



LAVERY, DE BILLY
AVOCATS

1, Place Ville Marie
Bureau 4000
Montréal (Québec)
H3B 4M4
Tél. : (514) 871-1522
Fax : (514) 871-8977

925, Chemin St-Louis
Bureau 500
Québec (Québec)
G1S 1C1
Tél. : 1-800-463-4002
Tél. : (418) 688-5000
Fax : (418) 688-3458

45, rue O'Connor
20^e étage
World Exchange Plaza
Ottawa (Ontario)
Tél. : (613) 594-4936
Fax : (613) 594-8783

Cabinet associé :
Blake, Cassels & Graydon
Toronto, Ottawa, Calgary
Vancouver, Londres

UNE VICTIME DE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL NE PEUT POURSUIVRE SON EMPLOYEUR EN DOMMAGES-INTÉRÊTS

Une employée victime de harcèlement sexuel au travail qui a reçu une compensation en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, (la « *L.A.T.M.P.* ») peut-elle, en plus, exercer un recours en responsabilité civile fondé sur la *Charte des droits et libertés de la personne*, (la « *Charte* ») ?

LES FAITS

Madame Béliveau St-Jacques travaillait pour la Confédération des Syndicats Nationaux (la « *C.S.N.* ») depuis 1978; en 1986 ses services sont prêtés à la Fédération des employées et employés de services publics Inc. (la « *F.E.E.S.P.* ») suite à une entente passée entre les deux organismes, entente prévoyant notamment le partage égal des frais liés à l'emploi de Madame Béliveau St-Jacques et mettant cette dernière sous la responsabilité conjointe des conseillers syndicaux des deux organismes.

Quelque temps plus tard, alléguant avoir été l'objet de harcèlement sexuel de la part de son supérieur immédiat et de harcèlement au travail, Madame Béliveau St-Jacques intente une action en dommages-intérêts en Cour supérieure, à la fois contre son supérieur immédiat, Monsieur Gendron, et contre ses deux employeurs, la *C.S.N.* et la *F.E.E.S.P.*, mais aussi contre son syndicat, le Syndicat des travailleurs et travailleuses de la *C.S.N.* (le « *Syndicat* »).

Outre l'allégation de harcèlement de la part de Monsieur Gendron, elle soutient également que la *C.S.N.* et la *F.E.E.S.P.*, ses employeurs, n'ont rien fait pour empêcher le comportement de son supérieur à son égard; enfin, elle prétend que son Syndicat n'a pas veillé à sauvegarder ses intérêts.

Sommaire

Les faits	1
La Cour supérieure	2
La Cour d'appel	2
La Cour suprême	2

Elle réclame 150 000 \$, non seulement pour des dommages reliés à la perte de santé et à l'incapacité de retourner au travail, mais également des dommages moraux pour le préjudice psychologique subi, et enfin 25 000 \$ à titre de dommages exemplaires, cette dernière catégorie de dommages étant essentiellement de nature punitive. Elle fonde sa réclamation sur une disposition de la *Charte*, l'article 49, qui énonce que toute atteinte à un droit protégé par la *Charte*, dans ce cas-ci le droit de ne pas être harcelée en raison de son sexe, permet à la victime de réclamer une réparation du préjudice matériel ou moral subi, et en outre de réclamer, si l'atteinte est intentionnelle, la condamnation de son auteur à des dommages exemplaires.

Dès que l'action est intentée, la C.S.N. et la F.E.E.S.P. demandent à la Cour supérieure de rejeter l'action, invoquant qu'elles sont toutes deux assujetties à la *L.A.T.M.P.* et que, si les faits allégués sont vrais, Madame Béliveau St-Jacques est victime d'une lésion professionnelle au sens de la *L.A.T.M.P.* En effet, cette loi contient deux dispositions, les articles 438 et 442, qui énoncent qu'un travailleur victime d'une lésion professionnelle ne peut intenter une action en responsabilité civile contre son employeur ou contre un autre travailleur en raison de sa lésion. Donc, selon les deux employeurs, Madame Béliveau St-Jacques ne pouvait intenter une action devant la Cour supérieure.

Parallèlement à son recours civil, Madame Béliveau St-Jacques avait produit une réclamation à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (la « C.S.S.T. ») conformément à la *L.A.T.M.P.*, en alléguant les mêmes faits que ceux mentionnés dans son action. Le Bureau de révision paritaire de la C.S.S.T. avait décidé qu'il s'agissait d'une lésion professionnelle et fait droit à sa réclamation.

LA COUR SUPÉRIEURE

Le premier juge refuse la demande de rejet de l'action. Selon lui, les articles 438 et 442 de la *L.A.T.M.P.*, que l'on désigne généralement comme des « clauses d'immunité », ne s'appliquent qu'aux dommages résultant de la lésion professionnelle proprement dite. La *Charte* a préséance sur toute autre disposition d'une loi, et les dommages moraux et exemplaires que la *Charte* permet à la victime de réclamer par suite du harcèlement sexuel naissent d'une toute autre source que la réclamation que peut avoir la victime en matière de lésions professionnelles.

LA COUR D'APPEL

La Cour d'appel confirme ce jugement. Si la perte matérielle (perte de santé, incapacité de retourner au travail) due à la lésion professionnelle est compensée en vertu de la *L.A.T.M.P.*, par contre cette dernière loi ne permet pas la réparation des autres types de dommages réclamés par la victime, notamment l'octroi de dommages exemplaires. Pour la Cour, la *L.A.T.M.P.* n'interdit que les actions en responsabilité civile contre l'employeur fondées sur la seule lésion professionnelle. Comme la réclamation de Madame Béliveau St-Jacques déborde ce cadre, elle peut être intentée devant un tribunal de droit commun.

LA COUR SUPRÊME

Dans un jugement majoritaire, deux juges sont dissidents, la Cour suprême du Canada en est venue à une décision tout à fait opposée. Le juge Gonthier, écrivant au nom des juges formant la majorité, trace un parallèle entre le système d'indemnisation de la *L.A.T.M.P.* et celui de la *Charte*. Il fait d'abord l'analyse de tout le système d'indemnisation des lésions professionnelles en étudiant

l'historique des diverses lois qui ont abouti à la loi actuelle sur les accidents du travail et les maladies professionnelles adoptée en 1985. Il en arrive à la conclusion que dans ce système d'indemnisation, le législateur a abandonné toute référence à la faute civile et aux principes de responsabilité émanant du droit commun, pour consacrer plutôt la notion de risque professionnel. La *L.A.T.M.P.* est une loi de compromis : elle repose sur le principe de la responsabilité sans faute et prévoit un mécanisme d'indemnisation forfaitaire et partielle et elle constitue donc une forme de liquidation définitive des recours.

Dans un deuxième temps, il conclut que les recours en dommages-intérêts prévus par la *Charte*, même ceux pour dommages exemplaires, se rapprochent des recours en responsabilité prévus par le droit civil, puisque le droit civil de façon générale établit le principe que toute personne est responsable de la réparation du préjudice causé à autrui en raison de son comportement fautif.

Même si la *Charte* établit des normes de conduite en prohibant certains actes précis de discrimination, il n'en reste pas moins que la violation d'un droit protégé par cette *Charte* équivaut à une faute civile; comme dans tout autre cas de responsabilité où la victime réclame des dommages-intérêts en compensation de la faute commise, dans le cas d'une violation d'un droit garanti par la *Charte*, la victime a, là encore, l'obligation de faire la preuve d'un lien entre le comportement fautif et le préjudice qu'elle aurait subi. Cette preuve étant faite, la victime recevra une compensation pour tout le préjudice subi. Selon le juge Gonthier, la violation d'un droit garanti par la *Charte* n'a pas pour effet de modifier les principes généraux de compensation, ni de créer en soi un préjudice indépendant. La *Charte* ne crée pas un régime parallèle d'indemnisation ni ne saurait autoriser la double compensation pour la même situation factuelle.

En conséquence, il faut concilier le régime d'indemnisation prévu par la *Charte* et celui prévu par la *L.A.T.M.P.* L'interdiction de tout recours contre l'employeur ou le co-employé, prévue aux articles 438 et 442 de la *L.A.T.M.P.*, vise l'action intentée par Madame Béliveau St-Jacques en Cour supérieure. Permettre à la victime d'une lésion professionnelle de faire valoir un recours en responsabilité civile fondé sur la *Charte* contre son employeur ou contre un co-employé reviendrait nécessairement à remettre en question tout le régime de responsabilité sans faute et le mécanisme d'indemnisation forfaitaire prévu par la *L.A.T.M.P.* Or, la *Charte* édicte justement à son article 51 qu'elle ne peut être interprétée de manière à augmenter, restreindre ou modifier la portée d'une disposition d'une autre loi.

Le juge Gonthier reconnaît que le fait d'interdire à la victime d'une lésion professionnelle le recours en dommages-intérêts prévu à la *Charte* peut créer une certaine disparité, selon que le harcèlement sexuel constitue ou non une lésion professionnelle. Par contre, la victime d'un harcèlement sexuel constituant une lésion professionnelle se voit alors soumise à un régime particulier qui, bien qu'il ne permette d'obtenir qu'une indemnisation partielle et forfaitaire, offre nombre d'autres avantages. Enfin, il ajoute, bien que cela n'était pas nécessaire pour décider du dossier, que l'exclusion du recours en responsabilité civile vaut également pour l'arbitre de grief à qui serait soumis une telle demande.

Par ce jugement, la Cour suprême vient de mettre un terme à un débat qui durait depuis plusieurs années. Elle établit clairement qu'un employé indemnisé en vertu de la *L.A.T.M.P.* ne peut, pour les mêmes événements, tenter d'autres recours en dommages-intérêts contre son employeur ou un co-employé, même en se fondant sur la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Monique Lagacé
Odette Jobin-Laberge

LE GROUPE DE DROIT DU TRAVAIL

MONTRÉAL

Jacques Audette
Pierre L. Baribeau
Jean Beauregard
Dominique Benoît
Serge Benoît
Monique Brassard
Denis Charest
Pierre Daviault
Michel Desrosiers
Jocelyne Forget
Philippe Frère
Alain Gascon
Michel Gélinas
Jean-François Hotte
Monique Lagacé
Dominique Leclerc-L'Heureux
Guy Lemay
Carl Lessard
Danièle MacKinnon
Catherine Maheu
Jacques Nadeau
Marie-Claude Perreault
Jean Pomminville
Érik Sabbatini

QUÉBEC

Pierre Beaudoin
Danielle Côté
Christian R. Drolet
Pierre C. Gagnon
Michel Giroux
François Houde
Bernard Jacob
Véronique Morin
Nancy Paquet

LE GROUPE DE LITIGE

MONTRÉAL

Claude Baillargeon
Édouard Baudry
Jean Bélanger
Marie-Claude Cantin
Michel Caron
Paul Cartier
Jean-Pierre Casavant
Louise Cérat
Louis Charette
Daniel Alain Dagenais
J.-François de Grandpré
Antoine Dore
Martin Dupras
François Duprat
Nicolas Gagnon
Jean Hébert
Odette Jobin-Laberge
Hélène Langlois
François Lavallée
Allan Lutfy
Geneviève Marcotte
Robert W. Mason
Pamela McGovern
Jean-François Michaud
Jacques Nols
J. Vincent O'Donnell
Alain Olivier
André René
Ian Rose
Jean Saint-Onge
Jean Turgeon
Julie Veilleux
Dominique Vézina
Emil Vidrascu

QUÉBEC

Pierre Cantin
Pierre F. Carter
Gilles de Billy
André Gagnon
Pierre Gourdeau
Sylvie Harbour
Claude M. Jarry
Marc Lesage
Jean-François Pichette
Jean Provencher
Judith Rochette
Évelyne Verrier

LIVERY, DE BILLY

AVOCATS