

## COUR SUPÉRIEURE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE BAIE-COMEAU

N° : 655-17-000937-230

DATE : 7 juillet 2025

---

**SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE ISABELLE BOILLAT, J.C.S.**

---

**MARILYNE HÉBERT GAUDREULT**

Demanderesse

c.

**NETTOYAGE EXPRESS INC.**

Défenderesse

---

**JUGEMENT RECTIFICATIF**

---

### APERÇU

- [1] **CONSIDÉRANT** que la juge soussignée a rendu un jugement le 5 mai 2025;
- [2] **CONSIDÉRANT** qu'une erreur s'est glissée au paragraphe 31 quant à la date mentionnée;
- [3] **CONSIDÉRANT** la demande de rectification de l'avocat de la demanderesse;

[4] **CONSIDÉRANT** l'article 338 du *Code de procédure civile*;

[5] **CONSIDÉRANT** qu'il y a lieu de rectifier le jugement du 5 mai 2025;

**POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

[6] **RECTIFIE** le paragraphe 31 du jugement du 5 mai 2025 afin qu'il se lise dorénavant comme suit :

[31] Le courriel explicatif du Client mentionne en détail l'événement en question. Il n'est pas nécessaire de le reproduire. Il s'agit de gestes et de propos à connotation sexuelle envers un employé de Sodexo. Il ne s'agit pas d'un événement isolé selon le plaignant, qui a décidé de porter plainte pour la première fois le 15 août **2022**. La défenderesse est informée pour la première fois à cette date.

[7] **LE TOUT**, sans frais de justice.

---

**ISABELLE BOILLAT, J.C.S.**

M<sup>e</sup> Kenneth Gauthier  
KENNETH GAUTHIER AVOCATS  
Pour la demanderesse

M<sup>e</sup> Maxime Caron  
CARON FOURNIER AVOCATS INC.  
Pour la défenderesse

## COUR SUPÉRIEURE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE BAIE-COMEAU

N° : 655-17-000937-230

DATE : 5 mai 2025

---

**SOUS LA PRÉSIDENTICE DE L'HONORABLE ISABELLE BOILLAT, J.C.S.**

---

**MARILYNE HÉBERT GAUDREULT**

Demanderesse

c.

**NETTOYAGE EXPRESS INC.**

Défenderesse

---

### JUGEMENT

---

#### APERÇU

[1] Fondée à Baie-Comeau en 1960, la défenderesse est une entreprise agissant dans le domaine du nettoyage résidentiel, commercial et industriel. Elle offre des services de blanchisserie, de buanderie, de couture, de location et vente de tapis, ainsi que de cueillette et de livraison.

[2] L'entreprise a pris de l'expansion suivant l'obtention d'un contrat important avec Minerai de fer du Québec (le Client) en 2018.

[3] La demanderesse débute son emploi chez la défenderesse le 8 juin 2022. Dans le cadre de son travail, elle fait la cueillette et la livraison de vêtements et d'autres articles entre Baie-Comeau et Fermont pour le compte du Client.

[4] Le 16 août 2022, la défenderesse résilie unilatéralement et sans préavis le contrat de travail de la demanderesse suivant une plainte de harcèlement sexuel survenu chez le Client.

[5] Le Client demande que la demanderesse ne se présente plus sur les lieux de ses installations.

[6] La demanderesse est informée par une lettre, remise en personne chez la défenderesse, des motifs de la résiliation du contrat.

[7] La demanderesse réfute les allégations d'harcèlement sexuel et réclame des dommages-intérêts et des dommages punitifs totalisant un montant de 134 580 \$.

[8] La défenderesse soutient qu'il y a un motif sérieux de congédiement justifiant l'absence de préavis, qu'elle n'a pas abusé de son droit de mettre fin à l'emploi et que les dommages sont nettement exagérés, justifiant la demande reconventionnelle à titre de réparation pour un montant de 16 944,45 \$.

#### **QUESTIONS EN LITIGE**

[9] Les questions en litige sont les suivantes :

- 1) Est-ce que la défenderesse avait un motif sérieux lui permettant de résilier unilatéralement et sans préavis le contrat de travail à durée indéterminée de la demanderesse?
- 2) Est-ce que la demanderesse a démontré par une preuve prépondérante un abus de droit de la part de la défenderesse en mettant fin à son contrat de travail?
- 3) Est-ce que la défenderesse a porté atteinte à la réputation de la demanderesse?
- 4) Est-ce que la demande de condamnation pour dommages punitifs contre la défenderesse est bien fondée?
- 5) Dans l'hypothèse où la responsabilité de la défenderesse est retenue, quel est le montant des dommages-intérêts?
- 6) Est-ce que la demande reconventionnelle en abus de droit est bien fondée?

**DÉCISION**

[10] Les parties sont liées par un contrat de travail verbal à durée indéterminée. Ce fait est admis par les parties.

[11] L'article 2091 du *Code civil du Québec* prévoit que dans le cas d'un contrat à durée indéterminé, chacune des parties peut y mettre fin en donnant à l'autre un délai de congé. Le délai de congé doit être raisonnable et tenir compte, notamment, de la nature de l'emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce et de la durée de la prestation de travail.

[12] Que le contrat soit à durée déterminée ou non, l'article 2094 du *Code civil du Québec* prévoit qu'il peut être résilié unilatéralement et sans préavis pour un motif sérieux.

**1) Est-ce que la défenderesse avait un motif sérieux lui permettant de résilier unilatéralement et sans préavis le contrat de travail à durée indéterminée de la demanderesse?**

[13] Le Tribunal conclut que la défenderesse a rencontré son fardeau de preuve<sup>1</sup> de démontrer un motif sérieux de résilier unilatéralement et sans préavis le contrat de travail à durée indéterminée de la demanderesse.

[14] Il y a présence d'un motif qui est sérieux, à la fois grave et suffisant selon les circonstances particulières de l'espèce. Voici pourquoi.

[15] Les circonstances à considérer dans l'analyse des motifs du congédiement incluent notamment l'importance du poste occupé, la nature de l'emploi ainsi que la gravité des fautes commises<sup>2</sup>.

[16] Il a été convenu rapidement suivant l'embauche de la défenderesse qu'elle soit affectée à la tâche de conductrice de camion de transport pour effectuer le service de cueillette et de livraison d'articles nettoyés.

[17] La défenderesse confie à la demanderesse le seul circuit disponible, soit entre Baie-Comeau et Fermont, pour le bénéfice du Client et de Sodexo, le sous-traitant de ce dernier.

[18] Le trajet est d'environ 750 kilomètres, pour une durée d'environ 8 heures de transport, impliquant que la demanderesse quitte Baie-Comeau le dimanche, couche une nuit dans les installations du Client, fait la livraison le lundi matin et revient le lundi en

---

<sup>1</sup> Articles 2803 et 2804 C.c.Q.

<sup>2</sup> *Lussier c. Transport F. Lussier inc.*, 2021 QCCS 158; *Murat c. Construction DJL inc.*, 2015 QCCS 3242 (CanLII), (appel rejeté, 2017 QCCA 180); *Senécal c. Cégep du Vieux-Montréal*, 2012 QCCS 1995; *Van Den Bulcke c. Far-Wic Systèmes Ltée*, 2010 QCCS 6654.

après-midi. L'horaire est convenu à l'effet que la demanderesse prend congé le mardi et retourne au travail le mercredi pour accomplir des tâches à la buanderie, au besoin, afin de compléter son horaire de travail d'environ 35 heures par semaine au taux horaire de 19 \$.

[19] Les témoignages démontrent que le poste de conductrice de camion de transport ne nécessite aucune formation ou exigence particulière, à l'exception de l'obtention d'un permis de conduire valide. En juin 2022, la demanderesse ne possède aucun diplôme, elle n'a pas complété son cinquième secondaire et ne possède aucune formation spécifique.

[20] Le dimanche 14 août 2022, la demanderesse effectue son trajet vers Fermont et exécute, selon sa version, son travail comme à l'habitude, puis revient le lundi. Elle prend congé le mardi et, lors de son arrivée au bureau le mercredi suivant, elle est immédiatement interpellée par l'adjointe à la direction, Vicky Carrière.

[21] Vicky Carrière remet personnellement à la demanderesse une lettre mentionnant les motifs de son congédiement<sup>3</sup>.

[22] La lettre mentionne son congédiement immédiat pour une plainte de harcèlement sexuel de la part d'un employé de Minerai de fer du Québec. Il est écrit que le nom du plaignant est confidentiel, mais que si elle a besoin de plus d'information, le surintendant de Minerai de fer pourra lui en fournir.

[23] La défenderesse prend la lettre, se déplace vers une aire commune dans le bureau de la défenderesse et communique aux personnes présentes le contenu de la lettre avant de quitter les lieux. La demanderesse n'a pas communiqué avec le surintendant du Client pour obtenir des informations sur la plainte.

[24] La preuve démontre que cette décision de congédier la demanderesse a été prise par la propriétaire et dirigeante de la défenderesse, Marie-Josée Vézina.

[25] Vicky Carrière témoigne avoir reçu un appel du Client expliquant une situation de harcèlement sexuel de la part de la demanderesse et a immédiatement communiqué avec Madame Vézina.

[26] Dans le cas qui nous occupe, la défenderesse a immédiatement considéré que les motifs invoqués constituaient une faute grave justifiant le congédiement sans préavis.

[27] Le Tribunal est convaincu que les faits invoqués par la défenderesse ne sont pas soudainement devenus, par le simple passage du temps, un motif sérieux lui permettant de résilier unilatéralement et sans préavis le contrat.

---

<sup>3</sup> Pièce D-1.

[28] Lorsque Marie-Josée Vézina reçoit l'appel de Vicky Carrière lui expliquant l'appel du Client, la plainte de harcèlement sexuel et le fait que le Client ne veut plus que la demanderesse se présente à ses installations, elle donne l'ordre sur le champ de la congédier pour erreur grave. Elle explique « quand j'ai donné l'ordre de la congédier pour erreur grave moi, ça s'arrête là, elle a sorti son formulaire, je n'étais pas là, et après, j'ai passé à un autre appel, je ne me suis plus occupé de cette histoire-là, c'était fini, pour moi, c'était clair, c'était réglé »<sup>4</sup>.

[29] Le contexte explique cette position.

[30] Le fait que le Client demande que la défenderesse ne se présente plus sur les lieux est d'une gravité telle qu'elle est incompatible avec le maintien de la relation d'emploi<sup>5</sup>.

[31] Le courriel explicatif du Client mentionne en détail l'événement en question. Il n'est pas nécessaire de le reproduire. Il s'agit de gestes et de propos à connotation sexuelle envers un employé de Sodexo. Il ne s'agit pas d'un événement isolé selon le plaignant, qui a décidé de porter plainte pour la première fois le 15 août 2021. La défenderesse est informée pour la première fois à cette date.

[32] Le double test subjectif et objectif proposé dans l'affaire *Robillard c. Actuaire-conseils Bergeron & associés inc.*<sup>6</sup> et repris par la jurisprudence est rencontré :

[78] Pour constituer un motif sérieux au sens de l'art. 2094 C.c.Q., un test subjectif/objectif doit être rempli.

[79] D'une part, l'employeur doit, subjectivement, considérer le motif dont il apprend l'existence comme étant suffisamment grave pour justifier la résiliation unilatérale et sans délai du contrat de travail le liant à l'employé.

[80] D'autre part, ce motif sérieux doit être, objectivement, suffisamment important pour légitimer la résiliation unilatérale et immédiate du contrat de travail. Ce critère objectif permet le contrôle judiciaire *a posteriori* de la décision de l'employeur en s'appuyant sur un fondement normatif.

[33] Le témoignage de l'unique actionnaire de la défenderesse, Marie-Josée Vézina, est crédible, fiable et convaincant. Elle témoigne avec aplomb, avec conviction et donne une version des faits sans exagération.

---

<sup>4</sup> Notes sténographiques de l'interrogatoire du 17 juillet 2024, pages 44, lignes 19 à 25.

<sup>5</sup> *Valeurs mobilières Desjardins inc. c. Jean*, 2019 QCCA 128; *Demers c. Golf St-François Itée*, 2023 QCCS 4757; *Graceffa c. Otéra Capital Holding Inc.*, 2023 QCCS 4397; *Couture c. Kleen Flo Tumbler Industries Limited*, 2023 QCCS 2175; *Dalpé c. Valeurs mobilières Desjardins inc.*, 2018 QCCS 3346.

<sup>6</sup> 2010, QCCS 710. Voir également *Audet c. 9224-4755 Québec inc. (Solutions Petal inc.)*, 2016 QCCS 4388.

[34] Marie-Josée Vézina dirige l'entreprise familiale avec passion et s'assure de l'harmonie au sein de son équipe. Depuis l'arrivée du Client en 2018, elle a passé de sept à vingt-cinq employés. Son entreprise est, depuis ce contrat, dans une bonne situation financière, moins vulnérable et capable d'investir dans la modernisation des équipements. Elle a augmenté de 25 % le salaire de ses employés au cours des dernières années.

[35] Il est évident que le Client est important pour la défenderesse, il assure la survie de son entreprise à Baie-Comeau.

[36] Il s'agit de la première fois depuis 2018 que le Client intervient de la sorte au sujet d'un employé de la défenderesse. Bien que la véracité de l'allégation ne soit pas prouvée, il est admis qu'il y a une plainte de harcèlement sexuel à l'endroit de la demanderesse.

[37] La défenderesse a congédié immédiatement la demanderesse et son témoignage ne démontre aucune hésitation ni remise en question. Il y a un bris du lien de confiance de la défenderesse à l'endroit de la demanderesse.

[38] Subjectivement, il est clairement établi que, pour la défenderesse, le motif dont elle apprend l'existence est suffisamment grave pour justifier la résiliation unilatérale et sans délai du contrat de travail la liant à la demanderesse.

[39] D'un côté objectif, la conclusion est la même.

[40] Le Client est une entreprise sérieuse. Le Tribunal estime, que la défenderesse a fondé sa décision sur une plainte qui s'appuie sur des preuves probantes et sérieuses et non pas sur de simples caprices. Il ne s'agit pas d'une insatisfaction sur le travail de la défenderesse ou sur des peccadilles.

[41] La demanderesse reproche à la défenderesse d'avoir reçu les courriels et la plainte par écrit qu'après le congédiement. Or, la preuve des raisons du congédiement ne se limite pas à celle des motifs invoqués lors du congédiement. Il est déjà établi en jurisprudence que les motifs supplémentaires, pertinents au litige, qui se rapportent aux premiers motifs invoqués et concernent des faits découverts après le congédiement, mais qui se sont produits antérieurement à celui-ci sont recevables en preuve<sup>7</sup>.

[42] Les courriels transmis ultérieurement au congédiement permettent de conclure que cette décision était fondée au moment où elle a été prise<sup>8</sup>. L'écrit confirmait la teneur

---

<sup>7</sup> *Pro-quai inc. c. Tanguay*, 2005 QCCA 1217; *Graceffa c. Otéra Capital Holding Inc.*, 2023 QCCS 4397; *Busgang c. Theratechnologies inc.*, 2000 CanLII 19311 (QC CS) ; *Ciomag c. Banque Royale du Canada*, 2023 QCCQ 3055; *Lévesque c. Nouveau Regard, association de parents et amis de la personne atteinte de maladie mentale de la Gaspésie*, 2013 QCCQ 14875.

<sup>8</sup> *Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie d'Assurance sur la Vie*, 2004 CSC 55; *SNC Lavalin inc. c. Labbé*, 2017 QCCA 966; *Forget c. Procureur général du Québec - Ministère du Conseil exécutif*, 2021 QCCS 610; *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) c. Optimoule inc.*, 2023 QCCQ 6714.

de la plainte verbale. La question du ouï-dire sur la véracité des faits allégués est prise en compte. Pourtant, il est admis que le Client a demandé que la demanderesse ne se présente plus sur les lieux et a fourni les motifs justifiant sa décision.

[43] Le Tribunal estime que la défenderesse n'avait pas l'obligation de faire enquête ni d'investiguer sur la véracité des allégations, puisque la demande du Client était claire et définitive : il demande que la demanderesse ne revienne plus sur les lieux.

[44] Les circonstances et le contexte de l'embauche fait en sorte que la demanderesse a commis un geste grave selon le Client et ne peut plus l'exécuter en raison de la plainte. La demanderesse a eu une conduite suffisamment grave pour que le Client demande son expulsion des lieux. Ce motif à lui seul est suffisant.

[45] D'ailleurs, la demanderesse et son avocat, lors des plaidoiries, reconnaissent que la défenderesse était en droit de ne plus l'affecter au transport de camion chez le Client. La défenderesse n'a pas de contrôle sur la gestion des affaires de ce dernier.

[46] La défenderesse a pris la bonne décision en tenant compte de la nature de l'inconduite reprochée, du contexte de celle-ci et de la proportionnalité de la sanction. Elle a exercé son droit de gérance dans le meilleur intérêt de son entreprise.

[47] Rappelons que l'analyse doit porter sur les circonstances, notamment l'importance du poste occupé par la demanderesse, la nature de l'emploi et la gravité de l'inconduite<sup>9</sup>.

[48] La peur de perdre un contrat en raison de l'insatisfaction d'un client, peut constituer un motif sérieux de congédiement. L'insatisfaction doit reposer sur des éléments probants et sérieux et non sur de simples caprices<sup>10</sup>.

[49] Marie-Josée Vézina possède suffisant d'information lors de l'appel de Vicky Carrière pour prendre sa décision. Elle s'exprime, lors du procès, au même effet que lors de son interrogatoire au préalable de la façon suivante :

« [...] J'ai reçu l'appel pendant que j'étais à l'aéroport, et c'était grave, c'est tolérance zéro au Nettoyage Express, du harcèlement sexuel, surtout quand que c'est ... venant de la part d'un très gros client qui n'a pas de temps à perdre de m'appeler pour me dire que quelque chose comme ça se produit, là, c'était à prendre très au sérieux, et j'ai dit à mon adjointe de faire une lettre et de la congédier »<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> *Lussier c. Transport F. Lussier*, 2021 QCCS 158.

<sup>10</sup> *Plamondon c. ArcelorMittal Exploitation minière Canada, s.e.n.c.*, 2016 QCCS 5652, (appel rejeté par 2019 QCCA 1971).

<sup>11</sup> Notes sténographiques de l'interrogatoire de Marie-Josée Vézina du 17 juillet 2024, pages 30, lignes 10 à 18.

[50] La preuve prépondérante démontre que ce motif était objectivement suffisamment important pour légitimer la décision de la défenderesse de résilier le contrat de travail sans préavis de la défenderesse.

**2) Est-ce que la demanderesse a démontré par une preuve prépondérante un abus de droit de la part de la défenderesse en mettant fin à son contrat de travail?**

[51] En tout temps, au cours de leur relation contractuelle, les parties doivent se gouverner suivant les principes de la bonne foi et d'équité, tels qu'énoncés aux articles 6, 7 et 1375 du *Code civil du Québec*.

[52] La demanderesse soulève plusieurs arguments appuyant sa théorie de cause à ce chapitre.

[53] Premièrement, elle soutient que le réel motif de congédiement est le fait qu'elle ait divulgué ses douleurs aux poignets.

[54] Le Tribunal donne foi au témoignage de Marie-Josée Vézina qui relate une version des faits sans exagération. Elle est concise, précise et s'appuie sur l'ensemble de la preuve.

[55] Elle explique que la demanderesse voulait continuer à travailler malgré ses limitations aux poignets et qu'elle a accepté de signer une décharge à cet effet. La demanderesse était capable de conduire et d'effectuer le poste à la cueillette et à la livraison à Fermont, ce qu'elle a fait d'ailleurs. Elle ne pouvait plus en raison de la plainte, qui est survenue dans la même période.

[56] Le Tribunal ne croit pas qu'il y ait un lien à faire entre les douleurs aux poignets de la demanderesse et la plainte du Client, à l'exception du fait qu'ils sont survenus au même moment.

[57] La demanderesse n'appuie ses prétentions sur aucune preuve, elle émet une opinion, une hypothèse. Tout au long de son témoignage, la demanderesse se victimise et exagère les faits tels qu'ils sont présentés.

[58] Deuxièmement, la demanderesse reproche à la défenderesse de ne pas l'avoir réaffectée à un autre poste au sein de l'entreprise, suite à la plainte du Client.

[59] La demanderesse, dans sa plaidoirie écrite, mentionne que les installations de Baie-Comeau ne présentaient aucun risque de harcèlement sexuel, puisque la majorité des employés étaient de sexe féminin.

[60] La conclusion du Tribunal sur la présence d'un motif sérieux fait échec à ses prétentions d'avoir omis de réaffecter la demanderesse ou de ne pas avoir appliqué une gradation des sanctions. La conduite répréhensible rend impossible le maintien du lien d'emploi.

[61] Il n'y a donc pas d'abus.

[62] Subsidiairement, selon la défenderesse, aucun poste à temps plein n'était disponible. Lorsque la demanderesse travaillait à la buanderie, elle comblait ainsi les heures avec le poste de chauffeur de camion.

[63] Le Tribunal n'a pas de raison d'écarter le témoignage de Marie-Josée Vézina et de Vicky Carrière à cet effet.

[64] Troisièmement, la demande soutient que la défenderesse commet une faute lourde, grave et commet un abus lorsqu'elle transmet à Service Canada la cessation d'emploi<sup>12</sup> en indiquant que la demanderesse a été congédiée en raison d'une plainte de harcèlement sexuel, et ajoute qu'elle est une employée avec plusieurs problèmes.

[65] Vicky Carrière témoigne à ce sujet. Elle explique que c'était la première fois qu'elle donnait une lettre de congédiement et remplissait un tel formulaire de cessation de fin d'emploi. Avec sincérité, elle soutient qu'elle a écrit ce qui s'est réellement produit, en étant convaincue que la demanderesse aurait droit à de l'assurance-emploi. Elle explique que, suivant une plainte du Client pour harcèlement sexuel, elle a été congédiée.

[66] Madame Carrière a ajouté sur le formulaire que l'employée a plusieurs problèmes. Or, le Tribunal estime qu'il n'est pas nécessaire dans ce jugement d'exposer la vie personnelle de la demanderesse, mais la preuve est suffisante et les pièces déposées au dossier de la Cour permettent de confirmer que c'est le cas.

[67] La défenderesse n'avait pas besoin d'ajouter sur le formulaire que l'employée avait plusieurs problèmes personnels, toujours est-il qu'il n'y a pas de lien causal avec un dommage. Ce document est confidentiel et n'a été remis qu'à Service Canada.

[68] La demanderesse soutient que c'est en raison de cette description qu'elle a été refusée et a dû contester la décision. Finalement, elle a reçu la somme rétroactivement. La demanderesse a d'ailleurs modifié les conclusions de sa demande judiciaire afin de retirer les sommes réclamées à ce chapitre.

[69] La défenderesse n'est pas responsable du traitement des demandes chez Service Canada. Elle n'a commis aucune faute.

[70] Le fait que Marie-Josée Vézina témoigne lors de l'interrogatoire au préalable qu'elle n'aurait pas rempli le document de la même façon, mais qu'elle ne l'a pas corrigé<sup>13</sup>, ne constitue pas une faute pour autant. Elle n'avait aucune obligation de le faire.

[71] La demanderesse n'a pas rencontré son fardeau de démontrer un abus de droit de la part de la défenderesse.

---

<sup>12</sup> Pièce P-1, relevé d'emploi du 24 août 2022.

<sup>13</sup> Interrogatoire de Marie-Josée Vézina, pages 43 à 45.

**3) Est-ce que la défenderesse a porté atteinte à la réputation de la demanderesse?**

[72] La demanderesse réclame 50 000 \$ pour atteinte à sa réputation.

[73] La protection du droit à la réputation est consacrée, au Québec, dans le texte de la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>14</sup> (Charte), l'article 4 se lit ainsi

4. [Sauvegarde de la dignité] Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

[74] Un congédiement ou une résiliation de contrat qui se cumule à un comportement intransigeant et irrespectueux de la part du dirigeant de l'entreprise, peut porter atteinte à ce droit et entraîner une condamnation à des dommages financiers, moraux et punitifs<sup>15</sup>.

[75] L'article 49, alinéas 2 de la Charte prévoit :

49. [Dommages-intérêts punitifs] En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages-intérêts punitifs.

[76] L'article 35 du *Code civil du Québec* trouve également application en demande à ce chapitre :

35. Toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée.

Nulla atteinte ne peut être portée à la vie privée d'une personne sans que celle-ci ou sans que la loi l'autorise.

[77] La demanderesse doit démontrer par une preuve prépondérante la faute de la défenderesse et le préjudice qui en découle.

[78] La diffamation est une atteinte fautive à la réputation d'autrui. Il peut y avoir diffamation même lorsque les propos sont véridiques; l'essentiel est de démontrer la faute.

[79] La faute peut être intentionnelle ou non. La défenderesse pourrait, sans avoir l'intention de nuire à la demanderesse, enfreindre son droit au respect de sa réputation.

[80] Le Tribunal est convaincu, à la lumière de la preuve, que la défenderesse n'a pas été de mauvaise foi. Le fait d'adresser à Service Canada les motifs de la cessation d'emploi ne constitue pas de la diffamation.

---

<sup>14</sup> L.R.Q., c. C-12.

<sup>15</sup> *Drolet c. Charron*, 2003 CanLII 47209 (QC CS); *Fantinato et Vitrierie d'auto Barbeau & Fils Inc.*, 2020 QCTAT 2010; *Lamontagne c. Fortin Auto Radio Inc.*, 2021 QCTAT 4297.

[81] Les motifs devaient être communiqués.

[82] La plainte n'est connue que du Client et des dirigeants de la défenderesse.

[83] D'autre part, les motifs de congédiement n'ont pas été diffusés, les employés n'ont pas été informés. Aucun employeur potentiel n'a contacté la défenderesse au sujet de la demanderesse. La preuve démontre que seule la demanderesse a parlé de la plainte pour harcèlement sexuel à des tiers. La demanderesse n'avait pourtant aucune obligation de divulguer les raisons de sa fin d'emploi chez la défenderesse<sup>16</sup>. C'est de son propre chef qu'elle a décidé de communiquer cette information à différentes personnes, comme elle l'explique lors de son témoignage.

[84] D'ailleurs, la demanderesse affirme, lors de son interrogatoire au préalable, qu'elle n'a pas eu connaissance que la défenderesse ait diffusé ou communiqué de quelque façon cette information. Elle le réitère lors du procès. Il n'y aucune preuve sur la durée ou la façon dont la diffusion aurait pu atteindre la demanderesse.

#### **4) Est-ce que la demande de condamnation pour dommages punitifs contre la défenderesse est bien fondée?**

[85] La demanderesse réclame également des dommages punitifs pour une somme de 20 000 \$, alléguant le caractère cavalier et abusif de son congédiement.

[86] Ces dommages ne peuvent être octroyés qu'en présence d'une preuve d'atteinte intentionnelle aux droits et libertés garantis par la Charte.

[87] La demanderesse n'a pas démontré la violation du droit à sa réputation, ni aucune preuve justifiant l'octroi de dommages-intérêts punitifs.

[88] Le Tribunal estime nécessaire de rappeler la faiblesse de la crédibilité du témoignage de la demanderesse. Ses prétentions ne sont appuyées d'aucune preuve convaincante.

#### **5) Dans l'hypothèse où la responsabilité de la défenderesse est retenue, quel est le montant des dommages-intérêts ?**

[89] Il n'est pas nécessaire de se prononcer sur les dommages en raison des conclusions précédentes.

[90] Toutefois, le Tribunal souligne que la demande pour la perte de salaire pour un an est considérablement exagérée et ne correspond pas à la jurisprudence vu le contexte.

[91] La jurisprudence déposée en demande trouve des distinctions majeures, tant sur le nombre d'année de service, que sur le poste occupé.

---

<sup>16</sup> *Transforce Inc. c. Baillargeon*, 2012 QCCA 1495.

[92] Il y a également absence du lien de causalité entre la résiliation du contrat de travail et les dommages réclamés.

[93] La situation de la défenderesse comme elle en témoigne, découle d'une situation personnelle qui ne peut pas être attribué qu'à son congédiement. Elle reproche encore aujourd'hui à la défenderesse le fait de vivre dans le sous-sol de son ex-conjoint.

[94] Rappelons qu'elle a occupé son emploi chez la défenderesse qu'environ 2 mois. Elle n'a pas cherché d'emploi après le 17 août puisqu'elle attendait de l'assurance-chômage-maladie. Elle a retrouvé un emploi deux mois suivant, et l'a quitté.

[95] La preuve démontre qu'au cours des dernières années, la demanderesse occupe des emplois que pour de courtes périodes. Elle l'exprime lors de son témoignage qu'elle ne trouve pas sa place à nulle part.

[96] La résiliation, pour le salarié, est un événement en lui-même perturbant et peut être traumatisant. Le législateur a néanmoins permis la résiliation unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée.

[97] La défenderesse ne peut pas être tenu responsable des dommages de la demanderesse qu'elle n'a pas causés.

## **6) Est-ce que la demande reconventionnelle en abus de droit est bien fondée?**

[98] Le fondement de la demande reconventionnelle de la défenderesse est le caractère manifestement mal fondé de la procédure et l'utilisation de cette procédure de façon déraisonnable dans le but de lui nuire économiquement. La demande à ce chapitre est de 16 944,45 \$.

[99] Les tribunaux ont le pouvoir de sanctionner l'abus de procédure comme le prévoit l'article 51 *C.p.c.* :

51. Les tribunaux peuvent à tout moment, sur demande et même d'office, déclarer qu'une demande en justice ou un autre acte de procédure est abusif.

L'abus peut résulter, sans égard à l'intention, d'une demande en justice ou d'un autre acte de procédure manifestement mal fondé, frivole ou dilatoire, ou d'un comportement vexatoire ou quérulent. Il peut aussi résulter de l'utilisation de la procédure de manière excessive ou déraisonnable ou de manière à nuire à autrui ou encore du détournement des fins de la justice, entre autres si cela a pour effet de limiter la liberté d'expression d'autrui dans le contexte de débats publics.

[100] La défenderesse soutient qu'à la suite d'une livraison effectuée par la demanderesse à son plus important Client, un représentant de ce dernier l'a contactée pour l'informer que la demanderesse a eu un comportement non professionnel, déplacé et inacceptable, à connotation sexuelle, dans le cadre de ses fonctions vis-à-vis un employé du sous-traitant.

[101] La défenderesse explique que la demanderesse ne pouvait plus être affectée à ce poste et que son comportement inacceptable a brisé le lien de confiance, justifiant ainsi la résiliation du contrat de travail.

[102] La défenderesse soutient que la demanderesse n'a aucune preuve justifiant les dommages exagérés réclamés, portant sa réclamation devant la Cour supérieure et nécessitant des frais d'avocats importants.

[103] Selon la défenderesse, la demande de diffamation de 50 000 \$ est également nettement exagérée. La demanderesse a admis, dans le cadre de son interrogatoire au préalable, qu'elle n'a jamais eu connaissance que la défenderesse et ses préposés ont parlé à qui que ce soit de la fin d'emploi et des raisons de celle-ci. C'est elle-même qui en parlé à des collègues de travail et membres de sa famille.

[104] La défenderesse reproche à la demanderesse de s'être inscrite dans une série de recours intentés contre elle dans le but de lui nuire et de la forcer à déboursier des sommes d'argent importantes en frais juridiques et en honoraires d'avocats. Elle a déposé des plaintes en vertu de l'article 32 de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, de l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail* ainsi qu'un recours afin de se faire reconnaître une lésion ou maladie professionnelle.

[105] Les procédures devant d'autres instances n'ont pas fait l'objet d'une preuve prépondérante. Il n'y a pas de preuve d'un acharnement à ce stade-ci ou de volonté de nuire. Dans la présente demande, la défenderesse n'est pas exposée à un préjudice autre que pécunier.

[106] À la lumière de la preuve, le Tribunal conclut que la demanderesse adopte un comportement à la limite répréhensible, mais qui n'est pas outrageant et abusif<sup>17</sup> envers la défenderesse.

[107] La demande est certainement mal fondée, mais non pas sans chance de succès ou ayant un caractère frivole, bien que les dommages soient nettement exagérés.

[108] En soutesant tous les critères, le Tribunal conclut qu'il n'y a pas d'abus de procédure.

---

<sup>17</sup> *Gravel c. Orlup*, 2022 QCCS 3228, appel rejeté sur requête par 2023 QCCA 367; *C.L. c. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)*, 2021 QCCS 4292, requête pour permission d'appeler rejetée par 2021 QCCA 1475; *Hrabovskyy c. Université de Montréal*, 2021 QCCS 3015, requête pour permission d'appeler rejetée par 2021 QCCA 1234; *Beauregard c. Ville de Montréal*, 2020 QCCS 4470; *Ville de Thurso c. Devcore Construction (QC) inc., A.E.*, 2019 QCCS 4273; *Vachon c. Hydro-Québec*, 2018 QCCS 4245; *Fruits de mer Lagoon inc. c. Réfrigération, plomberie & chauffage Longueuil inc. (Zero-C)*, 2016 QCCS 1647; *S. Fournier Excavation inc. c. Krivicky*, 2017 QCCS 982.

**POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

[109] **REJETTE** la demande de Marilyne Hébert Gaudreault contre Nettoyage Express inc.

[110] **REJETTE** la demande reconventionnelle de Nettoyage Express inc. contre Marilyne Hébert Gaudreault.

[111] **LE TOUT**, chaque partie payant ses frais de justice.

---

**ISABELLE BOILLAT, J.C.S.**

M<sup>e</sup> Kenneth Gauthier  
KENNETH GAUTHIER AVOCATS  
Pour la demanderesse

M<sup>e</sup> Maxime Caron  
CARON FOURNIER AVOCATS INC.  
Pour la défenderesse

Date d'audience : 12 et 13 mars 2025