cette conduite doit également être grave;
- elle doit avoir porté atteinte à sa dignité ou à son intégrité psychologique ou physique;
- cette atteinte doit enfin produire un effet nocif continu pour elle.

[15] En présence d'une preuve prépondérante de harcèlement psychologique, le Tribunal doit ensuite évaluer si l'employeur s'est acquitté de son obligation de prévenir et faire cesser le harcèlement porté à sa connaissance⁷. C'est ici que le Tribunal se penchera également sur la question de savoir si l'événement allégué s'est déroulé dans la sphère professionnelle ou personnelle, tel que soulevé par l'employeur.

La démonstration d'une conduite vexatoire et son caractère grave

[16] L'examen d'une plainte de harcèlement psychologique consiste, dans un premier temps, à vérifier si la personne plaignante a été l'objet d'une conduite vexatoire au sens de l'article 81.18 de la LNT.

[17] Dans la décision *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières c. Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie—Cœur-du-Québec)*⁸, l'arbitre retient que la conduite vexatoire est une attitude ou des comportements qui blessent et humilient la personne dans son amour-propre.

⁶ *Compagnie A c. L.B.*, 2007 QCCRT 0332, par. 19.

⁷ Art. 81.19 de la LNT.

⁸ [2006] R.J.D.T. 397, par. 166.

[18] Cette notion est également définie comme suit par les auteurs Guy Poirier et Robert L. Rivest⁹ :

Une conduite a un caractère vexatoire lorsqu'elle est humiliante ou abusive pour la personne qui la subit. La personne sera diminuée, dénigrée tant sur le plan personnel que professionnel.

Le caractère vexatoire fait référence au résultat de la conduite. Il implique qu'une telle conduite blesse quelqu'un dans son amour-propre, contrarie, cause du tourment.

[19] Pour être qualifiés de conduite vexatoire au sens de la LNT, les paroles, gestes ou comportements doivent être non désirés ou hostiles.

[20] La jurisprudence a maintes fois reconnu que la violence et les agressions physiques peuvent constituer un incident unique grave¹⁰. De tels incidents peuvent être une conduite vexatoire et hostile. Nul doute qu'une agression sexuelle appartient à une telle catégorie d'événements.

[21] Les éléments applicables à la notion de « conduite unique » ont été fort bien circonscrits dans une décision arbitrale¹¹ :

[22] Néanmoins, un seul événement grave qui produit un effet nocif continu peut constituer exceptionnellement une conduite vexatoire. Une attitude grave, c'est-à-dire qui doit être évaluée en elle-même, bien qu'il n'y ait pas d'autre écart de conduite, pour déterminer si elle a produit un effet nocif continu. Une conduite est susceptible d'être évaluée en elle-même dès lors qu'elle apparaît manifestement hors de l'ordinaire et qu'elle est carrément inexcusable. [...]

[Notre soulignement]

[22] Le caractère vexatoire doit être apprécié selon la perspective de la personne raisonnable, c'est-à-dire celle qui est « *normalement diligente et prudente, qui, placée dans*

⁹ Guy POIRIER, Robert L. RIVEST, avec la collab. d'Hélène FRÉCHETTE, *Les nouvelles normes de protection en cas de harcèlement psychologique au travail : une approche moderne*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2004, pp. 57 et 58.

¹⁰ Voir notamment : *Cebert c. Groupe d'imprimerie Saint-Joseph inc.*, 2009 QCCRT 0373; *Brunet-Jandet c. 6352111 Canada inc. (Café Art Java)*, 2009 QCCRT 0535; *Locke c. 9107-7438 Québec inc.*, 2011 QCCRT 0106.

¹¹ *Champlain Regional College St. Lawrence Campus Teachers' Union c. Cégep Champlain — Campus St-Lawrence (Champlain Regional College — St. Lawrence Campus)*, T.A. 2005-7346, 31 août 2006, R. Blouin.

les mêmes circonstances que la victime, estimerait que le présumé harceleur manifeste une conduite vexatoire »¹².

[23] Qu'en est-il ici?

[24] Madame De Sousa a prouvé de façon prépondérante avoir été victime d'une conduite vexatoire, plus précisément une conduite unique grave, à savoir de la violence à caractère sexuel consistant en une relation sexuelle non consentante. L'événement se déroule à son domicile suivant une activité sociale organisée par l'employeur. L'agresseur est un consultant embauché par celui-ci.

[25] Nous reviendrons plus en détail sur le contexte de la fête, mais qu'il suffise de dire qu'en mars 2022, l'employeur orchestre une activité sociale visant à mobiliser les troupes dans le contexte du lancement d'un jeu vidéo. À cette occasion, le départ d'un employé sera également souligné.

[26] L'agresseur, un consultant qui œuvre pour l'entreprise depuis quelques mois, assiste à cette fête. Madame De Sousa ne le connaît pas et n'a pas collaboré avec lui sauf à une occasion où il lui a posé une question concernant une politique de l'employeur sur la messagerie de l'entreprise. Au cours de la soirée, ils se retrouvent au sein d'un même groupe. Il l'invite à danser à deux occasions, mais sans plus.

[27] Dans un contexte qui sera plus longuement analysé plus bas, ils quittent l'hôtel ensemble entre 12 h 30 et 1 h du matin et entreprennent de se rendre à pied chez madame De Sousa, mais ils termineront finalement le trajet à bord d'un Uber. Arrivée sur place, madame De Sousa lui propose de monter, ce qu'il accepte.

[28] Une fois sur place, il lui demande un thé, qu'elle lui prépare. Le consultant lui propose alors de lui faire un câlin pour la reconforter, elle décline la proposition. Ils prennent alors place sur des sofas différents. Le consultant se lève et vient s'asseoir près d'elle, se collant à elle. Elle lui dit « *non* » une seconde fois. Il l'entoure de ses bras, l'embrasse et lui propose d'aller dans sa chambre. Elle le repousse avec ses bras, lui dit : « *Non, nous sommes collègues* ». Il ignore ses refus et continue à l'embrasser.

[29] À un moment, il la soulève dans ses bras « *comme une jeune mariée* » et l'amène dans la chambre à coucher. Elle dit avoir figé de peur, elle est même incapable de se tenir debout sur ses jambes. Elle habite seule et il est beaucoup plus grand et fort qu'elle. Il l'agresse sexuellement de façon violente, sans son consentement. Il la frappe à quelques reprises. Il la force à lui faire une fellation. Pour ajouter à l'humiliation, il lui

¹² *Breton c. Compagnie d'échantillons "National" Itée*, 2006 QCCRT 0601, requête en révision judiciaire rejetée, 2008 QCCS 1621, requête pour permission d'appeler rejetée, 2008 QCCA 1401.

mentionne que c'est la première fois qu'il a des relations sexuelles avec une personne âgée¹³.

[30] Il quitte finalement les lieux, elle ignore l'heure de son départ.

[31] Dans les jours qui suivent, madame De Sousa informe l'employeur de ce qu'elle a vécu, dans des circonstances qui seront plus longuement analysées plus bas. Qu'il suffise de mentionner que l'employeur met fin au contrat du consultant le 30 mars 2022.

[32] Elle dépose une plainte à la police¹⁴. Bien que madame De Sousa soupçonne avoir été droguée à son insu, les délais pour le détecter dans son organisme sont passés lorsqu'elle se présente à une clinique spécialisée. Elle se soumettra par ailleurs à la trousse du viol.

[33] Le consultant ne témoigne pas devant le Tribunal. En revanche, madame De Sousa offre un témoignage précis et fiable malgré l'alcool consommé ce soir-là et certains souvenirs plus diffus. Rien ne permet de remettre en doute le fait que l'événement s'est déroulé tel que relaté.

[34] De la même façon, il est évident qu'elle n'a jamais consenti à avoir des relations sexuelles avec le consultant. Son refus était manifeste et sans équivoque. L'invitation à monter chez elle ne constitue nullement un consentement à avoir des relations sexuelles; ce dernier doit être réitéré à chaque étape¹⁵. Il s'agit de mythes et stéréotypes qui n'ont plus leur place dans notre système de justice. Au surplus, plusieurs indices laissent croire que madame De Sousa n'avait plus la capacité de formuler un consentement libre et éclairé à avoir des relations sexuelles, considérant son état d'ébriété avancé qui aurait, de toute façon, vicié son consentement si celui-ci n'avait pas été manifeste comme en l'espèce¹⁶.

L'atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique

[35] L'article 1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹⁷, la Charte, prévoit que « *Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne [...]* » alors que son article 4 se lit comme suit : « *Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation* ».

¹³ Selon madame De Sousa, le consultant a 27 ans et elle a 39 ans.

¹⁴ La plainte n'a pas été retenue par la police, mais aucune autre preuve n'a été administrée sur ce sujet devant le présent Tribunal.

¹⁵ *R. c. Ewanchuk*, [1999] 1 R.C.S. 330.

¹⁶ *R. c. G.F.*, [2021] 1 R.C.S. 801.

¹⁷ RLRQ, c. C-12.

[36] Après avoir précisé que la protection offerte par l'article 1 va au-delà de l'intégrité physique et inclut l'intégrité psychologique, morale et sociale, la Cour suprême, dans l'affaire *St-Ferdinand*¹⁸, définit ainsi le concept d'intégrité : « *Le sens courant du mot « intégrité » laisse sous-entendre que l'atteinte à ce droit doit laisser des marques, des séquelles qui, sans nécessairement être physiques ou permanentes, dépassent un certain seuil. L'atteinte doit affecter de façon plus que fugace l'équilibre physique, psychologique ou émotif de la victime* ».

[37] Quant au concept de dignité, la Cour suprême s'exprime ainsi¹⁹ :

[105] [...] j'estime que l'art. 4 de la *Charte* vise les atteintes aux attributs fondamentaux de l'être humain qui contreviennent au respect auquel toute personne a droit du seul fait qu'elle est un être humain et au respect qu'elle se doit à elle-même.

[106] Par ailleurs, contrairement au concept d'intégrité, à mon avis, le droit à la dignité de la personne, en raison de sa notion sous-jacente de respect, n'exige pas l'existence de conséquences définitives pour conclure qu'il y a eu violation. Ainsi, une atteinte même temporaire à une dimension fondamentale de l'être humain violerait l'art. 4 de la *Charte*. [...]

[38] Dans la décision *Breton*²⁰, la Commission des relations du travail, la CRT, décrit ainsi l'atteinte à laquelle fait référence la LNT :

[155] Selon la jurisprudence et la doctrine, la dignité réfère au respect, l'estime de soi et l'amour-propre d'une personne. La dignité renvoie aussi aux dimensions fondamentales et intrinsèques de l'être humain. Par exemple, cette notion vise le traitement injuste, la marginalisation ou la dévalorisation. La dignité implique aussi, toujours à titre d'exemples, le droit d'être traité avec pudeur, discrétion, retenue, égards, estime, considération, respect, déférence et de façon respectueuse. Pour qu'il y ait atteinte à la dignité, il n'est pas nécessaire qu'il y ait des séquelles définitives.

[39] Pour conclure à une telle atteinte, il faut aussi considérer le point de vue d'une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances²¹.

[40] Considérant la violence et la gravité de l'événement relaté plus haut, le Tribunal ne rencontre aucune difficulté à conclure que madame De Sousa a démontré satisfaire à ce critère. La violence de l'événement et le contexte de celui-ci convainquent le Tribunal que la dignité, mais surtout l'intégrité psychologique et physique de madame De Sousa ont été atteintes.

¹⁸ *Québec (Curateur public) c. Syndical national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*, [1996] 3 R.C.S. 211, par. 97.

¹⁹ *Id.*

²⁰ *Breton c. Compagnie d'échantillons "National" ltée*, précitée, note 12.

²¹ Voir par analogie : *Tardif c. Succession de Dubé*, 2018 QCCA 1639.

[41] Dans les jours qui suivent l'événement, madame De Sousa dit entretenir des idées suicidaires. Elle subira également beaucoup de stress en lien avec l'absence de revenus pendant un mois et demi.

[42] Son cheminement professionnel s'en est trouvé lourdement affecté. En plus de troubles alimentaires et anxieux, elle se dit affectée par des spasmes musculaires. En plus de troubles du sommeil, elle entretient de l'anxiété relationnelle, plus particulièrement avec les hommes, qui paralyse sa vie et son quotidien. Elle est suivie par plusieurs spécialistes et prend encore aujourd'hui des médicaments.

L'effet nocif continu

[43] L'effet nocif continu que le législateur a intégré à la LNT doit recevoir une application particulière lorsque nous sommes en présence d'une seule conduite grave²² :

Dans le cas d'une seule conduite, l'atteinte doit, en plus de tous les autres éléments, produire un effet nocif continu pour le salarié. Ainsi, les conséquences du harcèlement sont ramenées à l'égard de la victime et non plus uniquement sur le milieu de travail. Le terme « nocif » fait référence à un effet véritablement nuisible, ayant des effets continus, sans être permanents.

[Notre soulignement]

[44] Selon une décision arbitrale précitée²³, voici l'interprétation à donner à l'effet de nocivité continu :

Il faut par ailleurs constater une nocivité découlant de cette conduite grave, c'est-à-dire identifier à un moment donné dans le temps des conséquences fâcheuses résultant de cette conduite isolée. L'effet nocif continu renvoie à un diagnostic qui porte sur une certaine période de temps et non seulement dans l'immédiat ou à très court terme. Il s'ensuit donc qu'une preuve de cause à effet doit être assumée entre l'incident unique et l'effet nocif.

[45] La preuve est éloquentes quant au fait que madame De Sousa a été très affectée par l'événement sur une période continue et l'est encore aujourd'hui. Elle était incapable de retourner au travail et avait une crainte immense de revoir son agresseur dans les jours suivant l'événement.

²² Julie BOURGAULT, *Le harcèlement psychologique au travail : les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes et leur intégration dans le régime préexistant*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2006, p. 65.

²³ *Champlain Regional College St. Lawrence Campus Teachers' Union c. Cégep Champlain — Campus St-Lawrence (Champlain Regional College — St. Lawrence Campus)*, précitée, note 11, par. 22.

[46] Pour des motifs non liés à la présente affaire, l'employeur a mis fin au lien d'emploi de madame De Sousa. Le témoignage de cette dernière révèle par ailleurs qu'elle est incapable de retourner dans un milieu de travail à ce jour. Elle a fait un retour aux études et s'est assurée que son nouveau programme lui permette d'y participer à distance. Il est manifeste qu'elle est demeurée affectée et traumatisée par l'événement sur une longue période.

[47] Elle a satisfait à son fardeau de démontrer qu'il s'agit d'une conduite grave ayant eu un effet nocif sur une période prolongée pour elle.

[48] Dans ces circonstances, le Tribunal retient que madame De Sousa a démontré avoir été victime de harcèlement psychologique au sens de la LNT.

L'EMPLOYEUR A-T-IL SATISFAIT À SON OBLIGATION DE PRÉVENIR ET FAIRE CESSER LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE DONT SE DIT VICTIME MADAME DE SOUSA?

[49] L'employeur soulève que l'événement au soutien des allégations de harcèlement psychologique s'est déroulé dans la sphère privée et que, par conséquent, aucune obligation ne lui incombe. À partir du moment où madame De Sousa a quitté l'activité sociale, il ne peut être imputable de la suite.

[50] En second lieu, de façon subsidiaire, il soulève avoir satisfait à ses obligations.

[51] Madame De Sousa explique, pour sa part, que l'employeur était l'instigateur de l'activité sociale et était responsable du bon déroulement de celle-ci. Ainsi, il s'agit d'un événement qui est survenu dans la sphère professionnelle et l'employeur devait satisfaire à ses obligations. N'eût été l'activité sociale orchestrée par l'employeur et si ce dernier avait mis toutes les mesures de prévention en place, elle n'aurait pas été victime de l'agression sexuelle ici reconnue.

[52] De plus, elle lui reproche son défaut d'avoir fait enquête et d'être intervenu rapidement.

[53] Le Tribunal retient que l'obligation de l'employeur de prévenir le harcèlement psychologique s'étend à la présente situation et qu'il n'y a pas satisfait. Il s'acquitte par ailleurs de son obligation d'avoir agi diligemment pour faire cesser le harcèlement une fois mis au fait de l'événement.

[54] L'employeur a l'obligation d'offrir un climat de travail exempt de harcèlement psychologique à tous les employés. Cette obligation vaut également relativement aux tiers, que ce soient des clients, des citoyens ou toutes personnes avec qui les employés interagissent dans le cadre de leurs fonctions²⁴. Nul doute, il devait exercer ses obligations relativement au consultant ici en cause, qui travaillait avec madame De Sousa et qu'il a invité à l'activité sociale.

[55] Analysons maintenant l'argument soulevé par l'employeur quant au contrôle qu'il exerçait au moment des faits graves ici démontrés.

La sphère personnelle vs professionnelle

[56] Lorsque le Tribunal conclut à la présence de harcèlement psychologique comme en l'espèce, il doit ensuite évaluer si l'employeur a satisfait à son obligation de prévenir et de faire cesser ce harcèlement conformément à l'article 81.19 de la LNT.

[57] Afin de déterminer l'étendue des obligations de l'employeur de prévenir et faire cesser le harcèlement quand l'événement en cause s'est produit à l'extérieur des lieux de travail, il y a lieu de voir ce que la jurisprudence enseigne à cet égard.

[58] Il importe d'abord de se rappeler du caractère d'ordre social de la LNT. Ainsi, il faut en appliquer les dispositions de façon large et libérale afin d'en offrir le bénéfice à ceux qu'elle vise justement à protéger. Le Tribunal rappelait ainsi dans une décision récente²⁵ la responsabilité d'un employeur en lien avec le harcèlement commis par ses employés « [...] *compte tenu des objectifs réparateurs de la loi qui inclut celui de procurer un milieu de travail sain [sic] à ses employés. Or, lui seul est en mesure de fournir un tel redressement* ».

[59] La Charte, quant à elle, prévoit ce qui suit :

[46] Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

²⁴ Voir notamment : *Bussières c. Ste-Brigitte-de-Laval (Ville de)*, 2015 QCCRT 0396, par. 725; *Centre hospitalier universitaire de Québec c. Corbeil*, 2013 QCCS 4408, par. 305, appels rejetés, 2014 QCCA 2374, requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée, (C.S.C., 36308, 9 juillet 2015).

²⁵ *Jutras c. Horizon Lussier Itée*, 2023 QCTAT 4071.

[60] Enfin, l'article 9 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*²⁶ mentionne que « *Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychique* ».

[61] Au fil des années, la jurisprudence s'est penchée à quelques occasions sur la question de la responsabilité de l'employeur lorsque des événements se produisent en dehors des heures de travail ou des lieux de travail.

[62] L'arbitre M^e Dominique-Anne Roy a fait une revue élaborée de la notion de « milieu de travail ». Elle retient²⁷ :

[52] Un milieu de travail doit se concevoir de manière large et libérale, en conformité avec les impératifs de la loi de proscrire et d'éliminer le harcèlement. La protection que confère la loi aux salariés en matière de harcèlement psychologique trouve application à l'égard des conduites se produisant sur les lieux de travail ou encore à l'extérieur de ceux-ci lorsqu'il s'avère possible de les rattacher au travail d'une manière ou d'une autre. Le Tribunal est d'avis, comme plusieurs autres décideurs, que la source du harcèlement ne joue pas dans la balance pour enclencher une action de l'Employeur. Seule doit prévaloir son obligation impérative d'intervenir pour faire cesser le harcèlement dont une personne salariée se dit victime lorsque cela est porté à sa connaissance. [...]

[Notes omises]

[63] Un peu plus loin, elle ajoute :

[98] En effet, si la relation de subordination qui l'unit à ses salariés ne lui confère pas en soi un rôle de gardien de la morale et de l'ordre hors les murs de son entreprise, cela peut changer en fonction de l'incidence des événements en cause sur la vie de l'entreprise et le climat de travail. Ce test a été formulé de diverses manières par les tribunaux d'arbitrage et de relations de travail.

[64] De même, en 2007, la CRT accueillait une plainte de harcèlement psychologique de nature sexuelle directeurs en ces termes²⁸ :

[71] Dans le cas sous étude la relation employeur-employée reste présente, même si la plaignante est également cliente du motel ce soir-là. En effet, les attouchements se passent au motel, le lieu de travail habituel de la plaignante. Ils sont l'œuvre du patron de la plaignante et propriétaire du motel. De plus, aux dires même de monsieur F..., avant de quitter la chambre, il n'a pas manqué de rappeler à son employée qu'elle devait travailler le surlendemain. Il se rappelle lui avoir dit : « *T'as pas oublié que tu travailles samedi?* ». À n'en pas douter, ce rappel de l'horaire de travail est une manifestation éloquent du lien de subordination. Se faisant, il rappelait à sa cliente d'un soir, qu'elle était toujours et surtout sa subalterne.

²⁶ RLRQ, c. S-2.1.

²⁷ *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.

²⁸ *G.S. c. H.F.*, 2007 QCCRT 0295.

[65] Plus récemment, le Tribunal accueillait une plainte de harcèlement psychologique et sexuel alors que l'événement s'était produit au chalet du gérant de l'employeur²⁹. Après avoir rappelé le principe voulant que le fait que l'événement se soit produit « [...] *en dehors des lieux du travail et des heures de travail ne change rien en regard de l'application de la Loi* », il ajoute :

[33] Dans la présente affaire, la relation employeur-employée demeure présente, même si la plaignante se rend au chalet du gérant Boutin. C'est ce dernier qui invite des employés à son chalet afin de prendre un verre après une longue et bonne journée de travail. Il est le gérant du restaurant et le conjoint de la propriétaire.

[34] Le Tribunal conclut que les gestes posés par le gérant Boutin ont entraîné pour la plaignante un milieu de travail néfaste et qu'ils constituent une conduite grave au sens de l'article 81.18 de la Loi.

[66] Il est également pertinent de s'attarder à la jurisprudence qui porte sur le pouvoir de l'employeur de sanctionner un employé qui commet une faute en dehors du milieu de travail. Cela illustre bien que les obligations de l'employeur vont au-delà de l'accomplissement des tâches au quotidien et que la démarcation entre les sphères personnelle et professionnelle est loin d'être étanche. Le Tribunal d'arbitrage s'exprime ainsi³⁰ :

[...] il peut arriver que des incidents survenant hors les heures de travail et/ou hors des lieux de travail donnent également ouverture à discipline. C'est le cas lorsque de tels incidents par leur nature ou leur conséquence ont une relation directe avec la fonction ou le travail du salarié concerné.

[...]

Il s'agit toujours de cas d'espèce qui doivent être évalués en leur mérite. Dans chaque cas, il faut connaître la nature et les circonstances particulières à la fois de l'incident reproché et du travail du salarié pour pouvoir établir un lien entre les deux.

[Nos soulignements]

²⁹ A.B. c. 9405-2651 Québec Inc (Restaurant Pho-King-Bon), 2022 QCTAT 2401.

³⁰ Centre de santé de la haute Côte-Nord c. Syndicat des employés du Centre de santé de la Haute-Côte-Nord, (C.S.N. – F.A.S.), T.A. 90-02825, 21 mars 1989, F. Hamelin.

[67] En 2021, le Tribunal d'arbitrage³¹ accueille un grief déposé par un employé sanctionné dans le cadre d'événements survenus lors d'un *party* de Noël. Il conclut à l'absence de lien avec la vie de l'entreprise ou des relations de travail entre les employés, notamment parce que le *party* est organisé par les employés et non l'employeur, qui ne contribue d'aucune façon à son financement, et se déroule à l'extérieur des lieux de travail.

[68] Il précise que « *la jurisprudence arbitrale majoritaire est à l'effet qu'[un employeur] n'a pas le pouvoir de sanctionner une faute commise à l'extérieur des lieux de travail, à moins que le geste posé ait des conséquences sur la vie de l'entreprise ou qu'il s'agit d'un événement relié au travail* »³².

[69] Dans un contexte similaire, le Tribunal devait se prononcer sur le congédiement d'un plaignant alors que les faits qui lui étaient reprochés étaient survenus au domicile d'une collègue. Il s'exprime ainsi³³ :

[46] De même, dans l'ouvrage « *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs de travail* », les auteurs rappellent que s'il est tenu de respecter le droit au respect de la [vie] privée des salariés garanti par la Charte, l'employeur peut néanmoins sanctionner un comportement fautif d'un salarié qui porte préjudice aux autres salariés, cela même s'il est survenu à l'extérieur des lieux et du temps de travail : [...]

[47] Dans le cas présent, le plaignant occupe un poste hiérarchiquement supérieur à celui de la collègue qu'il a agressée. Tous deux travaillent dans un même local et leurs bureaux sont voisins. Ils sont appelés à avoir des interactions quotidiennes. Ce sont là des éléments dont il faut tenir compte dans l'évaluation de la gravité de la faute.

[Note omise]

[70] Le Tribunal retient que tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et qu'à ce titre, l'employeur doit prendre toutes les mesures qui s'imposent pour prévenir et faire cesser les comportements fautifs de salariés ou de tiers lorsque de tels comportements portent préjudice à l'un de ses salariés.

[71] Pour évaluer si les faits en cause se sont produits dans la sphère personnelle ou professionnelle et si les obligations de l'employeur existent, il faut considérer d'abord le contexte ou la finalité de l'activité. Le degré ou l'existence d'un lien de subordination peut certes avoir une incidence. Mentionnons ici que les conséquences de l'événement sur les salariés et l'entreprise sont très importantes dans cette analyse. La notion de

³¹ *Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec c. Société de l'assurance automobile du Québec*, 2021 QCTA 439.

³² *Id.*, par. 27.

³³ *Jutras c. Horizon Lussier Itée*, précitée, note 25.

« connexité » résume bien les concepts à prendre en compte. Le lieu et le moment de l'événement revêtent souvent un caractère de second ordre.

[72] Appliquons maintenant ces critères aux faits de la présente affaire.

[73] L'employeur ne prétend pas qu'il n'a aucune imputabilité pendant l'activité sociale, il prétend plutôt ne plus avoir de contrôle une fois que les salariés quittent celle-ci. Le Tribunal n'est pas de cet avis dans les circonstances de la présente affaire. Voici pourquoi.

[74] La directrice des communications lance une invitation à tous, incluant les consultants ayant œuvré sur le projet. L'activité se déroulera le 18 mars 2022 dans une salle d'un hôtel du Vieux-Montréal.

[75] Nous y reviendrons plus en détail, mais l'employeur achemine un coupon Uber par courriel à tous les employés donnant droit à une course gratuite.

[76] Lorsque les employés se présentent sur place, ils ont droit à un verre de kir royal alcoolisé. Par la suite, on leur remet cinq coupons échangeables contre de l'alcool ou toute autre boisson non alcoolisée. Des bouchées sont également servies.

[77] Environ 80 personnes prennent part à la soirée.

[78] Madame De Sousa raconte être arrivée sur place vers 17 h 45. Elle explique avoir discuté avec des collègues et avoir dansé. Des photos de groupe ont été prises tout au long de la soirée. Elle affirme avoir eu beaucoup de plaisir.

[79] Elle mentionne avoir bu le verre de kir en début de soirée et se souvient avoir utilisé au moins quatre de ses coupons de consommation. Elle a très peu mangé au cours de la soirée. Au surplus, elle témoigne qu'en fin de soirée, la directrice des communications est enivrée et distribue les coupons de consommation restants parmi les collègues encore présents. Madame De Sousa ignore donc le nombre exact de consommations alcoolisées qu'elle a pris au total, mais, chose certaine, elle se souvient qu'elle était en état d'ébriété avancé. Elle témoigne que l'ambiance est vraiment à la fête, c'est la « *débandade* », dira-t-elle, les gens consomment beaucoup d'alcool au cours de la soirée.

[80] À un moment, madame De Sousa dit s'être sentie très mal et avoir eu de la difficulté à tenir sur ses jambes. Elle demande aux personnes faisant partie de son petit groupe si quelqu'un peut la raccompagner chez elle, car elle ne se sent pas bien du tout. Elle panique et craint que quelque chose lui arrive. Elle se dit trop inquiète pour marcher ou prendre un Uber toute seule. Elle partage son adresse à haute voix. Elle

habite à 40 minutes à pied de l'hôtel. C'est à ce moment que le consultant affirme habiter tout près de chez elle et propose de la raccompagner.

[81] Un collègue se serait enquis du niveau de confort de madame De Sousa, mais sans plus. Celle-ci étant intoxiquée, elle le rassure en affirmant qu'elle a dansé avec le consultant. Avec le recul, elle affirme que son jugement était manifestement altéré. Ce même collègue qui est à l'emploi depuis deux semaines seulement échange également avec le consultant, qui affirme qu'il s'en occupe et la raccompagnera puisqu'il habite tout près.

[82] Madame De Sousa quitte donc les lieux en compagnie du consultant avec pour objectif de se rendre chez elle à pied. Pour elle, c'est le plan, quelqu'un doit la ramener à pied. Après quelques minutes de marche, alléguant avoir froid, le consultant propose de commander un Uber. Il demande à madame De Sousa d'ouvrir son téléphone et, utilisant l'application sur le téléphone personnel de celle-ci, il commande une voiture. Elle explique à l'audience savoir que l'employeur a partagé un code pour que la course soit gratuite, mais elle n'est pas en état d'effectuer les recherches pour le trouver. La course durera 5 minutes. Elle témoigne avoir peu de souvenirs de ces moments.

[83] L'événement se déroule par la suite au domicile de madame De Sousa tel que déjà exposé.

[84] Ici, l'événement s'inscrit directement dans la continuité de la fête orchestrée par l'employeur et dont il avait la responsabilité. Madame De Sousa ne connaissait pas le consultant. N'eût été la fête, tout laisse croire que ces personnes ne se seraient pas rencontrées. Surtout, n'eût été l'insuffisance de mesures préventives mises en place par l'employeur, le consultant ne l'aurait pas raccompagnée chez elle. Les conditions mises en place par l'employeur sont directement liées au grand état de vulnérabilité dans lequel a été placée madame De Sousa.

[85] La preuve voulant que madame De Sousa fût en état d'ébriété avancé est non contestée, elle n'était plus en mesure de prendre des décisions éclairées. Elle a verbalisé son malaise et le consultant a profité de sa vulnérabilité. Il n'y a aucun bris dans le continuum des événements. Ceci explique cela. Le manque de contrôle de l'employeur en lien avec l'alcool jumelé à l'absence totale de gestion du départ sécuritaire de cette dernière sont directement responsables de ce qui s'en est suivi.

[86] Nous ne sommes pas dans une situation où des collègues décident, en toute connaissance de cause, de quitter une fête organisée par l'employeur pour la poursuivre ailleurs. Il en serait également peut-être autrement si madame De Sousa

avait été en pleine possession de ses moyens et avait choisi d'inviter le consultant à finir la soirée chez elle³⁴.

[87] Le consentement d'une personne incapable de le former de façon libre et volontaire est invalide. Nul doute qu'une personne trop fortement enivrée comme l'était madame De Sousa était incapable de consentir, ce qui avait pour conséquence d'augmenter son état de vulnérabilité.

[88] Certes, l'employeur n'a pas le contrôle des conditions au domicile de ses salariés, mais ses gestes ou, plutôt, l'absence de gestes suffisants est directement liée à l'événement dont a été victime madame De Sousa.

[89] Qu'en serait-il d'une salariée victime d'agression sexuelle à la sortie immédiate des lieux? Dans le transport vers le retour à la maison? Où s'arrête cette connexité? Chaque cas est un cas d'espèce qui doit être analysé dans son contexte propre. Le Tribunal est d'avis que la connexité avec le travail demeure tant et aussi longtemps qu'il n'y a pas bris du continuum dans les événements et en lien avec la volonté éclairée de la victime. Autrement, les obligations de l'employeur demeurent, puisqu'en mettant en place des mesures minimales de sécurité, il aurait pu changer le cours des choses. Il en avait donc le contrôle.

[90] Il y a lieu de distinguer la présente affaire de la décision *Bédard et SEPAQ (Réserves fauniques)*³⁵, plaidée par l'employeur. De fait, il appert de cette décision que l'activité ayant précédé l'agression sexuelle s'était déroulée à la seule initiative des deux collègues en cause, contrairement à la présente affaire où l'employeur était l'initiateur de l'activité ayant précédé l'agression. La seule connexité avec le travail se situait dans le fait que le logement était fourni et payé par l'employeur.

L'obligation de prévenir le harcèlement psychologique

[91] Une fois la présence de harcèlement psychologique constatée et considérant la conclusion ci-haut voulant que les obligations de l'employeur demeurent dans le présent contexte, la prochaine étape consiste à vérifier si l'employeur a satisfait à ses obligations.

³⁴ Ceci dit, uniquement en lien avec les obligations de l'employeur, sans égard à l'absence de consentement à avoir des relations sexuelles.

³⁵ 2024 QCTAT 2745.

[92] Il doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique. Cette obligation en est une de moyens et non de résultats³⁶. Il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a respecté les obligations que lui impose l'article 81.19 de la LNT.

[93] L'employeur dispose d'une politique de prévention du harcèlement depuis 2019. Les employés en reçoivent une copie lors de leur embauche et un rappel est fait annuellement. Cette dernière prévoit un mécanisme de traitement des plaintes. Madame De Sousa confirme avoir participé à une activité d'intégration au cours de laquelle la politique a été présentée aux nouveaux employés.

[94] De plus, l'employeur met à la disposition des employés un système de lanceurs d'alerte leur permettant de dénoncer des pratiques non conformes, de fraude ou de mauvaise conduite, et ce, de façon anonyme et confidentielle. Enfin, il possède un système de rétroaction disponible, soit OfficeVibe, pour les employés qui souhaitent commenter les pratiques de gestion de leur supérieur. Les commentaires sur cet outil sont transmis au gestionnaire sans identifier leur auteur.

[95] Le directeur des ressources humaines, le DRH, témoigne qu'habituellement, un rappel des bonnes pratiques et des attentes applicables en vertu de la politique de prévention du harcèlement est fait aux employés avant la tenue d'une activité sociale comme celle en cause. Il ne peut par ailleurs confirmer si ce fut le cas pour l'activité sociale du 18 mars 2022. Aucune preuve n'est présentée en ce sens, le Tribunal conclut donc que ce ne fût pas le cas.

[96] Bien que l'employeur confirme que la politique est applicable aux consultants embauchés, il n'est pas en mesure de dire si ces derniers reçoivent effectivement copie de la politique. Aucun autre témoin de l'employeur n'est venu attester que le consultant ayant commis les gestes en cause avait reçu la politique et avait été formé sur les attentes de l'employeur. Le Tribunal retient donc que l'employeur n'a pas satisfait à son fardeau de preuve de démontrer avoir communiqué la politique aux consultants qui pourtant travaillent souvent à temps plein et sur une base prolongée dans l'entreprise.

[97] Ainsi, le Tribunal ne peut que conclure que l'employeur n'a pas prouvé de façon prépondérante avoir diffusé adéquatement, à toutes les personnes concernées et en temps opportun, sa politique de harcèlement psychologique et avoir fait connaître les comportements attendus aux participants lors d'une activité sociale.

[98] L'employeur affirme qu'un coupon Uber a été envoyé aux employés préalablement à la tenue de l'activité sociale, mais il n'est pas en mesure d'en confirmer

³⁶ *Rio Tinto Alcan, usine Alma c. Morency*, 2014 QCCS 4601, requête pour permission d'appeler accueillie, 2014 QCCA 2278, appel rejeté, 2016 QCCA 879.

la date ni de produire cette communication. Pour sa part, madame De Sousa en a un vague souvenir.

[99] Comme il a précédemment été mentionné, l'activité sociale est organisée par l'employeur. Il s'agit d'une fête orchestrée dans le contexte « *du lancement d'un projet terminé, pour souligner les bons coups, pour fraterniser et pour avoir du bon temps* » selon le DRH. La présence des employés est totalement volontaire. L'employeur assure la réservation de la salle, en assume les coûts, fournit l'alcool et organise la logistique afférente. Cette activité est également ouverte aux consultants qui travaillent dans l'entreprise.

[100] En plus d'un kir servi à l'arrivée, cinq coupons sont remis à chaque participant. L'employeur affirme que c'est plutôt quatre coupons qui auraient dû être remis en vertu de leur politique, soit un coupon pour chaque heure et demie, mais il ne produit aucun témoin ayant assisté à la rencontre et pouvant le confirmer.

[101] Or, la preuve non contestée veut qu'en fin de soirée, la directrice des communications soit elle-même en état d'ébriété et distribue les coupons d'alcool inutilisés aux personnes encore présentes. Déjà, pour plusieurs, six consommations s'avèrent beaucoup, il appert donc qu'aucun contrôle de la consommation d'alcool n'est réellement assuré.

[102] Mais, il y a plus; rien ni personne n'assure le retour sécuritaire des salariés à la maison. Certes, un coupon Uber a peut-être été distribué à l'adresse courriel professionnelle des employés en après-midi, mais personne ne s'assure ensuite d'encadrer le départ des participants. Aucune vérification n'est faite par l'intermédiaire d'un alcootest ou par un autre mécanisme, tel qu'une personne responsable et sobre qui vérifie avec chaque personne qui quitte la fête comment elle compte se rendre chez elle. Et que dire de la capacité d'une personne de retrouver un code Uber si elle est en état d'ébriété avancé? L'employeur n'administre aucune preuve à cet égard; rien ne semble avoir été mis en place.

[103] Madame De Sousa explique ne pas être certaine d'avoir reçu un coupon Uber. À tous égards, elle était beaucoup trop mal en point pour assurer elle-même l'organisation de son transport. Elle exprime tout de même haut et fort se sentir mal et craindre de rentrer seule. Force est de constater que le simple envoi d'un coupon Uber est insuffisant en pareilles circonstances.

[104] Le Tribunal conclut qu'en plus de faire défaut de gérer adéquatement la consommation d'alcool, l'employeur a manqué à son devoir d'encadrer le retour sécuritaire de ses employés et de mettre des mesures en place à cette fin.

[105] Bien que cette conclusion suffise à disposer de la présente question, examinons tout de même si l'employeur a satisfait à son obligation de faire cesser le harcèlement.

L'obligation de faire cesser le harcèlement

[106] Madame De Sousa reproche à l'employeur de ne pas être intervenu assez rapidement pour mettre un terme au contrat du consultant et de ne pas avoir procédé à une enquête formelle malgré ses dénonciations.

[107] Certes, pour que l'employeur puisse intervenir, le harcèlement psychologique doit avoir été porté à son attention, à défaut de quoi, il ne sera pas en mesure de respecter les obligations que la LNT lui impose.

[108] Comme plus haut mentionné, l'employeur dispose d'une politique de prévention du harcèlement assortie d'un mécanisme de plainte.

[109] Rappelons que l'événement s'est produit le 18 mars 2022. À partir du 21 mars, madame De Sousa informe les représentants de l'employeur de façon anonyme qu'un incident grave serait survenu lors du dernier *party*. L'agresseur n'est pas identifié.

[110] La partenaire d'affaires RH intervient dans la conversation et lui fait part de sa disponibilité pour l'écouter. Elle la dirige ensuite vers les différentes ressources disponibles, dont la politique de prévention du harcèlement, le programme d'aide aux employés et la plateforme anonyme disponible pour les lanceurs d'alerte.

[111] Le 25 mars, après quelques échanges par l'intermédiaire de la plateforme avec la partenaire d'affaires RH, madame De Sousa discute directement avec celle-ci. Elle lui raconte l'événement, identifie son agresseur et précise ses demandes. La partenaire RH insiste pour qu'elle reçoive l'aide de l'entreprise, mais l'informe du même souffle qu'ils n'ont aucune responsabilité, considérant que l'événement s'est déroulé en dehors des lieux de travail. Madame De Sousa est sidérée par cette déclaration.

[112] Le 30 mars, le DRH lui achemine un courriel pour savoir si elle souhaite déposer formellement une plainte en vertu de la politique. Il l'informe qu'il a trouvé une ressource externe compétente pour procéder à l'enquête, le cas échéant. Il précise que la plainte doit être formulée par écrit.

[113] Le 31 mars, le supérieur hiérarchique achemine une communication corporative à tous informant de la fin du contrat du consultant.

[114] Madame De Sousa ne comprend pas la nécessité de faire une plainte interne, considérant qu'elle s'est déjà plainte à la police³⁷. Elle dit ne pas vouloir mettre les faits par écrit et demande du temps pour se reposer, considérant que le consultant a quitté l'entreprise. Le DRH lui exprime qu'il comprend, qu'elle peut prendre tout le temps nécessaire et qu'il demeure disponible au besoin.

[115] Le 25 avril 2022, à sa demande, madame De Sousa rencontre le patron de l'entreprise et le DRH. Elle se dit rassurée suivant cette discussion; on répond à plusieurs questions, notamment quant au départ du consultant. Il est entre autres confirmé qu'il ne travaillera plus pour aucune filiale de l'entreprise.

[116] En novembre 2022, suivant l'acquisition de l'entreprise, madame De Sousa est licenciée.

[117] Le Tribunal retient que c'est donc le 24 ou le 25 mars que l'employeur est formellement au fait de ce qui est arrivé à madame De Sousa. Avant cela, il comprend que quelque chose de grave s'est possiblement produit lors de l'activité sociale, mais sans en avoir les détails, notamment quant aux personnes impliquées. Dans les circonstances, l'intervention de celui-ci, qui a mis fin au contrat du consultant le 30 mars, apparaît des plus raisonnables. Non seulement il ne prend pas la situation à la légère, mais tant les ressources humaines que la direction sont proactives et manifestent sans équivoque leur soutien et leur intention d'offrir un environnement de travail sécuritaire à madame De Sousa.

[118] Un employeur doit faire cesser le harcèlement lorsqu'informé d'une potentielle violation de sa politique. Cela ne signifie pas qu'il ait l'obligation de faire enquête. Il doit mettre en place des mesures préventives et s'assurer que cela ne se reproduise plus. Or, ici, en terminant le contrat du consultant et en exigeant que ce dernier n'ait plus aucun contact avec ses employés, il satisfait à son obligation. L'employeur ne remet pas en question la version donnée par madame De Sousa; il allègue, tout comme il le fait encore à l'audience, qu'il n'en est pas imputable en raison du fait que l'événement s'est produit au domicile de celle-ci.

[119] Bien que l'employeur admette que, dans les premiers jours suivant l'événement, le consultant pouvait communiquer avec madame De Sousa, le Tribunal est d'accord avec ses prétentions voulant que le fait qu'elle soit absente du travail à partir du 21 mars 2022 diminue grandement les risques pour elle d'être exposée directement ou indirectement à son agresseur.

[120] Dans l'intervalle, l'employeur propose certaines mesures d'aide à madame De Sousa.

³⁷ Une plainte a été déposée le 30 mars 2022.

[121] La réaction initiale de la partenaire d'affaires RH n'est pas exemplaire et manque d'empathie, mais on ne peut exiger un niveau de perfection. Elle a tout de même fait les suivis et, globalement, l'intervention de l'employeur est sans reproche.

[122] Madame De Sousa reproche également à l'employeur d'avoir exigé une plainte écrite de sa part malgré le fait qu'elle se soit déjà adressée à la police. Or, il s'agit de deux processus distincts, ayant des objectifs différents et dont les fardeaux de preuve font en sorte que les résultats peuvent être divergents. L'un n'interfère pas sur l'autre et ils peuvent se réaliser en parallèle.

[123] Certes, l'employeur n'a pas à attendre une plainte écrite pour démarrer une enquête; une simple dénonciation suffit. À tous égards, ici, considérant la fin de contrat imposé au consultant, il est vrai que l'enquête aurait été peu utile. Autrement, le Tribunal constate qu'il était ouvert et souhaitait procéder à une enquête dans les règles de l'art, mais il n'a pas voulu brusquer madame De Sousa, qui requérait du temps pour y réfléchir et souhaitait comprendre les impacts avant de se faire. Le déclenchement d'une enquête sans qu'elle en manifeste clairement le désir aurait été plutôt indélicat dans le présent contexte.

[124] Il est également démontré que l'employeur accompagne madame De Sousa dans sa demande auprès de l'assureur et même qu'il intervient auprès de ce dernier pour qu'elle puisse rapidement obtenir des prestations.

[125] Il n'est pas remis en cause que l'employeur n'ait pas confronté le consultant pour obtenir sa version des faits, mais cela confirme qu'il ne remettait pas en cause la survenance de l'événement dénoncé par la plaignante. Il choisit d'agir et d'exiger le retrait de cette personne de la part de son partenaire d'affaires.

[126] L'obligation de l'employeur est de faire cesser le comportement, peu importe le moyen qu'il prend pour le faire. Il n'a pas l'obligation de faire enquête à tout prix si, comme en l'espèce, il prend les grands moyens et met fin au contrat du consultant visé par les allégations.

[127] En conclusion, madame De Sousa a été victime de harcèlement psychologique sous forme de violence à caractère sexuel et l'employeur a fait défaut de satisfaire à son obligation de prévenir adéquatement ce dernier.

[128] Sur la base des mêmes faits, madame De Sousa produit une réclamation pour lésion professionnelle; en voici l'analyse.

MADAME DE SOUSA A-T-ELLE DÉMONTRÉ AVOIR SUBI UNE LÉSION PROFESSIONNELLE?

[129] Madame De Sousa prétend que sa lésion s'est produite à l'occasion du travail, alors que l'employeur reprend essentiellement les mêmes motifs, à savoir qu'il n'avait aucun contrôle sur l'événement considérant qu'il est survenu au domicile de madame De Sousa alors que l'activité sociale était terminée. C'est d'ailleurs pour ce motif que la CNESST refuse la réclamation. Cette dernière intervient au dossier, mais est absente lors des audiences.

[130] Le Tribunal accueille la réclamation et déclare que madame De Sousa a subi une lésion professionnelle le 18 mars 2022. Le diagnostic posé par le professionnel de la santé qui a charge est celui de trouble anxieux aigu suivant une agression sexuelle.

[131] La LATMP définit la lésion professionnelle comme étant une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation³⁸.

[132] La lésion professionnelle de nature psychologique fait habituellement l'objet d'une analyse fondée sur la notion d'« accident du travail » plutôt que sur celle de « maladie professionnelle »³⁹.

[133] Afin de démontrer la survenance d'une lésion professionnelle, la LATMP prévoit certaines présomptions, comme celle prévue à l'article 28.01.

La présomption prévue à l'article 28.01 de la LATMP

[134] Mentionnons d'emblée que les diagnostics de nature psychique ne permettent pas l'application de la présomption de lésion professionnelle prévue à l'article 28 de la LATMP, puisqu'ils ne constituent pas une blessure⁴⁰.

[135] Cependant, depuis 2024⁴¹, le législateur a modifié la LATMP afin d'y introduire une présomption en matière de violence à caractère sexuel.

³⁸ Art. 2 de la LATMP.

³⁹ *S. W. et Centre A.*, 2021 QCTAT 2247 par. 73.

⁴⁰ *Id.*, par. 78.

⁴¹ *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, LQ 2024, c. 4.

[136] Madame De Sousa allègue devoir bénéficier de cette nouvelle présomption entrée en vigueur le 27 septembre 2024 et qui se lit comme suit :

28.0.1 Une blessure ou une maladie d'un travailleur est présumée être survenue par le fait ou à l'occasion de son travail lorsqu'elle résulte de la violence à caractère sexuel subie par ce dernier et commise par son employeur, l'un des dirigeants de ce dernier dans le cas d'une personne morale ou l'un des travailleurs dont les services sont utilisés par cet employeur.

[137] L'employeur conteste son application rétroactive, considérant que les faits générateurs de droit se sont produits avant son entrée en vigueur.

[138] Le Tribunal lui donne raison et refuse de donner le bénéfice de la présomption à madame De Sousa. Voici pourquoi.

[139] Sauf indication contraire claire du législateur, une loi ne s'applique qu'aux situations postérieures à son entrée en vigueur⁴². Ce principe commande donc l'application des dispositions législatives en vigueur au moment des faits générateurs du litige.

[140] La Loi⁴³ ayant introduit l'article 28.0.1 LATMP ne contient aucune disposition transitoire particulière ni aucune mention expresse de rétroactivité.

[141] Le principe de non-rétroactivité impose donc que le présent litige soit tranché à la lumière du droit applicable au moment où les faits se sont produits, soit lorsque madame De Sousa a déposé sa réclamation en 2022.

[142] Le Tribunal doit alors déterminer si madame De Sousa a subi un « accident du travail » au sens de l'article 2 de la LATMP.

L'article 2 de la LATMP

[143] Dans ce contexte, afin de voir sa lésion reconnue, un travailleur doit démontrer⁴⁴ par une preuve prépondérante :

- l'existence d'un événement imprévu et soudain;
- attribuable à toute cause;

⁴² *Gustavson Drilling (1964) Ltd. c. Ministre du Revenu national*, [1977] 1 R.C.S. 271, p. 279. Voir également : *R. c. Dineley*, [2012] 3 R.C.S. 272; *R. c. Albashir*, 2021 CSC 48.

⁴³ *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, précitée, note 41.

⁴⁴ Art. 2 de la LATMP.

- qui survient par le fait ou à l'occasion du travail;
- qui entraîne une lésion professionnelle.

L'événement imprévu et soudain

[144] En matière de lésion psychologique, l'événement imprévu et soudain a été interprété par la jurisprudence, pendant de nombreuses années, comme un événement ou un cumul d'événements « *objectivement traumatisant* » et qui déborde du « *cadre normal et habituel du travail* ».

[145] Malgré une jurisprudence qui a récemment été en évolution quant à la portée de l'événement imprévu et soudain en matière de lésion psychologique, le Tribunal est d'avis qu'il y a lieu de maintenir cette interprétation et fait siens les propos tenus dans une décision récente⁴⁵ quant à la notion d'« *objectivement traumatisant* » et au cadre d'analyse auquel doit se soumettre le Tribunal :

[19] Dans l'affaire *Julien et Corporation d'Urgences-Santé*, le Tribunal constate que la jurisprudence qui interprète la notion de caractère objectivement traumatisant ne vise pas la notion d'intensité d'un traumatisme ou sa gravité. Ce concept distingue plutôt l'existence de stressseurs réels, concrets et identifiables par opposition à des croyances subjectives ou des facteurs endogènes.

[20] Le présent Tribunal partage cette opinion et continue de se conformer au cadre d'analyse du caractère objectivement traumatisant. D'abord parce qu'il s'agit effectivement d'un concept et que c'est le sens que lui donne la jurisprudence qui compte au-delà de la définition stricte des mots utilisés. Il doit être interprété de manière à donner tout son sens à la notion d'événement imprévu et soudain en matière de lésion professionnelle psychologique.

[21] À ce stade de l'analyse, le Tribunal identifie les faits prouvés par le travailleur ou la travailleuse au soutien de sa réclamation, soit les facteurs de stress reliés au travail qui auraient causé la lésion psychologique. Il est possible qu'une situation constitue un facteur de stress facilement identifiable et objectivable en raison de sa nature. Dans d'autres cas, c'est son appréciation dans le contexte particulier de l'affaire qui permet de conclure en ce sens. Il se peut, par ailleurs, que la situation ne constitue pas un facteur de stress, par exemple, lorsque les croyances sont purement subjectives. Elle ne revêt alors pas un caractère objectivement traumatisant.

[Nos soulignements et note omise]

[146] Par ailleurs, si le travailleur n'établit pas la survenance de faits concrets et qu'il se limite à témoigner de ses opinions et perceptions, il n'établit pas la survenance d'un événement imprévu et soudain⁴⁶.

⁴⁵ *Syndicat des débardeurs, section locale 375 SCFP et Larhrissi*, 2024 QCTAT 1609.

⁴⁶ *S. W. et Centre A.*, précitée, note 39, par. 97.

[147] Ensuite, le Tribunal doit considérer, parmi les faits prouvés, ceux qui s'écartent de ce qui devrait survenir dans le « *cadre normal et habituel du travail* ».

[148] Dans la présente affaire, considérant l'analyse détaillée réalisée dans la section consacrée au harcèlement psychologique, il n'est pas requis d'y procéder de nouveau. La preuve est prépondérante quant aux gestes à caractère sexuel et il ne fait aucun doute que l'événement prouvé devant le Tribunal possède un caractère objectivement traumatisant et dépasse le cadre normal et habituel du travail.

Survenu à l'occasion du travail

[149] Vraisemblablement, le diagnostic retenu n'est pas survenu « *par le fait de son travail* », car madame De Sousa n'exerce pas ses activités d'analyste de données au moment où l'événement se produit.

[150] Poursuivant l'analyse des conditions prévues à l'article 2 de la LATMP, le Tribunal doit maintenant déterminer si la suite des événements du 18 mars 2022 s'est produite à l'occasion du travail.

[151] Le législateur ne définissant pas l'expression « *à l'occasion du travail* », le Tribunal doit se référer à l'interprétation de la jurisprudence⁴⁷. Pour reconnaître qu'un accident est survenu à l'occasion du travail, la preuve doit démontrer l'existence d'un lien plus ou moins étroit entre les circonstances entourant la survenance de la lésion et le travail exercé.

[152] Pour décider de la présence ou non d'un tel lien, la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles propose dans *Plomberie & Chauffage Plombec inc.* et *Deslongchamps*⁴⁸ de tenir compte des éléments suivants :

- le lieu de l'événement accidentel;
- le moment de l'événement accidentel;
- la rémunération de l'activité exercée par la travailleuse au moment de l'événement accidentel;
- l'existence et le degré d'autorité ou de subordination de l'employeur lorsque l'événement accidentel ne survient ni sur les lieux ni durant les heures du travail;

⁴⁷ Soit celle de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles, de la Commission des lésions professionnelles et du Tribunal administratif du travail.

⁴⁸ C.A.L.P. 51232-64-9305, 17 janvier 1995, B. Lemay.

- la finalité de l'activité exercée par la travailleuse au moment de l'événement accidentel, qu'elle soit incidente, accessoire ou facultative à ses conditions de travail;
- le caractère de connexité et d'utilité relative de l'activité de la travailleuse au regard de l'accomplissement du travail.

[153] Ce sont ainsi les paramètres qui serviront à déterminer si l'événement s'est produit dans la sphère personnelle ou professionnelle de madame De Sousa, déterminant ainsi la connexité avec le travail et l'applicabilité des dispositions en matière de lésion professionnelle.

[154] Il n'est pas nécessaire que l'ensemble de ces critères soit respecté. Ils doivent être appréciés suivant les circonstances propres à chaque affaire. Ce sont plutôt des paramètres pouvant servir de guide pour déterminer si un accident est survenu ou non à l'occasion du travail⁴⁹. Ils ne doivent pas nécessairement être tous présents et aucun d'eux n'est à lui seul décisif⁵⁰.

[155] Dans l'affaire *Roy-Bélanger c. Ressources Globales Aéro inc.*,⁵¹ rendue en 2021, le Tribunal fait une revue de la jurisprudence en la matière et s'attarde notamment à des événements accidentels survenus dans le cadre de fêtes. Il y a lieu de retenir que, dans les cas où l'employeur visait à améliorer son climat de travail et y trouvait un avantage, la fête est considérée comme une activité utile à l'accomplissement du travail de ses participants et qu'il y a donc une connexité entre cette activité et le travail.

[156] A contrario, dans les affaires où le Tribunal rejette la lésion professionnelle, la connexité est absente soit parce que l'employeur n'intervient pas dans l'organisation de la fête ou qu'il n'en tire aucun bénéfice, c'est-à-dire qu'elle n'a pas pour objectif d'améliorer le climat de travail. La présence des conjoints a été considérée comme démontrant que l'événement se déroulait dans la sphère personnelle dans quelques décisions.

[157] Il importe d'ailleurs de noter que, dans la décision *Roy-Bélanger* précitée⁵², le Tribunal conclut que la travailleuse est dans la sphère personnelle lorsqu'elle quitte la fête et choisit d'accompagner des collègues à leur chambre d'hôtel. Enfin, le Tribunal réitère l'absence de connexité avec le travail, considérant que l'activité en cause ne visait pas à favoriser les bonnes relations de travail, mais n'avait que pour but de fraterniser et avoir du plaisir.

⁴⁹ *Matei et Agence du revenu du Québec*, 2020 QCTAT 107, par. 9 et 11.

⁵⁰ *Gascon et Associés Gascon Érecteurs Itée (Les)*, 2017 QCTAT 4087, par. 29; *Commission scolaire de Montréal et Lahlafi*, 2018 QCTAT 1359, par. 22.

⁵¹ 2021 QCTAT 1739.

⁵² *Id.*, par. 38 et suivants.

[158] Or, dans la présente affaire, la finalité de l'activité ne souffre d'aucune ambiguïté; l'employeur souhaite souligner le lancement d'un jeu vidéo et vise à remonter le moral des troupes. Bien que la participation à l'activité sociale soit volontaire, elle était encouragée. L'objectif était d'améliorer le climat de travail et servait ainsi les intérêts de l'employeur.

[159] Le lien de connexité ne peut être plus clair. Tel que plus amplement analysé ci-haut, il y a absence de bris du continuum entre la sphère professionnelle et personnelle. En effet, bien que l'agression se déroule au domicile de madame De Sousa, c'est le déroulement mal orchestré par l'employeur qui a mené cette dernière à quitter en catastrophe sans être en mesure de prendre des décisions éclairées et dans des conditions mettant en péril sa santé et sa sécurité.

[160] L'employeur avait le plein contrôle sur la consommation d'alcool et devait s'assurer que les conditions dans lesquelles les employés quittaient étaient sécuritaires pour tous. Le fait que madame De Sousa était à son domicile est certes un élément important à considérer, mais il ne suffit pas à lui seul à déclarer que l'événement ne s'est pas produit à l'occasion du travail. Au contraire, ici, cela ne change rien au fait que celui-ci s'inscrit en continuité de la sphère professionnelle, considérant les circonstances très particulières de cette affaire.

[161] Certes, madame De Sousa a sciemment consommé de l'alcool au point d'être trop enivrée et d'y voir son jugement altéré, mais cet état de fait ne saurait relever l'employeur de ses obligations de prévention envers la santé et sécurité de ses employés. Il ne faut en aucun cas faire porter la responsabilité d'une agression sexuelle à la victime. Lui reprocher sa consommation d'alcool, comme d'ailleurs tous comportements antérieurs à l'événement, relève de mythes et préjugés qu'il faut à tout prix éviter dans notre analyse. Un événement d'une telle gravité ne peut jamais être anticipé.

Le lien de causalité

[162] Si un événement imprévu et soudain est prouvé, le Tribunal doit ensuite déterminer si celui-ci est la cause du diagnostic reconnu par la CNESST.

[163] La relation entre un diagnostic et un événement est une question d'ordre juridique qui peut comprendre une preuve à caractère médical. Il appartient au Tribunal d'évaluer le caractère probant de l'ensemble des éléments de preuve aux fins de déterminer si les événements reliés au travail reconnus comme étant l'événement imprévu et soudain sont la cause de la lésion psychologique du travailleur.

[164] Aux fins d'établir la relation, le Tribunal considère, notamment, la preuve médicale, la connexité temporelle entre les symptômes et les événements ainsi que tout autre élément permettant de relier la lésion psychologique au travail ou à une cause extérieure. La nature et la sévérité des comportements reprochés à l'employeur et prouvés seront considérées afin d'évaluer s'il est probable qu'ils aient causé le diagnostic qui lie le Tribunal.

[165] Considérant la gravité de l'événement prouvé, le Tribunal retient que la preuve tant factuelle que médicale démontre que le diagnostic dont madame De Sousa souffre découle directement de la suite de l'événement subi le 18 mars 2022.

[166] Ici, il est évident que le diagnostic posé par le professionnel de la santé qui a charge est directement en lien avec l'événement.

[167] L'arrêt de travail survient de façon contemporaine à l'événement, qui suffira à générer un état d'anxiété insupportable pour madame De Sousa. Elle expérimente des troubles alimentaires. Elle dit même entretenir des idées suicidaires.

[168] En plus de troubles du sommeil, elle fait de l'anxiété relationnelle. Elle consulte des professionnels sur une longue période en plus de prendre de la médication.

[169] On lui prescrit des traitements en psychothérapie et en sexologie et on constate son incapacité à retourner dans un milieu de travail. Elle expérimente une condition médicale invalidante sévère.

[170] Il est prouvé de façon prépondérante que le diagnostic qui lie le Tribunal, soit un trouble anxieux aigu, découle directement de l'événement survenu au travail. Ainsi, madame De Sousa a subi une lésion professionnelle.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE la plainte;

DÉCLARE que **Laeticia De Sousa** a été victime de harcèlement psychologique;

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

ACCUEILLE la contestation de la travailleuse, **Laeticia De Sousa**;

- INFIRME** la décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail rendue le 21 juillet 2022 à la suite d'une révision administrative;
- DÉCLARE** que la travailleuse, **Laeticia De Sousa**, a subi une lésion professionnelle le 18 mars 2022;
- DÉCLARE** que la travailleuse, **Laeticia De Sousa**, a droit aux prestations prévues par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*;
- RÉSERVE** ses pouvoirs pour déterminer les autres mesures de réparation appropriées et pour régler toute difficulté résultant des présentes ordonnances.

Véronique Emond

M^e Aïssatou Fall
ALEPIN, GAUTHIER, AVOCATS S.E.N.C.
Pour la partie demanderesse

M^e Stéphanie Desjardins
BORDEN LADNER GERVAIS S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Pour l'employeur

LAROCHE AVOCATS CNESST (Absente)
Pour la partie intervenante

Date de la mise en délibéré : 27 octobre 2025

VE/jv