

## HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET AGRESSION SEXUELLE : UNE CONDUITE UNIQUE GRAVE PEUT SUFFIRE ET ENGAGER LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

DHC Avocats  
1 mars 2026

**Une salariée victime d'une agression sexuelle commise par un consultant à la suite d'une activité sociale organisée par l'employeur obtient gain de cause devant le Tribunal administratif du travail. Celui-ci conclut à la fois à l'existence d'un harcèlement psychologique au sens de la *Loi sur les normes du travail* (ci-après « LNT ») et à une lésion professionnelle, tout en retenant que l'employeur a manqué à son obligation de prévention.**

Dans *De Sousa c. Corporation Interactive Eidos*<sup>[1]</sup>, la plaignante allègue avoir été agressée sexuellement à son domicile par un consultant de l'entreprise après une fête organisée par l'employeur. L'événement survient dans un contexte d'ébriété avancée, à la suite d'une activité où l'alcool est abondamment fourni et peu encadré.

Le Tribunal rappelle qu'une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique, pourvu que quatre éléments soient démontrés : une conduite vexatoire, un caractère grave, une atteinte à la dignité ou à l'intégrité, ainsi qu'un effet nocif continu.

En l'espèce, la preuve est jugée prépondérante. L'agression sexuelle constitue une conduite à la fois grave, hostile et non désirée, portant manifestement atteinte à l'intégrité physique et psychologique de la salariée, selon le point de vue d'une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances. Le Tribunal retient également que les conséquences psychologiques importantes et persistantes satisfont à l'exigence d'un effet nocif continu.

L'employeur soutient que l'événement relève de la sphère personnelle, puisqu'il s'est déroulé au domicile de la plaignante après la fin de l'activité. Le Tribunal rejette cet argument. Il conclut plutôt à l'existence d'un lien suffisant avec le travail, l'événement s'inscrivant dans la continuité directe de la soirée organisée par l'employeur, sans rupture du continuum entre la sphère professionnelle et personnelle. L'employeur avait d'ailleurs la responsabilité de la fête qu'il a organisée.

Le Tribunal insiste sur une conception large du milieu de travail : la protection contre le harcèlement peut s'étendre à des événements survenant à l'extérieur des lieux physiques de travail lorsqu'ils présentent une connexité avec celui-ci et qu'il n'y a pas de bris de continuum dans les événements.

[1] *De Sousa et Corporation interactive Eidos*, 2026 QCTAT 4 (CanLII).

Sur la question des obligations de l'employeur, le Tribunal distingue entre la prévention et l'intervention. Il conclut que l'employeur s'est acquitté de son obligation de faire cesser le harcèlement, ayant agi avec diligence une fois informé de la situation, notamment en mettant fin rapidement au contrat du consultant.

En revanche, l'employeur a failli à son obligation de prévention, en vertu de l'article 81.19 LNT, notamment en raison d'un encadrement déficient de la consommation d'alcool et de l'absence de mesures visant à assurer le retour sécuritaire des participants.

Enfin, le Tribunal conclut que la plaignante a également subi une lésion professionnelle, l'agression étant survenue « à l'occasion du travail » compte tenu du lien étroit avec l'activité organisée par l'employeur.

Cette décision enseigne donc qu'une conduite unique d'une gravité exceptionnelle, notamment à caractère sexuel, peut suffire à établir du harcèlement psychologique. Elle rappelle également que les obligations de l'employeur ne se limitent pas aux lieux physiques du travail et qu'un défaut de prévention, particulièrement dans le cadre d'activités sociales, peut engager sa responsabilité.