

Employeurs, attention : la Cour d'appel de l'Ontario confirme une décision exceptionnelle dans une affaire de congédiement injustifié

03 juin 2019

Dans la récente affaire *Ruston v. KeddcO MFG. (2011) Ltd.*, 2019 ONCA 125, la Cour d'appel de l'Ontario a confirmé l'imposition à un employeur de dommages-intérêts extraordinaires et de dépens inhabituellement élevés pour avoir manqué à son obligation de bonne foi et de traitement équitable dans le cadre d'un congédiement. Cette affaire représente une bonne occasion pour les employeurs d'apprendre des erreurs des autres.

Les faits

Le demandeur, Scott Ruston, avait été embauché en 2004 par la partie défenderesse, KeddcO, au poste de représentant de commerce. Au cours de son emploi au sein de la société, il avait gravi les échelons rapidement jusqu'à en assumer la présidence à compter de 2011.

En 2015, KeddcO a mis fin à l'emploi de M. Ruston, alléguant que son renvoi était justifié et qu'il avait commis une fraude. Lorsque M. Ruston a fait savoir à son employeur qu'il comptait retenir les services d'un avocat, KeddcO l'a informé que, s'il allait de l'avant, elle présenterait une demande reconventionnelle contre lui, ce qui lui coûterait très cher.

Quand M. Ruston a déposé une déclaration réclamant des dommages-intérêts pour congédiement injustifié, KeddcO a riposté en présentant une défense et une demande reconventionnelle alléguant une cause et réclamant 1,7 M\$ de dommages-intérêts pour enrichissement injustifié, manquement au devoir de fiduciaire et fraude ainsi que 50 000 \$ de dommages punitifs.

La décision

Première instance

La juge de première instance a estimé que KeddcO n'avait pas réussi à prouver de cause ni ses autres allégations contre M. Ruston. Elle a conclu que sa demande

reconventionnelle pour 1,7 M\$ de dommages-intérêts relevait d'une stratégie d'intimidation et que la société avait manqué à son obligation de bonne foi et de traitement équitable dans le cadre du congédiement de M. Ruston. La demande reconventionnelle a donc été rejetée dans son intégralité et M. Ruston s'est vu accorder les dommages-intérêts suivants :

1. Une indemnité tenant lieu de préavis d'un montant équivalant à 19 mois de préavis, comprenant prime et avantages sociaux
2. Des dommages punitifs de 100 000 \$
3. Des dommages moraux de 25 000 \$

La juge a également octroyé à M. Ruston 546 684,73 \$ au titre de dépens indemnitaires substantiels dans une décision distincte visant les dépens.

Keddco a fait appel du montant de tous les dommages-intérêts susmentionnés et déposé une requête en autorisation d'appel concernant les dépens accordés.

Cour d'appel

La Cour d'appel a confirmé tous les aspects de la décision du tribunal de première instance et rejeté l'appel de Keddco dans son intégralité.

Tout d'abord, la Cour a estimé que la juge de première instance avait fourni [traduction] « des raisons convaincantes et détaillées » à l'appui de l'octroi d'un préavis de 19 mois, s'appuyant, pour en expliquer la longueur, sur l'âge de M. Ruston (54 ans), ses attaches familiales dans une région restreinte qui limitent ses perspectives de trouver un emploi similaire ainsi que la gravité des allégations avancées pour justifier son congédiement et l'absence de lettre de recommandation.

Ensuite, la Cour a jugé que l'octroi de dommages moraux était justifié, compte tenu des agissements de Keddco dans le cadre du congédiement de M. Ruston, la société ayant notamment proféré des menaces à l'encontre de ce dernier afin de le dissuader de la poursuivre en justice et présenté une demande reconventionnelle, actions qui ont toutes deux été source de stress pour M. Ruston.

La Cour a également maintenu les dommages punitifs, rejetant l'argument de Keddco selon lequel la juge de première instance avait commis une erreur en omettant de tenir compte des aspects punitifs de l'octroi de dépens substantiels et de dommages-intérêts compensatoires. Elle a conclu que la juge de première instance, en s'appuyant sur la même conduite sous-jacente pour accorder des dommages moraux et punitifs, n'avait pas infligé une double pénalité à la société, car les deux types de dommages servaient des fins distinctes. Aucun élément ne permettait de remettre en question les dommages-intérêts attribués par la juge de première instance, étant donné que la conduite de l'employeur méritait d'être dénoncée et que la juge de première instance s'était montrée [traduction] « sensible aux inquiétudes de double indemnisation ».

Enfin, la Cour a rejeté la requête en autorisation d'appel visant l'octroi de dépens, l'estimant juste et raisonnable dans les circonstances.

Commentaire

La décision Keddco rappelle de façon éloquente aux employeurs qu'ils doivent satisfaire à leur obligation de bonne foi et de traitement équitable lors du congédiement d'employés.

Elle souligne ainsi la nécessité de ne pas formuler d'allégations à la légère pour justifier un congédiement et certainement pas de mauvaise foi ou manière inéquitable.

Si les employeurs manquent à leur obligation de bonne foi et de traitement équitable, notamment en émettant des allégations non fondées quant à l'existence d'un motif valable de congédiement, ils risquent de devoir verser des sommes importantes au titre de dommages moraux et punitifs ainsi que des dépens substantiels.

Par

[Madeeha Hashmi](#)

Services

[Travail et 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 800 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.

© 2026 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.