
La Cour de l'Ontario accorde 500 000 \$ en dommages-intérêts à une employée victime des voies de fait d'un gestionnaire

La Cour supérieure de justice de l'Ontario a accordé en décembre 2008 à Marta Piresferreira, auparavant employée de Bell Mobilité Inc., plus de 500 000 \$ en dommages-intérêts parce qu'elle a été victime des voies de fait de son superviseur en milieu de travail. Dans l'affaire *Piresferreira c. Ayotte* (2008), la Cour a tenu Bell Mobilité Inc. et le superviseur Richard Ayotte solidairement responsables des dommages subis par Piresferreira.

Piresferreira était gestionnaire des comptes à Bell Mobilité Inc. (Bell) depuis 1996. Elle a commencé en 1997 à travailler sous la supervision de Richard Ayotte, un gestionnaire qui se décrit comme directif. Ayotte avait la réputation au bureau de Bell d'intimider les employés, de leur crier après et même de blasphémer contre eux, particulièrement à l'égard de Piresferreira. Au cours d'un incident en milieu de travail en mai 2005, Ayotte a reproché à Piresferreira, âgée de 60 ans, de ne pas avoir organisé une réunion avec ses clients. Tentant de se défendre, Piresferreira a montré son Blackberry à Ayotte pour lui indiquer un message électronique qui lui donnerait raison, a-t-elle pensé. Ayotte a crié après Piresferreira et l'a physiquement repoussée. Il l'a menacée d'un Plan d'amélioration du rendement (PAR) et lui a dit de « ficher le camp » de son bureau. De retour à son bureau, Piresferreira s'est écroulée et, en pleine détresse, elle a quitté pour la journée.

De retour au travail la semaine suivante, elle a rencontré Ayotte qui lui a présenté le PAR au lieu d'excuses. Le PAR énumérait plusieurs points du rendement de Piresferreira inférieurs aux attentes. Le PAR comprenait aussi un plan d'action exigeant qui obligerait Piresferreira à faire rapport en personne à Ayotte deux fois par semaine. Piresferreira était en désaccord avec le PAR et a refusé de le signer. Elle a communiqué avec les Ressources humaines et porté officiellement plainte contre Ayotte pour voies de fait et abus de pouvoir. Bell n'a pas fait grand-chose contre Ayotte et a plutôt donné suite au PAR de Piresferreira.

Piresferreira est partie en congé de maladie et, éventuellement, en invalidité prolongée. Elle a obtenu un diagnostic de dépression grave, d'anxiété et de syndrome de stress post-traumatique (SSPT). Elle ne pouvait donc plus supporter les éléments de stress inhérents à tout milieu de travail et n'y est jamais retournée. Elle a poursuivi Ayotte et Bell en août 2005, demandant des dommages-intérêts pour voies de fait, coups et blessures, détresse émotionnelle infligée intentionnellement et par négligence, perte de revenus passée et future, et congédiement injustifié.

AU PROCÈS – VOIES DE FAIT, COUPS ET BLESSURES

Les délits de voies de fait et de coups et blessures visent à protéger quelqu'un contre les lésions ou les contacts offensants. On parle de voies de fait s'il y a intention de causer ce genre de contact ou appréhension de ce genre de contact imminent, mais les coups et blessures vont plus loin parce qu'il y a effectivement contact offensant. La Cour a conclu qu'il n'était pas contesté qu'Ayotte avait commis ces délits. Il avait l'intention d'avoir un contact offensant avec Piresferreira et l'a eu en fait. Il a aussi fait preuve d'insouciance et de négligence quant à la possibilité de lésions infligées à cause de ses actions.

Les effets préjudiciables des actions d'Ayotte n'étaient pas prévus, ou intentionnels, mais cela n'a pas d'importance. La responsabilité pour voies de fait, coups et blessures n'est pas limitée aux conséquences intentionnelles ou prévisibles, mais comprend aussi les résultats concrets du contact. Dans le cas de Piresferreira, ces résultats ont été des symptômes débilissants de SSPT, ainsi que l'anxiété et la dépression qui l'ont empêchée de continuer un travail rémunéré et sa vie personnelle.

La Cour a aussi aisément conclu à la responsabilité du fait d'autrui de Bell pour les voies de fait, coups et blessures infligés par Ayotte. Les employeurs sont responsables du fait d'autrui pour les actes interdits de leurs mandataires si ces actes sont liés aux actes autorisés. Ayotte avait la supervision presque complète des gestionnaires des comptes à son bureau. En confiant ce genre de maîtrise à Ayotte, Bell devait assumer la responsabilité des actions d'Ayotte, selon la Cour.

DÉTRESSE ÉMOTIONNELLE INFLIGÉE INTENTIONNELLEMENT ET PAR NÉGLIGENCE

Ayotte a crié et juré après Piresferreira, lui a infligé des voies de fait, coups et blessures, ainsi qu'un PAR, ce qui a été considéré comme une conduite scandaleuse flagrante. La Cour a déterminé qu'Ayotte a fait preuve d'un mépris insouciant du bien-être émotionnel de Piresferreira. Il a été déclaré responsable d'avoir infligé intentionnellement une détresse émotionnelle à Piresferreira. La Cour a considéré que la conduite de Bell ne visait pas à infliger une détresse émotionnelle. Selon les mêmes principes de la responsabilité du fait d'autrui qui s'appliquent aux voies de fait, coups et blessures, Bell est néanmoins responsable de la détresse émotionnelle infligée intentionnellement par Ayotte.

Au volet détresse émotionnelle infligée par négligence, Bell et Ayotte avaient tous les deux envers les employés l'obligation de diligence consistant à garantir un milieu de travail sécuritaire sans harcèlement. L'abus de pouvoir d'Ayotte est un manque évident à cette obligation. Bell a été jugée avoir manqué à cette obligation pour ne pas avoir supervisé correctement Ayotte et ne pas avoir réagi correctement aux voies de fait d'Ayotte contre Piresferreira. La Cour a souligné que Bell avait clos sommairement l'affaire Ayotte et que ses mesures disciplinaires étaient « beaucoup trop légères ». La Cour a estimé que Bell, au lieu de répondre aux voies de fait, a réagi agressivement contre Piresferreira en lui imposant le PAR, aggravant ainsi sa détresse émotionnelle. Bell et Ayotte ont été jugés responsables d'avoir causé par négligence la détresse émotionnelle.

CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ

Piresferreira a aussi demandé des dommages-intérêts pour congédiement injustifié. Elle a plaidé que le traitement abusif d'Ayotte et le manque d'intervention appropriée de la part de Bell constituent un congédiement déguisé. Il y a congédiement déguisé si la conduite de la direction vise à amener un employé à mettre fin au lien d'emploi. Les critères du congédiement déguisé sont énumérés dans l'affaire *Shah c. Xerox Canada Ltée* (1998) :

[Traduction]

Il s'agit de déterminer si la conduite du gestionnaire a été telle qu'on ne peut attendre d'une personne raisonnable qu'elle persévère dans l'emploi étant donné les circonstances. Les circonstances particulières étant cruciales, il faut déterminer chaque cas selon les faits.

La Cour a appliqué ces critères et conclu que Piresferreira ne pouvait plus reprendre son emploi au bureau de Bell. Bell a enfreint les modalités implicites de tout contrat d'emploi : il faut traiter chaque employé avec civilité, décence et respect, et garantir que l'employé ne sera pas victime de mauvais traitements physiques ou d'abus verbal. Le défaut de Bell de veiller à ce que le milieu de travail soit libre d'hostilité ou d'intimidation constituait un congédiement déguisé de Piresferreira.

La Cour a ensuite calculé la période d'avis raisonnable en appliquant les éléments tirés de la décision de principe rendue dans l'affaire *Bardal c. Globe and Mail Ltd.* (1960). Voici quelques éléments : le genre d'emploi, l'ancienneté, l'âge de l'employé et la disponibilité d'un emploi semblable. Compte tenu de ces éléments, la Cour a conclu qu'une période d'avis raisonnable pour Piresferreira aurait été de 12 mois.

DOMMAGES-INTÉRÊTS

La Cour a attribué à Piresferreira 50 000 \$ en dommages-intérêts généraux pour les délits de voies de fait, coups et blessures ainsi que pour la détresse émotionnelle causée intentionnellement et par négligence. Les dommages-intérêts pour la perte de revenus passée et future ont été calculés à l'aide des sommes que Piresferreira aurait gagnées entre 2005 et 2009, année où elle aura 65 ans, lesquelles totalisent 500 924 \$. La Cour a ensuite réduit les deux ensembles de dommages-intérêts pour tenir compte d'éléments éventuels distincts de la poursuite contre Bell et Ayotte :

- Les troubles de santé précédents de Piresferreira.
- Sa partenaire a eu un accident et Piresferreira a consacré du temps et de l'énergie à son rétablissement.
- Les difficultés qu'éprouvait Piresferreira à s'ajuster aux changements dans l'industrie.

Tenant compte de ces éléments, la Cour a conclu que Piresferreira n'aurait peut-être pas continué de travailler jusqu'à 65 ans. La Cour a donc réduit de 10 % les dommages-intérêts généraux et les dommages-intérêts pour perte de revenus. Elle a accordé 5 122 \$ en dommages-intérêts spéciaux pour de la psychothérapie et des médicaments.

La Cour a conclu au congédiement déguisé de Piresferreira, mais n'y a pas attribué de dommages-intérêts. Elle a affirmé que les dommages infligés à Piresferreira à cause de la méthode de congédiement sont déjà compensés par les dommages-intérêts délictuels et que Piresferreira serait indemnisée en double si elle recevait des dommages-intérêts fondés sur le contrat et des dommages-intérêts délictuels. Le montant total attribué atteint 500 955 \$. Bell a interjeté appel de cette décision et nous informerons les lecteurs d'Au Point de l'évolution de l'affaire.

À notre avis

Outre la poursuite principale de Piresferreira, il est intéressant de remarquer que sa partenaire de même sexe, Judy Scott, a intenté une poursuite contre Bell en vertu de l'article 61 de la *Loi sur le droit de la famille* (Ontario). Cette disposition permet à un conjoint de récupérer des sommes pour compenser la « perte de conseils, de soins et de compagnie auxquels l'auteur de la demande aurait été raisonnablement en droit de s'attendre si la lésion ou le décès n'avait pas eu lieu ». Étant donné la conduite d'Ayotte et de Bell, la Cour a déterminé que Piresferreira était moins en mesure de participer à des activités sociales, récréatives et de compagnie dans sa vie avec Scott. Celle-ci a donc obtenu 15 000 \$ en dédommagement de la perte des soins et de la compagnie de Piresferreira.

Si vous voulez davantage d'information, veuillez communiquer avec [André Champagne](#) au 613-940-2735.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondhardnen.com/>.