

L'immunité relative met les commentaires dans le cadre d'une vérification de références à l'abri d'une poursuite pour diffamation

Date : 1 mars 2003

L'employé peut-il poursuivre pour des remarques diffamatoires faites par l'employeur lorsqu'il donne des références d'emploi? La décision de la Cour supérieure de justice de l'Ontario (9 décembre 2002) dans l'affaire *Miller v. Bank of Nova Scotia* répond à cette question.

Betsy Miller était une ancienne employée de banque qui voulait réintégrer le marché du travail. Elle a accepté un poste à la Banque de Nouvelle-Écosse (BNÉ) qui l'obligeait à travailler tard les jeudis et vendredis ainsi que le samedi. Elle réussissait bien dans son nouvel emploi, mais elle était insatisfaite de ses heures et elle en a fait part à Nadia Yammine, la directrice de la succursale. Mme Yammine lui a dit qu'elle ferait son possible pour l'aider, mais elle a précisé qu'il n'y aurait aucun changement avant la fin de la saison des RÉER, quelques deux mois plus tard.

Peu de temps après cette conversation, Mme Miller a appris qu'un poste s'ouvrait chez son ancien employeur, la Banque canadienne impériale de commerce (CIBC). Elle a décidé de quitter son emploi à la BNÉ pour retourner travailler à la CIBC. Après trois mois d'emploi à la BNÉ, Mme Miller a présenté sa démission par lettre recommandée. Elle n'a pas donné les deux semaines d'avis comme l'exigeait son contrat de travail.

L'offre d'emploi de la CIBC comportait comme condition la réception de références satisfaisantes, dont l'une devait provenir du dernier employeur de Mme Miller. La CIBC a donc pris contact avec Mme Yammine par l'entremise d'une compagnie extérieure du nom d'Intelysis.

« IRRESPONSABLE » ET « SOURNOISE »

Gaelynn Johns, l'employée d'Intelysis, a communiqué par téléphone avec Mme Yammine. Celle-ci, à qui Mme Miller n'avait pas dit qu'elle aurait à fournir des références, a été prise au dépourvu. Mme Johns a pris des notes pendant la conversation, qui comprenaient des observations qu'auraient faites Mme Yammine à propos de Mme Miller, du genre [TRADUCTION] « irresponsable », « non fiable », « très sournoise », « attitude négative », « n'a pas rempli ses engagements », « ne coopérait pas avec le personnel » et « n'a pas eu l'élémentaire politesse de parler directement (à Mme Yammine) de sa démission ». Une autre note indiquait que Mme Miller [TRADUCTION] « aurait pu faire le travail ».

Ce rapport a eu pour conséquence que la CIBC a mis fin à l'emploi de Mme Miller. Celle-ci a alors intenté une poursuite contre la BNÉ et Mme Yammine pour diffamation.

Au proces, Mme Johns a témoigné qu'à part ses notes, la seule chose dont elle se rappelait de la conversation avec Mme Yammine était que celle-ci était manifestement mécontente. Pour sa part, Mme Yammine a témoigné que lorsque Mme Johns l'avait appelée pour donner des références, elle lui avait dit qu'elle était fâchée contre Mme Miller, qu'elle ne pouvait être objective et qu'elle ne voulait pas donner de références. Mme Yammine a reconnu s'être dite mécontente de la façon dont Mme Miller avait démissionné, qui lui paraissait une façon indifférente et inappropriée de procéder, mais elle a nié avoir fait nombre des commentaires que lui attribuait le rapport de Mme Johns. Elle a déclaré que mise à part la question de la démission, elle n'avait fait aucun commentaire pour dénigrer Mme Miller.

LA VÉRIFICATION DES RÉFÉRENCES BÉNÉFICIE D'UNE IMMUNITÉ RELATIVE

La Cour a conclu que la version des faits de Mme Yammine était plus crédible que celle de Mme Johns, et elle a décrit les notes comme n'étant pas un compte-rendu fiable des commentaires de Mme Yammine. En outre, a ajouté la Cour, les paroles de Mme Yammine avaient été prononcées dans une situation d'immunité relative, une notion juridique selon laquelle les déclarations faites dans certains contextes ne peuvent être considérées diffamatoires.

Toutefois, la personne qui invoque l'immunité relative peut en perdre le bénéfice si ses commentaires étaient malveillants. Mme Miller a soutenu que les commentaires de Mme Yammine étaient malveillants car ils résultaient du mécontentement de Mme Yammine quant à la façon dont Mme Miller avait démissionné. La Cour a rejeté cet argument; elle a noté que Mme Yammine n'avait pas cherché à contacter Mme Johns, qu'elle n'était pas contente de l'appel, et qu'elle avait déclaré franchement dès le début qu'elle était mécontente et qu'elle ne pouvait être objective vu la façon dont Mme Miller avait démissionné. La Cour a ajouté :

[TRADUCTION] « Il n'existe aucune preuve d'une intention d'induire en erreur ou d'être malveillante. En fait, [Mme Yammine] est plutôt impartiale dans ses commentaires, puisqu'elle dit de façon très positive que Mme Miller aurait pu faire le travail.

Je conclus que Mme Yammine avait des raisons légitimes de faire des commentaires négatifs au sujet de Mme Miller et qu'elle les a faits avec franchise. Elle a aussi fait des commentaires positifs. Elle s'est exprimée dans un contexte d'immunité et elle est donc protégée même si ces paroles étaient considérées excessivement fortes puisque, eu égard à toutes les circonstances, elle croyait sincèrement et raisonnablement que ce qu'elle disait était vrai et nécessaire aux fins de Mme Johns ».

Dans son rejet de l'action, la Cour a conclu que Mme Miller n'avait pas établi le caractère diffamatoire des commentaires et que de toutes façons, Mme Yammine et la BNÉ pouvaient invoquer l'immunité relative pour ce qui était des commentaires faits à Mme Johns.

Notre point de vue

L'immunité relative survient lorsqu'une personne qui fait une déclaration a un intérêt ou a l'obligation de la faire a la personne qui la reçoit, et que celle-ci a un intérêt ou une obligation correspondante de la recevoir. Cette définition semble convenir a la situation ou l'on fournit des références pour l'emploi.

Si l'immunité relative s'applique a la situation ou la déclaration est faite, les paroles qui autrement auraient été diffamatoires ne peuvent fonder une poursuite. Toutefois, comme l'indique le terme « relative », l'immunité n'est pas absolue. Comme nous le notons plus haut, l'immunité relative ne s'applique pas si les déclarations sont faites dans une intention malveillante ou si elles dépassent la portée de l'immunité. Les employeurs sont donc protégés si au cours d'une vérification de références, ils font des commentaires qui autrement seraient jugés diffamatoires, pourvu que la personne qui fait ces commentaires croie sincèrement et raisonnablement qu'ils sont vrais. Pour plus de détails sur les vérifications de références , voir [« Références d'employeur : prudence, mais non silence »](#) sur notre page Publications.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Sébastien Huard](#) au (613) 940-2744.