

COUR D'APPEL

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
SIÈGE DE MONTRÉAL

N° : 500-09-031708-258
(500-17-125237-233)

DATE : 13 juillet 2026

**FORMATION : LES HONORABLES JULIE DUTIL, J.C.A.
SIMON RUEL, J.C.A.
ALEXANDRE BOUCHER, J.C.A.**

GÉRARD KEUYLIAN
APPELANT – mis en cause
c.

9465812 CANADA LIMITÉE
INTIMÉE – demanderesse
et
TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
MIS EN CAUSE – défendeur

ARRÊT

[1] L'appelant se pourvoit contre un jugement rendu le 5 septembre 2025 par la Cour supérieure, district de Montréal (l'honorable Éric Dufour), lequel accueille le pourvoi en contrôle judiciaire de l'intimée, annule la décision rendue le 11 mai 2023 par le Tribunal administratif du travail et retourne le dossier devant un autre membre du TAT, avec les frais de justice¹.

[2] Pour les motifs de la juge Dutil, auxquels souscrivent les juges Ruel et Boucher,
LA COUR :

¹ 9465812 Canada limitée c. Tribunal administratif du travail, 2025 QCCS 3222 [Jugement entrepris].

- [3] **ACCUEILLE** l'appel;
- [4] **INFIRME** le jugement de première instance du 5 septembre 2025;
- [5] **REJETTE** le pourvoi en contrôle judiciaire;
- [6] **AVEC** les frais de justice tant en première instance qu'en appel.

JULIE DUTIL, J.C.A.

SIMON RUEL, J.C.A.

ALEXANDRE BOUCHER, J.C.A.

Me Marie-Christine Robitaille
LAPLANTE & ASSOCIÉS
Pour l'appelant

Me Natalie Bussière
Me Catherine Gagné
BLAKE CASSELS & GRAYDON
Pour l'intimée

Date d'audience : 14 mai 2026

MOTIFS DE LA JUGE DUTIL

[7] Neuf ans après le congédiement de l'appelant, M. Keuylian, survenu en mars 2017, les parties sont toujours devant les tribunaux. M. Keuylian soutient avoir été congédié en raison de ses activités syndicales, alors que 9465812 Canada ltée (« employeur ») plaide pour sa part avoir mis fin à l'emploi pour le harcèlement sexuel qu'aurait exercé ce dernier sur une collègue de travail.

[8] Ce pourvoi pose une fois de plus une question d'application de la norme de la décision raisonnable en matière de pourvoi en contrôle judiciaire. En l'espèce, le cœur de cette affaire, devant le Tribunal administratif du travail (« TAT »), était de déterminer si la présomption établie par l'article 17 du *Code du travail*² (« C.t. ») a été renversée par la démonstration de l'existence d'une cause juste et suffisante de congédiement autre que les activités syndicales. Le juge de la Cour supérieure conclut que le TAT, siégeant *de novo*³, a omis de considérer les contraintes juridiques obligeant l'employeur à agir très rapidement lorsqu'il y a des allégations de harcèlement sexuel. Il accueille le pourvoi en contrôle judiciaire.

[9] À mon avis, le juge commet une erreur en concluant ainsi. Il substitue sa décision à celle du TAT qui a déterminé qu'il s'agissait plutôt d'un prétexte pour congédier M. Keuylian. Les véritables motifs du congédiement sont ses activités syndicales.

LES FAITS

[10] Afin de bien comprendre le contexte de cette histoire, il y a lieu de remonter à septembre 2016, moment où le Syndicat des travailleuses et travailleurs de garage de Laval et du Montréal Métropolitain-CSN (« syndicat ») dépose une requête en accréditation pour représenter tous les salariés vendeurs de l'employeur, un concessionnaire automobile. M. Keuylian est l'un des instigateurs de la syndicalisation des employés. Cette démarche entraîne de vives réactions chez les représentants de l'employeur. En effet, à l'automne 2016, M. Morin, alors directeur général par intérim, reproche à M. Keuylian d'avoir fait entrer le syndicat dans l'entreprise. De même, Mme Delisle, directrice des ventes, lui manifeste de l'agressivité en raison de la présence du syndicat. Elle verbalise ses récriminations à M. Keuylian. Un autre directeur tient lui aussi des propos visant à discréditer le syndicat et à intimider ceux qui y ont adhéré⁴.

² *Code du travail*, RLRQ, c. C-27.

³ *Keuylian c. 9465812 Canada Limited*, 2023 QCTAT 2119 [TAT-2].

⁴ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de garage de Laval et du Montréal métropolitain — CSN et 9465812 Canada Limited*, 2018 QCTAT 2064, paragr. 10-12 et 60 [TAT-1].

[11] Le 7 octobre 2016, le syndicat dépose une plainte pour intimidation, ingérence et entrave syndicale.

[12] Le 13 janvier 2017, Mme Delisle expulse M. Keuylian d'une réunion d'équipe de vendeurs, après que ce dernier a fait part de préoccupations des vendeurs concernant des problèmes de paye. Cette même journée, on lui refuse une transaction de vente d'un véhicule démonstrateur « à cause de [s]es affaires de syndicat » et Mme Delisle fait des remarques racistes à son endroit.

[13] Le 31 janvier 2017, le syndicat amende sa plainte. Il ajoute de nouvelles allégations portant sur les mesures de représailles, les menaces et les propos racistes tenus par Mme Delisle.

[14] À la fin février 2017, une nouvelle directrice financière entre en poste, Mme Julie Lacaille. Selon elle, M. Keuylian serait rapidement devenu plus intrusif dans ses conversations avec elle. Il se serait informé de son statut matrimonial et de ses fréquentations. Il lui aurait demandé si elle a des relations sexuelles avec des hommes, notamment lorsqu'elle est en voyage. Ces conversations auraient eu lieu dans le coin café. À une occasion, il l'aurait prise par le bras pour lui parler à l'écart et l'aurait tenue par la nuque. Mme Lacaille aurait demandé à un autre vendeur d'être présent lorsque M. Keuylian se présentait à son bureau.

[15] Ces événements sont niés par M. Keuylian.

[16] En mars 2017, Mme Lacaille se serait confiée à Mme Blavin, directrice des finances. Les versions offertes par Mme Lacaille et Mme Blavin de cet événement diffèrent⁵.

[17] Le 20 mars 2017, lors d'une réunion réunissant les directrices et directeurs de l'entreprise, Mme Blavin informe M. Coulombe du harcèlement dont serait victime Mme Lacaille. Cette dernière est présente lors de cette rencontre.

[18] Dès le lendemain, soit le 21 mars, M. Coulombe avise M. Desrosiers, le directeur général, de la situation impliquant Mme Lacaille⁶. L'enquête débute. M. Desrosiers

⁵ TAT-2, paragr. 84. Selon Mme Blavin, Mme Lacaille se serait confiée à elle lors d'un souper chez une amie commune en mars 2017. Mme Lacaille affirme toutefois qu'elle se serait confiée à Mme Blavin à l'occasion d'une pause cigarette, le 20 ou le 21 mars 2017. TAT-2 retient que Mme Lacaille ne fréquente pas Mme Blavin à l'extérieur du travail.

⁶ Mme Lacaille affirme cependant avoir rencontré MM. Desrosiers et Girard la même journée que la rencontre du 20 mars, alors que M. Desrosiers affirme de son côté n'avoir été informé de la situation que le lendemain.

rencontre cette dernière avec M. Girard, le directeur des ressources humaines, le 22 mars 2017⁷.

[19] MM. Girard et Desrosiers effectuent certaines démarches, mais ne rencontrent pas M. Keuylian et ne recueillent aucune déclaration écrite.

[20] M. Keuylian se présente au travail le 23 mars 2017 à 13 h. Il est convoqué par MM. Girard et Coulombe qui lui annoncent son congédiement et lui remettent une lettre le confirmant. À ce moment, M. Keuylian est le président du syndicat.

[21] Il dépose une plainte le 1^{er} avril 2017 en vertu des articles 15 et s. C.t. Il soutient avoir été congédié en raison de ses activités syndicales.

[22] Le 26 avril 2018, le TAT (« TAT-1 ») accueille la plainte du syndicat pour intimidation, ingérence et entrave syndicale (art. 12 et s. C.t.) et condamne l'employeur à des dommages-intérêts punitifs de 1 000 \$. Toutefois, il rejette la plainte de M. Keuylian au motif que le congédiement repose sur une autre cause juste et suffisante, soit le harcèlement sexuel qu'il aurait commis⁸.

[23] Le 22 septembre 2020, à la suite d'un pourvoi en contrôle judiciaire, la Cour supérieure⁹ renvoie l'affaire devant le TAT (« TAT-2 »), qui conclut plutôt que le harcèlement sexuel était un prétexte pour congédier M. Keuylian¹⁰. Selon TAT-2, l'enquête bâclée et expéditive menée par l'employeur est un indice de prétexte. Il conclut que le harcèlement sexuel n'est pas la cause véritable du congédiement. M. Keuylian a été congédié pour ses activités syndicales.

[24] Saisie d'un second pourvoi en contrôle judiciaire dans ce dossier, la Cour supérieure décide, le 5 septembre 2025, que TAT-2 a rendu une décision déraisonnable en ne tenant pas compte des contraintes juridiques pertinentes. Ainsi, en insistant sur la rapidité de l'enquête, TAT-2 omet de considérer l'obligation de l'employeur d'assurer un environnement exempt de harcèlement sexuel et de s'en acquitter rapidement. Cette obligation découlant notamment de l'article 81.19 de la *Loi sur les normes de travail*¹¹ (« LNT »)¹².

⁷ À ce sujet, TAT-2 (paragr. 46, puce 7) relève toutefois certaines incohérences. Les versions des témoins sont à certains moments contradictoires sur le moment de cette rencontre (21 ou 22 mars 2017) et sur la tenue d'une autre rencontre la veille entre Mme Lacaille et M. Desrosiers seulement.

⁸ TAT-1, paragr. 80-81.

⁹ *Keuylian c. Tribunal administratif du travail*, 2020 QCCS 4600 (j. St-Pierre), requête pour permission d'appeler rejetée par 2020 QCCA 1605.

¹⁰ TAT-2, paragr. 32 et 108-109.

¹¹ *Loi sur les normes de travail*, RLRQ, c. N-1.1.

¹² Jugement entrepris, paragr. 9.

La décision de TAT-2

[25] À la suite de la décision de la Cour supérieure rendue le 22 septembre 2020, accueillant le pourvoi en contrôle judiciaire de M. Keuylian, le TAT est à nouveau saisi de la plainte en vertu de l'article 15 C.t.

[26] TAT-2 bénéficie alors de la transcription de la preuve administrée devant TAT-1 en 2017 et 2018, à l'exclusion des représentations finales et des pièces déposées. Il entend un nouveau témoignage, celui du vendeur M. Sossin, ainsi que des compléments d'interrogatoire de certains témoins¹³. Les parties plaident de nouveau devant TAT-2¹⁴.

[27] Dans une longue décision dans laquelle le décideur fait une étude méticuleuse de la preuve, TAT-2 conclut que l'employeur n'a pas démontré une autre cause juste et suffisante du congédiement. Le nombre, la nature et la gravité des omissions de l'employeur dans le cadre de l'enquête le convainquent qu'il s'agit d'un prétexte pour sanctionner de manière expéditive les activités syndicales exercées par M. Keuylian¹⁵. Tout mène à la conclusion que l'employeur a utilisé ce prétexte pour se débarrasser de ce dernier « devenu un irritant dans un contexte démontré et admis de tensions avec le syndicat nouvellement en place et de relations qui ne sont pas "au top" »¹⁶.

[28] TAT-2 précise que, même s'il avait conclu à la présence de harcèlement sexuel, ce qu'il ne fait pas en l'espèce, force est de constater qu'il s'agirait certes d'un motif de congédiement, mais qu'il cohabiterait avec un motif illicite, celui d'avoir sanctionné de manière concomitante les activités syndicales de M. Keuylian. Même sous cet angle, la présomption en faveur de ce dernier ne serait pas repoussée¹⁷.

Le jugement de la Cour supérieure du 5 septembre 2025

[29] Le juge de la Cour supérieure identifie bien la norme de contrôle applicable, soit celle de la décision déraisonnable.

[30] Il rejette d'abord l'argument de l'employeur selon lequel TAT-2 substitue son jugement au sien en fonction de faits postérieurs au congédiement. Le juge est d'avis que la décision de TAT-2 n'est pas déraisonnable du simple fait qu'il appuie sa conclusion sur des éléments du contre-interrogatoire de Mme Lacaille. Il se fonde plutôt sur le manque de crédibilité de cette dernière¹⁸. Le juge rejette ensuite l'argument de l'employeur selon lequel TAT-2 a omis de tenir compte de faits importants. Citant l'arrêt *Vavilov*¹⁹, le juge est d'avis que « le traitement des faits par un décideur et l'évaluation de

¹³ TAT-2, paragr. 16.

¹⁴ *Id.*, paragr. 17.

¹⁵ *Id.*, paragr. 25-26.

¹⁶ *Id.*, paragr. 29.

¹⁷ *Id.*, paragr. 106-107.

¹⁸ Jugement entrepris, paragr. 21, 29-30 et 35.

¹⁹ *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65 [Vavilov].

la valeur probante de la preuve offerte lui reviennent »²⁰. Le fait que TAT-2 ne renvoie pas à tous les éléments pointés par l'employeur ne rend pas sa décision déraisonnable²¹.

[31] Toutefois, le juge conclut que la décision de TAT-2 est déraisonnable, puisqu'il ne tient pas suffisamment compte des contraintes juridiques applicables, soit l'obligation de l'employeur d'assurer un climat de travail exempt de harcèlement sexuel. L'employeur doit s'acquitter de cette obligation dès que possible²². Selon le juge, le fait d'agir rapidement n'est pas l'indice d'une déficience, mais plutôt celui de l'accomplissement d'un devoir²³. Par ailleurs, un employé visé par des allégations ne bénéficie pas du droit d'être entendu. L'équité procédurale ne trouve pas application lors de l'enquête par l'employeur²⁴. L'employeur s'est retrouvé dans un dilemme cornélien, entre agir dès que possible au risque qu'on qualifie son enquête de bâclée ou tarder et se faire reprocher son inexécution de ses obligations législatives d'ordre public (dont l'article 81.19 *LNT*)²⁵. Le juge conclut que TAT-2 erre en fondant sa conclusion du bien-fondé de la plainte sur le fait que l'enquête de l'employeur n'a duré que quelques jours²⁶.

[32] Le juge reproche également à TAT-2 de se tromper quant au cadre juridique des articles 15 et 17 *C.t.* Plus particulièrement, il critique les paragraphes suivants de sa décision :

[106] Ainsi, même si le Tribunal devait conclure à la présence de harcèlement sexuel, ce qu'il ne fait pas en l'espèce, force est de constater qu'il s'agirait certes d'un motif de congédiement, mais qu'il cohabiterait avec un motif illicite, celui d'avoir sanctionné de manière concomitante les activités syndicales du plaignant.

[107] Même pris sous cet angle, la présomption en faveur du plaignant ne peut être repoussée par l'employeur.²⁷

[33] Pour le juge, il s'agit d'une erreur de ne pas considérer l'existence d'une autre cause sérieuse et suffisante de congédiement pour le seul motif que l'employeur reproche à M. Keuylian d'avoir fait entrer le syndicat dans l'entreprise. Un tel raisonnement transforme la présomption légale de l'article 17 *C.t.* en présomption irréfutable²⁸.

[34] La décision de TAT-2 n'est pas non plus raisonnable quant à l'application de la théorie de la *goutte de poison*, élaborée dans la décision *Plourde et Placement Monfer*

²⁰ Jugement entrepris, paragr. 31.

²¹ *Id.*, paragr. 29 et 33-34.

²² *Id.*, paragr. 9 et 60.

²³ *Id.*, paragr. 61-62. Il renvoie aux paragr. 77-81 de la décision de TAT-1 sur cette question.

²⁴ *Id.*, paragr. 62.

²⁵ *Id.*, paragr. 63.

²⁶ *Id.*, paragr. 66.

²⁷ TAT-2, paragr. 106-107, cités par jugement entrepris, paragr. 68.

²⁸ Jugement entrepris, paragr. 68-70.

*inc.*²⁹, datant de 1992. TAT-2 énonce bien le droit à cet égard, mais en fait une mauvaise application en concluant que l'employeur ne satisfait pas à son fardeau alors qu'il l'en empêche en raison d'une erreur quant aux contraintes juridiques pertinentes. Il erre dans l'application du cadre juridique³⁰.

[35] En conclusion, le juge est d'avis que TAT-2 omet de considérer « les obligations claires et impératives qui assujettissent l'employeur dans sa gestion des employés salariés et qu'imposent le *Code civil du Québec*, la *Charte des droits et libertés de la personne* et la *Loi sur les normes du travail* »³¹. Il devait vérifier si « le congédiement infligé pour inconduite professionnelle dans le cas d'allégations de harcèlement sexuel se justifie à la fois au regard des sanctions prescrites par les dispositions législatives applicables et de la nature de l'inconduite en cause »³². Le juge accueille donc le pourvoi, annule la décision rendue par TAT-2 et renvoie l'affaire au TAT pour qu'un autre membre statue à nouveau sur la plainte de M. Keuylian³³.

L'ANALYSE

1) La norme de contrôle

[36] La norme de contrôle n'est pas contestée. Le juge a eu raison de déterminer que c'est la norme de la décision raisonnable qui trouve application.

[37] Dans l'arrêt *Vavilov*, la Cour suprême explique qu'une décision raisonnable est « fondée sur une analyse intrinsèquement cohérente et rationnelle et est justifiée au regard des contraintes juridiques et factuelles auxquelles le décideur est assujéti »³⁴. Quant à la décision déraisonnable, c'est celle qui « souffre de lacunes graves à un point tel qu'on ne peut pas dire qu'elle satisfait aux exigences de justification, d'intelligibilité et de transparence »³⁵. Il s'agit d'un seuil élevé³⁶.

[38] La Cour suprême souligne deux catégories de lacunes fondamentales, soit le manque de logique interne du raisonnement et la « décision indéfendable sous certains rapports compte tenu des contraintes factuelles et juridiques pertinentes qui ont une incidence sur la décision »³⁷.

²⁹ *Id.*, paragr. 71, citant, *Plourde et Placements Monfer inc.*, [1993] C.T. 32, 1992 CanLII 12464 (C.T.), requête pour permission d'appeler rejetée, 9 décembre 1992, 500-52-000146-92 (T.T.).

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Id.*, paragr. 72.

³² *Ibid.*, citant *Vavilov*, *supra*, note 19, paragr. 107.

³³ *Id.*, paragr. 81-84.

³⁴ *Vavilov*, *supra*, note 19, paragr. 85.

³⁵ *Id.*, paragr. 100.

³⁶ *Ibid.*

³⁷ *Id.*, paragr. 101.

[39] Les motifs de la décision rendue doivent être examinés avec une « attention respectueuse »³⁸. Ils ne sont pas soumis à une norme de perfection et n'ont pas à « faire référence à tous les arguments, dispositions législatives, précédents ou autres détails que le juge siégeant en révision aurait voulu y lire »³⁹.

[40] Par ailleurs, la cour de révision doit tenir compte de l'expertise du décideur, qui pourrait « expliquer pourquoi l'analyse d'une question donnée est moins étoffée »⁴⁰.

[41] En l'espèce, le rôle de la Cour est de vérifier si le juge de la Cour supérieure a correctement appliqué la norme de la décision raisonnable⁴¹.

2) Le juge a-t-il outrepassé sa compétence en substituant son appréciation de la preuve à celle de TAT-2 et en omettant de tenir compte de la spécialisation de ce dernier?

[42] M. Keuylian plaide comme premier moyen d'appel que le juge a omis de tenir compte de la spécialisation de TAT-2 et qu'il a outrepassé sa compétence en substituant son appréciation de la preuve à celle de ce dernier.

[43] Je suis d'avis que M. Keuylian a raison.

[44] Le TAT a la compétence exclusive pour statuer sur une plainte fondée sur l'article 15 C.t.⁴². Cet article interdit à un employeur d'exercer des mesures de représailles ou de sanctionner un salarié en raison de l'exercice d'un droit qui lui résulte du *Code du travail*. L'article 17 C.t. crée pour sa part une présomption simple, en faveur du salarié, qui renverse le fardeau de preuve dès que ce dernier démontre, à la satisfaction du tribunal, qu'il exerçait un droit lui résultant du code. Il est ainsi rédigé :

17. S'il est établi à la satisfaction du Tribunal que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.

17. If it is shown to the satisfaction of the Tribunal that the employee exercised a right arising from this Code, there is a simple presumption in his favour that the sanction was imposed on him or the action was taken against him because he exercised such right, and the burden of proof is upon the employer that he resorted to the sanction or action

³⁸ *Id.*, paragr. 84 et 93.

³⁹ *Id.*, paragr. 91, citant *Newfoundland and Labrador Nurses' Union c. Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, 2011 CSC 62, paragr. 16.

⁴⁰ *Id.*, paragr. 93.

⁴¹ *Mason c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2023 CSC 21, paragr. 36; *Agraira c. Canada (Sécurité publique et Protection civile)*, 2013 CSC 36, paragr. 46-47.

⁴² *Loi instituant le tribunal administratif du travail*, RLRQ, c. T-15.1, art. 1 et 5.

against the employee for good and sufficient reason.

[Soulignement ajouté]

[Emphasis added]

[45] Lorsque la présomption est établie, l'employeur a le « lourd fardeau »⁴³ de prouver, par prépondérance de preuve, que la sanction a été imposée pour une autre cause juste et suffisante.

[46] En l'espèce, le rôle de TAT-2 était de déterminer si l'employeur a renversé la présomption de l'article 17 C.t. en faisant la preuve d'une autre cause juste et suffisante, c'est-à-dire une cause sérieuse constituant le véritable motif de la sanction, par opposition à un prétexte⁴⁴.

[47] Dans le cadre de son analyse, TAT-2 se livre à une analyse détaillée de la preuve, ce qui lui permet de déceler des incohérences et de mettre de l'avant plusieurs indices de prétexte. Il a « la conviction que le motif du congédiement est un prétexte à la fin d'emploi »⁴⁵.

[48] Comme le plaide M. Keuylian, le juge morcelle pour sa part le raisonnement de TAT-2 en isolant artificiellement ce qui concerne l'enquête des six autres indices retenus par ce dernier pour conclure au prétexte. Il conclut à cet égard que TAT-2 a omis de considérer les contraintes juridiques qu'allègue l'employeur, soit son obligation d'agir diligemment lorsqu'il a connaissance d'allégations de harcèlement sexuel au travail⁴⁶. Il analyse un élément, soit l'enquête, comme s'il s'agissait d'une question autonome, et ce, à la lumière de ce qu'il considère comme étant les obligations de l'employeur en matière de harcèlement sexuel. En somme, il substitue son appréciation à celle de TAT-2 pour conclure que la façon dont l'enquête a été menée est directement liée aux obligations de l'employeur en matière de harcèlement sexuel. Selon lui, il s'agit de la contrainte juridique dont n'a pas tenu compte TAT-2, ce qui justifie une intervention.

[49] Or, l'analyse faite par TAT-2 des événements est beaucoup plus large que celle décrite par le juge. Il appert d'abord de sa décision qu'il existait, à l'époque du

⁴³ *Lafrance et autres c. Commercial Photo Service Inc.*, [1980] 1 RCS 536, 1980 CanLII 167, p. 541 [Lafrance]. À noter que l'article 16 C.t. auquel renvoie la Cour suprême dans cet arrêt est aujourd'hui l'article 17 C.t. À ce sujet : *Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, L.Q. 1983, c. 22, art. 5. Concernant la difficulté de réfuter la présomption de l'article 17 C.t. Voir aussi : *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada Inc.*, 2009 CSC 54, paragr. 48 [Plourde]; *Desfossés c. Société de transport de Sherbrooke*, 2011 QCCA 119, paragr. 24 [Desfossés].

⁴⁴ *Lafrance*, *supra*, note 43, p. 547; *Hilton Québec Ltée c. Tribunal du travail et autres*, [1980] 1 RCS 548, 1980 CanLII 168, p. 550 [Hilton]; *Plourde*, *supra*, note 43, paragr. 44; *Fortier c. Ville de Québec*, 2024 QCCA 760, paragr. 12 et 14 [Fortier].

⁴⁵ TAT-2, paragr. 32.

⁴⁶ Jugement entrepris, paragr. 59-60, 62 et 64.

congédiement, un contexte prouvé d'intimidation, d'ingérence et d'entrave, ainsi que des menaces récentes de renvoi par l'employeur. Il s'exprime ainsi :

[35] L'employeur demande maintenant au Tribunal de faire abstraction de ce contexte dans son analyse du congédiement du plaignant. Le Tribunal est en désaccord avec cet argument, car il dénaturerait le litige s'il devait agir de la sorte. Les propos prophétiques de la directrice des ventes de véhicules neufs de l'employeur de l'époque sont d'ailleurs percutants : « *On va vous crisser dehors et puis personne ne va vous engager* », « *tu ne vendras plus d'auto ici* » et « *on va t'écraser* ». ⁴⁷

[Italiques dans l'original; renvoi omis]

[50] En ce qui concerne l'enquête, l'analyse de TAT-2 ne se limite pas à la seule question de la rapidité de celle-ci. D'ailleurs, même si l'enquête est un outil de gestion permettant à l'employeur de s'acquitter de ses obligations sous l'article 81.19 *LNT*⁴⁸, il demeure possible d'examiner la façon dont ce dernier exerce son droit de gestion dans les circonstances⁴⁹. Plusieurs facteurs sont pertinents à cette analyse : le fait que l'employeur respecte ou non sa propre politique⁵⁰, la façon dont il a réagi en ce qui concerne la sanction à imposer à d'autres salariés⁵¹, la sévérité inhabituelle ou excessive de la sanction⁵², etc. Sans substituer son jugement à celui de l'employeur, « il demeure possible et légitime pour le T.A.T. de soupeser tous les aspects qui peuvent permettre, précisément, de déterminer si le motif allégué par l'employeur est la véritable cause de la mesure contestée et non un prétexte », ce qui inclut « la négligence dans l'examen des faits »⁵³.

[51] TAT-2 considère également un ensemble d'éléments de preuve pour analyser le comportement de l'employeur. Il retient notamment les éléments suivants :

- Les menaces récentes de renvoi de l'employeur⁵⁴;

⁴⁷ TAT-2, paragr. 35.

⁴⁸ Anaïs Lacroix, Michaëlla Bouchard-Racine et Sophie Roy-Lafleur « L'enquête au banc des accusés : proposition d'un cadre analytique » (2026) 596 *Développements récents en droit du travail* 107, p. 108-110, citant notamment *Ditomene c. Boulanger*, 2014 QCCA 2108, paragr. 27 [*Ditomene*]; Charles Caza, *Le harcèlement psychologique et sexuel au travail*, 2^e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2025, p. 214.

⁴⁹ A. Lacroix, M. Bouchard-Racine et S. Roy-Lafleur *supra*, note 48, p. 111-118 *in fine*, 124, 126-129; Robert P. Gagnon, *Le droit du travail au Québec*, 8^e éd., Montréal, Yvon Blais, 2022, p. 458, paragr. 467.

⁵⁰ *Ditomene*, *supra*, note 48, paragr. 28-29; *St-Martin et 2425-2264 Québec inc. (Garderie Rêve d'enfance)*, 2020 QCTAT 4797, paragr. 56-59.

⁵¹ *Molloy c. Hertz Canada Limited*, 2021 QCTAT 62, paragr. 41 [*Molloy*].

⁵² *Fortier*, *supra*, note 44, paragr. 14; *Silva c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal - Pavillon Notre-Dame*, 2007 QCCA 458, paragr. 5 [*Silva*], confirmant *Silva c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal - Pavillon Notre-Dame*, 2004 QCCRT 432, paragr. 28-32; Hélène Ouimet, *Travail Plus : Le travail et vos droits*, 12^e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2026, p. 241; R. P. Gagnon, *supra*, note 49.

⁵³ R. P. Gagnon, *supra*, note 49.

⁵⁴ TAT-2, paragr. 35-36.

- Les témoignages de MM. Desrosiers et Girard « truffés d'incongruités et de contradictions »⁵⁵;
- M. Girard reconnaît que l'enquête aurait dû être faite différemment⁵⁶;
- Aucun témoin ne vient corroborer les allégations de Mme Lacaille et M. Girard admet « *"qu'il ne peut pas dire que quelqu'un a vu"* de tels gestes répréhensibles »⁵⁷;
- M. Desrosiers dit ne pas avoir conservé les notes de ses rencontres et M. Girard affirme qu'un dégât d'eau dans sa voiture a compromis son cahier de notes⁵⁸;
- Aucune circonstance n'est précisée dans la lettre de congédiement⁵⁹;
- L'employeur a agi différemment dans le cadre de la plainte d'une autre employée, Mme Naud, en 2016⁶⁰;
- L'employeur insiste sur l'existence d'une récidive. Or, il ignore les résultats de sa propre enquête⁶¹. En effet, « les événements concernant [Mme Naud] n'ont jamais été considérés comme du harcèlement par l'employeur à l'époque pertinente et il n'a pas été sanctionné à la suite des allégations et de l'enquête »⁶²;
- L'employeur a également agi différemment lorsque M. Keuylian a dénoncé les propos racistes de Mme Delisle. Il a rencontré cette dernière et lui a donné un avertissement verbal seulement, et ce, alors qu'il insiste sur le principe de la « tolérance zéro »⁶³;
- « D'autres exemples confirment que les "assaillants" sont toujours rencontrés lors d'allégations d'insultes et d'abus verbal, sauf lorsqu'il

⁵⁵ *Id.*, paragr. 46.

⁵⁶ *Id.*, paragr. 48-49.

⁵⁷ *Id.*, paragr. 46. Voir aussi : paragr. 78.

⁵⁸ *Id.*, paragr. 46.

⁵⁹ *Id.*, paragr. 56.

⁶⁰ *Id.*, paragr. 96-97. À ce sujet, voir aussi : *Molloy, supra*, note 51, paragr. 41 : « la preuve démontre que l'employeur n'a pas réagi de la même façon en ce qui concerne la sanction à imposer au plaignant comparativement à celle reçue par l'autre salarié, Randy quelques semaines plus tôt ».

⁶¹ *Id.*, paragr. 60 et 64-65.

⁶² *Id.*, paragr. 64. TAT-1 (paragr. 75) avait d'ailleurs retenu à ce sujet que : « Il est clair que le témoignage de Nault quant au harcèlement allégué en 2016 n'a rien de convaincant. Il est facile de comprendre pourquoi il n'y a aucune autre trace au dossier qu'une suspension avec solde pour fins d'enquête. Desrosiers ne peut en tirer un argument aggravant contre le plaignant ».

⁶³ *Id.*, paragr. 98-100.

s'agit du plaignant »⁶⁴. TAT-2 fait notamment référence à une plainte antérieure concernant le directeur M. Teck, à qui l'employeur a proposé une « "petite séance de médiation" »⁶⁵;

- L'employeur n'applique pas sa propre politique à la suite de la dénonciation de Mme Lacaille⁶⁶;
- « [L]a preuve de l'employeur ne contient aucun élément supportant les notes d'enquête de monsieur Desrosiers indiquant que « [c]ertaines employées on aussi confirmées que Keuylia n'avait des comportements déplacés à leurs égards (sic). La preuve est muette à cet égard »⁶⁷;
- La présence même d'une cause sérieuse, car le harcèlement n'est pas démontré. Le témoignage de Mme Lacaille n'est pas sans faille et est contredit à certains égards. La cause sérieuse invoquée par l'employeur n'a pas le caractère déterminant qu'il lui prête⁶⁸;
- L'expérience de l'employeur en matière d'enquête de même nature démontre que la personne visée par les allégations est normalement rencontrée pour donner sa version⁶⁹.

[52] En outre, il reconnaît que le harcèlement sexuel en milieu de travail est un fléau qui doit être réprimé⁷⁰. Même s'il ne cite pas les dispositions légales traitant des obligations de l'employeur en cette matière, il est conscient de celles-ci. D'ailleurs, dans le plan d'argumentation écrit des parties devant TAT-2⁷¹, ces obligations sont décrites. TAT-2 n'avait pas à faire référence à toutes les dispositions législatives, comme le souligne la Cour suprême dans *Vavilov*⁷². Il s'agit d'un décideur spécialisé qui connaissait les obligations que devait respecter l'employeur. Ce dernier aurait d'ailleurs très bien pu suspendre M. Keuylia n au lieu de le congédier. Il aurait alors respecté ses obligations tout en ayant le temps de mener une enquête sérieuse. Même si l'employeur n'avait pas à démontrer la justesse de la sanction et que TAT-2 n'avait pas la juridiction pour se prononcer sur cette dernière⁷³, il demeure qu'elle pouvait constituer un indice de prétexte⁷⁴.

⁶⁴ *Id.*, paragr. 101.

⁶⁵ *Ibid.*, citant Interrogatoire de Éric Girard du 22 août 2017, p. 127.

⁶⁶ *Id.*, paragr. 75-76.

⁶⁷ *Id.*, paragr. 90-91.

⁶⁸ *Id.*, paragr. 84-95.

⁶⁹ *Id.*, paragr. 96-101.

⁷⁰ *Id.*, paragr. 82.

⁷¹ Plan d'argumentation de l'employeur du 15 décembre 2022, p. 4-5.

⁷² *Vavilov*, *supra*, note 19, paragr. 91.

⁷³ *Lafrance*, *supra*, note 43, p. 544-546; *Hilton*, *supra*, note 44, p. 550; *Fortier*, *supra*, note 44, paragr. 14.

⁷⁴ *Fortier*, *supra*, note 44, paragr. 14; *Silva*, *supra*, note 52, paragr. 5; R. P. Gagnon, *supra*, note 49.

[53] En somme, en examinant de façon isolée les motifs de TAT-2 concernant l'enquête et en réduisant son raisonnement sur ce point à la question de la *rapidité* de cette dernière, le juge de la Cour supérieure n'applique pas correctement la norme de la décision raisonnable. Il fait en outre fi des éléments retenus par TAT-2 au soutien de sa décision permettant de comprendre les raisons pour lesquelles il ne détaille pas davantage les obligations légales de l'employeur. Le juge devait plutôt « s'assurer de bien comprendre le raisonnement suivi par le décideur afin de déterminer si la décision dans son ensemble est raisonnable »⁷⁵, ce qu'il a omis de faire.

[54] Ce moyen d'appel est donc bien fondé.

3) Le juge a-t-il dénaturé la portée de la présomption de l'article 17 C.t. et celle de la théorie de la « goutte de poison »?

[55] Comme deuxième moyen d'appel, M. Keuylian reproche au juge d'avoir dénaturé la portée de la présomption de l'article 17 C.t. et celle de la théorie de la « goutte de poison ». Il plaide qu'il est acquis que la présomption de l'article 17 C.t. ne peut être repoussée lorsqu'un motif illicite cohabite avec un autre motif licite. C'est la théorie de la « goutte de poison », consacrée dans l'arrêt *Plourde*⁷⁶. Selon lui, permettre la cohabitation d'un motif licite et d'un motif illicite est générateur d'instabilité juridique et impose un lourd fardeau de preuve au salarié.

[56] L'employeur plaide pour sa part que M. Keuylian soutient en réalité que les représentants syndicaux bénéficient d'une immunité totale. Cela revient à transformer la présomption de l'article 17 C.t. en présomption absolue. Pour lui, le droit à la sécurité, à l'intégrité physique et à un environnement exempt de toute forme de harcèlement ne peut être écarté par le droit à la liberté d'association. Il ajoute que le juge n'a pas soutenu que le motif licite pouvait coexister avec un motif illicite. Il a plutôt conclu que le comportement antisyndical d'un employeur ne créait pas une présomption irréfragable, surtout lorsque ce dernier cherche à assurer le respect des droits fondamentaux d'autres employés. L'employeur est d'avis que le juge n'a pas dénaturé la portée de la présomption de l'article 17 C.t. ni celle de la théorie de la « goutte de poison ». Il a simplement expliqué que l'interprétation de TAT-2 était erronée, rendant sa décision déraisonnable.

* * *

[57] Il est bien établi que la présomption de l'article 17 C.t. ne peut être renversée si la décision de l'employeur est entachée d'un motif illégal. Dans ce contexte, elle est « irrémédiablement viciée »⁷⁷. Dans l'arrêt *Plourde*, la Cour suprême mentionne que « le

⁷⁵ *Vavilov, supra*, note 19, paragr. 99.

⁷⁶ *Plourde, supra*, note 43.

⁷⁷ *Id.*, paragr. 48, citant Robert P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec*, 5^e éd., Cowansville, Yvon Blais, 2003, p. 274-275. Le passage cité se trouve désormais dans R. P. Gagnon, *Le droit du travail au Québec, supra*, note 49, p. 459-460, paragr. 467.

moindre antisyndicalisme qui entache une décision procédant de "motifs multiples" contrera la défense de l'employeur, même en présence d'autres raisons valables d'imposer la sanction »⁷⁸. La Cour suprême cite avec approbation l'arrêt *Silva*, dans *Plourde*, où notre Cour concluait que « dès que la sanction procède d'un motif illicite, ou que celui-ci cohabite avec un autre motif qui lui est licite, alors la présomption de l'article 17 du *Code du travail* n'est pas repoussée »⁷⁹.

[58] L'auteur Robert P. Gagnon explique bien ce principe : « [m]ême en présence d'une faute réelle et sérieuse de la part du salarié, la plainte de ce dernier sera accueillie s'il apparaît néanmoins que cette faute n'est pas la véritable cause du congédiement, dont le motif véritable a plutôt été l'exercice d'un droit résultant du *Code du travail* par le salarié »⁸⁰.

[59] C'est pour illustrer ce principe que l'analogie de la « goutte de poison » a été utilisée par la jurisprudence. La Cour suprême y fait d'ailleurs référence dans l'arrêt *Plourde* :

[49] [...] « [D]ès qu'un motif illégal participe à la décision de congédier, il modifie la nature même de cette décision qui ne peut, dès lors, être jugée juste et suffisante. Par analogie, si l'on verse, dans un vase d'eau, ne serait-ce qu'une goutte de poison, "cela a pour effet de contaminer irrémédiablement toute l'eau du vase" » [...].⁸¹

[Soulignement ajouté; renvois omis]

[60] L'argument soulevé par M. Keuylian s'apparente à celui plaidé dans son premier moyen d'appel. Cette fois, il insiste cependant sur le fait que le juge a dénaturé la théorie de la « goutte de poison » en reprochant à TAT-2 d'avoir omis de tenir compte des obligations de l'employeur en matière de harcèlement sexuel.

[61] Le juge de la Cour supérieure reproche en effet à TAT-2 d'avoir dénaturé cette théorie de la « goutte de poison » en transformant la présomption de l'article 17 C.t. en présomption irréfragable. Il critique plus particulièrement ce passage de la décision de TAT-2 :

[106] Ainsi, même si le Tribunal devait conclure à la présence de harcèlement sexuel, ce qu'il ne fait pas en l'espèce, force est de constater qu'il s'agirait certes d'un motif de congédiement, mais qu'il cohabiterait avec un motif illicite, celui d'avoir sanctionné de manière concomitante les activités syndicales du plaignant.

⁷⁸ *Plourde*, *supra*, note 43, paragr. 48, repris dans *Desfossés*, *supra*, note 43, paragr. 26-27.

⁷⁹ *Silva*, *supra*, note 52, paragr. 4.

⁸⁰ R. P. Gagnon, *supra*, note 49, p. 459, paragr. 467.

⁸¹ *Plourde*, *supra*, note 43, paragr. 49, citant *St-Hilaire c. Sûreté du Québec*, 2003 QCCRT 559, paragr. 139, citant *Plourde et Placements Monfer inc.*, *supra*, note 29.

[107] Même pris sous cet angle, la présomption en faveur du plaignant ne peut être repoussée par l'employeur.⁸²

[62] Ce sont ces paragraphes qui amènent le juge à conclure que TAT-2 transforme la présomption simple de l'article 17 C.t. en présomption irréfragable. Il est d'avis que ce raisonnement fait en sorte que « [d]ès lors qu'un employeur se voit sanctionné pour entrave dans les démarches de syndicalisation, il lui devient impossible de repousser la présomption de congédiement illicite puisque toute autre cause de congédiement légitime et suffisante serait nécessairement teintée par ce contexte et cohabiterait avec ce motif illicite »⁸³.

[63] Le juge commet une erreur en tirant une telle conclusion des motifs au soutien de la conclusion de TAT-2. Avec égards, l'ensemble de la décision rendue par TAT-2 fait ressortir clairement qu'il a « la conviction que le motif du congédiement est un prétexte à la fin d'emploi »⁸⁴. C'est dans ce contexte qu'il faut comprendre les paragraphes 106 et 107 de sa décision, dont la rédaction n'est pas la plus heureuse, j'en conviens, mais lesquels doivent être toutefois lus à la lumière de la conclusion de fait principale que TAT-2 tire de la preuve. Lorsqu'on regarde la décision dans son ensemble, TAT-2 n'a pas dénaturé la présomption de l'article 17 C.t. en la transformant en présomption irréfragable. En déterminant que la véritable cause du congédiement est l'activité syndicale de M. Keuylian, il a eu raison de conclure que la présomption n'était pas renversée.

4) Le juge a-t-il erré en affirmant qu'une enquête expéditive ne peut plus constituer un indice de prétexte dès que l'employeur invoque son obligation de prévenir le harcèlement?

[64] M. Keuylian soutient que le juge a erré en retenant que l'employeur ne pouvait pas se faire reprocher une enquête expéditive en raison de ses obligations en matière de harcèlement (art. 81.19 LNT). Selon lui, ce dernier devait mener une enquête rigoureuse, laquelle est d'ailleurs prévue dans la politique qu'il a adoptée. Or, comme le TAT l'a conclu, l'employeur s'est plutôt privé de faire les choses correctement et cela démontre un empressement, voire une impatience « qui trahit ses véritables intentions »⁸⁵.

[65] M. Keuylian insiste aussi sur le fait que le juge transforme un indice reconnu de prétexte, soit une enquête expéditive et bâclée, en une simple manifestation du pouvoir de gestion de l'employeur. Il crée en outre un faux « dilemme cornélien » en mentionnant que l'employeur doit choisir entre ce qu'on qualifie ici d'enquête bâclée ou tarder à agir

⁸² TAT-2, paragr. 106-107, cités par jugement entrepris, paragr. 68.

⁸³ Jugement entrepris, paragr. 68.

⁸⁴ TAT-2, paragr. 32.

⁸⁵ *Id.*, paragr. 52.

et se voir reprocher son non-respect de ses obligations légales, lesquelles sont d'ordre public⁸⁶.

[66] En outre, M. Keuylian plaide que le juge n'applique pas correctement l'arrêt *Ditomene*⁸⁷. Il confond l'absence de garanties procédurales pour le salarié avec l'idée, juridiquement erronée, que le TAT ne pourrait examiner la conduite de l'employeur et la façon dont l'enquête a été menée afin d'y déceler un prétexte.

[67] Quant à l'employeur, il soutient que c'est à bon droit que le juge a tenu compte du cadre juridique applicable au harcèlement sexuel. Selon lui, TAT-2 a erré en omettant de tenir compte des contraintes juridiques applicables, notamment l'obligation qu'a l'employeur d'assurer un environnement exempt de harcèlement, obligation dont il doit s'acquitter rapidement. Il estime également que le juge a correctement interprété l'arrêt *Ditomene* sur les garanties procédurales. Il n'a pas déterminé qu'une mauvaise enquête ne peut constituer un indice de prétexte. Il a plutôt rectifié les conclusions déraisonnables de TAT-2 quant à l'enquête en balisant les paramètres applicables dans le cadre d'une situation de harcèlement sexuel. Il a appliqué les principes jurisprudentiels à cet égard.

* * *

[68] Les arguments soulevés par M. Keuylian recoupent certains de ceux invoqués pour les deux premiers moyens d'appel. Je vais donc m'attarder ici à la question de l'enquête de l'employeur.

[69] À ce sujet, le juge écrit :

[60] D'abord, TAT2 conclut à tort que l'enquête s'est avérée bâclée en raison de la rapidité avec laquelle l'employeur a agi. À insister sur cet aspect, on constate que TAT2 omet de tenir compte des contraintes juridiques en présence, plus particulièrement l'obligation de l'employeur d'assurer un climat de travail exempt de harcèlement sexuel, ce dont il doit s'acquitter dès que possible.

[61] Une enquête rapide ne constitue pas a priori un indice de déficience mais plutôt un facteur démontrant l'accomplissement d'un devoir. [...]

[62] L'employeur doit éradiquer rapidement une situation de harcèlement et, pour ce faire, enquêter sans tarder sur de telles allégations, sous peine de répondre de ses délais d'exécution. L'employé visé par les allégations ne bénéficie même pas du droit d'être entendu et l'enquête n'est pas astreinte aux règles d'équité procédurale, comme l'indique la Cour d'appel dans l'arrêt *Ditomene c. Boulanger*.

⁸⁶ Jugement entrepris, paragr. 63.

⁸⁷ *Ditomene*, *supra*, note 48.

[63] Le présent pourvoi présente la particularité que les obligations de l'employeur face à une plainte de harcèlement sexuel visant l'un de ses employés se superposent aux manquements constatés à l'interdiction d'entraver l'exercice du droit d'association de ce même employé. [...] L'employeur faisait face à un dilemme cornélien : agir dès que possible au risque, comme ici, qu'on qualifie son enquête de bâclée ou tarder à ce faire et se voir reprocher son irrespect de ses obligations législatives d'ordre public.⁸⁸

[Soulignements ajoutés; renvoi omis]

[70] Il ressort de ce passage que le juge, en insistant sur la rapidité de l'enquête, laquelle serait une manière pour l'employeur d'accomplir son devoir légal d'agir avec diligence, perd de vue l'ensemble des éléments de son comportement considérés par TAT-2 pour conclure à un prétexte. Un de ceux-ci était le fait de ne pas avoir respecté sa propre politique en matière de harcèlement.

[71] Le juge erre également en insistant sur l'obligation de l'employeur d'agir rapidement, ce qui l'amène à choisir entre l'inertie ou l'action rapide, laquelle consiste à imposer un congédiement immédiat⁸⁹. En raison de cette analyse binaire, le juge perd encore une fois de vue l'ensemble des circonstances pouvant indiquer le prétexte.

[72] Par ailleurs, en ce qui concerne les garanties procédurales, la Cour, dans l'arrêt *Ditomene*, indique clairement que les règles formelles d'équité procédurale de droit public ne trouvent pas application en tant que tel dans le cas d'une enquête menée par un employeur⁹⁰. Toutefois, cela n'empêchait pas TAT-2 d'examiner le comportement de l'employeur pour vérifier l'existence d'une autre cause juste et suffisante. Cela comprend la possibilité d'examiner la façon dont l'employeur a exercé son droit de gestion dans les circonstances⁹¹. TAT-2 pouvait donc considérer le déroulement de l'enquête pour parvenir à sa conclusion. Il ressort d'ailleurs de l'arrêt *Ditomene* que, lorsque l'employeur se dote de certaines règles, le défaut de les respecter peut « avoir diverses conséquences, selon les circonstances »⁹². J'ajoute que, même si cet arrêt traitait d'un recours en responsabilité, ses enseignements demeurent utiles ici.

[73] Avant de prendre la décision de congédier M. Keuylian, l'employeur n'a pas jugé nécessaire d'entendre la version de ce dernier. Or, le congédiement constitue la « peine capitale » en droit du travail. Il me semble que cela justifiait qu'une enquête sérieuse soit menée, ce qui n'a pas été fait. La façon dont l'enquête a été menée constituait certes un

⁸⁸ Jugement entrepris, paragr. 60-63.

⁸⁹ *Id.*, paragr. 63.

⁹⁰ *Ditomene*, *supra*, note 48, paragr. 26-27.

⁹¹ À cet effet, voir par exemple : *Fortier*, *supra*, note 44, paragr. 14; *Silva*, *supra*, note 52; R. P. Gagnon, *supra*, note 49; A. Lacroix, M. Bouchard-Racine et S. Roy-Lafleur, *supra*, note 48.

⁹² *Ditomene*, *supra*, note 48, paragr. 29.

indice permettant à TAT-2 de conclure que le motif invoqué de harcèlement constituait un prétexte et non la cause véritable du congédiement de M. Keuylian.

Conclusion

[74] Le juge de la Cour supérieure a erré en isolant les conclusions de TAT-2 sur l'enquête menée par l'employeur et en les mettant directement en opposition avec les obligations de ce dernier en matière de harcèlement sexuel. Ce faisant, il a omis de considérer que TAT-2 pouvait tenir compte de la façon dont l'enquête a été menée et qu'il a en outre considéré plusieurs autres éléments de preuve pour conclure au prétexte. TAT-2 n'avait pas à se pencher davantage sur les obligations de l'employeur en matière de harcèlement. L'employeur n'avait d'ailleurs pas à faire un choix entre l'inertie et le congédiement. Il aurait pu suspendre temporairement M. Keuylian de ses fonctions afin de mener une enquête sérieuse.

[75] Pour ces motifs, je propose d'accueillir l'appel, d'infirmer le jugement rendu par la Cour supérieure le 5 septembre 2025 et de rejeter la demande de pourvoi en contrôle judiciaire de l'employeur, avec les frais de justice tant en première instance qu'en appel.

JULIE DUTIL, J.C.A.