

COUR D'APPEL

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
SIÈGE DE MONTRÉAL

N° : 500-09-031970-262
(500-17-130539-243)

PROCÈS-VERBAL D'AUDIENCE

DATE : Le 17 avril 2026

L'HONORABLE MYRIAM LACHANCE, J.C.A.

PARTIE REQUÉRANTE	
ROSE MALIZA-MAPEMBA	NON REPRÉSENTÉE
PARTIE INTIMÉE	AVOCATS
COFOMO DÉVELOPPEMENT INC.	Me Frédéric Henry Me Samuel Dias BCF

DESCRIPTION : **Demande de permission d'appeler d'un jugement mettant fin à l'instance rendu le 16 février 2026 par l'honorable Mathieu Piché-Messier de la Cour supérieure, district de Montréal (art. 30 al. 2 et 357 C.p.c.).**

Greffière-audicière : Mélanie Camiré

Salle : RC-18

AUDIENCE

9 h 28 Début de l'audience. Identification du dossier et des parties.

9 h 29 Argumentation de Madame Maliza-Mapemba.

9 h 42 Argumentation de Me Henry.

9 h 49 Réplique de Madame Maliza-Mapemba.

9 h 52 **PAR LA JUGE** : Jugement sera rendu sur procès-verbal et sera transmis aux parties dès qu'il sera disponible.

Fin de l'audience.

Mélanie Camiré, Greffière-audicière

JUGEMENT

[1] La requérante demande la permission d'appeler d'un jugement rendu le 16 février 2026¹ par la Cour supérieure (l'honorable Mathieu Piché-Messier), lequel rejette sa demande instructive d'instance modifiée (reprochant à l'intimé certaines pratiques irrégulières dans le cadre d'un emploi qu'elle prétend avoir occupé et lui réclamant une somme de 127 000\$ en dommages) et la déclare abusive selon l'art. 51 *C.p.c.*²

[2] La requérante, en reprenant tous les arguments présentés en première instance, soulève une multitude de moyens d'appel qui reprochent essentiellement au juge son analyse des faits l'ayant mené à conclure en l'absence d'un contrat d'emploi. Elle fait aussi valoir que le juge a erré en déclarant d'abusives sa demande³ puisqu'à son avis, c'est plutôt le comportement de l'intimé qui est déraisonnable. Elle qualifie entre autres le jugement d'injuste, inéquitable et partial.

[3] La requérante, qui est une spécialiste en analyse de réseau informatique, débute des recherches afin de changer d'emploi au printemps 2022. Elle a des échanges avec l'intimé concernant un poste de conseillère en informatique. Une convention d'emploi conditionnelle est signée, mais la requérante se retire du processus après avoir appris que le salaire proposé n'était pas celui qui avait d'abord été discuté. Elle poursuit ses démarches pour trouver un nouvel emploi tout en continuant de travailler pour son employeur du moment, jusqu'à ce qu'elle en intègre un nouveau en mai 2023.

[4] La requérante intente le présent recours en dommages à l'été 2024 alléguant que la convention d'emploi était valide et que l'intimé avait modifié unilatéralement les conditions salariales proposées, ce qui l'a conduit à se retirer du processus et qui constituerait un congédiement déguisé. Le non-respect du contrat justifierait ainsi des préjudices moraux et punitifs.

¹ *Maliza-Mapemba c. Cofomo Développement inc.*, 2026 QCCS 434 [Jugement entrepris].

² Il est à noter que l'intimée s'était désistée de ses conclusions en dommages dans sa demande reconventionnelle : Jugement entrepris, par. 2.

³ Jugement entrepris, par. 104.

[5] S'agissant du rejet d'un recours ayant été déclaré abusif⁴, la requérante doit démontrer que l'appel sollicité comporte une question qui mérite l'attention de la Cour, c'est-à-dire une question de principe, une question nouvelle ou une question de droit faisant l'objet d'une jurisprudence contradictoire, à moins « [qu]'il existe une faiblesse apparente dans le jugement rejetant l'action et la déclarant abusive, de telle manière qu'il y a un risque d'une injustice »⁵.

[6] En outre, l'appel sollicité doit être dans le meilleur intérêt de la justice (art. 9 al. 3 C.p.c.) en ce qu'il soulève une question méritant l'attention de la Cour et qui présente des chances raisonnables de succès. L'octroi de la permission doit de plus être conforme au principe de proportionnalité (art. 17 et s. C.p.c.)⁶.

[7] J'estime que ces critères ne sont pas satisfaits.

[8] D'une part, le juge fait une analyse soignée de chacun des arguments de la requérante au regard du droit applicable et il conclut que la condition suspensive de la vérification pré-empauche a empêché la formation du contrat puisque le résultat de l'enquête concernant les antécédents judiciaires n'avait pas été reçu par l'intimé. Le juge résume ainsi la situation :

[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.

[35] Selon la demanderesse, la Convention qu'elle a signée, ses échanges par courriel avec Mme David et le titre « RE : *À DISTANCE* Contrat permanent [...] » de l'un de ces courriels 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.

⁴ *Gromova c. Sadasivan*, 2024 QCCA 1313, par. 7.

⁵ *Beauregard c. Boulanger (Succession de Boulanger)*, 2021 QCCA 728, par. 31.

⁶ *Ata c. Homeowners Association of Blueberry Lake*, 2025 QCCA 936, par. 24 (j. unique); *Justice pour le Québec c. Procureur général du Canada*, 2024 QCCA 380, par. 2 (j. unique).

[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 ». Si la demanderesse affirme avoir rempli le formulaire requis de Certn, 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.

[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 Certn 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.⁷

[Soulignements ajoutés, références omises]

⁷ Jugement entrepris, par. 38-43.

[9] Ces inférences factuelles du juge ne révèlent aucune erreur manifeste ni déterminante.

[10] Subsidiairement, le juge constate que même si les parties avaient été liées par un contrat d'emploi, la requérante n'a pas démontré qu'elle a subi un congédiement déguisé et de ce fait, elle ne pouvait avoir droit à une indemnité tenant lieu de congé. Il écrit :

[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 ». 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.

[...]

[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, et ce jusqu'au 26 mai 2023, avant de passer chez CBC/Radio-Canada le 29 mai 2023.

[63] L'emploi chez Bell Canada rapportait à la demanderesse une rémunération annuelle de 121 900\$, 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*.

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.⁸

[Soulignements ajoutés, références omises]

[11] Le juge en vient à la même conclusion concernant la réclamation pour dommages moraux et punitifs. Il constate l'absence de preuve démontrant un comportement déraisonnable imputable à l'intimé ainsi qu'à l'absence de lien de causalité entre les fautes

⁸ Jugement entrepris, par. 56, 62-64.

alléguées et la dégradation de la condition de santé de la requérante⁹. Il indique également que « la preuve soumise par la demanderesse ne permet aucunement d'établir en quoi les faits en litige reprochés à l'intimé auraient atteint à l'un de ces droits fondamentaux » et il rejette l'argument invoquant une discrimination constatant l'absence de preuve ou de motifs précis à cet égard¹⁰. Ces constatations du juge sont raisonnables eu égard à la preuve administrée devant lui.

[12] Finalement, la déclaration d'abus ne comporte aucune erreur justifiant l'intervention de la Cour. D'une part, il n'y a eu aucun montant d'imposé à la requérante parce que l'intimée s'était désistée des conclusions en dommages lors de l'audience. D'autre part, la qualification du recours comme étant téméraire et sans aucune chance réelle de succès¹¹ se reflète des faits retenus par le juge qui a précisé ceci :

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

⁹ Jugement entrepris, par. 65-81.

¹⁰ Jugement entrepris, par. 77-78.

¹¹ Jugement entrepris, par. 92.

[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 », 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*, lesquels sont manifestement inapplicables en l'espèce.

[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 prémisses. 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.¹²

[Soulignements ajoutés, références omises]

[13] Au regard de ces motifs détaillés du juge, de la déférence requise eu égard à ses conclusions factuelles et en l'absence d'apparence d'erreur de droit, j'estime que les moyens soulevés par la requérante ne présentent aucune chance raisonnable de succès et ne soulèvent pas de questions qui vont au-delà de l'intérêt des parties. Le rôle de la Cour n'est pas de réévaluer la preuve, comme le souhaiterait la requérante.

¹² Jugement entrepris, par. 92-99.

[14] Enfin, la requérante ne réussit pas à renverser la forte présomption d'impartialité judiciaire¹³.

POUR CES MOTIFS, LA SOUSSIGNÉE :

[15] **REJETTE** la demande de permission d'appeler, avec les frais de justice.

MYRIAM LACHANCE, J.C.A.

¹³ *R. c. Edwards*, 2024 CSC 15, par. 84, renvoyant à *Bande indienne Wewaykum c. Canada*, 2003 CSC 45, [2003] 2 R.C.S. 259, par. 59.