

[Québec](#) >> [Cour du Québec](#) >>

Lafond c. Corriveau, (2002-02-21) QCCQ 500-22-037129-999 [SUIVI](#)

Source : <http://www.canlii.org/qc/jug/qccq/2002/2002qccq11975.html>

COUR DU QUÉBEC

CANADA

PROVINCE DE QUÉBEC

DISTRICT DE

MONTRÉAL

« Chambre civile »

N ° : 500-22-037129-999

DATE : 21 février 2002

SOUS LA PRÉSIDENCE DE :

L'HONORABLE

JEAN-PIERRE
BOURDUAS

JOANNE LAFOND

Partie demanderesse

c.

NANCY CORRIVEAU

Partie défenderesse

JUGEMENT

[1] La demanderesse - défenderesse par reconvention, le Dr Joanne Lafond, une orthodontiste, réclame de Nancy Corriveau, une hygiéniste dentaire, anciennement à son emploi, une somme de 20 000 \$ en dommages pour insuffisance du délai de congé. La défenderesse, se portant demanderesse par reconvention, allègue le délai de congé suffisant, plaide le renvoi et elle réclame une somme de 28 700 \$ pour des heures oeuvrées non rémunérées ainsi que dommages moraux, pour humiliation et stress que lui a occasionné l'attitude de son ex-employeur ; elle réclame également les frais extrajudiciaires plaidant le caractère abusif et vengeur des procédures intentées par l'orthodontiste.

[2] Les parties invoquent les articles 2085 et suivants du C.c.Q., principalement 2091 C.c.Q., l'article 4 de la Charte des droits et libertés ainsi que les articles 1434 et suivants du Code civil du Québec.

LES FAITS :

L'engagement :

[3] Le Dr Joanne Lafond opère une clinique d'orthodontie à Repentigny. Elle engage six hygiénistes, une secrétaire comptable ainsi qu'une secrétaire réceptionniste. Pratiquant seule dans sa clinique, deux jours par mois, elle fait du bureau chez un collègue dentiste dans la Ville de Joliette, soit un jeudi sur deux. À la mi-novembre 1996, sa clientèle étant en croissance, elle engage Nancy Corriveau.

[4] Cette dernière est diplômée d'études collégiales en technique d'hygiéniste dentaire et a suivi un cours spécialisé en orthodontie préventive de 60 heures à l'Institut dentaire international. À compter de 1990, elle travaille pour le Dr Bois, un dentiste généraliste. Elle y alterne en tant qu'assistante avec le Dr Messier, un généraliste pratiquant l'orthodontie. Elle aime l'orthodontie et comme le Dr Messier est sur le point de prendre sa retraite, on l'informe que le Dr Lafond cherche une hygiéniste dentaire.

[5] Le Dr Lafond cherche une hygiéniste qui travaillerait cinq jours par semaine alors qu'elle ne travaille que trois jours semaine ; elle décide de ne pas donner suite à l'offre d'emploi. Le Dr Lafond insiste, la reconvoque et l'assure qu'elle réduirait sa semaine à quatre jours très bientôt. Nancy Corriveau veut 18,00 \$ de l'heure mais le Dr Lafond lui fixe un taux horaire de 15,00 \$ pour les trois

premiers mois et l'assure qu'ensuite, elle la réajusterait à 18,00 \$ l'heure. Mère de trois jeunes enfants en garderie, un travail de cinq jours ne l'intéresse pas. Subir une baisse de salaire et ajouter deux jours de plus de garderie pour ses enfants lui occasionnent une dépense supplémentaire de 84,00 \$. Le changement n'est pas évident mais comme il y a promesse de réajustement dans les trois mois après sa formation, et quand elle serait apte à tenir une salle, elle accepta. Elle donne un préavis de deux semaines à son employeur de l'époque.

[6] Les autres hygiénistes lui disent que, lorsqu'elles vont à Joliette deux fois par mois, elles se rendent chez le Dr Lafond et elles sont payées du matin au retour.

La Formation :

[7] Le Dr Lafond privilégie la formation de son personnel. Comme en orthodontie, tout repose sur la biomécanique, elle veut en inculquer ces principes à ses hygiénistes. La formation se donnerait sous forme de tutorat, une ancienne employée s'assoyant auprès de la nouvelle. C'est selon cette méthode qu'on leur apprend la stérilisation, la radiographie et le travail en bouche.

[8] Johanne Lafond ne se rappelle pas qui de ses hygiénistes expérimentées, Sylvie Riopel ou Hélène Lavoie, a formé Nancy Corriveau. Elle dira de celle-ci, qu'à son arrivée, elle avait une bonne base mais qu'elle dut travailler fort. Elle en était satisfaite sinon elle ne l'aurait pas gardée, dira-t-elle.

[9] Sylvie Riopel lui donna six ou sept dossiers qu'elle devait exécuter à la maison. Elle devait y faire l'analyse et le calcul de cephs. Hélène Lavoie ou Sylvie Riopel les corrige. Les hygiénistes doivent maîtriser l'appareil de croissance : elles apprennent, avec une broche orthodontique, à faire dix ou douze types de figures pour développer la dextérité. Elles pratiquent le soir et les fins de semaine tout en effectuant toutes les lectures recommandées.

[10] Elles doivent compléter un fil par semaine, soit cinq « loops » et le présenter au Dr Lafond tous les lundis matin. Elles doivent lire le livre « Common sense ». Le but de la formation est d'apprendre aux hygiénistes à tenir une salle et de traiter quatorze ou quinze clients par jour. Après trois mois, il y a une période d'évaluation ; celle-ci peut être faite avant si tous les travaux prescrits ont été exécutés avec succès. Nancy Corriveau a trouvé ces trois mois d'apprentissage difficiles à cause des lectures ainsi que le travail manuel à pratiquer à la maison, principalement les « loops » avec le fil orthodontiste.

[11] Nancy Corriveau a déposé le plan de formation (pièce D-6) qu'on lui avait préparé. Elle avait déjà pratiqué ou exercé dans son emploi antérieur ou elle les avait appris à l'école six des sept points à maîtriser. Cependant, les différentes manières de plier le fil orthodontiste n'étaient pas toutes exercées. Elle faisait certaines de celles-ci. Elle n'a pu faire la révision de tous les types d'appareils, parce que Hélène Lavoie n'en a pas le temps. Avant l'embauche, on n'avait pas parlé des travaux à effectuer à domicile.

[12] À l'encontre des dires du Dr Lafond, ni Sylvie Riopel ni Hélène Lavoie ne se sont assises auprès d'elle, ni celle-ci ne s'est assise pour les observer. Sylvie Riopel se rappelle que, dans le cas de Chantal Dulong, qui n'avait aucune expérience, on lui montrera à changer des fils et quand il n'y a pas de patients, celle-ci venait l'observer. Quand il y a de nouvelles techniques, entre autres un document sur les techniques de marketing produit en Californie, on doit le lire à la maison. Toutes les nouvelles techniques ou procédés doivent être connus par coeur. À différents intervalles, le Dr Lafond fait des examens ; ceux-ci peuvent durer d'une heure à deux heures ; chacune des hygiénistes est dans sa salle. La note de passage peut être soit de 80% ou de 90 %.

[13] Sylvie Riopel confirme que Nancy Corriveau fut mise dans une salle dès sa première journée. Elle cherche les instruments et les appareils et reçoit des clients. Sylvie Riopel et Hélène Lavoie sont alors sa référence.

[14] Tous les membres du personnel attestent qu'il leur faut, dans les trois premiers mois de leur embauche, faire de nombreuses heures de travail à la maison. Celles qui sont demeurées à l'emploi du Dr Lafond donnent une appréciation positive des lectures et des exercices. Certaines disent qu'on les avait avisées avant l'engagement ; celles qui ne sont plus à l'emploi du Dr Lafond diront qu'on ne les avait pas avisées de ce travail obligatoire à domicile.

Les circonstances du départ :

[15] Le 4 mars 1999, soit plus de trois ans après son arrivée, le Dr Lafond faisant du bureau à Joliette, Nancy Corriveau demande à lui parler. Elle lui apprend qu'elle mijote un projet avec son époux et qu'elle retournera aux études. Elle lui donne un préavis de départ de deux semaines ; elle quittera le 19 mars. Comme le Dr Lafond ne réagit pas, Nancy Corriveau offre de lui donner trois semaines, soit le 26 mars. Le Dr Lafond lui aurait dit « *non, deux semaines ça suffira.* »

[16] La semaine suivante la clinique était fermée. Le Dr Lafond avait décidé de prendre une semaine de vacances. Nancy Corriveau devait conséquemment revenir au travail pour une semaine. Dans l'intervalle la secrétaire comptable, Johanne Joseph, l'appelle et lui demande de venir parce que le Dr Lafond lui a dit que c'était terminé et de préparer son 4% ; elle lui dit de venir le chercher ainsi que ses effets personnels. Nancy Corriveau lui dit que : « *ce n'est pas 4% mais c'est 6%.* » Johanne Joseph lui suggère donc de rencontrer le Dr Lafond dans l'après-midi. Nancy Corriveau s'était informée auprès de la Commission des normes du travail.

[17] Arrivée à la clinique, Johanne Joseph lui dit : « *il y a des changements, tu devras rentrer mercredi et jeudi* ». Alors survient le Dr Lafond qui lui crie, devant la secrétaire et Johanne Joseph : « *je veux te voir la face, même si je m'en serais passée* » Le Dr Lafond ajoutera « *Tu m'as fait une belle vacherie et toutes les filles le pensent* », elle l'injure en lui disant qu'elle a agi comme si rien n'existait ; elle avait oublié qu'elle venait de perdre un bébé, que son père avait subi un A.C.V. etc. Cette démission n'était pas prévue et elle ne s'attendait pas à se faire faire ça...

[18] À la fin de la violente tirade, Nancy Corriveau lui fait remarquer qu'elle l'avait mise dehors et qu'elle se devait de constater qu'elle n'avait aucun respect à son égard. Le Dr Lafond, devant la secrétaire et Johanne Joseph, dira : « *je te le répète devant témoins, que tu dois rentrer, je t'attends mercredi et jeudi* ». Nancy Corriveau était en larmes. Johanne Joseph et la secrétaire viendront la consoler en lui disant de ne pas s'en faire, que cela passerait.

[19] Elle retourne à la maison en larmes ! Elle commence à faire des migraines. Elle voit embrouillé, et elle doit prendre des médicaments. Quelque temps plus tard, son époux, Alain Vermette, constatant l'état de son épouse, complètement démolie, enverra un fax (D-13) :

« Cette télécopie est pour vous aviser que Nancy Corriveau ne pourra être présente au travail aujourd'hui pour cause de maladie.

Si toutefois vous désirez de plus amples informations, veuillez s.v.p. communiquer avec moi sur les heures de bureau au (...) » (D-13)

[20] Une employée lui apprend que le Dr Lafond la poursuivrait en justice. Johanne Joseph la rappellera pour la rencontrer dans un restaurant. Elle lui remettra son relevé d'emploi (D-12). Nancy Corriveau n'a pas été rémunérée les 15 et 16 mars. Elle appelle donc son nouvel employeur, le Dr Bouchard pour entrer au travail les 18 et 19 mars.

Les dommages de la demanderesse :

[21] Le Dr Lafond explique que ce délai congé ne pouvait pas tomber plus mal : étant enceinte depuis septembre 1998, elle subit une amniocentèse qui résulta à un avortement thérapeutique le 13 janvier 1999. Absente pendant 10 jours, alors que son médecin lui avait recommandé de huit à dix semaines, elle réussit quand même à voir tous ses clients. Deux semaines plus tard, son père est terrassé par un A.C.V. Deux de ses hygiénistes sont enceintes : Guylaine Ouellet de 8 à 10 semaines et Nancy Melançon de 22 semaines. Elle devra former deux nouvelles hygiénistes. Habituellement, sa clinique reçoit de 50 à 60 patients par jour et chaque hygiéniste d'expérience en reçoit quinze à vingt. Si l'hygiéniste est en formation, elle ne peut recevoir plus de dix clients.

[22] Le 24 mars 1999, elle engage Sophie DeGranbois, une hygiéniste sans expérience et en avril 1999, Lise Lortie jusqu'en octobre 1999. Ses deux hygiénistes d'expérience Josée Gingras et Hélène Lavoie l'aident à « *tenir la tête au-dessus de l'eau* ». Elle réaménage l'horaire et fait entrer ses hygiénistes d'expérience cinq jours semaine, alors qu'elles entraient quatre jours semaine. Le Dr Lafond trouve les semaines qui suivirent très difficiles. Elle se définit comme étant en détresse psychologique,

[23] Les hygiénistes qui restent n'ont pas trouvé le travail très différent, sinon que les horaires sont modifiés. On a engagé du nouveau personnel et tout compte fait, comme le mentionne Hélène Lavoie, « *cela se passe très bien* ». Le Dr Lafond qui faisait ses rapports de consultation et les retours d'appels des dentistes le mercredi, les fera dorénavant le soir. Elle se met à couler des modèles et doit

canceller des consultations. Alors que son médecin lui avait demandé de diminuer ses heures de travail, elle doit en ajouter. Son stress augmente ! À court terme, elle ferme une salle mais elle ne quantifie pas sa perte. Le Dr Lafond dira qu'elle aurait aimé un préavis de douze semaines mais elle aurait pu s'accommoder d'un préavis de huit semaines.

[24] Hélène Lavoie et Josée Gingras font du temps supplémentaire mais on ne le quantifie pas. De même, on aurait augmenté les salaires. Étant donné qu'une salle de traitement a dû être fermée durant approximativement douze semaines, il y aurait eu un manque à gagner de 500 \$ par sept jours et ce, pendant douze semaines, soit un manque à gagner que la demanderesse évalue à 24 000 \$ ou 25 000 \$. En 1999, elle traite 160 cas alors que l'année précédente, elle aurait traité 244 cas. Elle réclame 10 000 \$ comme manque à gagner et 10 000 \$ pour le stress et les inconvénients de toutes sortes, soit une réclamation totale de 20 000 \$.

[25] Le 5 juillet 1999, elle met Nancy Corriveau en demeure de lui payer 20 000 \$ à défaut de quoi, des procédures judiciaires seraient prises. (P-1)

Le contexte de la clinique :

[26] Lors de son embauche chez le Dr Lafond, Nancy Corriveau a quatre ans d'expérience en tant qu'hygiéniste dentaire et dans les dernières années, elle a travaillé pour un dentiste faisant de l'orthodontie à temps partiel. Dès la première journée, on lui confie une salle. Par la suite, contrairement à d'autres hygiénistes dentaires qui reçoivent une formation plus soutenue, elle ne s'assoit pas auprès d'une hygiéniste plus expérimentée, non plus qu'une de celles-ci ne l'observera. À l'occasion, elle demande conseil et discute avec les autres hygiénistes qui ont plus d'expérience.

[27] Sa formation, Nancy Corriveau l'a apprise sur le tas et surtout, tous les soirs à domicile et les fins de semaine. Nancy Corriveau dépose, en tant que documentation, plus de 600 pages de textes, formules, protocoles et questionnaires didactiques en orthodontie. Plusieurs de ces documents concernent des méthodes de travail, la façon de placer les broches, les différentes phases de traitement, les différents filaments orthodontistes, la façon d'effectuer les « loops » et le genre de tension à leur apposer, le calcul des cephs, etc. D'autres documents concernent le marketing, la façon de s'adresser au client, les questions à poser et aussi, les explications d'ordre monétaire.

[28] Toutes les hygiénistes dentaires sont unanimes à témoigner que le travail à effectuer à la maison est considérable, principalement pendant les trois premiers mois. Il y a beaucoup de collaboration et l'esprit entre les hygiénistes est bon. Toutes les tâches qu'une hygiéniste effectue sont cataloguées et on a établi le temps normal d'exécution pour chaque opération. Si les opérations sont découpées en minutes et en heures, de même le fait-on pour les traitements qui sont répartis selon les catégories, en une ou plusieurs semaines, en jours et en mois. (D-10)

[29] Le Dr Lafond est exigeante. Elle tend à rendre sa clinique à un haut niveau de professionnalisme. En rendant son personnel plus habile, compétent et informé, l'ensemble de sa

clinique en profite et elle en tire les dividendes. Si les membres de son personnel parlent d'un bon esprit de groupe, celles qui ne sont plus à son emploi ne se gênent pas pour parler des exigences du Dr Lafond, de sa fermeté et même de sa dureté.

[30] Elle ne rémunère pas ses employées pour le temps supplémentaire et souvent, celles-ci doivent écourter les heures de lunch pour parer aux urgences. Si elle exige que son personnel se forme par la lecture et l'assimilation de documents à la maison, elle ne rémunère pas ce temps. Les employées n'ont pas de participation aux bénéfices ou aux profits. Il lui est arrivé de donner un bonus au temps des fêtes. Elle a engagé plusieurs membres de son personnel à un taux horaire inférieur à ce que celles-ci faisaient chez leur employeur antérieur.

[31] Nancy Corriveau travaillait au taux horaire de 18,00 \$ et elle l'engage à 15,00 \$ de l'heure pour les trois premiers mois, avec la promesse que dans trois mois, elle sera augmentée à 18,00 \$ de l'heure. Elle obtiendra ce 18,00 \$ de l'heure que plusieurs mois plus tard parce que, selon son employeur, elle ne s'était pas améliorée tel que prévu.

[32] C'est aussi le cas de Gina Sauro, qui travailla pour le Dr Lafond en 1991. Cette dernière l'engage à 15,00 \$, moins que ce qu'elle gagnait, en lui disant qu'elle la réajusterait plus tard. Quand le temps est venu, elle prétextait qu'elle n'est pas capable. Gina Sauro est partagée quant à son passage, elle aura eu des moments agréables mais il y avait des journées infernales.

[33] On a aussi promis à une autre hygiéniste dentaire, qui n'a pas travaillé avec Nancy Corriveau et qui ne la connaissait pas, de réajuster son salaire de 12,00 \$ à 15,00 \$ après sa période de formation. Elle n'aura jamais été réajustée. Elle passait quand même des soirées à la maison pour pratiquer les cephés, et comme elle n'était pas bilingue, elle demandait à son époux de lui traduire les textes pour pouvoir les apprendre. Elle travaillait fort à la maison parce qu'elle voulait satisfaire sa patronne et lui montrer qu'elle avait à cœur son travail. Elle choisira un travail de neuf heures chez un autre dentiste plutôt que 40 heures comme elle le faisait chez le Dr Lafond, parce qu'elle trouvait difficile de travailler avec ce genre de patron qui se plaît à diminuer son personnel. Comme elle ne se sentait pas appréciée mais diminuée, elle n'osait pas revendiquer l'augmentation de salaire qu'on lui avait promis.

[34] On diminue certaines filles et on les joue l'une contre l'autre. On aime connaître des choses personnelles sur chacune et on n'hésite pas à s'en servir. Plusieurs ont préféré quitter la clinique, malgré qu'on tienne à les garder.

[35] Le Dr Lafond est décrit comme étant instable, comme une personne qui a des hauts et des bas. Lorsqu'on vante une employée, elle trouve aussi le moyen d'ajouter du négatif : une représentante qui avait donné un cours sur la façon de consulter et qui louangeait le travail de Sylvie Riopel en disant qu'elle était excellente, le Dr Lafond d'ajouter : « *tu es bonne pour parler avec les clients mais tu n'es pas plus vite qu'au début de ta pratique.* » Sylvie Riopel se sent fort humiliée, elle qui servait de référence pour les autres membres du personnel.

[36] S'il arrive d'avoir oublié à Joliette un instrument, un appareil ou un dossier, le Dr Lafond envoie quelqu'un dans son heure de dîner ou encore, peut l'obliger à retourner après les heures de bureau et ce, sans rémunération. Le Dr Lafond, durant des réunions du personnel, peut logger des attaques personnelles contre une employée. Il lui est arrivé de demander à une hygiéniste de peigner une autre et de la maquiller.

[37] Le Dr Lafond a la hantise du vol. Elle a cru que des moules de plastique et des appareils avaient disparu ; elle retourne la clinique sans dessus dessous et vérifie même les poubelles. Il lui arrive de penser qu'on a pu voler une poubelle, faire disparaître le balai et que quelqu'un s'est emparé du porte poussière !

[38] Sylvie Riopel, qui travailla plus de 10 ans pour le Dr Lafond, dira que compte tenu qu'il y a très peu d'orthodontistes, les hygiénistes qui aiment cette spécialité n'ont pas le choix. Quant à elle, elle s'est développée une carapace et lorsqu'elle se sentait blessée par le Docteur, elle feignait de ne pas être visée : quand le Docteur lui adressait des choses négatives, elle coupait le fil comme si cela ne la concernait pas. Elle conseillait aux autres hygiénistes d'agir de la sorte.

[39] Un jour, le Dr Lafond met un modèle sur la table et demanda au personnel qui avait fait « *cette merde là* ». Nancy Corriveau rappelle une phrase fétiche que le Dr Lafond répétait souvent : « *Moi je suis chez-moi, moi je ne peux partir, si vous n'êtes pas contente, vous pouvez partir. Si vous n'êtes pas contente, sacrez votre camp!* » Cette phrase valait même pour les conjoints !

[40] Nancy Corriveau, qui notait ses heures parce que ses patrons antérieurs la rémunéraient pour le temps supplémentaire, est avisée par le Dr Lafond qu'elle ne paie pas de temps supplémentaire et qu'elle ne veut pas avoir du trouble dans sa clinique à cause de ça.

[41] Le jour où Nancy Corriveau lui rappelle que la période d'apprentissage est terminée, le Dr Lafond lui répond qu'elle "a du front" parce qu'elle la trouve moins bonne qu'elle croyait qu'elle serait. Tant que les radiographies ne seraient pas adéquates, elle ne l'augmenterait pas. Elle sort du bureau du Dr Lafond en pleurant et rendue à la maison, elle décide d'envoyer des curriculum vitae. Elle songe même à retourner chez son ancien employeur, constatant que le Dr Lafond lui avait menti. Si elle avait connu les conditions exactes, elle n'aurait pas accepté.

[42] Nancy Corriveau a passé au moins une heure par soir pendant les trois premiers mois, principalement pour apprendre à bien faire ses « loops ». Il fallait en réussir cinq différents avec le fil orthodontique. Souvent les samedi ou dimanche, elle peut passer l'après-midi à tenter de réaliser ses fameuses « loops » .

[43] Nancy Corriveau est persuadée que le Dr Lafond a tenté de lui enlever toute estime d'elle-même. Il lui fallait partir, elle n'était plus celle qu'elle était avant de commencer à travailler pour le Dr Lafond. Elle avait perdu confiance et ne s'estimait plus. Les migraines avaient repris.

[44] Dès le dimanche soir arrivé, elle devenait de mauvaise humeur. Elle s'est même demandée si elle pouvait faire autre chose ; elle en était rendue à vouloir quitter le domaine. Elle se sentait détruite, angoissée, agressive avec les enfants et son conjoint. Elle dira qu'il y avait tellement de choses négatives qu'elle ne pouvait supporter qu'elle se défoulait à la maison.

[45] Sylvie Riopel, une ancienne collègue qui travaille maintenant chez le Dr Bouchard à St-Jérôme, l'appelle, sachant que Nancy Corriveau cherche un autre emploi. Alors qu'elle réside à Le Gardeur, soit à cinq minutes de la clinique du Dr Lafond, elle préférera travailler avec le Dr Bouchard à plus de 60 km ou 45 minutes de voiture.

[46] Après quelques semaines chez le Dr Bouchard, ses migraines cessent. Elles recommenceront avec les procédures.

[47] En juillet 1999, le Dr Bouchard reçoit copie de lettre dont l'original est envoyé par le Dr Lafond au syndic. Elle demande une opinion face à une situation qu'elle décrit comme étant inacceptable. Elle relate qu'en août 1998, une hygiéniste, Sylvie Riopel, l'a quittée et qu'en mars 1999, c'est une autre de ses employées, Nancy Corriveau, qui est engagée par le Dr Bouchard. Elle termine sa lettre par le paragraphe qui suit :

« La question qui me préoccupe donc est de savoir si le fait pour un dentiste de solliciter et de débaucher du personnel spécialisé d'un confrère est plus particulièrement, dans un contexte où les préavis de terminaison d'emploi donné par ses employées sont nettement insuffisants en regard des exigences particulières, dans mon cas, de l'orthodontie, ne constitue pas une faute déontologique en vertu du paragraphe 4.03.02 du Code de déontologie.

Je vous remercie donc de bien vouloir faire une enquête en regard des renseignements divulgués par la présente et me faire part de votre position. » (D2).

[48] Quand on offre le poste à Nancy Corriveau, on la prévient de taire qu'elle allait travailler chez le Dr Bouchard. C'est pour cette raison qu'elle a laissé entendre qu'elle mijote des projets avec son époux et qu'elle songe à retourner étudier. Nancy Corriveau a même envoyé une lettre à l'Ordre des hygiénistes dentaires du Québec, le 18 mai 1999, afin qu'on ne divulgue pas le nom de son employeur. (D-11) Tous craignent la réaction du Dr Lafond.

[49] La suite des événements confirment leur appréhension. Le 5 juillet 1999, le Dr Joanne Lafond met en demeure Sylvie Riopel de lui payer la somme de 15 000 \$ en raison d'un délai congé insuffisant, soit de deux semaines. Le 10 septembre 1999, elle signifie l'action lui réclamant la somme de 15 000 \$. Jugement est rendu le 28 septembre 2000 par l'honorable Léon Nichols, qui rejette la réclamation du Dr Lafond et la condamne à payer à Sylvie Riopel, la somme de 2000 \$ avec intérêts.[\[1\]](#)

[50] La même semaine, Nancy Corriveau reçoit, elle aussi, une mise en demeure de payer 20 000\$, et le lendemain, le Syndic de l'Ordre des dentistes envoie copie de lettre au Dr Bouchard. Nancy

Corriveau offre au Dr Bouchard de quitter son emploi. Elle se sent coupable des événements, tout en niant quelque manquement ou faute à l'égard de qui que ce soit. Il ne peut y avoir vol de clientèle, le Dr Lafond rayonne dans Repentigny et dans toute la région Est de Montréal et une partie de Lanaudière ; le Dr Bouchard a une clientèle dans les Laurentides, de St-Jérôme à Ste-Agathe et le Nord de Montréal. Nancy Corriveau est atterrée, on lui réclame en dommages plus que ce qu'elle ne gagne en salaire durant une année entière.

Les dommages de Nancy Corriveau :

[51] Nancy Corriveau avait déjà quatre années d'expérience à titre d'hygiéniste dentaire et aussi en orthodontie. Elle réclame toutes les heures qu'elle a passé à la maison pour rencontrer les exigences du Dr Lafond. Elle a consacré un total de 96 heures, soit huit heures par semaine, et ce, pendant 12 semaines. Elle a d'ailleurs résumé toutes ses heures ainsi que décrit le temps consacré aux différents travaux à la pièce D-14 :

[52] Elle estime qu'il ne s'est pas passé une semaine sans que les heures de bureau n'empiètent sur son temps personnel, soit à la fin, soit durant son heure de lunch pour compléter une tâche ou pour répondre à une urgence : (45 heures) Elle réclame huit heures pour une journée de formation qui eut lieu à St-Sauveur, le 13 novembre 1998. La preuve révélera que les employés ont été rémunérés pour cette journée.

[53] Quant au voyageement à Joliette, au départ, le Dr Lafond voiture les employés mais, très rapidement, elle leur demande d'utiliser leur propre véhicule. Nancy Corriveau évalue le temps du transport à une heure aller-retour, et ce, trois jours par mois pour un total de 81 heures. Elle réclame les 3,00 \$ de l'heure que le Dr Lafond lui avait promis de lui donner lors de son embauche. Nancy Corriveau soutient, à l'encontre du Dr Lafond, qu'elle a accepté une diminution temporaire de salaire de 18,00\$ à 15,00 \$ pour les premiers mois parce que le salaire devait être rétabli à 18,00\$ après la formation (1 440 \$ + 480 \$). Le temps de formation et le temps supplémentaire totalisent 265 heures à 18,00\$ l'heure ou 4 770,00\$. Les travaux à la maison 4 470,00\$ et perte de salaire 1 920,00\$ totalisent 6 690,00\$.

Réclamations des heures de travail de Nancy Corriveau :

Heures travaillées à la maison pour effectuer le fil avec des "loops"	96 heures
Travaux divers à la maison	10 heures
Lectures diverses	20 heures
Matériel à visualiser	5 heures

Temps supplémentaire à partir de janvier 1997	45 heures
Réunion à l'hôtel, vendredi le 13 novembre 1998	8 heures
Voyagement à Joliette, Pointe aux Trembles de décembre 1996 à février 1999	81 heures
Total des heures travaillées : 265 heures x 18\$ de l'heure =	4 770,00\$

Diminution de salaire de Nancy Corriveau :

3\$ de l'heure de moins pendant 3 mois à 40 heures par semaine, soit une perte de 120\$ par semaine pendant 12 semaines.	1 440,00\$
1\$ de moins de l'heure pendant 3 mois supplémentaires, soit 40\$ par semaine pendant 12 semaines.	480,00\$
Total:	1 920,00\$

Grand total :

Travaux à la maison (4 470,00\$) + perte de salaire (1 920,00\$) = 6 690,00\$.

[54] Elle réclame 7 500\$ à titre de dommages moraux. Elle décrira la mise en demeure reçue comme un événement qui l'a mise en état de choc. Elle pleure, elle tremble et elle est figée. Elle ne comprend pas. Elle a offert deux semaines et même trois et c'est le Dr Lafond qui, elle-même, l'a fait venir au bureau pour qu'elle prenne ses affaires. Lors de cette rencontre, le Dr Lafond l'injure, la diminue et ce, au su des compagnes de travail qui en sont atterrées. Nancy Corriveau s'est sentie incapable et diminuée dans sa personne, étant, selon son expression, « *traitée comme moins que rien* » .

[55] À la maison, on ne parle que de cela. Elle pleure et se dispute à propos de tout et de rien avec son époux. Elle, qui avait déjà fait des migraines vers l'âge de 11 et 12 ans, juste avant sa puberté, avec les procédures les migraines reviennent ainsi que les maux de tête. Quand elle en faisait chez le Dr Lafond, cette dernière lui disait que son stress passait par-là.

[56] Nancy Corriveau réclame les honoraires de son procureur, Me Béliveau, qui s'élèvent à 12 000 \$. Cette dernière a accédé au Barreau il y a six ans. Elle a fait principalement des représentations devant les tribunaux administratifs. Son taux horaire est, au début des procédures, de 155 \$ et augmente à 180 \$ en début de l'année. Nancy Corriveau réclame les honoraires parce que le Dr Lafond abuse des

procédures et se sert de la justice pour se venger personnellement.

LE DROIT

[57] La démission de Nancy Corriveau survient à une période tumultueuse de la vie du Dr Lafond. Elle s'entend bien avec le personnel de la clinique mais elle a le sentiment de s'être fait flouer par son employeur: les promesses faites n'ont pas été respectées. Elle perçoit l'employeur comme abusif, lui qui veut que son personnel comprenne le sens des actes posés. Quant à Nancy Corriveau, elle réproouve cette façon de faire parce que le travail supplémentaire imposé ne se justifie pas. Elle n'en voit pas la nécessité pour exercer un rôle de technicienne.

[58] Deux mentalités s'opposent. Nancy Corriveau aime le métier mais cherche un lieu où elle se sentira valorisée plutôt que d'être seulement un élément de rentabilité. L'offre d'emploi chez le Dr Bouchard est pour Nancy Corriveau une bouée de sauvetage alors que pour Joanne Lafond c'est un autre élément de malheur.

Le préavis :

[59] Une prépondérance de preuve est à l'effet que le Dr Lafond a changé d'idée entre le moment où elle dit à sa comptable d'appeler Nancy Corriveau pour la sommer de venir chercher ses effets et le moment où cette dernière arrive au bureau. Elle aussi aurait vérifié le droit auprès des Normes du travail. L'appel de Joanne Joseph à Nancy Corriveau (même si la secrétaire comptable a de sérieux trous de mémoire) n'a d'autre sens que celui de vouloir régler la situation immédiatement. La colère de Joanne Lafond ainsi que ses excès de paroles figent le personnel : la réceptionniste aurait voulu "se trouver ailleurs". Victime de cette colère, Nancy Corriveau est justifiée de s'abstenir de se présenter dans un lieu où l'employeur venait de la faire se sentir "être moins que rien".

[60] La durée du délai congé n'a plus d'importance, un départ volontaire annoncé devient un départ provoqué par l'attitude de l'employeur ou un renvoi pur et simple.[\[2\]](#)

[61] L'article 2094 C.c.Q. trouve applications :

"Une partie peut, pour un motif sérieux, résilier unilatéralement et sans préavis le contrat de travail."

[62] Les collègues de travail, témoins et non-victimes des propos de Joanne Lafond sont atterrées par leur virulence. On comprend les sentiments de la victime ainsi que son incapacité de revenir pour côtoyer son ex-employeur. Celle-ci, par sa colère et ses insultes, rompt le lien d'emploi.

[63] Selon l'article 2091 C.c.Q., les parties qui étaient liées par un contrat à "durée" indéterminée pouvaient y mettre fin moyennant un préavis suffisant. N'eut été du changement d'idée de Joanne Lafond qui, à Joliette, dit à Nancy Corriveau que deux semaines "ça va faire", le Tribunal

aurait trouvé le délai congé suffisant étant donné l'attitude du Dr Lafond qui, elle-même, lors de l'embauche de Nancy Corriveau, accepte et ne désapprouve pas que sa nouvelle employée avise son employeur de l'époque deux semaines avant de le quitter. Elle avait pourtant travaillé plus de quatre années pour cet employeur.[\[3\]](#)

Y a-t-il faute ?

[64] Notre collègue Léon Nichols, dans des circonstances analogues avec le même employeur, adjuge qu'un délai congé de deux semaines était suffisant.[\[4\]](#) Au même effet ;[\[5\]](#)

[65] Nancy Corriveau n'a pas commis de faute en démissionnant et en allant travailler pour un autre employeur dans le même domaine. Les hygiénistes en orthodontie sont dans un marché clos et restreint. Il n'y a pas de concurrence possible, les marchés réciproques étant éloignés et bien définis.

[66] Dans l'affaire de la *Commission des Normes du Travail c. Extermination St-Michel Ltée* [\[6\]](#), le juge Roy Fournier dit que ce n'est pas une faute d'obtenir un emploi chez un compétiteur.

[67] De même, dans *Commission des Normes du travail c. 114737 Canada Inc.*, [\[7\]](#) notre collègue Simon Brossard, dans un cas similaire, dira :

"...l'employeur ne peut sûrement pas exiger que le travailleur ne puisse postuler un emploi connexe à celui qu'il exécute surtout qu'il s'agit là du domaine où le travailleur possédait sa principale expérience de travail."

[68] Nancy Corriveau n'a pas commis de faute en incluant dans un délai congé une période qui inclut la période où la clinique est fermée.

[69] Dans *Girard c. Mines Casa Bérardi* [\[8\]](#), le juge Lévesque établit qu'un délai congé qui englobe une période de vacances prévue ne diffère pas d'un autre préavis :

"Durant pareil congé auquel il a droit, le salarié reste à l'emploi de l'intimée et le contrat de travail n'est pas rompu. Compte tenu de sa finalité, le préavis donné à la veille d'un congé justifié par une période antérieure de travail ne diffère du préavis qui, arrivant au cours de la période de travail, nécessite que le salarié accomplisse sa prestation de travail."

[70] La demanderesse avait le fardeau d'établir que le délai congé donné par son employé était insuffisant et de prouver que le départ intempestif de l'employée a été la cause immédiate et directe d'un manque à gagner en vertu des articles 2803, 1458 et 1613 C.c.Q.

2803 - "Celui qui veut faire valoir un droit doit prouver les faits qui soutiennent sa prétention.

Celui qui prétend qu'on droit est nul, a été modifié ou est éteint doit prouver les faits sur lesquels sa prétention est fondée."

1458 - "Toute personne a le devoir d'honorer les engagements qu'elle a contractés.

Elles est, lorsqu'elle manque à ce devoir, responsable du préjudice, corporel, moral ou matériel, qu'elle cause à son cocontractant et tenue de réparer ce préjudice; ni elle ni le cocontractant ne peuvent alors se soustraire à l'application des règles du régime contractuel de responsabilité pour opter en faveur de règles qui leur seraient plus profitables."

1613 - "En matière contractuelle, le débiteur n'est tenu que des dommages-intérêts qui ont été prévus ou qu'on a pu prévoir au moment où l'obligation a été contractée, lorsque ce n'est point par sa faute intentionnelle ou par sa faute lourde qu'elle n'est point exécutée; même alors, les dommages-intérêts ne comprennent que ce qui est une suite immédiate et directe de l'inexécution."

[71] Le Tribunal en étant venu à la conclusion que la défenderesse n'a commis aucune faute, que c'est l'attitude du Dr Lafond qui a rendu impossible la continuation de l'échange de service, et que de toute façon, eut égard aux circonstances, que le délai aurait été suffisant, la demande principale est conséquemment rejetée.

LA DÉFENSE ET DEMANDE RECONVENTIONNELLE:

Le salaire :

[72] En ce qui concerne les conditions d'embauche de Nancy Corriveau, une preuve contradictoire a été faite. Cette dernière soutient qu'elle a accepté une diminution de salaire parce qu'elle devait être rétablie dès que la période de formation aurait été finalisée. Plusieurs témoins corroborent cette façon du Dr Lafond d'engager les nouvelles à un salaire moindre que celui qu'elles gagnaient chez leur employeur précédent.

[73] De même, a-t-il été mis en preuve que le Dr Lafond exigeait que ses nouvelles employées acquièrent rapidement toute la dextérité possible avec le fil orthodontique ainsi que les connaissances des tâches spécifiques à cet environnement spécialisé. Cette formation devait se faire en soirée et les fins de semaine. En clinique, la formation ne consiste qu'à prendre conseil auprès d'une hygiéniste plus expérimentée quand le besoin s'en fait sentir. Deux hygiénistes attestent qu'elles ne se sont jamais assises auprès de Nancy Corriveau, ni celle-ci auprès d'elles.

[74] Les heures passées à se perfectionner, à améliorer la dextérité, à élargir les connaissances des hygiénistes augmentaient la rentabilité de chacune au profit de l'employeur, cette dernière n'ayant pas de politique de rémunération en fonction de la rentabilité de ses salariés. Les heures de formation ou de participation ou celles de lectures sont des heures imposées et qui doivent être rémunérées au même titre que celles passées au bureau. C'est ce qui est décidé dans l'affaire dans *Taillefer c. Air*

Transat A.T. inc. [\[9\]](#)

[75] De même, notre collègue la juge Micheline Sasseville dans *Commission des Normes du Travail c. Edfy International inc.* [\[10\]](#) décide que les heures où les salariés sont en disponibilité à la demande de l'employeur sont des heures rémunérées.

[76] La formation effectuée à domicile n'est pas volontaire. Il ne s'agit pas de bénévolat. Le Dr Lafond vérifie les ceps de la broche denturologique et fait passer des examens etc. L'employeur donne les textes à lire, les impose et en vérifie l'assimilation. Le lien de subordination existe. L'employeur fournit le matériel ; l'hygiéniste l'exerce.

[77] L'article 1, alinéa 10 de la Loi sur les normes minimales, définit le terme salarié : [\[11\]](#)

"10^e « salarié » : une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire ; ce mot comprend en outre le travailleur parti à un contrat en vertu duquel :

- i. il s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine ;
- ii. il s'oblige à fournir, pour l'exécution du contrat, le matériel, l'équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne, et à les utiliser de la façon qu'elle indique ;
- iii. il conserve, à titre de rémunération, le montant qui lui reste de la somme reçue conformément au contrat, après déduction des frais d'exécution de ce contrat ;"

[78] Quant à l'article 40 :

"Le gouvernement fixe par règlement le salaire minimum payable à un salarié."

[79] Dans *Commission du salaire minimum c. Corp de l'Hôpital d'Youville de Sherbrooke* [\[12\]](#), on y indique :

"Les critères habituellement retenus par nos cours de même que par les auteurs pour déterminer le droit au salaire, comportent les éléments de subordination, de contrôle, de disponibilité et de travail, tous éléments que l'on retrouve dans la présente affaire."

[80] Dans le texte d'interprétation et de jurisprudence de la Loi sur les normes du travail [\[13\]](#), à la page 32, on précise que :

"Les périodes « d'apprentissage » « d'initiation » ou « d'essai » doivent être rémunérées. La loi ne permet pas d'imposer, comme condition d'embauche une telle période pendant laquelle l'acceptation

d'un travail gratuit est forcée ou imposée par l'employeur".

[81] Dans le texte d'interprétation et de jurisprudence, toujours à la page 32, parmi les critères utilisés pour établir le droit au salaire, ou pour savoir si le travail est bénévole, on parle en plus du lien de subordination et de la prestation, du type d'entreprise :

"Ainsi, le travail bénévole ne devrait pas exister au sein d'une entreprise à but lucratif."

[82] L'article 93 de la Loi précise que les Normes du travail sont d'ordre public. Le travailleur ne peut donc y déroger :

"Sous réserve d'une dérogation permise par la présente loi, les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public.

Une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme du travail est nulle de nullité absolue."

[83] Dans *Comité Paritaire des Agents de Sécurité c. Atelier La Flèche de fer inc. et Atelier de Réadaptation au travail de Beauce* [\[14\]](#), notre collègue le juge F.-Michel Gagnon en application de la loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q.c.D-2) où on reprend la définition de salarié à l'article 1 f), conclut que des apprentis à qui on impose une formation pour devenir agent de sécurité ont droit à une rémunération :

" Le temps de formation imposé aux salariés en cause constitue bel et bien du temps de travail rémunérable au salaire du Décret."

[84] On doit conclure que le temps consacré à la formation, effectué en dehors du bureau, imposé par l'employeur et vérifié, se doit d'être rémunéré. Lors de l'embauche, on a parlé d'une période de formation mais on n'avait pas précisé que cette formation se faisait à la maison et sur le temps de l'employée. [\[15\]](#)

[85] Nancy Corriveau n'aurait pas accepté l'emploi si on lui avait dit qu'elle avait tout ce temps à consacrer à son travail, une fois rendue à son domicile et durant les week ends. De même en est-il des heures de voyage additionnelles pour se rendre à Joliette et en revenir. À partir du moment où l'employeur décide de ne plus voyager son personnel, il devient équitable qu'il défraie au moins le temps de voyage. Cette période est un temps imposé qui n'était pas prévu dans les conditions de travail et qui n'a pas fait l'objet de négociations à l'embauche

[86] Dans son emploi antérieur, Nancy Corriveau était dédommée pour le temps consacré au-delà des heures régulières. Elle en faisait le décompte et on la remboursait. Ayant l'habitude de marquer son temps, elle continuera à le faire. Quand elle vient pour le réclamer, le Dr Lafond lui dit "Tu ne commenceras pas le trouble ici !"

[87] Dans l'affaire *Edfy* [16], notre collègue Micheline Sasseville accepte le décompte des salariées quand elles sont en disponibilité, l'employeur n'ayant pas comptabilisé le temps en dehors des heures régulières. Le Tribunal accordera pour le temps consacré à la formation 131 heures au taux de 15,00\$ l'heure, soit 1 965,00\$ et pour le voyage à partir de décembre 1996, soit 81 heures à 18,00\$ l'heure, soit 1 458,00\$.

LES HONORAIRES D'AVOCAT ET DÉBOURS EXTRA-JUDICIAIRES :

[88] Une preuve prépondérante est à l'effet que le Dr Lafond a, dans un premier temps, accepté un préavis de deux semaines. Par la suite, elle convoque Nancy Corriveau pour qu'elle vienne quérir ses effets personnels. Le délai congé devenait un congédiement. La demanderesse a pris une action qu'elle savait destinée à l'insuccès. Elle l'a prise concurremment d'une autre action contre son ex-employée Sylvie Riopel et elle demandait à son corps professionnel d'examiner le comportement du confrère qui venait d'engager Nancy Corriveau.

[89] Le monde de l'orthodontie est restreint. C'est une spécialité où le personnel est très limité. Le Dr Lafond sait tout cela. Elle n'est pas sans savoir qu'une salariée n'a pas les moyens de supporter des honoraires et frais judiciaires comme elle-même. Elle s'est vantée "qu'une bonne colère plaçait le personnel". Elle veut, par ses procédures, faire la leçon aux anciens employés et prévenir les employés actuels. Les actions prises ne sont pas empruntées de bonne foi: comme l'article 7 du Code civil québécois le préconise :

"Aucun droit ne peut être exercé en vue de nuire à autrui ou d'une manière excessive et déraisonnable, allant ainsi à l'encontre des exigences de la bonne foi."

[90] Le juge Claude Tellier, dans l'affaire *Téléson Électronique inc. c. Les Développements Iberville Ltée* [17], disait :

"En d'autres termes, la Cour estime que la défenderesse a, par l'exercice de ce qu'elle croyait être un droit légitime, commis un délit sous la forme d'un abus de droit et de procédure, et elle doit en répondre. La Cour ne saurait tolérer qu'en son nom on puisse agir de la sorte. Il y a dans la procédure intentée et la façon dont le recours a été exercé une intention évidente de vouloir abuser de la situation et faire tort à la demanderesse. Il y a donc faute génératrice de responsabilité."

[91] Non seulement l'action de la demanderesse est-elle fondée sur des faits qu'elle savait être différents de ses allégations mais en plus elle réclame à son ex-employée l'équivalent d'une année de salaire ! L'acharnement à dénoncer un collègue, la poursuite contre ses anciennes salariées démontrent une volonté d'attacher ses collaboratrices par la peur plutôt que par un milieu de travail serein.

[92] Les valeurs humaines ayant échouées la demanderesse s'impose par la peur. Avant de

recevoir la mise en demeure et les procédures, Nancy Corriveau apprend d'une ancienne compagne de travail qu'elle sera poursuivie. La demanderesse a pris soin de parler de ses procédures à son personnel. Elle n'est pas peinée de perdre un membre d'une équipe, elle est insultée de voir deux personnes de son personnel préférer l'ambiance de travail d'un de ses collègues.

[93] Le juge Claude Tellier qualifie encore les procédures abusives dans l'affaire *Roland Godbout* [\[18\]](#),

"Le Tribunal doit conclure en intentant les présentes procédures, à leur face même mal fondées, il ne demandait pas justice mais se servait de la Loi pour nuire à autrui ou d'une manière excessive ou déraisonnable, le tout contrairement aux exigences de la bonne foi.

Le Tribunal conclut donc à la responsabilité du demandeur à l'égard de la défenderesse, et ce pour abus de droit."

[94] Notre collègue, le juge Nichols, dans *Lafond c. Riopel* [\[19\]](#) reconnaît que la présente demanderesse a commis un abus de droit à l'égard de son ancienne salariée Sylvie Riopel :

"La Cour reconnaît toutefois que la défenderesse fut dans de telles circonstances victime d'un abus de droit de la demanderesse.

Les raisons qui ont motivé le Tribunal à rejeter l'action principale parlent d'elles-mêmes.

Tant par ses procédures que par les démarches antérieurement entreprises auprès du syndic de l'Ordre des dentistes du Québec, la demanderesse a trouvé moyen de nuire à la réputation de la défenderesse.

Elle ne s'est guère souciée que les gestes qu'elle posait ainsi à l'encontre d'une employée jadis si fidèle, puissent l'incommoder, lui nuire à ce point que sa santé en soit affectée.

À la seule recherche d'un moyen concret qui lui permette d'enrayer le départ possible d'autres personnes à son emploi, elle n'a pas initialement eu la prudence d'évaluer les répercussions du recours ultime qu'elle entreprenait.

Après tant de délai et de démarches infructueuses entreprises ailleurs, la demanderesse a indûment choisi la défenderesse comme victime et, pour son action abusive, elle devra l'indemniser jusqu'à concurrence d'une somme de 2 000\$."

[95] Les honoraires de l'avocate de Nancy Corriveau totalisent 12 000\$. Il y avait une convention pour un honoraire de 155\$ l'heure, mais qui aura été majoré à 180\$ pendant le mandat. L'avocate a fait un excellent travail, mais elle ne pouvait en cours de mandat augmenter unilatéralement les honoraires. La demanderesse prenant l'initiative d'un recours abusif doit assumer les honoraires

professionnels de la défense et demande reconventionnelle. Le Tribunal accordera 9 000\$.

Dommages moraux :

[96] Nancy Corriveau aura été profondément affectée par le comportement de son employeur. Elle a le sentiment de s'être fait flouer pendant son emploi et quant elle veut exercer un droit légitime, on la diminue devant ses collègues de travail et on tente de l'écraser par la suite. L'employeur n'a pas protégé la dignité de sa salariée tel que le dicte l'article 2087 C.c.Q.:

2087 - "L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié."

[97] La juge Marie Deschamps, alors à la Cour supérieure, dira dans l'affaire *Paul Yvon Valois* [20] à la page 1063 :

"L'article 1024 C.C. nous dicte donc d'inclure dans le contenu obligationnel du contrat de travail, que ce soit en raison de sa nature ou en raison de l'équité, une obligation de respect qui, si elle est enfreinte, pourra donner lieu à l'attribution de dommages moraux."

[98] Pour reprendre les paroles de l'honorable Baudouin dans *Standard Broadcasting Corp. c. Stewart* [21]:

Page 1761 : "Congédier n'est pas une faute ; congédier de façon humiliante, dégradante, blessante ou mortifiante peut l'être !"

Page 1762 : "Ainsi, il y a abus de droit, si l'employeur est manifestement de mauvaise foi, place volontairement ou par négligence l'employé dans une situation humiliante ou embarrassante."

[99] Le Dr Lafond n'a pas explicitement congédié Nancy Corriveau ; l'attitude prise, le ton employé, les choses dites, tout contribuait à diminuer son employée et aussi, à bien avertir le reste du personnel de bien se tenir. Nancy Corriveau, aux dires des témoins, croulait sous les larmes lors de la dernière rencontre. Elle se sentit "moins que rien". Elle a été marquée dans sa santé. Le Tribunal allouera 4 000\$ au chapitre des dommages moraux.

[100] PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[101] REJETTE l'action principale avec dépens.

[102] ACCUEILLE la défense et en partie la demande reconventionnelle ;

[103] CONDAMNE la demanderesse-défenderesse reconventionnelle à payer la somme de 16 423,00\$ avec intérêts au taux légal et l'indemnité additionnelle de l'article 1619 C.c.Q. depuis le 10 décembre 1999;

[104] LE TOUT AVEC DÉPENS.

JEAN-PIERRE BOURDUAS, J.C.Q.

Me Louis Coallier

Pouliot Mercure

Procureur de la partie demanderesse-défenderesse reconventionnelle

Me Nathalie-Anne Béliveau

Heenan Blaikie

Procureure de la partie défenderesse-demanderesse reconventionnelle

Date d'audience : 21 novembre 2001

[1] *Lafond c. Riopel*, C.Q. 500-22-037128-991, jugement rendu le 28 septembre 2000 par l'honorable Léon Nichols.

[2] - *Commission des Normes du Travail c. 114737 Canada Inc.* M. le juge Simon Brossard C.P. 500-02- 013962-852 (1987-06-22)

- *Commission des Normes du Travail c. sports du temps inc.* Juge Micheline Laliberté C.Q. 505-02-005899-962 (1997-05-29)

[3] *Pierre Caradonna & ass. inc. c. Roy* - Juge Lina Bond C.Q.200-02-007828-967 (1998-05-20)

[4] *Lafond c. Riopel*, J.E. 2000-1948 C.Q. Mtl 500-22-037128-991, juge Léon Nichols 28-09-00

- [\[5\]](#) Musique Plus c. Marcil D.T.E. 2000T-69 (C.S.) Mtl 500-05-013440-951, juge Pierre Journet, 01-12-99
- [\[6\]](#) Commission des Normes du Travail c. Extermination St-Michel Ltée D.T.E.88T-27 (C.P.)
- [\[7\]](#) Commission des Normes du Travail c. 114737 Canada Inc., D.T.Ee. 87T-761 (C.P.)
- [\[8\]](#) Girard c. Mines Casa Berardi, D.T.E. 95T-1159 (C.Q.)
- [\[9\]](#) Dora Taillefer c. Air Transat A.T. inc. Me Monique Bourgon-T.A., 1998-06-08
- [\[10\]](#) Commission des Normes du Travail c. Edfy International inc. Juge Micheline Sasseville C.Q. Laval 540-22-000053, 2000-01-25
- [\[11\]](#) Loi sur les Normes Minimales, Chap. N.1.1
- [\[12\]](#) Commission du salaire minimum c. Corp. de l'hôpital d'Youville de Sherbrooke, Juge Georges Savoie C.S. St-François 450-05-0

[\[À propos de IIJCan\]](#) [\[Avertissements\]](#) [\[Recherche avancée\]](#) [\[Aide\]](#)
[\[Conditions d'utilisation\]](#) [\[Propriété intellectuelle\]](#) [\[Politique de vie privée\]](#)
[\[Questions / Commentaires\]](#)