

Commentaire sur la décision Fortier c. Québec (Procureure générale) – L'abus de l'employeur dans l'exercice d'un congédiement : la fin de l'impunité

Alexandre PAUL-HUS* et Alexandre BARIL-FURINO*
EYB2015REP1815 (approx. 3 pages)

EYB2015REP1815

Repères, Novembre, 2015

Alexandre PAUL-HUS* et Alexandre BARIL-FURINO*

Commentaire sur la décision Fortier c. Québec (Procureure générale) – L'abus de l'employeur dans l'exercice d'un congédiement : la fin de l'impunité

Indexation

TRAVAIL ; CONTRAT DE TRAVAIL ; OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ; LICENCIEMENT ; FONCTION PUBLIQUE PROVINCIALE ; CONGÉDIEMENT ; MOTIFS ; ADMINISTRATIF ; DÉCRET ; DEVOIR D'AGIR ÉQUITABLEMENT ; POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE ; DROITS ET LIBERTÉS ; CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE ; LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX ; DROIT À LA DIGNITÉ, À L'HONNEUR ET À LA RÉPUTATION ; PRESCRIPTION ; PRESCRIPTION EXTINCTIVE ; PRESCRIPTION ANNALE ; RESPONSABILITÉ CIVILE ; RESPONSABILITÉ DE L'ÉTAT

TABLE DES MATIÈRES

[INTRODUCTION](#)

[I– LES FAITS](#)

[II– LA DÉCISION](#)

[III– LE COMMENTAIRE DES AUTEURS](#)

[CONCLUSION](#)

Résumé

Les auteurs commentent cette décision dans laquelle la Cour d'appel du Québec révisé un jugement de première instance et hausse significativement les compensations accordées à titre de dommages-intérêts moraux et punitifs, à la suite de l'abus de droit dont un employé a été victime de la part de son employeur dans le contexte de la terminaison de son contrat de travail.

INTRODUCTION

Dans la décision *Fortier c. Québec (Procureur général)*¹, la Cour supérieure du Québec, sous la plume de l'honorable Louis-Paul Cullen, accorde au demandeur des indemnités de 5 000 \$ à titre de dommages moraux et de dommages punitifs, respectivement, en raison de l'abus de droit de son employeur dans l'exercice de la terminaison de son contrat d'emploi et de l'atteinte illicite et intentionnelle à ses droits protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne* (la « Charte »).

Dans cette affaire, le demandeur, M. Bruno Fortier, ancien Délégué général du Québec à New York, réclamait à son ancien employeur, le ministère des Relations internationales (le « MRI »), notamment 400 000 \$ pour atteinte à sa réputation, 100 000 \$ à titre de dommages moraux et 300 000 \$ à titre de dommages punitifs. M. Fortier ne contestait pas la suffisance de l'indemnité tenant lieu de délai de congé qui lui avait été versée par le MRI conformément au décret applicable.

Dans son jugement, le juge de première instance rejette presque toutes les réclamations du demandeur, estimant que le MRI n'a posé aucun geste en vue de porter atteinte à sa réputation et que le MRI a mis fin à son contrat de travail dans les conditions prescrites par le décret et le contrat. Cependant, le juge conclut que, dans le contexte de la terminaison du contrat de travail du demandeur, le MRI a néanmoins agi de façon abusive, portant atteinte au droit à la vie privée du demandeur, protégé par la Charte, et lui causant un préjudice que le juge estime difficile à quantifier, de là l'octroi d'indemnités symboliques ou nominales.

Le demandeur a porté ce jugement en appel. Dans son arrêt², la Cour d'appel confirme le jugement de première instance sur la responsabilité du MRI, sauf quant au *quantum* des dommages moraux et punitifs. En effet, la Cour d'appel révisé les indemnités à la hausse, octroyant plutôt au demandeur la somme de 50 000 \$ à titre de dommages moraux et 25 000 \$ à titre de dommages punitifs, aux motifs que le premier juge a indûment minimisé les conséquences de l'abus dont le demandeur a été victime, et que les dommages punitifs accordés ne reflétaient pas la gravité des atteintes aux droits fondamentaux du demandeur et la nécessité de les punir, les décourager et les dénoncer.

Ce faisant, la Cour d'appel s'écarte d'une tendance jurisprudentielle bien établie en la matière, qui créait des résultats injustes, comme dans le cas dont elle était saisie.

I– LES FAITS

En juin 2007, le gouvernement du Québec nomme M. Fortier à titre de Délégué général du Québec à New York. Les termes de son contrat de travail étaient prévus au décret 415-2007, qui le désignait officiellement comme Délégué général du Québec à New York.

En octobre 2007, quelques mois après son entrée en poste à la Délégation, un incident intervient entre M. Fortier et l'attachée aux événements spéciaux de la Délégation (l'« Attachée »). En raison d'une condition physique qui affligeait M. Fortier, l'Attachée aurait perçu un geste de M. Fortier comme un comportement inapproprié à caractère sexuel. Or, il n'en était rien.

Cet incident déclenche une série d'événements, de même qu'une enquête interne au MRI, qui mènent ultimement à une plainte de harcèlement psychologique de l'Attachée contre M. Fortier, de même que la menace d'une plainte formelle d'harcèlement sexuel contre lui.

Malgré que les deux plaintes semblent non fondées, dans la foulée des événements, considérant le risque relié à la recevabilité potentielle de la plainte en harcèlement psychologique, le MRI décide de rappeler M. Fortier pour une rencontre, sans préciser de quoi il s'agissait. Il faut souligner que l'Attachée ne déposera jamais de plainte pour harcèlement sexuel et retirera ultimement sa plainte pour harcèlement psychologique après le remplacement de M. Fortier.

Le 14 mars 2008, ladite rencontre a lieu entre le sous-ministre et M. Fortier. Lors de cette rencontre, le sous-ministre invite M. Fortier à démissionner, ce que M. Fortier refuse de faire. Le sous-ministre décide donc de le remplacer, tel que le permet le décret 415-2007.

Dans ce contexte, il reprend son passeport diplomatique et lui interdit de retourner à la résidence officielle de la Délégation, et ce, même pour y reprendre l'ensemble de ses effets personnels. Du coup, M. Fortier se retrouve donc sans logement, sans rémunération, privé de tous ses biens et effets personnels, qui sont à New York. Son accès à ses courriels est coupé et sa ligne téléphonique le sera dans les jours qui suivent. Il doit demander de l'aide à des connaissances pour se loger et s'acheter des vêtements,

de même que des biens de première nécessité.

De plus, M. Fortier sera aux prises avec un traitement médiatique important, provoqué par son remplacement soudain et inattendu.

En juillet 2008, plusieurs mois après le remplacement de M. Fortier, le MRI lui paie enfin son indemnité tenant lieu de préavis de trois mois et l'allocation de transition de deux semaines, qui auraient dû lui être versées dès son remplacement, comme l'indique le décret 415-2007. Le MRI accepte aussi de lui rembourser les dépenses effectuées à titre de Délégué général.

En juin 2010, M. Fortier intente son recours à la Cour supérieure.

II- LA DÉCISION

Dans son analyse, la Cour d'appel distingue d'emblée un congédiement pour ou sans cause du cas présent : M. Fortier a été remplacé par le MRI et ce dernier n'avait pas besoin d'un motif ou d'une cause pour justifier cette décision, selon les termes du décret 415-2007. La Cour d'appel affirme clairement que le gouvernement n'avait qu'à verser à M. Fortier l'indemnité et l'allocation de transition prévues au décret, le tout sans commettre d'abus dans ce contexte.

La Cour d'appel maintient l'ensemble des conclusions de la Cour supérieure, sauf quant aux dommages accordés. En effet, la Cour d'appel retient que le MRI a commis un abus de droit dans l'exercice de la terminaison du contrat de travail de M. Fortier, notamment en l'empêchant de retourner à la résidence de manière intempestive et en retardant le paiement de son indemnité tenant lieu de préavis. Par ailleurs, contrairement au premier juge, en plus d'une atteinte à la vie privée de M. Fortier, la Cour d'appel y voit aussi une violation de sa demeure, de son droit à la jouissance paisible de ses biens et de sa propriété privée, de même qu'une atteinte à sa dignité et à son honneur, prévus aux articles 4, 5, 6, 7 et 8 de la Charte. À cet égard, la Cour d'appel accorde une partie de la responsabilité au MRI pour le tourbillon médiatique qui a affligé M. Fortier.

Dans ce contexte, la Cour d'appel estime, tel qu'elle le répète à plusieurs reprises, que les dommages accordés sont manifestement insuffisants. Avant de réviser et d'établir un nouveau *quantum* pour les dommages moraux et punitifs, la Cour d'appel procède à une revue des principes pertinents établis par la jurisprudence. La Cour rappelle d'abord les principes de base suivants :

- Les articles 6, 7 et 1375 C.c.Q. sont applicables en cas de rupture d'un contrat de travail. Lorsque l'employeur abuse de sa faculté de résiliation, le salarié peut réclamer des dommages. L'abus est généralement d'avoir exercé le droit de résilier le contrat de façon brutale, vexatoire ou malicieuse, sans se soucier des conséquences prévisibles ;
- Afin de déterminer s'il y a eu abus dans l'exercice du droit de congédier, il faut évaluer l'ensemble des circonstances ayant donné lieu à la résiliation du contrat ;
- Une fois prouvé, l'abus est souvent sanctionné par l'octroi de dommages moraux, notamment pour indemniser le stress, l'anxiété et les inconvénients ;
- Les pertes non pécuniaires découlant d'un préjudice physique ou psychologique accessoire à un préjudice matériel s'apprécient sans égard au plafond établi dans l'arrêt *Andrews*. C'est notamment le cas d'une personne victime de diffamation ;
- L'abus peut aussi mener à l'octroi de dommages punitifs, notamment s'il y a atteinte illicite et intentionnelle à un droit protégé par la Charte. À cet égard, l'atteinte est aussi intentionnelle lorsque celui qui la commet pose ses gestes en toute connaissance des conséquences immédiates et naturelles ou au moins extrêmement probables de ces gestes ;
- Le montant des dommages punitifs doit être établi en tenant compte de trois objectifs, soit : la punition, la dissuasion et la dénonciation. Ils ne visent pas à réparer un préjudice. En établissant le montant des dommages punitifs, il faut aussi considérer la gravité de l'atteinte aux droits fondamentaux et les autres facteurs identifiés à l'article 1621 C.c.Q.

Appliquant ces principes au cas d'espèce, la Cour d'appel réitère que les indemnités de 5 000 \$, respectivement, étaient ici nettement insuffisantes. L'extrait suivant de l'arrêt est éloquent :

[111] En accordant à l'appelant une indemnité de 5 000 \$ à titre de dommages moraux et un montant de 5 000 \$ de dommages punitifs en raison de l'abus dont il a été victime au moment de son rappel et de son remplacement, le juge a indûment minimisé les fautes commises par le MRI de même que les dommages qu'elles ont occasionnés. Le rappel et le remplacement de l'appelant avaient un caractère brutal et vexatoire, les personnes en autorité ne pouvant ignorer les conséquences de leur décision.

[112] J'estime qu'en accordant d'aussi faibles indemnités, le juge a commis une erreur mixte de droit et de fait manifeste et déterminante. Les fautes graves commises par le MRI et leurs conséquences nécessitaient l'octroi d'indemnités plus importantes.

Quant au *quantum* des dommages moraux, la Cour d'appel concède « qu'un congédiement emporte, pour le salarié, son lot de difficultés et qu'il peut générer du stress, des inquiétudes et même une certaine humiliation », mais elle estime que le MRI a aggravé les inconvénients normaux que le congédiement de M. Fortier emporterait. Ainsi, elle conclut comme suit :

[121] Il serait injuste de traiter les atteintes à la dignité et à l'honneur de l'appelant, lesquelles sont semblables à des atteintes à la réputation, en faisant abstraction des dommages réellement subis, du seul fait qu'ils résultent d'un geste abusif posé à l'occasion de la terminaison d'un contrat de travail. [...]

[122] Ainsi, considérant la gravité objective et subjective du préjudice, les indemnités octroyées à des victimes de diffamation ayant subi des dommages similaires, c'est-à-dire une profonde détresse psychologique, de même que le nombre important des atteintes, lesquelles touchent également à l'inviolabilité de sa demeure et à sa vie privée, tout en tenant compte des inconvénients qu'il a dû encourir pour avoir été mis à la rue, il me semble raisonnable d'accorder à l'appelant une indemnité de 50 000 \$ à titre de dommages moraux.

[123] Je suis conscient que cette indemnité se distingue de celles généralement attribuées pour indemniser un employé victime d'abus au moment de son congédiement. Mais ici, au risque de me répéter, contrairement à ces précédents dont ceux auxquels fait référence le juge Pelletier, dissident dans l'arrêt de la Cour IBM Canada ltée c. D.C., les dommages subis par l'appelant sont semblables à ceux subis par une victime de diffamation.

(Soulignements ajoutés)

Et quant aux dommages punitifs, la Cour d'appel prend une position sans équivoque :

[126] Tenant compte de la gravité objective des atteintes commises en vertu de la Charte et de leur nombre, de la situation de la PGQ qui s'avère être le plus important ou sinon très certainement l'un des plus importants employeurs au Québec, je suggère de les fixer à 25 000 \$. Un tel montant permettra d'atteindre les objectifs de punition, de dissuasion et de dénonciation, de façon à ce que tous retiennent que de tels comportements s'avèrent inacceptables.

(Soulignements ajoutés)

III- LE COMMENTAIRE DES AUTEURS

Alors que la Cour d'appel précise clairement qu'il ne s'agit pas d'un cas de congédiement pour ou sans cause, ou encore d'un congédiement où la suffisance de la cause pouvait être contestée, les principes établis dans cette décision sont applicables dans tous les cas de terminaison de contrat d'emploi. Même si l'employeur a le droit de congédier ou de résilier le contrat unilatéralement et sans cause, ce droit ne peut pas être exercé de manière abusive.

À notre avis, et comme l'indique la Cour d'appel au paragraphe 126 du jugement, cette décision cherche à corriger une certaine injustice qui découlait d'une tendance jurisprudentielle au Québec concernant l'octroi de dommages moraux et punitifs dans le contexte d'un congédiement ou de la terminaison d'un contrat d'emploi. Souvent, les tribunaux accordaient des indemnités très modestes ou symboliques malgré l'existence d'un abus de droit, ou refusaient tout simplement d'en octroyer, jugeant trop difficile de dissocier les conséquences inhérentes d'une fin d'emploi de celles découlant d'un exercice abusif de la faculté de congédier.

L'extrait suivant d'une décision de 2014 rendue par la Cour d'appel dans *IBM Canada Ltée*³ est instructif sur cette retenue des tribunaux en matière d'emploi :

[118] On le sait, la rupture unilatérale d'un contrat de travail à durée indéterminée cause généralement des séquelles morales, et, en principe, celles-ci ne peuvent faire l'objet d'une indemnisation, parce qu'elles sont la conséquence, pourrait-on dire, normale du droit de résiliation unilatérale que possède le cocontractant. [...]

[...]

[120] Il n'y a donc ouverture à indemnisation que lorsque les circonstances comportent des gestes fautifs qui aggravent les répercussions négatives normales découlant de la rupture. Qu'en est-il donc en l'espèce ?

[...]

[123] L'évaluation d'un préjudice moral relève d'un exercice hautement subjectif et spéculatif, puisqu'il s'agit alors de transposer en argent une perte n'ayant aucune équivalence dans le commerce ou sur le marché. Les précédents judiciaires et la sagesse qui s'en dégage par leur accumulation constituent, en définitive, le repère le moins fragile pour juger du caractère raisonnable d'une indemnité destinée à réparer un préjudice de cette nature.

[124] Je rappelle toutefois qu'une pondération s'impose dans le cas particulier de la terminaison d'un contrat d'emploi par la volonté unilatérale de l'un des contractants. En effet, au moins un volet du préjudice moral qui en découle n'est pas susceptible d'indemnisation. Le décideur doit donc, en principe, limiter son exercice de comparaison aux jugements rendus en semblable matière. Or, il se révèle que les indemnités octroyées n'y sont importantes qu'en de rares occasions. [...]

Ainsi, un employé congédié abusivement ne serait indemnisé que minimalement, ou pas du tout, dans la mesure où ses dommages se limitent à des dommages moraux. En conséquence, de tels employés se retrouvaient sans recours réel et efficace pour se faire indemniser face à l'abus. Par effet nécessaire, les employeurs se voyaient accorder un permis d'abuser, sachant qu'ils échapperaient à tout risque de condamnation monétaire significative. Dans la réalité, plusieurs employés n'exerceraient tout simplement pas de recours en cas d'abus, en raison du faible potentiel d'indemnisation et des coûts reliés à de telles procédures.

Manifestement, cette tendance jurisprudentielle, certes fondée sur des considérations valides visant à préserver le droit de terminaison d'emploi malgré l'impact moral inhérent sur les employés concernés, créait un mal plus grand que celui qu'elle avait cherché à éviter. Cette tendance jurisprudentielle plaçait l'employeur dans une situation d'impunité qui ouvrait la porte toute grande à l'abus et aux congédiements faits de manière déraisonnable et intempestive, sans égard pour la santé mentale et morale des employés. Un droit sans recours effectif est un droit nié.

La Cour d'appel maintient certes qu'il existe des inconvénients normaux et inhérents à un congédiement ou à la terminaison d'un contrat d'emploi, mais elle insiste sur le fait qu'il ne faut pas ignorer ou minimiser les inconvénients supérieurs aux – ou qui vont au-delà des – inconvénients normaux que l'employé aurait subis. En effet, l'employeur ne peut pas amplifier ou aggraver, de par ses gestes abusifs, les inconvénients normaux que l'employé aurait dû assumer.

De plus, la Cour d'appel indique qu'il « serait injuste de traiter les atteintes à la dignité et à l'honneur d'un employé, lesquelles sont semblables à des atteintes à la réputation, en faisant abstraction des dommages réellement subis, du seul fait qu'ils résultent d'un geste abusif posé à l'occasion de la terminaison d'un contrat de travail », qui de manière inhérente blesse l'orgueil de l'employé. On notera avec intérêt à cet égard que la Cour se sert notamment de cas de diffamation à titre de barème pour déterminer le *quantum* des dommages moraux, puisque les atteintes à la dignité et à l'honneur d'un employé dans ce contexte « sont semblables à des atteintes à la réputation », et ce, même si la Cour rejette la réclamation de M. Fortier pour atteinte à sa réputation.

Nous sommes d'avis que cette décision donnera aux tribunaux un précédent clair leur permettant d'octroyer des dommages moraux et punitifs plus importants lorsqu'un employeur commet un réel abus dans le contexte de l'exercice d'une terminaison d'emploi. Il est encore une fois clarifié que ces indemnités ne font pas double emploi avec l'indemnité tenant lieu de délai de congé.

Par ailleurs, à notre avis, si les circonstances ne permettent pas l'octroi de dommages moraux suffisants, le tribunal devrait pouvoir compenser au moyen des dommages punitifs. En effet, afin de rejoindre les objectifs de punition, de dissuasion et de dénonciation dans les cas d'abus par les employeurs qui portent aussi atteinte à des droits protégés par la Charte, si l'indemnité à titre de dommages moraux est modeste, par exemple parce que la victime est une personne plus forte que la moyenne ayant encaissé le coup sans trébucher, il sera d'autant plus important et nécessaire d'octroyer des dommages punitifs substantiels. À notre avis, des dommages punitifs suffisants devraient systématiquement être accordés afin de s'assurer qu'il soit toujours moins rentable pour un employeur de s'adonner à un comportement abusif que le contraire. À cet égard, nous voyons, dans l'ensemble des motifs de la Cour d'appel dans *Fortier*, un message clair qu'il est important et nécessaire que les tribunaux réprimant ce genre d'abus de droit à l'avenir, et pas seulement de manière symbolique ou déclaratoire.

CONCLUSION

En définitive, à notre avis, d'un point de vue pratique, cette décision de la Cour d'appel contribuera à rétablir un équilibre des droits dans la relation employeur-employé dans le contexte d'un congédiement ou de la terminaison d'un contrat d'emploi. Elle donne ouverture à un recours réel, effectif, aux victimes d'abus dans de telles circonstances.

Est-ce que le gouvernement du Québec aurait appris sa leçon et ne s'adonnerait plus jamais à de telles pratiques intempestives, sachant qu'il ne s'exposerait qu'à des condamnations symboliques ? Est-ce que d'autres employeurs qui auraient pris connaissance du jugement de première instance auraient été dissuadés de s'adonner à des telles pratiques ou manières de faire ? Poser ces questions, c'est y répondre. À notre avis, ces questions, et les réponses affirmatives qu'elles commandaient, expliquent cette intervention inhabituelle, mais ici fort justifiée, de la Cour d'appel au niveau du *quantum*.

* M^e Alexandre Paul-Hus pratique en litige commercial au sein du cabinet Woods S.E.N.C.R.L. M^e Alexandre Baril-Furino, avocat au sein du même cabinet, pratique en litige commercial Les commentaires exprimés sont personnels aux auteurs.

1. 2013 QCCS 591, [EYB 2013-218341](#) (C.S.) ; appel accueilli en partie, C.A. Montréal, 500-09-023376-130, [EYB 2015-256398](#), 11 septembre 2015.

2. *Fortier c. Québec (Procureur générale)*, 2015 QCCA 1426, [EYB 2015-256398](#) (C.A.).

3. *IBM Canada Ltée c. D.C.*, 2014 QCCA 1320, [EYB 2014-239491](#), par. 118 et s.

Date de dépôt : 24 novembre 2015

Éditions Yvon Blais, une société Thomson Reuters.
©Thomson Reuters Canada Limitée. Tous droits réservés.