

COUR DU QUÉBEC

« Division des petites créances »

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT D' ABITIBI
LOCALITÉ DE VAL-D'OR
« Chambre civile »

N° : 615-32-700447-244

DATE : 3 juillet 2025

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE GABRIEL GAUDREAU, J.C.Q.

GUILLAUME HURTUBISE
Partie demanderesse
c.
HYDROTECH MINING INC.
Partie défenderesse

JUGEMENT

I. CONTEXTE

[1] M. Guillaume Hurtubise (« M. Hurtubise ») a travaillé pour l'entreprise HydroTech Mining Inc. (« l'entreprise » ou « HydroTech »). Lors de son emploi, il a vécu certaines difficultés au sein de l'entreprise.

[2] M. Hurtubise a transmis à son directeur des ressources humaines, M. Denis Giguère (« M. Giguère »), un rapport psychologique faisant état de sa situation. M. Hurtubise a espéré qu'en transmettant des informations personnelles sur sa condition, sur sa situation, cela aurait pu expliquer ses agissements dans l'accomplissement de son

travail. Selon M. Hurtubise, il a transmis ce rapport psychologique à M. Giguère de manière confidentielle et s'est assuré qu'il ne serait transmis ni divulgué à personne.

[3] M. Giguère a proposé une rencontre avec le supérieur immédiat de M. Hurtubise, M. Xavier Brossard (« M. Brossard »), au début septembre 2021, et ce, afin de discuter de la situation.

[4] Lors de la rencontre du 3 septembre 2021, M. Hurtubise reproche à M. Giguère d'avoir divulgué à M. Brossard de l'information confidentielle, sur sa vie privée, sur sa condition, et que contenait le rapport psychologique, et ce, sans son consentement.

[5] C'est la raison pour laquelle M. Hurtubise a déposé une demande introductive d'instance, puisqu'il estime que M. Giguère a divulgué de l'information qu'il n'était pas autorisé à divulguer.

[6] À partir de ce jour, M. Hurtubise indique que sa vie a basculé, qu'il a tenté de remplir un rapport d'accident, mais a été ignoré. Il a été suspendu avec solde pendant deux semaines, a demandé de l'aide au responsable de la santé et sécurité au travail, sans succès, et a reçu un avis disciplinaire de la part de l'entreprise. Au moment de l'audience, M. Hurtubise ne travaille plus pour l'entreprise.

[7] Il réclame donc 5000\$ de frais d'avocats puisqu'il a tenté de régler le litige avant le dépôt de sa demande et en vue de ne pas perdre son emploi, 5000\$ pour dommages moraux, 2500\$ en intérêts et 2500\$ pour dommages exemplaires. Il réclame aussi 10 000\$ en pénalité en application de l'article 91 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*¹ (« LPRPSP »).

[8] M. Hurtubise limite sa réclamation à 12 500\$ plus les frais de justice, intérêts et indemnité additionnelle afin de se pourvoir de la procédure à la Division des petites créances.

[9] HydroTech nie avoir commis une faute relativement à cet événement et à l'égard de M. Hurtubise. Elle nie toute atteinte à la vie privée de M. Hurtubise relativement au rapport psychologique et à la rencontre du 3 septembre 2021 et estime avoir un droit de gérance relativement à son employé en vue de l'accommoder. Elle nie avoir transmis toute information personnelle aux autres employés de l'entreprise alors que M. Hurtubise est celui qui a transmis ses informations sensibles par courriel.

[10] Elle estime que les dommages réclamés sont non fondés et exagérés notamment que la pénalité relativement à la LPRPSP n'est pas du ressort de ce Tribunal puisqu'il s'agit d'une disposition pénale.

[11] Quant aux frais d'avocats, ils ne peuvent être réclamés dans les circonstances. Puisqu'elle n'a commis aucune faute, les dommages moraux ne sont pas justifiés et les

¹ *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, chapitre P-39.1.

dommages exemplaires ne peuvent être octroyés que dans des circonstances particulières prévues par la Loi, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Enfin, elle argue que la réclamation pour les intérêts n'a tout simplement aucune explication, autrement dit, qu'elle n'a aucun fondement.

II. REMARQUE PRÉLIMINAIRE

[12] M. Hurtubise a formellement été convoqué à l'audience par avis envoyé par le greffe à sa dernière adresse au dossier de la cour. Le matin de l'audience, M. Hurtubise ne s'est pas présenté à l'heure prévue. Le greffe est entré en communication avec lui par téléphone et M. Hurtubise s'est déplacé au palais de justice dans les plus brefs délais.

[13] Le Tribunal lui a demandé s'il était prêt à procéder ou s'il envisageait de demander une remise de l'audience puisqu'il ne s'attendait pas à procéder dans son dossier aujourd'hui. Auquel cas, le Tribunal se serait penché sur une telle demande.

[14] M. Hurtubise a décidé de procéder dans son dossier et s'est déclaré prêt à procéder. Il a été en mesure de témoigner et de présenter toute la preuve au soutien de sa demande.

III. QUESTION EN LITIGE

[15] Est-ce que M. Hurtubise a été en mesure de démontrer l'atteinte à son droit à la vie privée de la part de l'entreprise alors qu'il était à son emploi et lors de la rencontre du 3 septembre 2021 ou postérieurement?

IV. ANALYSE

[16] Chaque partie est tenue de faire la preuve de leur réclamation ; celui qui entend faire valoir un droit doit prouver les faits qui soutiennent sa prétention².

[17] Sauf exception, la preuve qui rend l'existence d'un fait plus probable que son inexistence est suffisante³. La preuve n'a pas à conduire à une certitude absolue, scientifique ou mathématique des faits allégués; elle doit être suffisamment claire et convaincante afin de satisfaire le critère de la prépondérance des probabilités⁴.

² Article 2803 du *Code civil du Québec* (« CCQ »).

³ Article 2804 CCQ.

⁴ *F.H. c McDougall* [*F.H. c McDougall*], 2008 CSC 53, au par. 46.

[18] Il faut donc produire dans les éléments de preuve une quantité ainsi qu'une qualité de preuve nécessaire afin de convaincre le Tribunal des allégations qui sont faites à l'audience⁵.

[19] Si la preuve fournie au Tribunal n'est pas suffisamment convaincante ou si elle est contradictoire au point où le Tribunal n'est pas en mesure de déterminer où se situe la vérité, la partie qui n'aura pas été en mesure de convaincre le Tribunal du bien-fondé de ses prétentions perdra, en tout ou en partie⁶.

[20] Cela dit, il est clair que la demande de M. Hurtubise n'est pas un recours en réparation d'une diffamation, recours que le Tribunal n'aurait pu entendre puisque cela ne relève pas de sa compétence à la Division des petites créances comme le prévoit l'article 537 du *Code de procédure civile* (« C.p.c. »).

[21] Le recours de M. Hurtubise se centre principalement sur la divulgation de ses informations personnelles, sur sa condition, sans son consentement et qui sont contenues dans un rapport qu'il a transmis confidentiellement au directeur des ressources humaines, M. Giguère.

[22] M. Hurtubise vivait des difficultés au sein de l'entreprise et il a cru bon que ce rapport soit transmis à M. Giguère afin d'expliquer la situation et sa condition, ce qui pourrait aussi expliquer ses agissements et les difficultés qu'il vivait au sein de l'entreprise.

[23] Ce que reproche M. Hurtubise à son ancien employeur, c'est le fait que M. Giguère aurait divulgué des informations confidentielles à son supérieur immédiat, M. Brossard, lors de la rencontre du 3 septembre 2021, sans son consentement. M. Hurtubise croit aussi que par les gestes de l'entreprise, d'autres personnes auraient été mises au courant de sa condition. En conséquence, M. Hurtubise croit que son droit à la vie privée a été brimé par HydroTech.

[24] Enfin, il n'invoque aucune atteinte au droit à sa réputation, ce droit étant bien distinct de celui du droit à la vie privée⁷.

[25] Plusieurs dispositions sont en jeu lorsqu'une personne estime que son droit à la vie privée a été atteint. D'abord, le régime général de la responsabilité civile est celui prévu à l'article 1457 C.c.Q : une personne qui contrevient aux règles de conduite applicable dans les circonstances ou selon l'usage ou la loi et qui cause préjudice à autrui est tenue de réparer le préjudice occasionné.

⁵ *Michaud c. Import-Export RV inc.*, 2014 QCCQ 7870, au par. 66; *Deschênes c. Masson*, 2002 QCCQ 9875, au par 8.

⁶ *Weiss c. Abray*, 2024 QCCQ 5506, au par. 9;

⁷ *The Gazette c. Valiquette* [*The Gazette c. Valiquette*], 1996 CanLII 6064 (QC CA);

[26] Ensuite, lors d'une atteinte à un droit prévu à la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*⁸ (« Charte »), son article 49 prévoit qu'une atteinte illicite à ce droit confère à la victime la cessation de cette atteinte ainsi que la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte⁹. Il faut alors se référer aux règles générales de la responsabilité civile¹⁰. Si l'atteinte est illicite et intentionnelle, des dommages exemplaires pourraient aussi être octroyés en vertu de la Charte¹¹.

[27] Enfin, il faut garder à l'esprit que dans notre contexte, M. Hurtubise était un employé d'HydroTech. Ce faisant, un contrat de travail liait les parties. M. Hurtubise, pour un temps limité et moyennant rémunération, devait effectuer un travail sous la direction et le contrôle d'HydroTech, devait exécuter son travail avec prudence, diligence, loyauté et honnêteté. HydroTech, son employeur, devait permettre l'exécution du travail de M. Hurtubise, payer sa rémunération et prendre les mesures appropriées à la nature du travail en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité de son employé¹².

[28] Cela étant dit, quant au droit à la vie privée, qui est en jeu dans le présent dossier, ce droit est bien codifié. Les articles 3 et 35 du *Code civil du Québec* (« C.c.Q. ») prévoient que toute personne est titulaire du droit à la vie privée et personne ne peut atteindre à ce droit sans consentement ou sans que la loi l'autorise.

[29] L'article 36 C.c.Q. prévoit différents actes pouvant être considérés comme une atteinte à la vie privée notamment le fait de pénétrer chez elle ou y prendre quoi que ce soit, intercepter ou utiliser volontairement une communication privée, capter ou utiliser son image ou sa voix lorsqu'elle se trouve dans des lieux privés, surveiller sa vie privée par quelque moyen que ce soit, utiliser son nom, son image, sa ressemblance ou sa voix à toute autre fin que l'information légitime du public ou utiliser sa correspondance, ses manuscrits ou ses autres documents personnels. Cette liste n'est pas exhaustive et d'autres situations peuvent survenir et constituer une atteinte à la vie privée¹³.

[30] La Charte prévoit aussi le droit au respect de sa vie privée à son article 5.

[31] Le droit à la vie privée a déjà été défini par la Cour d'appel qui écrit ce qui suit :

Il s'agit du droit à l'anonymat et à l'intimité ainsi que le droit à l'autonomie dans l'aménagement de sa vie personnelle et familiale ou encore **le droit au secret et à la confidentialité** (voir R. c. Dymont, 1988 CanLII 10 (CSC), [1988] 2 R.C.S. 417; R. c. Duarte, [1991] 1 R.C.S. 30 (46). On inclut le droit à l'inviolabilité du domicile, à l'utilisation de son nom, **les**

⁸ R.L.R.Q., c. C-12.

⁹ Article 49 al.1 de la Charte.

¹⁰ *Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc.*, [1996] 2 RCS 345.

¹¹ Article 49 al.2 de la Charte.

¹² Articles 2085, 2087 et 2088 C.c.Q.

¹³ *Bienvenue c. 3834310 Canada inc.*, 2019 QCCQ 3089, au par. 30.

éléments relatifs à l'état de santé, la vie familiale et amoureuse, l'orientation sexuelle.

En fait, la vie privée représente une « constellation de valeurs concordantes et opposées de droits solidaires et antagonistes, d'intérêts communs et contraires » évoluant et variant d'un milieu culturel à un autre.

Le droit à la solitude et le droit à l'anonymat sont reconnus de façon constante, comme éléments essentiels de la vie privée.

Le droit à la vie privée, par contre, n'est pas absolu. Il est balisé par une série de limites et sa mise en œuvre appelle un équilibre avec d'autres droits fondamentaux, dont le droit du public à l'information. On ne pourrait donc qualifier d'illicite ou fautive la violation du droit à la vie privée, **s'il existe une justification raisonnable, une fin légitime ou encore si l'on peut conclure au consentement par la personne à l'intrusion dans sa vie privée**¹⁴.

[Références de la version originale omises]
[Emphase ajoutée]

[32] Ici, ce que M. Hurtubise invoque, c'est que l'entreprise aurait brimé son droit au secret, à la confidentialité, en divulguant sans son consentement des informations personnelles et sensibles relativement à son état psychologique et donc, relativement à son état de santé, et plus particulièrement, lors de cette rencontre du 3 septembre 2021.

[33] S'il existe une atteinte, encore faut-il que des dommages en résulte, qu'ils soient matériels ou moraux. Les dommages moraux, comme il l'a souvent été rappelé, sont difficilement quantifiables ; les pertes qui sont non pécuniaires relèvent plutôt d'un exercice philosophique et social que juridique ou logique¹⁵.

[34] Alors, qu'en est-il selon la preuve retenue par le Tribunal?

[35] M. Hurtubise a été un employé chez HydroTech pendant environ 16 mois et occupait le poste de dessinateur. Il est atteint d'une condition médicale particulière, dont il a reçu le diagnostic tardivement, soit vers la mi-trentaine. Cette condition l'affecte notamment au niveau social et M. Hurtubise explique que sa compréhension n'est pas toujours adéquate.

[36] Il admet aussi d'emblée que durant son emploi chez HydroTech, vers l'événement de septembre 2021, il commençait à avoir des conflits de travail et vivait certaines difficultés au sein de l'entreprise.

¹⁴ *The Gazette c. Valiquette*, précité note 2.

¹⁵ *Andrews c. Grand Toy Alberta Ltd.*, 1978 CanLII 1 (CSC), [1978] 2 RCS 229, à la p. 261.

[37] C'est aussi ce que révèle le témoignage de M. Cheyne Poirier (« M. Poirier »), directeur du développement des affaires internationales et associé de l'entreprise. La preuve révèle que M. Hurtubise avait commis de l'insubordination vers le mois d'août 2021 à l'égard de son supérieur immédiat, M. Brossard. M. Poirier était aussi au courant que des tensions existaient et grandissaient entre M. Hurtubise et M. Brossard.

[38] M. Brossard confirme également que la communication avec M. Hurtubise était difficile. Ce dernier vivait des difficultés au sein de l'entreprise, avec certains employés. M. Brossard affirme qu'il outrepassait les tâches qui lui étaient attribuées, ce qui créait des tensions dans l'entreprise. Il a rencontré son employé à plusieurs reprises afin de gérer des événements qui se sont produits au sein de l'entreprise. Il le rencontrait aussi tous les matins afin de lui donner ses tâches précises pour la journée.

[39] Comme les tensions grandissent, le 9 août 2021, M. Hurtubise transmet à son directeur des ressources humaines, M. Giguère, un rapport psychologique faisant état de sa situation incluant sa condition particulière. Il demande à M. Giguère de ne pas discuter de ce rapport avec quiconque, sauf avec lui, et met un mot de passe pour l'ouverture du document.

[40] M. Giguère revient de vacances et prend alors connaissance du courriel¹⁶ de M. Hurtubise. Il comprend que l'employé lui demande de l'aide, mais il n'est pas certain du mandat que M. Hurtubise tente de lui confier. Le courriel du 9 août 2021 n'est pas clair et M. Giguère voulait préciser son mandat auprès de lui.

[41] Ainsi, vers la mi-août, M. Giguère clarifie alors avec M. Hurtubise les raisons pour lesquelles il lui demande son aide, sur la nature du support qu'il désire recevoir de sa part. M. Hurtubise désire de l'aide pour sa communication avec son supérieur immédiat, M. Brossard, et afin d'avoir une meilleure communication avec les autres employés de l'entreprise.

[42] Suivant cela, M. Giguère reçoit donc le mot de passe et prend connaissance du rapport. Il est bien au courant de l'entente avec l'employé soit qu'il n'a pas le droit de discuter du rapport avec quiconque, sauf avec M. Hurtubise et son autorisation. M. Giguère met une copie du rapport dans le dossier de M. Hurtubise, dossier qui est barré.

[43] M. Giguère prend connaissance du rapport. Selon lui, il en ressort cinq points essentiels expliquant le profil de M. Hurtubise. Avec ces informations, il estime être en mesure d'aider son employé et suivant son mandat.

[44] M. Giguère et M. Hurtubise n'ont pas eu l'opportunité d'échanger à nouveau sur le rapport et son contenu, tous étant très occupés dans leurs activités respectives.

¹⁶ Pièce P-1.

Toutefois, M. Giguère l'a informé qu'il serait intéressant de partager le tout avec M. Brossard. Cela dit, aucune rencontre n'a été prévue à cet effet.

[45] Le 2 septembre, M. Hurtubise fait une intervention au sein de l'entreprise. M. Brossard veut alors le rencontrer, le 3 septembre¹⁷, afin de discuter de cette situation et de ses agissements.

[46] M. Brossard envisage même un avis disciplinaire en raison des agissements de M. Hurtubise et en informe M. Giguère. C'est alors que ce dernier lui propose d'être présent lors de cette rencontre, ce que M. Brossard accepte. M. Giguère ne lui divulgue pas l'existence du rapport ni son contenu.

[47] La rencontre a lieu vers 15h00, en présence de M. Hurtubise. M. Brossard explique les raisons de cette rencontre et qui sont relatives aux agissements de M. Hurtubise la veille ainsi que d'autres événements antérieurs qu'il désire reprendre avec lui. Les objectifs de la rencontre sont énoncés.

[48] Quant à sa présence lors de cette rencontre, M. Giguère explique y voir une situation « gagnante-gagnante » puisqu'il pourra intervenir auprès de M. Brossard et M. Hurtubise et les accompagner dans la façon dont ils pourront travailler.

[49] M. Giguère demande alors à M. Hurtubise s'il désire discuter du rapport en vue de dénouer la situation entre eux. M. Hurtubise donne son accord.

[50] M. Giguère est clair : il n'a pas divulgué d'informations contenues dans le rapport à M. Brossard lors de cette rencontre sans el consentement de M. Hurtubise. De plus, il n'a pas le rapport avec lui. L'aide de M. Giguère vise plutôt à faire des liens entre les points qui sont abordés par M. Brossard, les éléments qu'il s'attend à ce que M. Hurtubise améliore et la situation particulière de M. Hurtubise dont il est le seul à connaître. Ainsi, comme M. Giguère connaît le contenu du rapport, il peut alors faire ces liens et peut intervenir.

[51] M. Giguère implique M. Hurtubise, en l'informant en temps opportun qu'il serait bien qu'il puisse intervenir, estimant qu'un lien pourrait être fait entre sa situation et les points soulevés par M. Brossard. Son but est d'aider l'employeur à comprendre et mieux saisir la manière d'intervenir avec lui. M. Hurtubise répond toujours oui aux interventions de M. Giguère et donne son accord.

[52] M. Brossard témoigne également à l'audience sur la manière dont la rencontre s'est déroulée et à laquelle M. Giguère était présent. Lors de cette rencontre, il explique à M. Hurtubise le contexte de la rencontre. M. Giguère intervient lorsque nécessaire.

¹⁷ Pièce P-2.

[53] Il explique que M. Giguère a proposé d'aborder la rencontre différemment; c'est alors que M. Giguère demande à M. Hurtubise s'il est en accord pour discuter des choses dont ils ont déjà discuté auparavant. M. Hurtubise répond qu'il est d'accord.

[54] C'est ainsi que M. Giguère informe M. Brossard qu'il a reçu un rapport qui fait état d'éléments psychologiques de M. Hurtubise et partage que dans ce rapport, il y a des éléments qui permettraient d'interpréter les agissements de M. Hurtubise et qui pourrait orienter l'entreprise sur la manière d'interagir avec lui en vue d'avoir des communications plus harmonieuses.

[55] Ce faisant, lorsque M. Brossard aborde les éléments pour lesquels il demande à M. Hurtubise une amélioration, M. Giguère fait des liens avec les informations dont il était le seul à avoir. M. Brossard témoigne que la rencontre est alors orientée vers le futur, sur la manière dont M. Brossard et M. Hurtubise peuvent travailler ensemble, pour aller de vers l'avant, vers le mieux. M. Brossard est clair : aucune information sensible n'a été transmise et le contenu du rapport n'a pas été discuté en détail.

[56] La rencontre prend fin, M. Giguère ayant quitté plus tôt et M. Brossard et M. Hurtubise terminant la rencontre ensemble.

[57] Le 3 septembre 2021 au soir, M. Hurtubise envoie un courriel à M. Poirier¹⁸ lui indiquant qu'il avait transmis un document médical à M. Giguère et que lors de la rencontre, il en a parlé à M. Brossard plus ou moins « 90% sans son accord » pour reprendre ses mots.

[58] M. Giguère et M. Brossard sont surpris d'apprendre cela de la part de M. Hurtubise. Leur compréhension de la situation et du déroulement de la rencontre étant complètement différente de la sienne.

[59] À cet effet, M. Giguère témoigne que la rencontre s'est bien déroulée et que le ton était bon. M. Brossard et lui ont trouvé que la rencontre avait été productive. M. Giguère est clair qu'il s'est assuré du consentement de M. Hurtubise afin de faire les liens entre sa situation personnelle et ce que M. Brossard soulevait comme éléments à améliorer.

[60] M. Brossard, quant à lui, témoigne aussi que la rencontre semblait avoir été satisfaisante tant pour lui que pour M. Hurtubise. Il n'a pas reçu en détail les éléments psychologiques de son employé, aucune précision n'a été faite à ce sujet de la part de M. Giguère; il a reçu des éléments lui permettant d'adapter son style de gestion pour répondre aux besoins de M. Hurtubise. M. Brossard s'est dit optimiste de cette rencontre.

[61] M. Giguère s'est assuré que M. Hurtubise a toujours acquiescé à ses interventions et a toujours donné son accord. Il comprend cependant, comme il l'admet à l'audience, que bien que M. Hurtubise ait donné son consentement lors de la rencontre du

¹⁸ Pièce P-3.

3 septembre, il comprend aujourd'hui qu'en fait, M. Hurtubise n'était pas en accord avec cela.

[62] Toutefois, M. Giguère témoigne qu'il n'eut aucune information ou n'eut perçu aucun élément lors de cette rencontre démontrant que M. Hurtubise était en désaccord avec ses interventions ou désapprouvait son intervention. Il affirme qu'il lui était impossible de déceler un quelconque désaccord de sa part.

[63] En plus du courriel à M. Poirier la veille, le 4 septembre, M. Hurtubise envoie un courriel à plusieurs employés¹⁹ incluant des personnes n'étant pas des cadres, n'étant pas ses supérieurs, comme des commis, des gens de l'entrepôt ou des mécaniciens. Dans ce courriel, M. Hurtubise partage l'existence de son rapport aux employés et son insatisfaction de la situation. Il divulgue aussi de l'information au responsable en santé et sécurité, M. Potvin, le 4 septembre 2021²⁰, puisqu'il voulait remplir un rapport d'incident.

[64] Cette situation crée un malaise au sein de l'entreprise, des employés, et la direction décide alors d'intervenir auprès de M. Hurtubise. M. Brossard est surpris des courriels et des accusations de M. Hurtubise alors que la rencontre avait été satisfaisante et positive. Il en est de même pour M. Giguère. En raison de ce fossé entre les perceptions de M. Hurtubise, les leurs, et ce qui s'est produit lors de cette rencontre, M. Brossard et M. Giguère sentent alors qu'un bris de confiance est survenu. C'est alors que M. Poirier prend personnellement la situation en charge.

[65] M. Poirier et la direction estiment que M. Hurtubise a besoin de prendre du temps pour lui et que du temps est nécessaire afin de laisser retomber la poussière. L'entreprise comprend bien que M. Hurtubise ne se sent pas bien et décide de lui donner un temps pour se reposer. Ainsi, un congé avec solde, donc payé, lui est donné et M. Hurtubise accepte la situation.

[66] Le 6 septembre, et en lien avec ses interventions auprès des divers employés relativement à la rencontre du 3 septembre, M. Hurtubise envoie deux courriels à la direction²¹. Dans ce courriel, il explique qu'en raison de son handicap et dans ce genre de situation, il perd le contrôle. Selon lui, M. Giguère n'a pas respecté la confidentialité et s'est senti agressé. Les émotions étaient trop intenses et M. Hurtubise a eu le réflexe de le dire aux employés de l'entreprise. Il manifeste son mécontentement que M. Giguère ait divulgué de l'information confidentielle.

[67] Le même jour, M. Brossard reprend la situation par courriel²² et réitère à M. Hurtubise que la rencontre avait été positive et des raisons de cette rencontre. Il réitère que M. Giguère lui a demandé à différentes reprises s'il était en accord pour dévoiler des informations, si cela était correct, ce à quoi M. Hurtubise a acquiescé. M. Brossard ajoute

¹⁹ Pièce D-1.

²⁰ Pièces P-4 et P-5.

²¹ Pièces P-6 et P-7.

²² Pièce P-7.

que durant la rencontre, M. Hurtubise a aussi partagé des informations, comment il se sentait, comment il interprétait ses propres comportements au sein de l'entreprise et des raisons pour lesquelles il avait fait faire ce rapport en premier lieu.

[68] Durant son congé, M. Hurtubise continue d'effectuer des tâches au travail, à envoyer des courriels²³ et l'entreprise insiste pour qu'il ne travaille pas. À la fin de son congé sans solde, M. Hurtubise est rencontré par la direction pour son retour au travail vers la fin septembre 2021 et il reçoit un avis disciplinaire²⁴ pour ce qui s'est produit après la rencontre du 3 septembre.

[69] La suite des événements n'est pas pertinente pour les fins du dossier.

[70] M. Giguère maintient à l'audience n'avoir jamais divulgué quoi que ce soit par rapport à la condition de M. Hurtubise et le contenu du rapport. Lors de son intervention du 3 septembre 2021, M. Giguère a demandé le consentement de M. Hurtubise à plusieurs reprises pour la divulgation d'information, ce que ce dernier a toujours acquiescé.

[71] M. Brossard, quant à lui, affirme ne jamais avoir reçu ni vu le rapport de M. Hurtubise ni avant, pendant ou après la rencontre. Ainsi, lors de la rencontre du 3 septembre, M. Brossard n'est pas au courant du rapport et de son contenu. Il ignore la condition de M. Hurtubise. Selon lui, peu d'éléments ont été discutés et la discussion s'est plutôt concentrée sur les éléments de personnalité de M. Hurtubise et les impacts que cela avait sur son type de gestion qui n'était pas adéquate dans les circonstances. Il est convaincu que lors de la rencontre, M. Hurtubise a accepté de divulguer le peu d'information transmis puisqu'il a donné son accord à M. Giguère à plusieurs reprises. M. Brossard ajoute que M. Hurtubise a participé à la rencontre, faisant lui-même des liens avec ses agissements au sein de l'entreprise et sa situation personnelle.

[72] M. Hurtubise, quant à lui, voit la situation très différemment. Sa perception de ce qui s'est produit est à l'opposé de celle de M. Giguère et M. Brossard. Il estime que M. Giguère a transgressé la confidentialité et a partagé ses informations personnelles sans y être autorisé. Il lui a coupé la parole, a divulgué de l'information sans retenue. Il sent qu'il n'a pas été en mesure de s'opposer à quoi que ce soit, étant rencontré sans être accompagné ni avoir eu la chance de savoir pourquoi il était convoqué.

[73] M. Hurtubise croyait fondamentalement que M. Giguère était sa personne-ressource, quelqu'un sur qui il pouvait s'appuyer. Il ne comprend pas pourquoi son rapport a été discuté lors de cette rencontre et sent avoir été mis devant le fait accompli.

[74] Il admet toutefois être tombé en crise et avoir envoyé des courriels à plusieurs personnes au sein de l'entreprise. Il admet que dans sa tête, ces agissements étaient tout à fait rationnels, dans sa perception du moment. Il tentait de trouver quelqu'un qui

²³ Par exemple Pièce P-12.

²⁴ Pièce D-4.

pourrait l'aider, quelqu'un à qui parler, qui lui dirait quoi faire. Il admet aussi que durant son congé avec solde, il était fâché de la situation. Il s'est décrit comme étant non fonctionnel à ce moment-là.

[75] Il a continué à envoyer des courriels à ses supérieurs. M. Hurtubise affirme avoir écrit une lettre d'excuse puisqu'il s'est senti obligé de le faire, selon lui. À son retour au travail, il s'est senti isolé, n'interagissait plus avec les autres employés et voyait ses tâches coupées.

[76] À la lumière de tout ceci, le Tribunal se retrouve avec des versions très différentes de ce qui s'est produit ou aurait pu se produire lors de la rencontre du 3 septembre 2021.

[77] En matière civile, la preuve doit demeurer suffisamment convaincante et la personne qui fait valoir un droit doit prouver les faits au soutien de ses prétentions²⁵.

[78] Ici, M. Hurtubise doit démontrer qu'HydroTech a commis une faute en divulguant ses informations sur son état de santé, sur sa condition, sans son autorisation, et qu'il y a donc une atteinte à son droit à la vie privée.

[79] Toutefois, si la preuve présentée au Tribunal est contradictoire et qu'il lui est impossible de déterminer où se situe si la vérité, la partie sur qui avait le fardeau de démontrer le bien-fondé de sa demande perdra, en tout en partie²⁶. Rappelons que :

[...] la preuve doit toujours être claire et convaincante pour satisfaire au critère de la prépondérance des probabilités²⁷.

[80] Ici, le Tribunal n'est tout simplement pas en mesure de déterminer où se trouve la vérité. Encore une fois, les versions de M. Giguère et M. Brossard sont opposées à celle de M. Hurtubise.

[81] Les versions de M. Giguère et M. Brossard tiennent la route et se corroborent. Le Tribunal n'a aucune raison de remettre en question leur témoignage, ni quant à leur crédibilité ni la fiabilité des informations fournies.

[82] Le Tribunal n'a pas non plus de raison de remettre en question le témoignage de M. Hurtubise qui a témoigné avec ouverture et transparence. Il a partagé son ressenti et quant à ses perceptions de la situation, du déroulement de la rencontre du 3 septembre 2021 et comment il a vécu cet événement.

[83] Toutefois, le fardeau appartenait à M. Hurtubise de démontrer l'existence d'une faute quelconque faite de la part d'HydroTech, et ce, selon la prépondérance des probabilités.

²⁵ Articles 2803 et 2804 C.c.Q.

²⁶ Jean-Claude ROYER, *La preuve civile*, 2e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 109, au par. 190.

²⁷ *F.H. c McDougall*, précité note 4.

[84] Le Tribunal n'est pas en mesure de conclure que l'entreprise a commis une faute au sens de l'article 1457 C.c.Q ou de l'article 49 de la Charte, ou qu'elle aurait brisé ses obligations en vertu du contrat de travail, et qu'elle aurait violé le droit à la vie privée de M. Hurtubise comme il l'allègue.

[85] La preuve présentée par M. Hurtubise n'est tout simplement pas suffisante pour étayer et appuyer cette prétention, selon la prépondérance de probabilité.

[86] Quant aux faits postérieurs à la rencontre du 3 septembre voulant que l'entreprise ait divulgué l'existence du rapport et des informations personnelles de M. Hurtubise aux autres employés de l'entreprise, le Tribunal ne retient pas la version de M. Hurtubise.

[87] La preuve révèle clairement qu'il a lui-même contacté plusieurs employés par courriel et que c'est lui qui a divulgué ses informations personnelles et l'existence de son rapport à ceux-ci. De l'admission de M. Hurtubise, il a envoyé beaucoup plus de courriels que ce qu'il a déposé au dossier du Tribunal. Il admet avoir perdu le contrôle.

[88] Il n'y a tout simplement aucune preuve que l'entreprise ou un membre de sa direction aurait divulgué les informations personnelles de M. Hurtubise après la rencontre du 3 septembre et bien au contraire.

[89] Les informations personnelles de M. Hurtubise et l'existence de son rapport ont été dispersées de son propre fait, de ses propres gestes et agissements au sein de l'entreprise ; HydroTech ne saurait être tenue responsable de cette situation.

[90] Ce faisant, comme M. Hurtubise n'a pas été en mesure de démontrer l'existence d'une faute de la part d'HydroTech, le Tribunal ne peut accorder sa demande. Corollairement, le Tribunal ne peut lui attribuer des dommages, qu'ils soient moraux, matériels ou exemplaires en l'absence de toute faute.

[91] Un dernier mot sur la pénalité recherchée par M. Hurtubise en application de l'article 91 LPRPSP : il s'agit d'une disposition pénale qui ne tombe pas sous la responsabilité de ce Tribunal. Seule la Commission sur l'accès à l'information peut tenter une poursuite, qui est pénale, et non civile, pour une telle infraction comme le prévoit clairement l'article 92 LPRPSP. Le Tribunal n'aurait pas, et ne peut pas, accorder les pénalités recherchées par M. Hurtubise, tout simplement.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[92] **REJETTE** la demande;

[93] **CONDAMNE** le demandeur à rembourser la défenderesse les frais de justice d'un montant de 364,00\$.

Gabriel Gaudreault, J.C.Q.

Date d'audience : 26 mars 2025