

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-134264-251

DATE : 27 mai 2026

SOUS LA PRÉSIDENCE DE L'HONORABLE IAN DEMERS, J.C.S.

TRAFFIC TECH INC.

Demanderesse

c.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

Défendeur

et

STEPHANIE ANSELL

RODERIK DIEPEN

Mis en cause

JUGEMENT

SURVOL

[1] Le contrôle judiciaire est un contrôle de légalité. Il n'est pas l'occasion de réévaluer la preuve administrée devant un décideur administratif.

[2] Roderik Diepen et Stephanie Ansell, qui forment un couple, occupaient un poste de cadre chez Traffic Tech inc. et entretenaient une amitié avec Brian Arnott, le président de l'entreprise, et sa conjointe. À la fin d'une soirée bien arrosée au chalet de M. Arnott, une dispute a éclaté entre M. Diepen et son patron au sujet du travail. Monsieur Arnott a congédié M. Diepen et M^{me} Ansell sur-le-champ. Malgré son état d'ébriété et l'heure très tardive, il les a ramenés en bateau à la marina où ils avaient stationné leur voiture.

[3] Le Tribunal administratif du travail a retenu les plaintes de M. Diepen et M^{me} Ansell et a conclu qu'ils ont été (1) victimes de harcèlement psychologique et (2) congédiés sans cause juste et suffisante alors qu'ils justifiaient deux ans de service continu. La conclusion repose sur la preuve administrée à l'instruction.

[4] Le pourvoi en contrôle judiciaire de Traffic inc. sera rejeté. Les motifs qu'il invoque proposent une relecture de la preuve qui, dans la plupart sinon la totalité des cas, déforme la décision du TAT ou la preuve administrée. Les dossiers seront retournés au TAT pour qu'il détermine les réparations appropriées.

ANALYSE

[5] Le contrôle judiciaire d'une décision administrative débute par l'identification de la norme de contrôle. La conclusion du TAT sera abordée en deux temps : le harcèlement psychologique et le congédiement sans cause juste et suffisante. Vu l'issue du pourvoi, il n'est pas nécessaire de traiter la notion de congédiement déguisé; le TAT lui-même ne l'a pas examinée.

[6] Dans les présents motifs, les « parties » renvoient collectivement à MM. Arnott et Diepen et M^{me} Ansell, les trois protagonistes du pourvoi.

1. La décision du TAT doit être contrôlée selon la norme de la raisonnable

[7] Avec raison, les parties s'entendent sur la norme de contrôle applicable. Il importe peu que Traffic inc. l'ait exprimé de toutes les manières imaginables dans son mémoire et son pourvoi (manifestement déraisonnable, erreur manifeste, etc.) : elle reconnaît que la raisonnable encadre le contrôle de la décision du TAT.

[8] La norme de contrôle marque le degré de déférence qu'un tribunal doit observer à l'égard du jugement ou de la décision d'un tribunal ou un décideur subordonné, qu'il soit judiciaire ou administratif, et des motifs qu'il a rendus.

[9] La norme de la raisonnable s'applique à moins que le législateur ait imposé une autre norme ou la norme de la décision correcte soit exigée par la primauté du droit¹.

[10] Le contrôle de la raisonnable comporte deux caractéristiques essentielles. Il est empreint de déférence envers la décision ou les motifs du décideur à qui la loi a confié la

¹ *Pepa c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2025 CSC 21, par. 35 (**Pepa**); *Sharp c. Autorité des marchés financiers*, 2023 CSC 29, par. 36–39 (**Sharp**); *Mason c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2023 CSC 21, par. 39–47 (**Mason**); *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65, [2019] 4 R.C.S. 653, 691, 693–694, 696–697, 702, 711–712, par. 10, 17, 23, 34–35, 53 (**Vavilov**).

responsabilité de trancher une affaire² tout en préservant la primauté du droit³. Le tribunal doit s'assurer que « [l']exercice de l'autorité publique procède de la loi » et respecte « la loi habilitante, la common law, le droit civil ou la Constitution »⁴.

[11] Une décision raisonnable est justifiée, transparente et intelligible et se défend vu les règles de droit applicables (contraintes juridiques) et les faits (contraintes factuelles)⁵. Tant le dispositif que les motifs de la décision doivent être raisonnables⁶. Le demandeur doit soulever des lacunes ou des insuffisances importantes démontrant le contraire⁷.

[12] Le contrôle se concentre d'abord sur les motifs du jugement ou la décision⁸. Les motifs sont examinés globalement⁹ en tenant compte du dossier et du contexte juridique et factuel de l'affaire¹⁰. Ils sont raisonnables s'ils forment un raisonnement rationnel et logique¹¹ et abordent les éléments importants comme les règles de droit faisant partie du cadre normatif¹², les arguments invoqués par les parties et les faits prouvés qui peuvent avoir une incidence sur le dispositif du jugement ou de la décision contestée¹³.

[13] Les motifs déraisonnables n'expliquent pas le dispositif de la décision ou omettent d'exposer le raisonnement du décideur sur un point central, p. ex. lorsqu'ils reproduisent le libellé de la loi et résument les arguments des parties avant de formuler une conclusion péremptoire; ils comportent une faille logique décisive; ou encore ils exposent une logique irrationnelle, tautologique, fondée sur des faux dilemmes, des généralisations infondées ou une prémisse absurde¹⁴. Toutefois, ils ne sont pas déraisonnables simplement parce qu'ils ne traitent pas tous les aspects d'un dossier¹⁵.

[14] Le tribunal de contrôle ne peut réécrire les motifs pour les rendre raisonnables bien que, dans certaines circonstances, il puisse les compléter pour éclaircir un élément que le décideur n'a pu traiter, faute des parties de le lui avoir soumis¹⁶.

[15] Les contraintes juridiques et factuelles sont classifiées uniquement pour permettre un contrôle mieux structuré. L'examen peut reposer sur le régime législatif, des règles de

² *Mason*, 2023 CSC 21, par. 57; *Vavilov*, [2019] 4 R.C.S. 653, 697, 726, par. 24, 82.

³ *Mason*, 2023 CSC 21, par. 57; *Vavilov*, [2019] 4 R.C.S. 653, 726, par. 82; *Société canadienne des postes c. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes*, 2019 CSC 67, [2019] 4 R.C.S. 900, 921, par. 29.

⁴ *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190, 211, par. 28 (**Dunsmuir**).

⁵ *Mason*, 2023 CSC 21, par. 64; *Vavilov*, [2019] 4 R.C.S. 653, 734, par. 99.

⁶ *Vavilov*, [2019] 4 R.C.S. 653, 726–728, par. 83–87.

⁷ *Vavilov*, [2019] 4 R.C.S. 653, 734, par. 100.

⁸ *Pepa*, 2025 CSC 21, par. 47; *Mason*, 2023 CSC 21, par. 58–61; *Vavilov*, [2019] 4 R.C.S. 653, 693, 726–728, par. 15, 81, 83, 84, 87.

⁹ *Vavilov*, [2019] 4 R.C.S. 653, 732, par. 97.

¹⁰ *Pepa*, 2025 CSC 21, par. 47; *Mason*, 2023 CSC 21, par. 61; *Vavilov*, [2019] 4 R.C.S. 653, 728–733, 735–736, par. 88–91, 94, 97, 103.

¹¹ *Vavilov*, [2019] 4 R.C.S. 653, 735, par. 102.

¹² *Mason*, 2023 CSC 21, par. 85–86, 98, 104; *Vavilov*, [2019] 4 R.C.S. 653, 764, par. 172.

¹³ *Mason*, 2023 CSC 21, par. 61; *Vavilov*, [2019] 4 R.C.S. 653, 730–734, par. 91–101.

¹⁴ *Pepa*, 2025 CSC 21, par. 49–51; *Mason*, 2023 CSC 21, par. 60, 65; *Vavilov*, [2019] 4 R.C.S. 653, 735–736, 750, par. 102–104, 136.

¹⁵ *Pepa*, 2025 CSC 21, par. 47; *Mason*, 2023 CSC 21, par. 61; *Vavilov*, [2019] 4 R.C.S. 653, 730–732, par. 91–96.

¹⁶ *Vavilov*, [2019] 4 R.C.S. 653, 732–733, par. 97–98.

droit connexes (p. ex., common law, droit international), les principes d'interprétation des lois, la preuve administrée, les représentations des parties, les pratiques du décideur, ses décisions antérieures et l'incidence de la décision sur le demandeur. Selon le contexte, leur importance varie¹⁷.

[16] Malgré sa nature déférente, le contrôle judiciaire selon la norme de la raisonnable demeure rigoureux¹⁸. Cela dit, la rigueur de l'examen ne permet pas au tribunal de rendre la décision qui aurait dû être rendue ou trancher lui-même les questions en litige à moins d'une situation exceptionnelle¹⁹. La tâche en revient exclusivement au TAT²⁰.

2. La conclusion quant au harcèlement psychologique repose sur la preuve

[17] Les reproches de Traffic inc. sont nombreux et portent tant sur la survenance des incidents en milieu de travail que leur gravité.

2.1. Le TAT a conclu que le congédiement sans ménagement et le retour à la marina en pleine nuit constituaient du harcèlement psychologique en milieu de travail

[18] Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique²¹. Son employeur doit prendre des moyens raisonnables pour le prévenir et le faire cesser lorsqu'un événement lui est communiqué et adopter une politique de prévention et prise en charge qu'il rend disponible pour consultation²².

[19] Le harcèlement psychologique se définit par :

[...] 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 salariée²³.

[20] Le TAT a défini les éléments constitutifs du harcèlement psychologique²⁴ et les a appliqués.

¹⁷ *Mason*, 2023 CSC 21, par. 67–77; *Vavilov*, [2019] 4 R.C.S. 653, 736–750, par. 106–135.

¹⁸ *Mason*, 2023 CSC 21, par. 63; *Vavilov*, [2019] 4 R.C.S. 653, 692–693, par. 12–14.

¹⁹ *Pepa*, 2025 CSC 21, par. 48; *Mason*, 2023 CSC 21, par. 62; *Vavilov*, [2019] 4 R.C.S. 653, 726–727, 751–753, par. 83, 139–142.

²⁰ *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ, ch. T–15.1, art. 1 al. 2.

²¹ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, ch. N–1.1 (*L.n.t.*), art. 81.91 al. 1.

²² *L.n.t.*, art. 81.19 al. 2.

²³ *L.n.t.*, art. 81.18 al. 1–2.

²⁴ *Ansell c. Traffic Tech inc.*, 2025 QCTAT 1694, par. 96–107 (**motifs du TAT**).

[21] Pour les motifs suivants, le TAT a conclu que M. Diepen et M^{me} Ansell avaient subi du harcèlement psychologique en milieu de travail et accueilli leur plainte²⁵ :

[21.1] Monsieur Diepen a travaillé pour M. Arnott à divers titres depuis 1998; entre autres, il s'est chargé de l'organisation de fêtes au chalet de son patron et de ses bateaux;

[21.2] Madame Ansell a été embauchée en 2009; lors de son congédiement, elle était directrice de la facturation;

[21.3] Monsieur Arnott a le dernier mot sur les promotions et intervient dans l'octroi des augmentations de salaire;

[21.4] Les parties ont peu de contacts au travail, mais beaucoup de contacts dans la sphère personnelle : anniversaires, repas au restaurant et activités sociales plus ou moins une fois par mois et un voyage; M^{me} Ansell et la conjointe de M. Arnott ont développé leur propre amitié;

[21.5] Malgré l'amitié, les parties entretiennent un lien de subordination;

[21.6] À l'invitation de M. Arnott, les parties se sont vues au chalet le 20 novembre 2020; des amis du fils de M. Arnott sont également présents; la soirée est arrosée; la consommation d'alcool s'est étirée sur plusieurs heures;

[21.7] Vers deux heures du matin, M. Arnott, qui revenait d'un voyage d'affaires, a initié une conversation professionnelle avec M. Diepen; la discussion a très mal tourné parce que M. Diepen aurait exprimé son désaccord et M. Arnott n'aurait pas apprécié;

[21.8] Il est peu probable que M^{me} Ansell ait été mêlée à la discussion;

[21.9] Monsieur Arnott les a ensuite congédiés, leur a intimé de finaliser les détails avec leur supérieur et les a expulsés de son chalet; il les a ramenés à la marina malgré l'heure tardive;

[21.10] Monsieur Diepen et M^{me} Ansell n'ont pas inventé le congédiement; parents d'adolescents, ils travaillent tous les deux pour la même entreprise;

[21.11] Les parties ont relaté le retour à la marina de la même manière; M. Arnott a piloté le bateau à haute vitesse; M. Diepen et M^{me} Ansell sont demeurés au froid, sur le pont, sans ceinture de sécurité, puis dans leur voiture après avoir débarqué du bateau le temps de pouvoir prendre le volant;

[21.12] Le souper était une activité sociale, mais la discussion et le congédiement présentent un lien de connexité avec le travail qui font qu'ils se sont déroulés dans le milieu de travail;

[21.13] Les événements auront un impact important sur M. Diepen et M^{me} Ansell, qui ne peuvent imaginer un retour au travail à Traffic inc.;

[21.14] L'« altercation au cours de laquelle ils ont été l'objet de propos blessants sur un ton irrespectueux et ils ont été congédiés sans ménagement » se qualifie

²⁵

Motifs du TAT, par. 28–50, 68–95, 130–139.

de conduite vexatoire constituant du harcèlement; le retour à la marina également puisque M. Arnott les a placés « dans des conditions dangereuses où leur vie a été menacée »²⁶;

[21.15] Traffic inc. n'a pas satisfait à son obligation de faire cesser le harcèlement; il a plutôt exigé que M. Diepen et M^{me} Ansell reprennent le travail « comme si rien ne s'était passé »²⁷.

2.2. Le TAT a tenu compte de l'ensemble de la preuve pertinente

[22] La preuve administrée justifie les conclusions tirées par le TAT quant au milieu du travail, au congédiement et au harcèlement psychologique que M. Arnott a imposé tant à M. Diepen que M^{me} Ansell.

2.2.1. La preuve soutient que la discussion a eu lieu dans le milieu du travail

[23] L'amitié des parties est au cœur des motifs du TAT²⁸. Il n'a pas énuméré tous les événements qui la caractérisaient, mais il en a dûment tenu compte. Simplement, il ne lui a pas donné un poids déterminant quant à la nature professionnelle de la discussion que MM. Arnott et Diepen ont eue. Plaider que le TAT a fait « abstraction » de l'amitié déforme les motifs du TAT.

[24] De même, le TAT n'a pas conclu que la soirée a changé de nature du seul fait de la discussion : il a conclu que, contrairement au reste de la soirée, la discussion était de nature professionnelle et s'est déroulée « en milieu de travail »²⁹. À titre illustratif, il s'est appuyé sur des cas³⁰ où un incident survenu hors du lieu ou des heures de travail n'avait pas empêché l'application de la *L.n.t.* Mais il ne s'y est pas lié.

[25] Dans les circonstances, il importe peu que le TAT ait traité l'ébriété de M. Arnott tantôt dans le cadre de la sphère personnelle, tantôt dans la sphère professionnelle. Il a conclu de la preuve que les parties ont consommé beaucoup d'alcool et le déroulement de la soirée s'en est ressenti³¹.

[26] Il est vrai que le TAT a retenu le témoignage de l'ancienne directrice financière de Traffic inc. selon lequel M. Arnott lui aurait dit qu'il n'avait pas initié la discussion en cause et a conclu néanmoins qu'il l'avait amorcée³². Mais cela n'affecte pas la survenance de la discussion, le congédiement ou le retour à la marina dans les circonstances que le TAT a retenues.

²⁶ Motifs du TAT, par. 95.

²⁷ Motifs du TAT, par. 139.

²⁸ Motifs du TAT, par. 34, 36–37, 39, 130.

²⁹ Motifs du TAT, par. 130–131.

³⁰ Motifs du TAT, par. 119–126.

³¹ Voir p. ex., motifs du TAT, par. 39, 50, 75, 79, 81, 83, 89.

³² Motifs du TAT, par. 74–77, 131–132.

2.2.2. La preuve soutient que le congédiement a produit un effet nocif continu sur M. Diepen et M^{me} Ansell

[27] Le TAT, qui s'est attardé aux paroles prononcées le soir même, pouvait en déduire que M. Arnott a congédié M. Diepen et M^{me} Ansell même s'il semble avoir changé d'idée par la suite³³.

[28] Contrairement à ce que Traffic inc. avance, la conduite de M. Arnott a produit des effets nocifs continus pour une personne raisonnable dès sa survenance³⁴ : quand il leur a dit qu'il ne voulait plus les voir, « *you're done* », « allez travailler pour la [concurrence] » et « parlez à votre boss pour la suite des choses »³⁵, qui selon le TAT ne laissent aucune interprétation autre que celle d'un congédiement pur et simple qui a laissé deux membres d'une même famille sans emploi³⁶, il a engendré des conséquences graves. Sur ce point, il faut souligner que Traffic inc. ne plaide pas que M. Arnott n'a pas prononcé les paroles reprochées : il avance plutôt que la suite des événements montre qu'il n'a pas congédié M. Diepen et M^{me} Ansell mais seulement mis fin à leur amitié.

[29] La preuve soutient également la conclusion du TAT selon laquelle M. Arnott les a dénigrés pendant le retour à la marina et mis leur vie en danger à ce moment³⁷.

[30] Dans cette perspective, le TAT pouvait conclure que la discussion et le renvoi à la marina dépassaient la simple altercation verbale dont les effets sont de courte durée³⁸. Il est raisonnable de conclure que M. Diepen et M^{me} Ansell aient cru qu'ils devaient quitter le chalet en pleine nuit et n'étaient plus les bienvenus dans l'entreprise. Le fait qu'un hôtel se trouve à proximité de la marina et qu'ils auraient pu s'y réfugier est sans conséquence.

3. Même si le TAT avait mal formulé le fardeau de la preuve du congédiement, il pouvait accueillir la plainte fondée sur l'art. 124 de la L.n.t.

[31] Les arguments de Traffic inc. sont de deux ordres : (1) le TAT s'est trompé quant au fardeau de preuve exigé par l'art. 124 et la L.n.t. et (2) il a omis de tenir compte de la conduite subséquente de M. Diepen et M^{me} Ansell et plusieurs éléments de preuve.

[32] Le premier argument soulève un faux débat; le deuxième est mal fondé au vu des motifs du TAT et de la preuve elle-même.

³³ Motifs du TAT, par. 93–95.

³⁴ Voir *Syndicat des employées et employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 SCFP–FTQ c. Hydro-Québec (Gabriel Dionne)*, D.T.E. 2008T–74, par. 253–254 (T.A.); *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1910 c. Témiscaming (Ville de)*, D.T.E. 2007T–1022, par. 84 (T.A.).

³⁵ Motifs du TAT, par. 91–95.

³⁶ Motifs du TAT, par. 104–105.

³⁷ Motifs du TAT, par. 94–95.

³⁸ Voir p. ex., *Teamsters Québec, section locale 1999 et Agropur, division Natrel*, 2015 QCTA 633, par. 56–73; *Syndicat des travailleuses et travailleurs en petite enfance de la Montérégie (CSN) et Centre de la petite enfance La Campinoise*, D.T.E. 2013T–107, par. 147–160 (T.A.); *Moghtader c. 9151–4471 Québec inc.*, 2012 QCCRT 372, par. 207–218; *Syndicat des pompières et pompiers du Québec, section locale St-Jean-sur-Richelieu (FTQ) et St-Jean-sur-Richelieu (Ville de)*, D.T.E. 2009T–251, par. 30 (T.A.); *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1910 et Témiscaming (Ville de)*, D.T.E. 2007T–1022, par. 101–106 (T.A.); *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Ville A (SCFP) et A (Ville)*, D.T.E. 2007T–717, p. 14.

3.1. Le TAT a définitivement conclu que M. Arnott a congédié M. Diepen et M^{me} Ansell

[33] Traffic inc. plaide que le fardeau de la preuve d'un salarié dépasse la croyance de son congédiement; il exigerait plutôt la preuve qu'il a été congédié.

[34] Le TAT a conclu que M. Diepen et M^{me} Ansell ont « effectivement » été congédiés. Il a repris expressément la conclusion qu'il avait tirée dans ses motifs sur le harcèlement psychologique³⁹, qui ne laisse place à aucune ambiguïté.

[35] Partant, le débat quant au fardeau de la preuve exigé par l'art. 124 de la *L.n.t.* est entièrement théorique. La conclusion du TAT révèle qu'il a appliqué un fardeau de preuve plus élevé que la simple croyance.

3.2. Traffic inc. propose une interprétation différente de la preuve, mais ne soulève pas d'erreurs déraisonnables

[36] L'article 124 al. 1 de la *L.n.t.* prévoit qu'un salarié qui compte deux ans de service continu dans une même entreprise ne peut être congédié sans cause juste et suffisante.

[37] Après avoir réitéré la survenance du congédiement, le TAT a conclu⁴⁰ :

[37.1] Un salarié qui refuse de retourner au travail après un congédiement n'a pas démissionné; l'employeur ne peut plus le forcer à donner une prestation;

[37.2] Monsieur Diepen et M^{me} Ansell ne pouvaient agir comme si aucun incident ne s'était produit et reprendre le travail;

[37.3] Leur comportement postérieur est compatible avec leur croyance d'avoir été congédiés; ils ont communiqué avec leur supérieur et refusé de reprendre le travail tout en demeurant professionnels; d'ailleurs, M^{me} Ansell a récupéré ses effets dès le lendemain des incidents;

[37.4] Monsieur Diepen et M^{me} Ansell n'ont pas démissionné et leur congédiement doit être annulé, sans réintégration dans les circonstances.

[38] Ces conclusions reposent sur la preuve.

[39] Il est vrai que le TAT n'a pas expressément mentionné certaines pièces déposées par Traffic inc. à ce sujet⁴¹. Il s'agit de courriels que M^{me} Ansell et M. Diepen ont envoyés le 21 novembre. Mais il est difficile d'en tirer quoi que ce soit : la pièce E-15 est rédigée en espagnol et lourdement caviardée, la pièce E-16 demande un rapport, la pièce E-17 une approbation; dans la pièce E-31, M. Diepen exprime sa satisfaction en deux mots; il remercie une collègue dans la pièce E-32; dans la pièce E-33, il remet en question une décision prise par une collègue; il fait un suivi dans la pièce E-34.

³⁹ Motifs du TAT, par. 142.

⁴⁰ Motifs du TAT, par. 153-159.

⁴¹ Pièces E-15 à E-17 et E-31 à E-34, déposées comme parties de la pièce P-3 en liasse.

[40] Il est intéressant de constater que M^{me} Ansell a envoyé les trois courriels entre 14 h 10 et 14 h 31; M. Diepen, entre 13 h 36 et 13 h 49; et que le 21 novembre est un samedi⁴². Les courriels sont particulièrement laconiques et peu nombreux.

[41] Le lundi suivant, M. Diepen et M^{me} Ansell se sont présentés à leur lieu de travail⁴³ et entrepris de concrétiser leur départ, chacun auprès de son supérieur⁴⁴. Dans les jours qui ont suivi, ils ont tenté de « bien gérer leur sortie », notamment en retenant les services d'un avocat, et justifié leur absence par toutes sortes de motifs. Madame Ansell a épuisé sa banque de congé de maladie, puis pris des jours de vacances⁴⁵.

[42] Le TAT a qualifié la période suivant le 21 novembre de « période de flottement »⁴⁶, qui n'indique rien d'autre que Traffic inc. a tenté de convaincre M. Diepen et M^{me} Ansell qu'ils n'avaient pas été congédiés. Traffic inc. y voit une reconnaissance par le TAT que le congédiement n'a pas eu lieu, mais les par. 104–105 des motifs du TAT sont univoques sur ce point :

[104] Les plaignants, conjoints de surcroît, se sont retrouvés sans emploi en même temps donc sans revenu familial, et ce, en pleine pandémie mondiale. Madame Ansell a consulté un professionnel de la santé dans les premiers jours suivant les événements. La preuve est éloquentes quant au fait que les plaignants ont été très affectés tant par la perte de leur emploi que par les circonstances dans lesquelles celle-ci est survenue. Ils ont perdu un emploi de cadre et qu'ils occupaient tous deux depuis de nombreuses années.

[105] Leur témoignage démontre que la période de flottement que l'employeur leur a fait vivre dans les semaines suivant les événements du 21 novembre 2020 a été extrêmement difficile pour eux. Ils ont vécu un grand stress et celui-ci s'est étendu bien au-delà des événements vécus cette nuit-là. Madame Ansell a même réorienté sa carrière suivant son congédiement.

[43] Il est également vrai que le TAT n'a pas expressément renvoyé aux pièces E–42 et E–43⁴⁷, qui consistent en des projets de courriels dans lesquels M. Diepen a élaboré un « *exit plan* ». Mais ils défavorisent l'argument de Traffic inc. : écrits le 22 novembre, M. Diepen y explique à son supérieur qu'il souhaite une résolution rapide et raisonnable des suites du congédiement (*dismissal*).

[44] Il en est de même du recours aux services d'un avocat : il est raisonnable de croire que M. Diepen et M^{me} Ansell cherchaient à protéger leurs droits plutôt qu'à tirer le meilleur parti de la cessation volontaire de leur emploi.

⁴² Motifs du TAT, par. 51.

⁴³ Motifs du TAT, par. 52.

⁴⁴ Motifs du TAT, par. 54–57.

⁴⁵ Motifs du TAT, par. 59–61.

⁴⁶ Motifs du TAT, par. 105.

⁴⁷ Déposées comme parties de la pièce P–3 en liasse.

[45] Bien que sommés, M. Diepen et M^{me} Ansell ont refusé de retourner au travail, ne voyant pas comment une telle éventualité serait possible⁴⁸. C'est alors que Traffic inc. les a informés qu'ils étaient présumés avoir démissionné et que leur emploi avait pris fin⁴⁹. Il est vrai que le TAT n'a pas indiqué le nombre de fois que Traffic inc. a exigé un retour au travail, mais je ne vois pas en quoi il s'agit d'une erreur : qu'il l'ait requis trois ou vingt fois revient au même.

[46] Contrairement à ce que plaide Traffic inc., M. Diepen et M^{me} Ansell n'ont pas tenté de camoufler leurs frustrations professionnelles en congédiement; le TAT n'a jamais traité la dynamique professionnelle sous l'angle de la stagnation professionnelle de M. Diepen et M^{me} Ansell, mais la fin de leur carrière à Traffic inc., sans plus⁵⁰. D'ailleurs, ils n'avaient aucun intérêt à perdre leur emploi au même moment⁵¹.

[47] Plus globalement, le TAT n'a pas commis d'erreur en se fondant sur le témoignage des parties plutôt que sur celui de la directrice financière uniquement. Son témoignage a été jugé crédible, mais il est fondé entièrement sur des renseignements qu'elle tient de M. Arnott. Si, comme le suggère Traffic inc., la mémoire des parties était nécessairement affectée par la quantité d'alcool qu'elles ont consommé, il en est de même de M. Arnott. Partant, la fiabilité des renseignements qu'il a transmis à la directrice financière aurait dû être jugée toute relative.

[48] Ce dernier argument illustre bien l'approche de Traffic inc. : une contestation à tout vent qui ne cible pas des erreurs, mais propose une réinterprétation de la preuve à travers le prisme déformant de ses intérêts personnels.

CONCLUSION

[49] Les motifs du TAT ne sont pas parfaits et, malgré ce qu'exige Traffic inc., ils n'ont pas à l'être. Le TAT aurait effectivement pu revenir plus en détail sur l'événement survenu en 2012 ou 2013 en Floride pendant lequel M. Arnott a expulsé M. Diepen et M^{me} Ansell et qui n'était pas relié à la sphère professionnelle. Il aurait pu être plus explicite quant aux regrets que M. Arnott a ou n'a pas éprouvés après le congédiement⁵². Mais, sans l'ombre d'un doute, le TAT a conclu que M. Diepen et M^{me} Ansell ont été victimes de harcèlement psychologique et congédiés en se fondant sur les éléments de preuve dont il disposait.

[50] Pour ces motifs, le Tribunal :

[51] **REJETTE** le pourvoi interjeté par Traffic Tech inc. contre la décision du Tribunal administratif du travail rendue le 28 avril 2025 dans les dossiers n° 1215809-71-2102, 1219088-71-2103, 1319873-7-2304 et 1320856-71-2304;

[52] **RENVOIE** les dossiers au Tribunal administratif du travail pour qu'il statue sur les réparations appropriées;

⁴⁸ Motifs du TAT, par. 62, 65.

⁴⁹ Motifs du TAT, par. 65–66.

⁵⁰ Motifs du TAT, par. 61; voir également pièce P–5, p. 337, interrogatoire de M. Diepen (10 septembre 2024).

⁵¹ Motifs du TAT, par. 93.

⁵² Motifs du TAT, par. 94, 152.

[53] **AVEC FRAIS DE JUSTICE.**

IAN DEMERS, J.C.S.

MILLER THOMSON s.e.n.c.r.l.
M^e Claudia Desjardins-Bélisle
Avocats de la demanderesse

LAROCHE AVOCATS CNESST
M^e Jérôme Palmade
Avocats des mis en cause

Date de l'audience : 9 avril 2026