

[EYB2021BRH2453](#)

Bulletin en ressources humaines

Juillet 2021

Raphaël ALLARD*

Commentaire sur la décision Costco Wholesale Canada Ltd. c. Roadnight – Entre obscurité et lumière de la Cour d'appel sur les règles et les recours disponibles en matière de congédiement déguisé en droit civil québécois

TABLE DES MATIÈRES

[INTRODUCTION](#)

[I– LES FAITS](#)

[II– LA DÉCISION](#)

[III– LE COMMENTAIRE DE L'AUTEUR](#)

[CONCLUSION](#)

Résumé

L'auteur commente cet arrêt de la Cour d'appel qui analyse les différentes immunités civiles prévues aux articles [438](#) et [442](#) de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, et ce, dans le cadre d'une réclamation civile pour congédiement déguisé.

INTRODUCTION

Dans un contexte économique de presque plein emploi et de pénurie de main-d'oeuvre, il n'est pas rare de constater le réel effort marketing des entreprises pour vanter la qualité de leur milieu de travail. Il est ainsi souvent fait référence à un milieu stimulant et à des supérieurs immédiats soucieux de tirer le meilleur de nous-mêmes.

Et si tant d'attention est portée sur la qualité du climat de travail, c'est que tout employé ou candidat potentiel aspire à un milieu de travail sain et sécuritaire. Moults démarches ou activités d'intégration seront d'ailleurs organisées par les employeurs pour assurer la complémentarité avec les collègues de travail et développer l'appartenance à l'entreprise.

Reconnaissance de l'importance des relations interpersonnelles dans le milieu de travail, il ne fut pas surprenant de constater la créativité dont ont témoigné les entreprises durant la pandémie de COVID-19 pour maintenir une proximité entre les employés qui ont dû accomplir leur prestation de travail en « télétravail ».

Ce portrait heureux des relations de travail et des relations interpersonnelles n'est toutefois pas sans nuances. Si les relations interpersonnelles entre collègues ou supérieurs peuvent permettre de belles réussites, elles peuvent parfois mener à des conflits et, pire, à la manifestation de comportements témoignant de harcèlement psychologique.

Dans l'arrêt *Costco Wholesale Canada Ltd. c. Roadnight*¹, la Cour d'appel a dû qualifier les agissements des parties dans le contexte où l'on reprochait à l'employeur de ne pas offrir un milieu de travail sain et sécuritaire

et de ne pas prendre tous les moyens pour faire cesser le harcèlement et permettre un retour progressif sécuritaire.

I- LES FAITS

Avant de résumer et de commenter les motifs de la décision de la Cour d'appel, effectuons un retour succinct – mais nécessaire – sur les différents éléments factuels.

Madame Susan Roadnight, aide-gérante du département de service pour la succursale de Sherbrooke de Costco et employée depuis 18 ans, allègue avoir été verbalement rudoyée en septembre 2011 par le nouveau directeur d'entrepôt. Elle estime avoir été brutalement réprimandée, insultée et dénigrée lors de cette intervention. Le comportement inapproprié se serait également poursuivi dans une rencontre à la fin du mois de septembre durant laquelle le directeur d'entrepôt refuse de lui présenter des excuses.

Dans la foulée de ces événements, madame Roadnight doit s'absenter à compter du mois de novembre 2011 et est considérée comme apte à un retour au travail en février 2014.

Dans une optique de concision, nous évacuerons de ce commentaire d'arrêt les différents événements survenus durant la période d'absence tout en précisant que des expertises ont été réalisées et que, durant l'absence de madame Roadnight, l'implication du procureur de madame Roadnight est sollicitée à plusieurs reprises et dans différents contextes.

Une rencontre a finalement lieu le 4 février 2014 entre madame Roadnight, son procureur, le directeur d'entrepôt ainsi que la procureure de l'employeur. Cette rencontre était proposée par des experts et s'inscrivait notamment « dans un processus de médiation/conciliation afin de dédramatiser la situation et de clarifier la situation »².

Des versions contradictoires résultent de cette rencontre au cours de laquelle madame Roadnight est appelée à expliquer sa version des événements des 14 et 28 septembre 2011. Insatisfaite de l'absence de réponse de l'employeur sur d'éventuelles pistes de solutions et du mutisme du directeur d'entrepôt, madame Roadnight quitte la rencontre pour consulter son procureur.

Cette dernière et son procureur reviennent ensuite et demandent à discuter des modalités entourant une possible fin d'emploi, dans le contexte où ils sont d'avis que l'employeur n'est pas disposé à permettre un retour au travail sain et sécuritaire.

Aucune transaction ne résultera de cette rencontre et des futurs échanges entre les procureurs, rendant ainsi nécessaire le dépôt d'une réclamation en dommages-intérêts par madame Roadnight.

Au terme d'un procès de deux jours, l'honorable Sylvain Provencher, j.c.s. accueille la réclamation de madame Roadnight et condamne Costco à lui verser une indemnité de congé et de rémunération de vacances de l'ordre de 100 500 \$, une somme équivalente à la contribution au régime d'épargne enregistré de madame Roadnight pour une durée de 15 mois ainsi que 10 000 \$ en dommages moraux, de façon *in solidum* avec le directeur d'entrepôt personnellement³.

Pour l'essentiel, le tribunal de première instance accueille la version des faits présentée par madame Roadnight et conclut à la présence d'un congédiement déguisé. Il rejette la prétention de l'employeur voulant qu'il y avait présence d'une immunité civile puisque madame Roadnight aurait subi une « lésion professionnelle » au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP)⁴.

Sur ce point, l'honorable Sylvain Provencher, j.c.s. détermine que la réclamation de madame Roadnight était fondée uniquement sur le congédiement déguisé subi et que celle-ci ne recherchait aucunement un bénéfice procuré par la LATMP, soit la réparation d'une lésion professionnelle.

Dans ce contexte, il conclut que la Cour supérieure est pleinement compétente pour entendre le litige soulevé par madame Roadnight, puisqu'il concerne uniquement des prétentions relatives à un congédiement déguisé, et que le recours n'est pas irrecevable.

Insatisfaits de ces conclusions, Costco et le défendeur personnellement appellent de cette décision devant la Cour d'appel, tout en soulignant le caractère indûment interventionniste du juge de première instance.

II- LA DÉCISION

La Cour d'appel, dans un banc majoritaire et dont les motifs sont signés par l'honorable Marie-France Bich, infirme la décision rendue en première instance.

Malgré une revue des décisions pertinentes en la matière et un exercice motivé du juge de première instance, la Cour d'appel conclut qu'elle ne partage pas l'opinion de ce dernier concernant l'absence d'application des articles [438](#) et [442](#) LATMP.

La Cour détermine que l'objet de la demande introductive d'instance déposée par madame Roadnight s'inscrivait clairement dans la juridiction exclusive dévolue aux instances spécialisées, soit la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et le Tribunal administratif du travail. De fait, la demande déposée devant un forum n'ayant pas compétence aurait dû être rejetée puisqu'irrecevable.

Rappelant les objectifs de la LATMP et surtout le fait que cette loi crée un régime autonome et complet, la Cour d'appel tranche qu'il fallait donner droit à l'immunité civile prévue par les articles [438](#) et [442](#) LATMP.

Elle précise également que cette double immunité s'applique « dès lors que la situation du travailleur est potentiellement visée par la LATMP »⁵, et ce, indépendamment du choix du travailleur de recourir ou non à l'indemnisation en vertu de la LATMP.

Le régime établi par la LATMP n'est pas optionnel, et il est impossible pour le travailleur de déposer une réclamation civile (contractuelle ou extracontractuelle) quand la réclamation se fonde sur l'existence d'une lésion professionnelle.

Appliquant ces principes au dossier de madame Roadnight, la Cour conclut que l'action de madame Roadnight était entièrement fondée sur la survenance d'une lésion professionnelle au sens de la LATMP, et ce, malgré la rigueur de rédaction des chefs de réclamation. Bien que madame Roadnight soutienne la position selon laquelle il y avait cause d'action séparée en la rencontre de retour progressif en février 2013, le cœur de l'affaire concerne les rencontres du mois de septembre 2011 qui ont entraîné une lésion invalidante.

De façon additionnelle, la Cour tranche également qu'il n'y avait pas eu congédiement déguisé par l'employeur, mais bien une démission libre et volontaire. En février 2014, insatisfaite de la teneur de la rencontre et de l'absence d'excuses, madame Roadnight a exprimé le désir, entièrement libre et volontaire, de démissionner de son emploi.

III- LE COMMENTAIRE DE L'AUTEUR

D'emblée, précisons que cet arrêt mérite d'être lu et analysé par tout praticien en droit du travail compte tenu des principes considérables qu'il pose en matière d'interprétation ou d'application d'un « congédiement déguisé ».

Par contre, et ceci dit avec grand respect et humilité, plus d'une lecture sera sans doute nécessaire pour comprendre les nuances juridiques exprimées par la Cour d'appel.

L'honorable Marie-France Bich, j.c.a. reconnaît elle-même que la ligne est fine⁶ lorsqu'il s'agit d'appliquer le droit aux faits dans un dossier impliquant une invalidité et la prétention d'un congédiement déguisé. Sur le point que la distinction est mince entre ces deux éléments, nous n'avons d'autre choix que d'y souscrire pleinement.

Bien que la Cour d'appel fasse une revue des décisions les plus pertinentes⁷ appliquant les articles [338](#), [339](#) et [342](#) LATMP, force est de constater que cet arrêt tarde à jeter de la lumière sur les zones d'ombre factuelles de ce type de dossier.

Il nous faut donc poser le constat suivant : toute réclamation civile en matière de congédiement déguisé par induction, soit celui résultant du comportement de l'employeur, auquel se grefferaient des allégations de harcèlement ou de comportements de nature à créer une lésion psychologique, pourrait être jugée irrecevable par les tribunaux de droit commun.

À l'instar des procureurs de madame Roadnight, une extrême prudence devra donc guider la rédaction de la procédure soutenant la thèse d'un congédiement déguisé et la réclamation monétaire consécutive pour éviter le dépôt d'un moyen préliminaire.

À l'inverse, tout procureur d'employeur devra analyser avec attention les faits reprochés au soutien de la procédure pour déposer tout moyen en exception déclinatoire et en irrecevabilité et ainsi assurer la meilleure représentation à ses clients.

CONCLUSION

La décision commentée apporte assurément plusieurs éclaircissements sur les immunités civiles prévues aux articles [338](#) et [342](#) LATMP, tout en réitérant le régime particulier et autonome créé par cette même loi.

Soucieuse de mettre en oeuvre le compromis historique et social entourant le régime d'indemnisation et de réadaptation prévu par la LATMP, la Cour d'appel a certainement voulu éviter tout recours susceptible, sur le fond, de se substituer à ce régime, et surtout consacrer sa spécificité et son exhaustivité ainsi que l'exclusivité des instances spécialisées.

* M^e Raphaël Allard, associé au sein du cabinet Normandin Gravel Rhéaume avocats inc., concentre sa pratique en droit du travail et de l'emploi.

[1.](#) 2021 QCCA 17, [EYB 2021-369777](#).

[2.](#) *Ibid*, par. 94.

[3.](#) *Roadnight c. Costco Wholesale Canada Ltd.*, 2018 QCCS 1606, [EYB 2018-293338](#).

[4.](#) Une « requête en exception déclinatoire, en irrecevabilité et en rejet d'action » avait été présentée par Costco Wholesale Canada Ltd, mais fut rejetée par la Cour supérieure dans 2015 QCCS 4305, [EYB 2015-256778](#).

[5.](#) Par. 55 de la décision commentée.

[6.](#) Par. 70 de la décision commentée.

[7.](#) L'auteur renvoie le lecteur aux par. 52 à 65 de la décision commentée.

Date de dépôt : 6 juillet 2021

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