Références d'employeur : quand honnêteté rime avec complications

01 mai 2017

La cause *Adam Papp v Stokes Economic Consulting Inc. and Ernest Stokes* soulève la question de savoir à quel moment un ancien employeur peut être tenu responsable, notamment à titre personnel, pour des références défavorables.

Adam Papp a perdu son emploi en décembre 2013. La façon dont les choses se sont déroulées n'a rien eu d'extraordinaire : M. Papp a été licencié sans motif et s'est vu payer un montant quelque peu supérieur à ce à quoi il avait droit en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario. Comme il le fallait, il s'est rapidement et diligemment mis en quête d'un nouvel emploi. Ainsi, le lendemain de son licenciement, M. Papp a communiqué avec son ancien patron, Ernest Stokes, pour lui demander la permission de donner son nom à titre de référence, ce à quoi M. Stokes a consenti. M. Papp n'a pas reçu d'offres pendant un certain temps, mais six mois après son licenciement, il a appris que le gouvernement du Yukon le considérait comme son meilleur candidat à un poste. Le gouvernement du Yukon a contacté M. Stokes afin de lui poser certaines questions d'usage, mais celui-ci n'a pas fourni de recommandation positive à l'égard de M. Papp. Lorsqu'on lui a demandé, par exemple, comment M. Papp fonctionnait dans un contexte où il devait travailler en équipe, il a répondu « Pas bien. Il a du mal. » Quand on lui a demandé s'il avait pu constater la capacité de M. Papp à forger de bonnes relations de travail, il a répondu « Je n'en ai pas vu le moindre signe ». Au final, M. Papp n'a pas décroché l'emploi au gouvernement du Yukon. Il a plutôt poursuivi M. Stokes et son entreprise pour 830 000 $, alléguant qu'il avait été victime de diffamation et de dommages moraux et réclamant des dommages-intérêts punitifs et majorés.

La cause *Adam Papp v Stokes Economic Consulting Inc. and Ernest Stokes*, rendue publique par la Cour supérieure de justice de l'Ontario le 18 avril 2017, soulève la question de savoir à quel moment un ancien employeur peut être tenu responsable, notamment à titre personnel, pour des références défavorables.

La Cour indique qu'il y a trois critères à remplir pour conclure qu'il y a eu diffamation. D'abord, M. Papp devait démontrer que la référence fournie par M. Stokes tendait à ternir sa réputation aux yeux du gouvernement du Yukon, ce qu'il a réussi à faire. Ensuite, il devait prouver que les paroles prononcées se rapportaient à lui, ce qui ne faisait aucun doute. Enfin, il devait démontrer que les paroles en question avaient été

publiées, c'est-à-dire communiquées à une tierce personne, ce qu'elles ont clairement été.

L'existence des trois critères à remplir pour qu'il y ait délit ayant été établie, le fardeau a été transféré à M. Stokes, qui a dû préparer une défense. Il a donc présenté une défense de justification (c'est-à-dire alléguer que ses dires étaient essentiellement vrais) et d'immunité relative. L'immunité relative s'applique lorsqu'un ancien employeur donne des références. En d'autres mots, la loi reconnaît qu'un employeur doit avoir le droit de fournir des références négatives si sa motivation pour le faire n'est pas malveillante.

M. Stokes a eu gain de cause pour ce qui est de ses deux défenses. La Cour a conclu qu'il y avait des éléments prouvant que M. Papp ne s'entendait pas bien avec ses collègues de travail. Elle a également statué que M. Stokes n'avait pas été malveillant au moment de fournir les références. Ses commentaires, bien qu'ils aient été négatifs, étaient fondés sur des faits qu'il avait rassemblés auprès de certains collègues de M. Papp. La Cour a donc rejeté les réclamations de M. Papp pour diffamation, dommages-intérêts punitifs et majorés et dommages moraux.

Les employeurs qui continuent de donner des références sur d'anciens employés doivent tirer des leçons de cette affaire. Premièrement, les références honnêtes faites de bonne foi sont défendables. Deuxièmement, toute référence, qu'elle soit positive ou négative, doit être basée sur des faits objectifs et vérifiables. Troisièmement, la possibilité de donner des références ne doit pas être donnée à quiconque a eu maille à partir avec un ancien employé. Et quatrièmement, il serait avisé d'envisager la mise en place d'une politique sur les références qui prévoie, au minimum, la désignation d'une personne clé pour répondre à ce genre de demandes.

Malgré son issue, nombreux sont les employeurs qui verront dans cette affaire une raison de préconiser une approche « aucune référence ». Pendant plus de trois ans, M. Stokes et son entreprise ont dû se défendre dans le cadre d'un litige qui a assurément été coûteux. Probablement qu'à un moment ou à un autre au cours de cette épreuve ils en sont venus à regretter les cinq minutes passées au téléphone avec le gouvernement du Yukon.

Par

Robert Weir

Services

Travail et emploi, Différends en matière d’emploi

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.