

## COUR SUPÉRIEURE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-130539-243

DATE : 16 FÉVRIER 2026

---

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE MATHIEU PICHÉ-MESSIER, J.C.S.

---

**ROSE MALIZA-MAPEMBA**

Demanderesse/Défenderesse reconventionnelle

c.

**COFOMO DÉVELOPPEMENT INC.**

Défenderesse/Demanderesse reconventionnelle

---

### JUGEMENT

---

#### APERÇU

[1] Le Tribunal est saisi d'une Demande introductive d'instance modifiée de la demanderesse/défenderesse reconventionnelle<sup>1</sup> reprochant à la défenderesse, Cofomo Développement inc. (« **Cofomo** »), certaines pratiques qui seraient irrégulières dans le cadre d'un emploi qu'elle prétend avoir occupé et lui réclamant une somme de 127 000\$ en dommages (la « **Demande modifiée** »), détaillée comme suit :

1.1. La somme de 27 000\$ à titre d'indemnité de délai-congé, correspondant à l'équivalent d'une année de rémunération qu'elle aurait perçue si un lien d'emploi avait existé avec Cofomo, en déduisant le salaire de base qu'elle aurait

---

<sup>1</sup> Ci-après la « **demanderesse** ».

touché au cours de la période visée auprès de son employeur d'alors, Bell Canada;

1.2. La somme de 100 000\$ pour dommages moraux relativement à des problèmes de santé physique et mentale tels que, notamment, une dépression, de la douleur chronique, du stress post-traumatique, une atteinte à sa dignité et une perte de son estime de soi en raison de la conduite fautive de Cofomo;

1.3. Une somme indéterminée à titre de dommages punitifs pour atteinte illicite à ses droits et libertés de la personne protégés à la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>2</sup>;

[2] Cofomo nie avoir commis quelque faute et causé quelque dommage envers la demanderesse. Elle répond de plus avec une demande reconventionnelle pour faire déclarer la Demande modifiée abusive en vertu des articles 51 et suivants du *Code de procédure civile du Québec*<sup>3</sup>. Lors de l'audience, Cofomo s'est désistée de ses conclusions en dommages (la « **Demande reconventionnelle** »).

[3] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal va rejeter la Demande modifiée et va accueillir la Demande reconventionnelle.

## **CONTEXTE**

[4] La demanderesse est une spécialiste en analyse de réseau informatique. Au printemps 2022, elle débute une recherche d'emploi afin de changer d'employeur et à cette fin, entre en contact avec Cofomo.

[5] Cofomo est la filiale de Cofomo Inc. Elle agit comme sous-traitant de Cofomo Inc. et comme employeur des conseillers qui sont appelés à fournir les services-conseils en informatique (en technologies de l'information et transformation numérique) auprès des clients de Cofomo Inc. (conjointement avec Cofomo Développement inc., ci-après « **Cofomo** »). Cofomo compte plus de 3000 employés en mandat chez une cliente.

[6] M. Marc Baril (« **M. Baril** »), vice-président exécutif opération de Cofomo, explique que les clientes de Cofomo la sollicitent afin de vérifier si l'un(e) de ses employé(e)s possède les compétences nécessaires pour effectuer un mandat au sein de l'entreprise-cliente. Les employé(e)s de Cofomo sont embauché(e)s par Cofomo afin de pourvoir des postes permanents (ou temporaires) chez des clients à durée indéterminée. Ils(elles) peuvent effectuer plusieurs mandats successivement chez différentes clientes dépendamment de la nature du mandat.

[7] Cofomo est continuellement à la recherche de nouveaux mandats chez ses clientes afin d'assigner les employé(e)s qui s'apprêtent à terminer un mandat en cours.

<sup>2</sup> R.L.R.Q., c C-12 (ci-après la « **Charte** »).

<sup>3</sup> R.L.R.Q., c C-25.01. (« **C.p.c.** »).

Lorsqu'elle ne parvient pas à trouver un mandat convenable à la fin d'un mandat en cours, les employé(e)s sont alors affecté(e)s à des « inter-mandats » d'une durée de 3 mois au sein de Cofomo aussi nommé à l'interne « être sur le banc ». Si aucun mandat n'est trouvé pour l'employé(e) « sur le banc » au terme de l'inter-mandat, Cofomo se réserve le droit de licencier temporairement ces employé(e)s ou de rompre définitivement le lien d'emploi. De plus, s'il n'est pas possible d'affecter un des employé(e)s internes de Cofomo à un mandat d'une cliente, l'entreprise se tourne alors vers des candidatures à l'externe, et, si elle trouve le bon(ne) candidat(e), l'embauche comme employé(e) chez Cofomo.

[8] Ce processus relève de deux départements chez Cofomo: (i) celui de l'attraction de talents où M. Roberto Fiorito, (« **M. Fiorito** ») travaille comme conseiller en gestion de talent, et (ii), celui des relations-clients, où Mme Martine David (« **Mme David** ») travaille à titre de directrice du développement des affaires<sup>4</sup>.

[9] M. Baril ajoute que pour une cliente, il est aussi possible de procéder à une entente de type "*temp to perm*"<sup>5</sup> avec Cofomo, selon laquelle la cliente peut décider d'embaucher de façon « permanente » un conseiller en informatique « temporaire » de Cofomo.

[10] L'employé(e) de Cofomo embauché(e) en vertu de ce procédé n'a aucune garantie de décrocher un poste permanent chez la cliente de Cofomo au terme de son mandat temporaire. La cliente n'a en effet aucune obligation d'offrir un poste permanent à l'employé(e) de Cofomo assigné(e).

[11] Ainsi, l'employé(e) de Cofomo qui refuse de travailler sur une base permanente chez la cliente ou qui ne reçoit pas d'offre de permanence de la cliente demeure toutefois employé(e) permanent(e) de Cofomo le cas échéant, et ce, jusqu'à nouvel ordre. Toutefois, si une offre de permanence est offerte par la cliente et acceptée par l'employé(e), il ou elle doit démissionner de son poste chez Cofomo avant de prendre le poste permanent chez la cliente.

#### **LES FAITS PERTINENTS AU LITIGE**

[12] C'est dans ce contexte que le 14 avril 2022, Cofomo contacte la demanderesse par le biais de M. Fiorito pour lui présenter des offres d'emploi<sup>6</sup>. La demanderesse indique alors à Cofomo rechercher un emploi permanent avec un salaire annuel d'au moins 120 000\$, ce qu'elle fait chez Bell Canada<sup>7</sup>, et désirer au moins 4 semaines de vacances. Au courant du mois de mai 2022, M. Fiorito s'enquiert auprès de la demanderesse d'une

---

<sup>4</sup> Pour des raisons médicales, Mme David n'a pu venir témoigner à l'audience et à plutôt déposé une déclaration sous serment pour valoir comme témoignage.

<sup>5</sup> Signifiant en anglais: "temporary to permanent" ou en français « temporaire à permanent ».

<sup>6</sup> Pièces P-3A et D-4.

<sup>7</sup> Pièces D-2 et P-8.

potentielle opportunité chez l'une des clientes de Cofomo, *Produits Forestiers Résolu* (« **PFR** »), laquelle se montre intéressée<sup>8</sup>.

[13] Le 1<sup>er</sup> juin 2022, M. Fiorito envoie à la demanderesse une confirmation d'exclusivité et d'autorisation pour que Cofomo puisse présenter sa candidature à PFR. À ce stade, un salaire annuel de 120 000\$ est mentionné dans leur correspondance<sup>9</sup>. Les 27 et 28 juin 2022, M. Fiorito avise Mme David et la demanderesse que l'entrevue à laquelle elle a été convoquée avec PFR, entre temps, s'est avérée concluante et qu'une seconde entrevue ne serait pas nécessaire.

[14] Le 29 juin 2022, à 10h40, l'entreprise mandatée par Cofomo pour effectuer la vérification des antécédents des candidats, *Certn Canada*<sup>10</sup> (« **Certn** »), envoie un lien à la demanderesse pour compléter le processus d'embauche. La demanderesse aurait fait parvenir l'information recherchée à *Certn* à 11h03 et *Certn* aurait disposé de 5 jours pour transmettre le résultat des vérifications à Cofomo.

[15] Le 29 juin 2022, à 11h59, une technicienne en administration de Cofomo fait parvenir à la demanderesse une convention d'emploi à signer entre Cofomo et elle. Le 29 juin 2022, à 15h44, la demanderesse signe la convention d'emploi (la « **Convention** »)<sup>11</sup> et la renvoie à Cofomo en s'exprimant de la façon suivante<sup>12</sup> :

*« Bonjour M. Rousse,*

*C'est un honneur pour moi de me joindre à l'équipe Cofomo. Vous trouverez en pièces jointes les documents signés.*

*J'ai hâte de commencer cette nouvelle aventure...*

*Merci à tous!*

*Sincerely, Coridalement, »* [Le Tribunal souligne]

[16] La Convention prévoit notamment que :

ARTICLE 1 - OBJET

*1.1 Cofomo retient les services de l'Employé[sic] à titre de conseiller[sic] en informatique à partir du 11 juillet 2022. À partir de cette date, l'Employé[sic] occupera ce poste à temps plein. Outre les fonctions et devoirs inhérents à son*

<sup>8</sup> Pièce D-4. À ce moment, la demanderesse était à l'emploi de Bell Canada, et elle a conservé cet emploi jusqu'en mai 2023.

<sup>9</sup> Pièces P-3.

<sup>10</sup> www.certn.co.

<sup>11</sup> Pièce P-1.

<sup>12</sup> Pièce P-2.

poste, l'Employé[sic] exerce les pouvoirs et exécute les mandats qui peuvent lui être confiés par Cofomo.

1.2 Cette offre est conditionnelle aux résultats des enquêtes exigées par Cofomo et/ ou le CLIENT. [...]

## ARTICLE 2 - RÉMUNÉRATION

2.1 Salaire. Cofomo verse à l'Employé[sic], pendant la durée de son emploi, un salaire annuel de 120 000,00 \$, payable conformément aux pratiques du service de la paie de Cofomo. Ce salaire est sujet à révision conformément aux politiques de Cofomo. [Le Tribunal souligne]

[17] Le 29 juin 2022, à 15h50, Mme David énonce être vraiment contente de la nouvelle mais demande à la demanderesse d'attendre avant de démissionner de son emploi actuel chez Bell Canada pour connaître la date d'entrée en poste chez Cofomo et ainsi éviter une période sans emploi<sup>13</sup>. À 16h57, Mme David avise la demanderesse que PFR vient tout juste de la contacter pour préciser les modalités salariales de l'emploi :

« Avant que tu démissionnes, je voulais voir une chose avec toi car je viens d'avoir une précision du client. Lorsque tu deviendras permanente chez Résolu, le salaire pour un administrateur réseau de ton niveau (senior) est de 100K\$ plus un boni d'environ 7% de ton salaire et les avantages sont très intéressants chez Résolu. Peux-tu me confirmer que tu es confortable avec ça?

En résumé, pour la période contractuelle tu serais à 120K\$ et par la suite, lorsque tu deviens permanente chez le client (dans 5 mois) tu seras à 100K\$ + le boni + les avantages sociaux qui représentent environ 30% du salaire.

Merci de nous revenir. »<sup>14</sup> [Le Tribunal souligne]

[18] À 17h09, la demanderesse répond que 100 000\$ serait en deçà de son salaire actuel et du salaire de base de 120 000\$ auquel elle s'attendait. À 17h15, Mme David réitère que PFR ne peut donner 120 000\$ par année « par souci d'équité à l'interne » chez PFR et qu'elle attendrait la réponse de la demanderesse<sup>15</sup>.

[19] À 17h19, la demanderesse répond :

« Oui,

Malheureusement je dois me retirer.

Merci pour tout!

<sup>13</sup> Idem.

<sup>14</sup> Idem.

<sup>15</sup> Idem.

*Sincerely, Cordialement, ».16 [Le Tribunal souligne]*

[20] À 17h21, Mme David informe la demanderesse qu'elle va informer la cliente et voir si elle peut faire quelque chose pour satisfaire la demanderesse<sup>17</sup>. Toutefois, le 30 juin 2022, à 9h13, Mme David indique à la demanderesse :

« *Bonjour Rose*

*Le client ne pourra pas t'offrir 120K\$ lorsque tu seras permanente avec eux. Je voulais m'assurer d'avoir la bonne information car nous ne voulions pas que tu quittes ton emploi et que tu ais une surprise dans 5 ou 6 mois.*

*Vraiment désolée mais je comprends ta décision.*

*Martine »*<sup>18</sup> [ Le Tribunal souligne]

[21] Le 30 juin 2022, à 9h23, la demanderesse répond :

« *Bonjour Martine,*

*Parfait! Bien reçu!*

*Merci pour tout!*

*Sincerely, Cordialement, ».*<sup>19</sup> [Le Tribunal souligne]

[22] Jamais les résultats de la vérification d'antécédents de la demanderesse prévue à la Convention provenant de *Cerfn* ne parviennent à Cofomo.

[23] Les communications entre les parties cessent jusqu'au 7 juillet 2022, 12h07, où la demanderesse rejoint M. Fiorito sur *LinkedIn* pour lui indiquer qu'elle est toujours « à la quête de nouvelles opportunités... », M. Fiorito répondant « Salut Rose, d'accord, je t'appelle après le lunch »<sup>20</sup>.

[24] Pendant l'automne 2022, Cofomo, avec l'accord de la demanderesse, lui proposera plusieurs autres opportunités d'emploi telles que chez *Via Rail*, à la *Sûreté du Québec*, au *Centre universitaire de santé McGill*, au *Centre de la sécurité des télécommunications* et chez *Investissements Québec*, mais sans que cela ne se concrétise par une embauche de la demanderesse<sup>21</sup>.

---

<sup>16</sup> *Idem.*

<sup>17</sup> *Idem.*

<sup>18</sup> *Idem.*

<sup>19</sup> *Idem.*

<sup>20</sup> Pèce D-4.

<sup>21</sup> Pièces P-10, P-11 et P-12.

[25] La demanderesse continue alors, sans interruption, de travailler chez Bell Canada jusqu'au 26 mai 2023. Le 29 mai 2023, elle rejoint CBC/Radio-Canada, et ce, jusqu'à l'automne 2024.

[26] Le 14 juin 2024, la demanderesse fait parvenir une mise en demeure à Cofomo afin de lui réclamer la somme de 127 000\$ pour non-respect d'un contrat et dommages à sa santé <sup>22</sup>.

[27] Le 2 juillet 2024, la demanderesse dépose sa Demande introductive d'instance dans le présent dossier.

[28] En outre, au courant de l'été/automne 2024, la demanderesse dépose aussi plusieurs autres poursuites en dommages contre différentes défenderesses, invoquant, notamment, des pratiques illégales ayant causé des problèmes de santé et d'autres agissements contraires à la Charte:

28.1. Le 15 juillet 2024, une *Demande introductive d'instance* contre *Bell Canada* dans le dossier de Cour 500-17-130790-242 pour réclamer une somme de plus de 10 000 000\$ en dommages<sup>23</sup>.

28.2. Le 27 août 2024, une *Demande introductive d'instance* contre le *Marchand Canadian Tire de Saint-Léonard* dans le dossier de Cour 500-17-131213-244 pour réclamer une somme de 1 600 000\$ en dommages<sup>24</sup>.

28.3. Le 27 août 2024, une *Demande introductive d'instance* contre *La Compagnie d'Assurance du Canada sur la vie* dans le dossier de Cour 500-17-131212-246 pour réclamer une somme de 2 400 000\$ en dommages<sup>25</sup>.

28.4. Le 15 novembre 2024, une *Demande introductive d'instance* contre *CBC/Radio-Canada* dans le dossier de Cour 500-17-132044-242 pour réclamer la somme de 44 240 000\$ en dommages<sup>26</sup>.

[29] Les questions en litige sont les suivantes:

29.1. Les parties étaient-elles liées par une convention d'emploi?

29.2. Si oui, la défenderesse a-t-elle fait l'objet d'un congédiement déguisé?

29.3. Si oui, la défenderesse a-t-elle droit à une indemnité tenant lieu de congé?

---

<sup>22</sup> Pièce P-5.

<sup>23</sup> Pièce D-5.

<sup>24</sup> Pièce D-6.

<sup>25</sup> Pièce D-7.

<sup>26</sup> Pièce D-8.

- 29.4. La réclamation pour dommages moraux est-elle bien fondée?
- 29.5. La réclamation pour dommages punitifs est-elle bien fondée?
- 29.6. La Demande introductive d'instance modifiée doit-elle être déclarée abusive?

## **ANALYSE**

### **1. LES PARTIES ÉTAIENT-ELLES LIÉES PAR UNE CONVENTION D'EMPLOI ?**

#### **1.1 Principes juridiques**

[30] Comme nous l'avons vu, la Convention stipulait expressément qu'elle était conditionnelle aux résultats des enquêtes d'antécédents de la demanderesse exigées par Cofomo.

*1.2. Cette offre est conditionnelle aux résultats des enquêtes exigées par Cofomo et/ou le CLIENT.*

[31] L'article 1497 du C.c.Q. prévoit qu'une condition peut avoir pour effet de suspendre la naissance d'une obligation. Les effets d'une telle condition suspensive quant à la formation d'un contrat sont définis par l'auteur Vincent Karim de la façon suivante :

*« 3. La condition suspensive retarde donc la création d'un lien juridique entre les parties en suspendant la formation du contrat. Avant la réalisation de la condition, l'obligation n'est qu'une éventualité qui n'entraîne pas la création d'un lien effectif entre les parties. Une fois réalisée, elle donne plein effet au contrat qui sera réputé formé rétroactivement à la date de l'engagement conditionnel. [...]*

*4. Il arrive que la partie qui n'a pas imposé la condition suspensive conteste la réalisation de la condition. En l'absence d'une preuve démontrant une faute commise par la partie bénéficiaire de la condition, une telle contestation n'a aucune chance de réussir, puisqu'elle équivaut à contester l'existence même de l'entente qui est devenue caduque et nulle, en raison de la non-réalisation de cette condition. Le débiteur conditionnel n'a donc pas d'obligation envers le créancier conditionnel, puisque la condition ne s'étant pas réalisée, l'obligation n'a pas pris naissance. [...].»<sup>27</sup> [Le Tribunal souligne]*

[32] Dans l'affaire *Lorrain c. Société des casinos du Québec inc.*<sup>28</sup>, la Cour se penchant sur une situation très similaire à la nôtre, vient à la conclusion que (i) il revient au candidat à l'embauche de convaincre le Tribunal de la formation d'un contrat d'emploi et, (ii) une offre d'emploi assortie d'une vérification préalable constitue une condition suspensive

<sup>27</sup> Vincent Karim, *Les obligations*, « Art. 1497 », vol. 2, 6e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2024.

<sup>28</sup> D.T.E. 2000T-333 (AZ-00029032) Juge S. Courteau, J.C.S.

empêchant la formation du contrat de travail tant que cette vérification n'est pas réalisée à la satisfaction de l'employeur.

[33] Ainsi, lorsque l'employeur demande la vérification des antécédents du candidat, le Tribunal devrait conclure que l'offre d'emploi est assortie d'une condition suspensive à la formation du contrat, et ce, tant que cette vérification n'a pas été complétée à la satisfaction de l'employeur. Une telle condition suspend la formation du contrat jusqu'à son accomplissement en bonne et due forme.

## 1.2 Discussion

[34] La demanderesse est d'avis que toutes les conditions d'un contrat valide ont été remplies et invoque plusieurs articles du C.c.Q<sup>29</sup>.

[35] Selon la demanderesse, la Convention qu'elle a signée, ses échanges par courriel avec Mme David<sup>30</sup> et le titre « RE : \*À DISTANCE\* Contrat permanent [...] » de l'un de ces courriels<sup>31</sup> prouvent l'existence et la validité d'un contrat. Le fait que Cofomo n'ait pas signé la Convention n'invalide pas la Convention comme elle aurait consenti au contrat lorsque la Convention lui fut envoyée, et ce, peu importe que la condition de la clause 1.2 soit remplie ou non.

[36] Selon la demanderesse, la condition suspensive liée aux vérifications d'antécédents constitue un élément secondaire au contrat. De plus, elle estime qu'elle aurait nécessairement réussi ces vérifications compte tenu que certains tests similaires qu'elle a effectués par le passé auraient été concluants.

[37] Le Tribunal ne partage pas la position de la demanderesse.

[38] Premièrement, bien que la demanderesse ait signé la Convention, la preuve démontre qu'elle n'a pas pris effet entre les parties. La signature de la demanderesse a été apposée au début du processus d'embauche, à la suite de son recrutement. La demanderesse devait satisfaire la condition suspensive de la vérification pré-embauche.

[39] L'article 1.2 de la Convention stipulait expressément qu'elle était « conditionnelle aux résultats des enquêtes exigées par Cofomo et/ou le client »<sup>32</sup>. Si la demanderesse affirme avoir rempli le formulaire requis de *Certn*<sup>33</sup>, la preuve testimoniale de Cofomo établit que les résultats de l'enquête d'antécédents ne leur ont jamais été acheminés. Invitée à s'expliquer, la demanderesse n'a pu fournir de justification à cette absence.

---

<sup>29</sup> Notamment les articles 1385, 1386, 1387 et 1396 du C.c.Q. Elle invoque de plus, notamment, les articles 1434, 1439, 1440, 1443 du C.c.Q en regard de la prétendue faute de Cofomo. Voir le plan d'argumentation de la demanderesse, par. 1 et 2.

<sup>30</sup> Pièce P-2.

<sup>31</sup> Pièce P-2A.

<sup>32</sup> Pièce P-1, clause 1.2.

<sup>33</sup> Pièces P-6 et P-7.

[40] La preuve n'explique pas pourquoi la vérification d'antécédents n'a pas été reçue par Cofomo. La thèse la plus plausible est que le désistement de la demanderesse, communiqué le 29 juin 2022, a coïncidé avec l'ouverture du processus, et ce, avant même que *Cerfn* n'ait été en mesure de traiter la demande de vérification. Quoi qu'il en soit, la preuve démontre de façon certaine que la condition suspensive n'a jamais été réalisée et que, par conséquent, aucun contrat d'emploi n'a été valablement formé.

[41] Deuxièmement, il est inexact de qualifier la condition suspensive d'accessoire ou de secondaire. La preuve démontre plutôt, tant par le libellé de la clause 1.2 que par les témoignages entendus au procès, qu'il s'agissait d'une condition essentielle à la formation de la Convention. Pour le Tribunal, il ne fait aucun doute que la vérification des antécédents de la demanderesse à la satisfaction de Cofomo constituait une condition fondamentale et préalable à la formation du contrat d'emploi.

[42] Finalement, l'affirmation de la demanderesse à l'effet qu'elle aurait, en tout état de cause, satisfait à la vérification d'antécédents n'est corroborée d'aucun élément de preuve et ne convainc pas le Tribunal.

### 1.3 Conclusion

[43] La demanderesse n'a pas démontré la conclusion d'un contrat d'emploi. Au contraire, la preuve établit de façon déterminante que la condition suspensive relative à la vérification des antécédents n'a jamais été réalisée. En conséquence, le Tribunal conclut que les parties n'étaient pas liées par un contrat d'emploi.

## 2. SI OUI, LA DEMANDERESSE A-T-ELLE FAIT L'OBJET D'UN CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ?

[44] Si le Tribunal était venu à la conclusion que les parties étaient liées par un contrat d'emploi, ce qui n'est pas le cas, la demanderesse n'aurait de toute façon pas fait l'objet d'un congédiement déguisé, et ce, pour les raisons qui suivent :

### 2.1 Principes juridiques

[45] La Cour d'appel dans l'arrêt *St-Hilaire c. Nexxlink inc*<sup>34</sup> énumère les quatre critères cumulatifs pour déterminer s'il y a présence d'un congédiement déguisé :

*[29] Ainsi les critères pour définir la notion de congédiement déguisé sont les suivants : « 1) une décision unilatérale de l'employeur, 2) une modification substantielle des conditions essentielles du contrat de travail, 3) le refus des modifications apportées par l'employé et 4) le départ de l'employé.*

---

<sup>34</sup> 2012 QCCA 1513, par. 29.

[46] La Cour, dans l'affaire *MacDonald c. Compagnie J. Ford Itée.*<sup>35</sup>, établit qu'une démission remise dans un contexte où une condition n'émane pas de l'employeur, mais bien d'un tiers, ne peut être assimilée à un congédiement déguisé.

## 2.2 Discussion

[47] La demanderesse soutient avoir été victime d'un congédiement déguisé, alléguant que Cofomo aurait modifié unilatéralement la rémunération prévue à la Convention, faisant passer le salaire de 120 000 \$ à 100 000 \$ advenant sa permanence au sein de PFR.

[48] Elle soutient que cette modification substantielle de la Convention relevait exclusivement de la discrétion de Cofomo, et non de PFR, un tiers au contrat. Elle reproche à Cofomo d'avoir eu « l'intention malicieuse de vouloir faire porter le chapeau » à PFR. Selon elle, l'altération de cet élément essentiel de la Convention l'aurait contrainte à mettre fin au contrat d'emploi. Elle affirme en outre ne pas s'être retirée du processus d'embauche, celui-ci étant complété au moment de la signature. Enfin, elle estime que cette situation a agi comme catalyseur, aggravant et causant divers problèmes de santé.

[49] Cofomo considère plutôt que la demanderesse n'a pas fait l'objet d'un congédiement déguisé, celle-ci ayant choisi de se retirer du processus d'embauche de façon libre et volontaire. Cofomo affirme que la modification salariale ne lui est pas imputable, mais émane plutôt de PFR. Elle nie en outre l'existence de tout lien de causalité entre l'état de santé de la demanderesse et sa décision de se retirer du processus.

[50] Le Tribunal partage l'avis de Cofomo. La demanderesse confond le salaire de 120 000\$ que lui aurait versé Cofomo en vertu de la Convention et celui de 100 000\$ que lui aurait versé par PFR (i) si PFR lui avait offert un emploi permanent et (ii) si la demanderesse l'avait accepté<sup>36</sup>. La preuve démontre que les modifications alléguées à la Convention ne proviendraient pas de Cofomo, celle-ci n'ayant eu aucune intention de réduire le salaire convenu à la Convention. Ce n'est que dans l'hypothèse où la demanderesse aurait choisi de changer d'employeur pour rejoindre PFR à titre d'employée permanente que cette dernière lui aurait alors proposé un salaire annuel moindre de 100 000\$.

[51] PFR n'a jamais été l'employeur de la demanderesse et n'était aucunement partie à la relation employé-employeur existant entre elle et Cofomo. Il ne peut donc s'agir d'une décision unilatérale de Cofomo de modifier le salaire de 120 000\$ prévu à la Convention, mais plutôt d'une potentielle nouvelle offre d'emploi provenant d'un tiers, PFR.

[52] La preuve démontre que Cofomo n'a apporté aucune modification à la rémunération de la demanderesse. Mme David lui a réitéré que Cofomo lui payerait le

<sup>35</sup> AZ-98021372, Juge L. Guertin, J.C.S.

<sup>36</sup> Pièce D-1, interrogatoire préalable de la demanderesse, pages 44 et 45.

salaire convenu, mais elle l'a aussi informée, de manière transparente et de bonne foi, que PFR ne serait pas en mesure de lui offrir le même salaire, si, ultérieurement, elle décidait de se joindre à PFR<sup>37</sup>. Cofomo n'a donc jamais réduit le salaire de la demanderesse et, advenant l'hypothèse où le mandat « TEMP to PERM » chez PFR n'aboutissait pas, elle conservait la possibilité de demeurer à l'emploi de Cofomo, avec les mêmes fonctions, les mêmes conditions et la même rémunération.

[53] La demanderesse comprenait très bien cette réalité et savait que son employeur était Cofomo et que sa rémunération n'était pas liée au mandat chez PFR, comme l'indique un passage éclairant de l'interrogatoire de la demanderesse :

*R. [...] D'ailleurs, d'ailleurs, dans les conversations que j'ai eues avec Cofomo, c'était que si après six (6) mois, Résolu, finalement, décide que: « Non non, nous, on va pas la garder », je restais travailleuse chez Cofomo.*<sup>38</sup> [Le Tribunal souligne]

[54] M. Fiorito témoigne de plus avoir expliqué que le mandat « TEMP to PERM » consistait en un emploi permanent chez Cofomo avec la possibilité d'un emploi permanent chez PFR par la suite. Les témoins de Cofomo ont décrit le « TEMP to PERM », comme s'agissant d'une possibilité, sans aucune garantie, comme cela n'était pas du ressort de Cofomo, mais bien de l'employé [la demanderesse] et du client [PFR] qui eux seuls peuvent décider de se lier par une relation employé-employeur. C'est aussi la raison pour laquelle la Convention n'offre aucune garantie de transfert du lien d'emploi de Cofomo vers PFR.

[55] Le Tribunal est d'avis que Cofomo n'a pas modifié de condition(s) essentielle(s) du contrat. Tel que le démontre le témoignage de M. Baril, le salaire convenu de 120 000\$ aurait été versé à la demanderesse si elle avait poursuivi le processus d'embauche. Elle aurait été libre de refuser un poste permanent chez PFR et de conserver ce même salaire à titre d'employé permanente de Cofomo. C'est la demanderesse qui a quitté volontairement le processus.

[56] La preuve démontre sans équivoque que c'est la demanderesse qui a décidé de se retirer du processus d'embauche, tel qu'en témoigne ses échanges avec Mme David lorsqu'elle écrit : « Oui, Malheureusement je dois me retirer. Merci pour tout! [...] Cordialement »<sup>39</sup>. Ainsi, contrairement à ce que la demanderesse prétend, sa décision de se retirer du processus d'embauche n'était pas forcée. Sa décision était libre et volontaire, et doit être assimilée à une démission. Elle aurait pu compléter le processus, rentrer à l'emploi de COFOMO et être assignée « au banc », en attendant d'être assignée à une autre cliente.

[57] Le Tribunal est d'avis qu'aucune indemnité ne doit être versée pour tenir lieu d'un délai de congé. Prenant sien les mots de la Cour supérieure, « [c]'est en considération

<sup>37</sup> Pièce P-2.

<sup>38</sup> Pièce D-1, page 43.

<sup>39</sup> Pièce P-2.

de facteurs étrangers à la relation employeur-employé que [la demanderesse] décide de remettre sa décision. » « Or, lorsqu'un employé donne sa démission librement et volontairement, sans aucune intervention de son employeur, ce dernier n'est pas tenu de verser une indemnité pour tenir lieu du délai congé »<sup>40</sup>.

## 2.3 Conclusion

[58] La preuve révèle clairement que la demanderesse était consciente que Cofomo continuerait de lui verser la rémunération convenue de 120 000 \$ pendant la durée de son emploi auprès d'elle. Il ne revenait pas à Cofomo d'assurer le maintien de ce salaire dans l'éventualité d'une embauche par PFR, celle-ci étant une tierce partie cliente, sur laquelle Cofomo n'exerçait aucun contrôle.

[59] C'est donc en considération de facteurs étrangers à la Convention que la demanderesse a choisi de se retirer du processus d'embauche avec Cofomo. Le Tribunal conclut en conséquence que les critères permettant de retenir l'existence d'un congédiement déguisé ne sont pas satisfaits

## 3. SI OUI, LA DEMANDERESSE A-T-ELLE DROIT À UNE INDEMNITÉ TENANT LIEU DE CONGÉ?

[60] Vu l'absence de congédiement déguisé, la demanderesse n'a droit à aucune indemnité tenant lieu de congé<sup>41</sup>. Par ailleurs, elle n'a pas non plus établi l'existence d'un préjudice indemnisable.

[61] La Cour d'appel indique que le délai de congé prévu à l'article 2091 C.c.Q. vise à compenser la personne « se voyant imposer une résiliation unilatérale le droit à une période de grâce pendant laquelle elle pourra consacrer du temps à la recherche d'une solution de rechange »<sup>42</sup>. « Dans le cas où la partie défaillante est l'employeur, l'exercice consiste habituellement à établir le montant total des gains auxquels l'employé aurait eu droit pendant toute la durée du délai-congé pour, ensuite, déduire de ce total les gains tirés d'un autre emploi pendant cette même période. Ce dernier volet de l'exercice découle de l'obligation de tout créancier de minimiser ses dommages »<sup>43</sup>.

[62] Ici, la preuve démontre que la demanderesse n'a subi aucune perte d'emploi du fait de son désistement du processus d'embauche chez Cofomo. Elle a conservé son emploi chez *Bell Canada* tout au long du processus<sup>44</sup>, et ce jusqu'au 26 mai 2023, avant de passer chez *CBC/Radio-Canada* le 29 mai 2023.

<sup>40</sup> *MacDonald c. Compagnie J. Ford Itée.*, AZ-98021372, Juge L. Guertin, J.C.S., par. 12, 13 et 15.

<sup>41</sup> Conformément à l'article 2091 C.c.Q.

<sup>42</sup> *Équipements Masse 1987 inc. c. Bisailon*, 2021 QCCA 1500, par. 21.

<sup>43</sup> *Idem*, par. 23.

<sup>44</sup> Pièce D-1, page 22.

[63] L'emploi chez Bell Canada rapportait à la demanderesse une rémunération annuelle de 121 900\$<sup>45</sup>, soit légèrement supérieure à celle de 120 000\$ si elle avait continué le processus d'embauche chez Cofomo. Elle n'aurait donc subi aucune perte de revenus. Elle aurait donc de toute façon complètement mitigé ses dommages comme le demandeur dans l'arrêt *Équipements Masse 1987 inc. c. Bisailon*<sup>46</sup>.

### 3.1 CONCLUSION

[64] Conséquemment, même si le Tribunal avait conclu à l'existence d'un congédiement déguisé, ce qui n'est pas le cas, la demanderesse n'aurait eu droit à aucune compensation.

## 4. LA RÉCLAMATION POUR DOMMAGES MORAUX EST-ELLE BIEN FONDÉE?

### 4.1 Principes juridiques

[65] L'octroi de dommages-intérêts additionnels à l'encontre d'un employeur qui congédie illégalement un employé, requiert la démonstration d'un comportement fautif distinct, c'est-à-dire l'existence d'un abus de droit dans l'exercice de la résiliation<sup>47</sup>.

[66] La Cour énonce que « pour avoir droit à des dommages moraux, l'employé congédié devra démontrer que les gestes de l'employeur dénotent une conduite déraisonnable par rapport à celle d'un employeur prudent et diligent dans des conditions semblables et que l'employeur a commis une faute caractérisée qui, sans être intentionnelle, engendre un préjudice allant au-delà de celui qui découle normalement de la résiliation. En pareille matière le seuil de la preuve requise de la part du salarié est particulièrement élevé. Il doit établir que le congédiement a été dicté par des considérations extérieures non pertinentes et dénote une conduite déraisonnable. »<sup>48</sup> [Le Tribunal souligne]

### 4.2 Discussion

[67] La preuve administrée, incluant celle de la demanderesse elle-même, ne met en lumière aucun geste de Cofomo susceptible d'être qualifié de déraisonnable ou empreint de malveillance. Elle établit plutôt, de manière concluante, notamment par le témoignage de M. Fiorito et la déclaration sous serment de Mme David, que Cofomo s'est toujours comportée de bonne foi, avec égards et bienveillance à l'endroit de la demanderesse.

[68] Plusieurs exemples démontrent que Mme David et M. Fiorito ont agi dans l'intérêt de la demanderesse tout au long du processus d'embauche, et même par la suite, notamment : (i) en lui recommandant de ne pas démissionner prématurément de son

<sup>45</sup> Pièce D-2 et plan d'argumentation de la demanderesse, page 10.

<sup>46</sup> 2021 QCCA 1500.

<sup>47</sup> *Structures Lamerain inc. c. Meloche*, 2015 QCCA 476, par. 55 à 57.

<sup>48</sup> *Rippeur c. Société canadienne des postes*, 2016 QCCS 1696, par. 179 et 180.

emploi chez Bell Canada (ii) en faisant preuve de transparence immédiate et en tentant d'intervenir auprès de PFR afin d'explorer les options salariales<sup>49</sup>, (iii) en continuant de sonder son intérêt pour d'autres occasions d'emploi, et (iv) en lui transmettant, à sa demande, des offres correspondant à son profil<sup>50</sup>.

[69] En ce qui a trait aux allégations de la demanderesse que « cet incident a été un catalyseur de la descente aux enfers qui s'en est suivie »<sup>51</sup> alléguant plusieurs maux physiques et psychologiques, la demanderesse admet avoir été en arrêt de travail dès le 24 juin 2022 en raison d'une invalidité<sup>52</sup> attribuée au climat négatif de travail chez Bell Canada<sup>53</sup>. La demanderesse a même admis que Cofomo ne serait pas l'unique cause de ses maux<sup>54</sup>.

[70] De plus, la demanderesse n'a produit aucune preuve médicale établissant un lien causal entre les troubles allégués et la situation vécue avec Cofomo. Le Tribunal relève également que la demanderesse a intenté, durant la même période, quatre autres recours contre des tiers, fondés sur des allégations et des réclamations de dommages similaires<sup>55</sup>.

### 4.3 Conclusion

[71] Le Tribunal retient que la demanderesse échoue à démontrer l'existence d'un comportement déraisonnable imputable à Cofomo, pas plus qu'elle n'établit un lien de causalité entre les fautes alléguées et la dégradation de sa condition de santé.

## 5. LA RÉCLAMATION POUR DOMMAGES PUNITIFS EST-ELLE BIEN FONDÉE?

### 5.1 Principes juridiques

[72] La demanderesse réclame des dommages punitifs en vertu de l'article 49 de la Charte. Or, Avec égard, la réclamation pour dommages punitifs ne satisfait pas les critères établis par la loi<sup>56</sup> et la jurisprudence.

[73] L'octroi de dommages punitifs requiert impérativement la preuve de deux éléments cumulatifs, soit l'atteinte illicite à un droit protégé par la Charte résultant d'un comportement fautif, et le caractère intentionnel de cette atteinte<sup>57</sup>. Ainsi, il constitue une exception, et n'est possible que lorsqu'une partie adopte une conduite intentionnellement

<sup>49</sup> Pièce P-2.

<sup>50</sup> Pièces D-4, P-10 et P-11.

<sup>51</sup> Demande introductive d'instance, par. 5 et plan d'argumentation de la demanderesse, page 9.

<sup>52</sup> Pièce P-9 : Voir notamment la note clinique du 2022-07-04.

<sup>53</sup> Pièce D-1, pages 66 à 68, 76 et 77.

<sup>54</sup> Pièce D-1, pages 76 et 77.

<sup>55</sup> Pièces D-5 à D-8.

<sup>56</sup> Article 1621 C.c.Q et article 49 de la Charte.

<sup>57</sup> Baudouin et Jobin, *Les obligations*, 7e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, n° 803, p. 990-993.

malveillante, arbitraire ou gravement répréhensible, contraire aux normes ordinaires de bonne conduite<sup>58</sup>.

[74] La Cour Suprême indique dans l'arrêt *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*<sup>59</sup>, que :

*117. Contrairement aux dommages compensatoires, l'octroi de dommages exemplaires prévu au deuxième alinéa de l'art. 49 de la Charte ne dépend pas de la mesure du préjudice résultant de l'atteinte illicite, mais du caractère intentionnel de cette atteinte. Or, une atteinte illicite étant, comme je l'ai déjà mentionné, le résultat d'un comportement fautif qui viole un droit protégé par la Charte, c'est donc le résultat de ce comportement qui doit être intentionnel. En d'autres termes, pour qu'une atteinte illicite soit qualifiée d'«intentionnelle», l'auteur de cette atteinte doit avoir voulu les conséquences que son comportement fautif produira. [...]*

*121. En conséquence, il y aura atteinte illicite et intentionnelle au sens du second alinéa de l'art. 49 de la Charte lorsque l'auteur de l'atteinte illicite a un état d'esprit qui dénote un désir, une volonté de causer les conséquences de sa conduite fautive ou encore s'il agit en toute connaissance des conséquences, immédiates et naturelles ou au moins extrêmement probables, que cette conduite engendrera. [Le Tribunal souligne]*

## 5.2 Discussion

[75] Aucune preuve ne démontre qu'il y ait eu atteinte illicite et intentionnelle à un droit ou à une liberté au sens de la jurisprudence de la Cour suprême.

[76] La demanderesse prétend que ses droits fondamentaux atteints par le comportement de Cofomo à son égard seraient sa dignité (art. 4 de la Charte) et sa liberté de conscience (art. 3 de la Charte). Elle aurait aussi subi de la discrimination dans son emploi (art. 16 de la Charte) et du harcèlement (art. 10 et 10.1 de la Charte).

[77] En ce qui a trait à sa dignité et sa liberté de conscience, la preuve soumise par la demanderesse ne permet aucunement d'établir en quoi les faits en litige reprochés à Cofomo auraient atteint à l'un de ces droits fondamentaux.

[78] La demanderesse prétend aussi avoir été victime de discrimination sur la base de ses « caractéristiques. » Sans être plus précise sur la nature des « caractéristiques », elle reproche essentiellement à M. Fiorito de ne pas avoir fait de suivi pour quatre opportunités d'emploi auxquelles elle avait postulé alors qu'il l'aurait normalement fait pour d'autres candidats<sup>60</sup>. Or, aucune preuve n'a été administrée à cet égard et la

<sup>58</sup> *Services Donald Charest inc. c. Demers*, 2012 QCCS 2562; 9078-9538 *Québec inc. c. Promutuel Rivière-du-Loup, société mutuelle d'assurances générales*, 2009 QCCS 5569.

<sup>59</sup> [1996] 3 RCS 211, par. 117 et 121.

<sup>60</sup> Pièces P-10, P-11 et P-12.

demanderesse n'a invoqué aucun motif précis de discrimination. Rien dans la preuve qu'elle a présentée ne permet d'inférer que M. Fiorito aurait agi avec malveillance, de mauvaise foi ou dans une intention discriminatoire. Au contraire, le témoignage, jugé crédible et franc, de M. Fiorito démontre qu'il s'est toujours comporté avec bienveillance et bonne foi envers la demanderesse.

[79] Quant au prétendu harcèlement imputé à Cofomo, la demanderesse reproche maintenant à M. Fiorito et à deux de ses collègues de lui avoir transmis, par courriel ou via LinkedIn, des offres d'emploi potentielles, et ce, malgré l'absence de réponse de sa part<sup>61</sup>. Or, la preuve révèle que M. Fiorito lui a adressé trois messages, après quoi toute communication a cessé. Tant la teneur que la fréquence de ces messages ne s'apparentent aucunement à du harcèlement, d'autant plus que la demanderesse n'a jamais signifié à M. Fiorito, ni à quiconque chez Cofomo, son souhait de ne plus recevoir d'offres d'emploi.

[80] La demanderesse ne s'est pas déchargée de son fardeau de démontrer que M. Fiorito ou ses collègues de Cofomo auraient commis du harcèlement à son endroit. Au contraire, la preuve révèle plutôt, ici encore, que M. Fiorito et ses collègues ont toujours agi de bonne foi et dans l'intérêt de la défenderesse.

### 5.3 Conclusion

[81] En conclusion, le Tribunal estime que Cofomo n'a commis aucune atteinte intentionnelle aux droits fondamentaux de la demanderesse, de sorte que la réclamation en dommages punitifs est, elle aussi, vouée à l'échec.

## 6. LA DEMANDE INTRODUCTIVE D'INSTANCE MODIFIÉE DOIT-ELLE ÊTRE DÉCLARÉE ABUSIVE ?

### 6.1 Principes juridiques

[82] L'article 51 C.p.c. prévoit que le Tribunal peut déclarer un acte de procédure abusif lorsque, sans égard à l'intention de la personne qui le présente, il est manifestement mal fondé, frivole ou dilatoire, ou lorsqu'il résulte de l'utilisation excessive, déraisonnable ou de manière à nuire à autrui de l'acte de procédure lui-même.

[83] La Cour d'appel précise que « [l]a notion « d'abus » énoncée à l'article 51 C.p.c. vise donc un large spectre. À l'une extrémité, on peut concevoir un acte de procédure, introduit de bonne foi, sans malveillance ni témérité, mais qui s'avère « manifestement mal fondé », et, à l'autre extrémité, « une utilisation excessive et déraisonnable par un plaideur de la procédure, caractérisée par la querulence »<sup>62</sup>.

---

<sup>61</sup> Pièce P-11.

<sup>62</sup> *Procureur général du Québec c. Lamontagne*, 2020 QCCA 1137, par. 56.

[84] De plus, comme l'écrit la Cour, dans l'affaire *Northern Brite Distilleries inc.* <https://www.canlii.org/fr/qc/qccs/doc/2025/2025qccs565/2025qccs565.html?resultId=ca917ba4d96545709a81627f726c5023&searchId=2026-02-03T20:48:52:587/e306a5a786224a4fae80711df9ffbe4c> - \_ftn210<sup>63</sup>:

[41] Plus récemment, la Cour d'appel rappelait toutefois qu'il faut éviter de banaliser la déclaration d'abus de procédure :

[126] L'article 51 C.p.c. couvre une panoplie de situations et le spectre de ces situations est large, mais, dans tous les cas, la barre est haut placée et elle doit le demeurer au risque de banaliser ce qu'est une procédure abusive et de constituer un frein à l'accès à la justice. Les procédures manifestement mal fondées et celles qui ne visent qu'à faire taire l'autre partie doivent être sanctionnées. Il en va de même de la partie qui utilise la procédure de manière excessive ou déraisonnable ou de manière à nuire à autrui. Mais, je le répète, la barre de l'abus de procédure doit demeurer haut placée.

[85] La Cour d'appel enseigne de faire usage de prudence avant de déclarer un acte de procédure abusif<sup>64</sup>. Même si l'étendue des cas possibles de l'article 51 C.p.c. est large, la Cour d'appel ajoute que « dans tous les cas, la barre est haut placée et elle doit le demeurer au risque de banaliser ce qu'est une procédure abusive et de constituer un frein à l'accès à la justice<sup>65</sup> ».

[86] Dans l'arrêt *El-Hachem c. Décary*<sup>66</sup>, la Cour d'appel ne rejette pas pour autant la possibilité de conclure à l'abus bien que la barre soit haute :

[7] *Enfin, au terme de cet exercice à la fois minutieux et fastidieux, elle conclut par les quatre paragraphes suivants :*

*[42] Il s'agit d'accusations gratuites qui ne sont pas étayées ni supportées par des faits ou gestes concrets et précis découlant d'une demande de donation, elle-même vouée à l'échec. La Demande reconventionnelle ne comporte aucune allégation de faute ou de reproche factuel et spécifique à l'endroit de Guy.*

*[43] Cette procédure frivole et dilatoire constitue un abus qui détourne les fins de la justice. En effet, les montants sont réclamés sans aucune justification, évaluation et sans un iota de preuve. Ils sont excessifs y compris les dommages punitifs qui n'ont aucune commune mesure avec les faits allégués. Cela en soi constitue une conduite blâmable suivant les enseignements de la Cour d'appel. [...]*

<sup>63</sup> *Northern Brite Distilleries inc. c. 11279602 Canada inc.*, 2024 QCCS 295, citant la Cour d'appel dans l'arrêt *Biron c. 150 Marchand Holdings inc.*, 2020 QCCA 1537.

<sup>64</sup> *Brazil c. Boileau*, 2020 QCCA 84, par. 9 à 11.

<sup>65</sup> *Biron c. 150 Marchand Holdings inc.*, 2020 QCCA 1537, par. 126.

<sup>66</sup> 2012 QCCA 2071.

[9] Un « comportement blâmable » dans l'exercice d'un recours, c'est aussi, même sans mauvaise foi ou intention de nuire, faire preuve de témérité, par exemple en formulant des allégations qui ne résistent pas à une analyse attentive et qui dénotent une propension à une surenchère hors de toute proportion avec le litige réel entre les parties. [...].

[10] Déposer un acte de procédure devant un tribunal judiciaire est un geste grave et empreint de solennité, qui engage l'intégrité de celui qui en prend l'initiative. On ne peut tolérer qu'un tel geste soit fait à la légère, dans le but de chercher à tâtons une quelconque cause d'action dont on ignore pour le moment la raison d'être, mais qu'on s'emploiera à découvrir en alléguant divers torts hypothétiques et en usant de la procédure à des fins purement exploratoires. [...] [Le Tribunal souligne]

[87] La Cour, dans l'affaire *ATPI Travel and Events Canada Inc.*<sup>67</sup>, cite la Cour d'appel qui résume ainsi les caractéristiques d'un acte de procédure abusif :

[62] *Le Tribunal conclut que la demande a été prise de façon abusive. La Cour d'appel identifie comme suit les caractéristiques d'une procédure fautive:*

- *Comportement contraire aux finalités du système juridique;*
- *Témérité caractérisée par l'inexistence d'un fondement juridique identifiable objectivement;*
- *Allégations qui ne résistent pas à une analyse attentive;*
- *Surenchère hors de proportion avec le litige réel entre les parties.*

[63] *Ces éléments sont présents à divers degrés en l'instance, tel qu'il apparaît de l'analyse qui précède.*

[88] Une déclaration d'abus peut donc résulter de la témérité dont fait preuve un demandeur en intentant un recours « alors qu'une personne raisonnable et prudente, placée dans les circonstances connues par la partie au moment où elle dépose la procédure ou l'argumente, conclurait à l'inexistence d'un fondement pour cette procédure »<sup>68</sup>. La témérité susceptible d'entraîner une déclaration d'abus peut également s'exprimer à travers la formulation d'allégations qui ne résistent pas à une analyse attentive<sup>69</sup>.

<sup>67</sup> *ATPI Travel and Events Canada Inc. c. One Stop Strategy Group*, 2023 QCCS 198, par. 62 et 63.

<sup>68</sup> *Parisien c. Hôtel du Lac Tremblant inc.*, 2018 QCCA 2217, par. 7; citée dans l'affaire *Maliza-Mapemba c. CBC/Radio-Canada*, 2025 QCCS 2811, par. 41.

<sup>69</sup> *Procureur général du Québec c. Lamontagne*, 2020 QCCA 1137, par. 55; *Syndicat de la copropriété de l'Île Bellevue Phase I c. Propriétés Belcourt inc.*, 2021 QCCA 92, par. 35, citée dans l'affaire *Maliza-Mapemba c. CBC/Radio-Canada*, 2025 QCCS 2811, par. 41.

## 6.2 Discussion

[89] Cofomo demande au Tribunal de déclarer abusive la Demande modifiée, sans toutefois réclamer de dommages. La demanderesse pour sa part, estime que sa Demande modifiée n'est pas abusive. À preuve, elle réitère que la requête en rejet présentée de façon préliminaire a été rejetée par le juge Granosik<sup>70</sup>.

[90] Premièrement, le Tribunal n'est aucunement lié au mérite par la décision rejetant, au vu du dossier et sans audience, la requête préliminaire en rejet de la Demande modifiée présentée par Cofomo<sup>71</sup>.

[91] Deuxièmement, la Demande modifiée est téméraire et n'avait aucune chance réelle de succès. Le Tribunal est d'avis que les quatre éléments donnant ouverture à une déclaration d'abus mentionnés dans l'affaire *ATPI Travel and Events Canada Inc.*<sup>72</sup> apparaissent de l'analyse de la procédure.

[92] Chaque réclamation de la demanderesse est infondée et dénuée de toute chance de succès. La preuve établit qu'aucun contrat d'emploi n'a lié les parties, la demanderesse ayant elle-même admis s'être retirée du processus d'embauche avant son parachèvement de façon libre et volontaire. Elle ne pouvait, dès lors, prétendre avoir été victime d'un congédiement déguisé. De plus, l'analyse attentive des courriels de la pièce P-2, révèle que Cofomo n'a non seulement jamais modifié la Convention, mais qu'elle a au contraire réitéré son engagement à payer à la demanderesse le salaire convenu pendant la durée de son emploi.

[93] La demanderesse a également reconnu lors de son interrogatoire préalable qu'aucune garantie ne lui avait été accordée quant à un éventuel transfert vers un poste permanent chez PFR<sup>73</sup>. Elle a néanmoins soutenu que, peu importe l'employeur pour lequel elle choisirait de travailler, Cofomo devait lui garantir un emploi permanent et un revenu annuel de 120 000 \$. Cette prétention est insoutenable, tant en fait qu'en droit, Cofomo n'ayant aucun contrôle sur PFR.

[94] Quant à l'abus de droit reproché à Cofomo, la demanderesse n'a mis de l'avant aucun élément de preuve susceptible de s'en rapprocher, même minimalement. Aucune preuve de dommages moraux et de preuve médicale n'étaye les maux allégués; de plus, les pièces de la demanderesse indiquent qu'elle était en arrêt de travail avant les événements en litige.

[95] Aucune preuve d'atteinte à quelque droit fondamental de la demanderesse n'a été administrée de manière convaincante. Les propres pièces de cette dernière révèlent au

---

<sup>70</sup> Plan d'argumentation de la demanderesse, page 13.

<sup>71</sup> *Snyder c. Rozon*, 2022 QCCA 424, par. 10.

<sup>72</sup> *ATPI Travel and Events Canada Inc. c. One Stop Strategy Group*, 2023 QCCS 198, par. 62 et 63.

<sup>73</sup> Pièce D-1, pages 41 à 43.

contraire que le comportement de Cofomo à son égard a été empreint de bonne foi et de bienveillance.

[96] De plus, le comportement de la demanderesse au cours de l'instance illustre la témérité de ses allégations, manifestement frivoles, lorsqu'elle avance, à titre d'exemple, de nouveaux arguments illogiques en soutenant ne pas avoir été avisée que l'obtention d'un emploi permanent chez PFR n'était pas garantie au terme de son mandat de consultante auprès de Cofomo. Plutôt que de reconnaître l'évidence découlant, ici encore, de ses propres pièces, elle en nie la portée et dépose en preuve le titre d'un courriel de Mme David, intitulé « \*À DISTANCE\* Contrat permanent »<sup>74</sup>, qu'elle prétend révélateur d'un emploi permanent avec PFR. Or, la simple lecture du document démontre clairement qu'il s'agit d'une offre de contrat permanent avec Cofomo, et non avec PFR.

[97] En terminant, les hypothèses de la demanderesse pour quantifier la réclamation de 27 000\$ ne tiennent aucunement la route et la réclamation de 100 000\$ à titre de dommages moraux repose sur des assises factuelles de discrimination et de harcèlement sans fondement et déficientes. La demanderesse a même plaidé avoir déterminé la somme des dommages réclamés de 100 000\$ sur la base des articles 148 du *Code canadien du travail* et 373 et 736 du *Code criminel*<sup>75</sup>, lesquels sont manifestement inapplicables en l'espèce<sup>76</sup>.

[98] Dans ces circonstances, une personne raisonnable et prudente, placée dans la même situation au moment de l'introduction de la Demande modifiée, n'aurait pas entrepris et continué un tel recours sur de telles prémises. La Demande modifiée est objectivement insoutenable tant en fait qu'en droit, et démontre une insouciance et une témérité qui en fait directement une procédure abusive.

### 6.3 Conclusion

[99] Le Tribunal est d'avis que tous les critères de l'abus sont remplis et que la Demande modifiée de la demanderesse doit être déclarée abusive.

### CONCLUSION

[100] Il incombait à la demanderesse de faire la preuve, selon la prépondérance des probabilités, des fondements de sa Demande modifiée<sup>77</sup>. Or, elle ne s'est aucunement déchargée de ce fardeau.

---

<sup>74</sup> Pièce P-2A.

<sup>75</sup> Liste d'autorités de la demanderesse, onglets 4 et 5.

<sup>76</sup> Voir aussi les décisions de cette Cour du mois de juin 2025 : *Maliza-Mapemba c. Bell Canada*, 2025 QCCS 1834, par. 24 à 26 et 29 à 35 et *Maliza-Mapemba c. CBC/Radio-Canada*, 2025 QCCS 2811, par. 33.

<sup>77</sup> Articles 2803 et 2804 C.c.Q.

[101] Conséquemment, le Tribunal rejette la Demande modifiée de la demanderesse, avec frais de justice en faveur de Cofomo. De plus, Cofomo a démontré le caractère abusif de la Demande modifiée et le Tribunal accueille la Demande reconventionnelle à cet égard.

**POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

[102] **REJETTE** la Demande introductive d'instance modifiée de la demanderesse/défenderesse reconventionnelle;

[103] **ACCUEILLE** la Demande reconventionnelle de la défenderesse/demanderesse reconventionnelle;

[104] **DÉCLARE ABUSIVE** la Demande introductive d'instance modifiée de la demanderesse/défenderesse reconventionnelle.

[105] **LE TOUT** avec frais de justice en faveur de la défenderesse/demanderesse reconventionnelle.

---

MATHIEU PICHÉ-MESSIER, J.C.S.

Madame Rose Maliza-Mapemba  
Non représentée

Me Frédéric Henry  
Me Samuel Dias  
BCF S.E.N.C.R.L.

Pour la défenderesse/demanderesse reconventionnelle Cofomo Développement inc.

Dates d'audience : 26 et 27 janvier 2026