

La Cour accorde des dommages et une injonction à l'employeur pour des propos diffamatoires tenus par une ancienne employée

Date : 21 septembre 2018

La Cour supérieure de justice de l'Ontario a accordé des dommages-intérêts, des dommages punitifs et une injonction interlocutoire permanente à l'employeur et à deux de ses cadres en raison de propos diffamatoires tenus par une ancienne employée (ci-après la « défenderesse ») qui avait été préalablement congédiée pour motifs valables. Me Sébastien Huard et Me Justin Dubois, d'Emond Harnden, ont eu gain de cause devant la Cour au nom de l'employeur et des deux cadres (conjointement les « demandeurs »).

L'employeur, l'Association pour l'intégration sociale d'Ottawa, est un organisme sans but lucratif qui offre des services à des personnes francophones ayant une déficience intellectuelle ou un handicap de développement au sein de la ville d'Ottawa. À la suite d'un incident, l'employeur a congédié la défenderesse pour n'avoir pas respecté ses politiques et ses lignes directrices. À la suite du congédiement, la défenderesse a manifesté à nombreuses reprises devant le siège social de l'employeur alléguant, entre autres, que les demandeurs agissaient de manière injuste et étaient racistes et malhonnêtes. Lors des manifestations, la défenderesse apportait des affiches diffamatoires et laissait des feuilles de papier sur les pare-brises des voitures stationnées à proximité des lieux de travail de l'employeur et clouait des feuilles de papier sur des arbres de la ville d'Ottawa devant le siège social de l'employeur, un endroit où circulaient des membres du public, des clients et des employés de l'employeur. En raison des manifestations et du fait que les employés, les clients et les visiteurs de l'employeur se sentaient menacés par les propos de la défenderesse, l'employeur a dû établir un protocole de sécurité pour sa clientèle et ses employés lors des manifestations. La défenderesse a également envoyé plusieurs courriels à des employés de l'employeur ainsi qu'à d'autres personnes comprenant des allégations de racisme, de malhonnêteté et de manque de professionnalisme de la part de l'employeur. De plus, la défenderesse a utilisé son compte Twitter à partir duquel des messages injurieux au sujet de l'employeur ont été diffusés.

En ce qui concerne la diffamation écrite, la Cour a réitéré qu'il est nécessaire de prouver trois éléments pour avoir gain de cause et obtenir des dommages-intérêts :

- que les mots en cause sont diffamatoires au sens où ils tendent à entacher sa réputation aux yeux d'une personne raisonnable;
- que ces mots visent bel et bien le demandeur; et
- que les mots ont été diffusés, c'est-à-dire qu'ils ont été communiqués à au moins une personne autre que le demandeur.

En ce qui concerne la diffamation verbale, la Cour a noté que les mêmes principes s'appliquent tant que les propos visent la réputation professionnelle d'une personne. Si les propos ne visent pas à dénigrer un demandeur dans l'exercice de sa charge, de sa profession, de son métier, ou dans l'exploitation de son commerce ou de son entreprise, le demandeur doit faire la preuve d'un dommage spécial.

Enfin, pour une injonction permanente, la Cour a estimé que les tribunaux peuvent accorder une injonction permanente enjoignant à une partie d'arrêter de propager des propos diffamatoires (1) lorsqu'il est probable que le défendeur continuera de publier des déclarations diffamatoires; ou (2) lorsqu'il y a une possibilité réelle que le demandeur ne recevra aucune compensation du défendeur.

La Cour a conclu que les propos tenus par la défenderesse étaient diffamatoires et que les trois éléments susmentionnés ont été satisfaits. Bref, selon la Cour, les accusations de la défenderesse d'injustice, de racisme et de malhonnêteté entachaient la réputation des demandeurs aux yeux d'une personne raisonnable. La Cour a également estimé qu'il n'y avait aucune justification pour les propos diffamatoires tenus par la défenderesse. En somme, la Cour a accordé 4 000 \$ en dommages-intérêts pour diffamation et 2 000 \$ en dommages punitifs et exemplaires aux demandeurs, y compris une injonction interlocutoire permanente enjoignant à la défenderesse de retirer tout commentaire diffamatoire publié sur Internet et de cesser de publier, distribuer et tenir des propos diffamatoires à l'égard des demandeurs.

À notre avis

Cette décision est positive pour les employeurs qui font face à des situations similaires. Cette décision réaffirme également que des sociétés à but non lucratif peuvent faire l'objet de propos diffamatoires. Pour les employeurs, cette décision reflète l'utilité des injonctions lorsque d'anciens employés continuent de perpétrer des propos diffamatoires à leur égard, et ce, malgré des demandes répétées d'arrêter de tenir de tels propos.

Si vous voulez davantage d'information, veuillez communiquer avec [Sébastien Huard](#) au [613-940-2744](#) ou [Justin Dubois](#) au [613-563-7660](#) ext. 283