
Cour d'appel de l'Ontario : une allégation d'agression sexuelle chez OC Transpo doit être soumise à l'arbitrage, malgré des dommages-intérêts maximums moins élevés.

Encore une fois, une cour supérieure a dû se pencher sur la façon d'appliquer la décision historique de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Weber c. Ontario Hydro* au sujet de la compétence exclusive des arbitres de régler des litiges découlant d'une convention collective. Dans la cause *K.A. c. Ottawa (Ville)* (9 mai 2006), les plaignants étaient des employés syndiqués d'OC Transpo. Ils prétendaient avoir fait l'objet de harcèlement et d'agression de type sexuel de la part d'un collègue et, selon eux, la Ville et OC Transpo n'avaient pas réussi à y mettre fin et ne s'étaient donc pas acquittés de leur obligation d'assurer la sécurité des employés dans leur milieu de travail. Les allégations d'agression sexuelle portaient sur des attouchements, des gestes déplacés et des baisers sans consentement. Plutôt que de demander l'arbitrage, les employés ont décidé d'entreprendre une action en responsabilité délictuelle contre l'employeur.

L'employeur a présenté une requête visant à rejeter la plainte parce que, selon lui, le tribunal n'avait pas la compétence requise, selon les principes établis dans l'arrêt *Weber*. Le juge a rejeté la plainte de harcèlement sexuel, mais il a accueilli celle fondée sur l'agression sexuelle. Il a fait valoir que, dans certains cas, il y avait chevauchement de compétence entre d'autres tribunaux et les arbitres, et que c'était le cas dans cette cause du fait que la prétendue agression sexuelle était liée au maintien de l'ordre public et au droit pénal. L'employeur a interjeté appel de la décision d'entendre la plainte d'agression sexuelle.

COUR D'APPEL : LA PLAINTÉ RELÈVE DE L'ARBITRAGE

La Cour d'appel a accueilli l'appel de l'employeur à l'unanimité. Elle a précisé que pour pouvoir déterminer la compétence, il fallait non seulement tenir compte du cadre législatif dans lequel s'inscrivait la compétence de l'arbitre, mais aussi de la nature du litige.

En ce qui concerne le cadre législatif, la Cour a fait valoir que, selon le *Code canadien du travail*, un arbitre pouvait faire appliquer les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)*, et comme le harcèlement sexuel était une forme de discrimination aux termes de la *LCDP*, l'arbitre était effectivement habilité à entendre une plainte de harcèlement sexuel. La Cour a également précisé que s'il est vrai que des attouchements indésirables peuvent constituer un délit de voies de fait, ceux-ci pouvaient, dans le cas présent, être considérés comme faisant partie intégrante de la plainte de harcèlement sexuel.

Pour ce qui est maintenant de la nature du litige, la Cour a fait valoir qu'il s'agissait en fait d'un litige en milieu de travail, les employés estimant que l'employeur n'était pas parvenu à assurer leur sécurité. La Cour a rejeté l'argument des plaignants, à savoir qu'une réclamation en responsabilité civile délictuelle pour cause de comportement violent ou criminel pouvait être entendue par un tribunal :

« [TRADUCTION] Il existe maintenant un courant jurisprudentiel cohérent voulant que les principes établis dans l'arrêt *Weber* englobent toute réclamation en responsabilité civile délictuelle équivalant à un litige découlant de la convention collective. [...] Lorsque, comme dans le cas présent, le préjudice allégué se rapporte directement au comportement en milieu de travail et à l'obligation de l'employeur de garantir un milieu de

travail sans danger, il serait incompatible avec les principes établis dans l'arrêt *Weber* [...] d'invoquer une exception pour actes violents ou criminels. »

AUCUN PROBLÈME DE RECOURS

Selon les plaignants, la Cour devait conserver sa compétence car, aux termes de la *LCDP*, leurs dommages-intérêts se limitaient à 40 000 \$, plus indemnisation pour manque à gagner et frais, alors qu'aucun maximum n'est fixé pour le délit d'agression sexuelle. La Cour a admis que dans certains cas, si un arbitre ne peut offrir de recours efficace, un tribunal peut exercer la compétence recherchée. Dans le cas présent, la Cour était d'avis que la différence éventuelle dans le montant des dommages-intérêts qui pouvaient être octroyés lors d'un arbitrage n'était pas suffisante pour justifier l'exercice de la compétence de la Cour supérieure. Pour autant que l'arbitre soit habilité à redresser l'injustice, les plaignants ne sont pas privés de recours.

La Cour a conclu en exprimant sa sympathie à l'égard des plaignants, tout en faisant valoir qu'elle devait respecter le précédent établi par l'arrêt *Weber*.

« [TRADUCTION] J'éprouve beaucoup de sympathie pour la décision du juge saisi de la requête et pour les intimés, qui veulent que leurs plaintes d'agression sexuelle soit entendue par les tribunaux. Les plaintes découlent d'allégations de comportement criminel portant atteinte à la dignité personnelle et à l'intégrité physique des intimés, mais ceux-ci se voient contraints de recourir à la procédure d'arbitrage prévue par la convention collective, procédure qui échappe à leur contrôle. Cependant, l'arrêt *Weber* et ceux qui l'ont suivi les privent du droit de faire entendre leurs plaintes par les tribunaux et nous devons rendre exécutoire la jurisprudence à laquelle la Cour doit se conformer. »

Notre point de vue

Si vous voulez avoir un exemple dans lequel les principes établis par *Weber* n'ont pas été appliqués en raison de l'absence de recours efficace lors de l'arbitrage, même si l'affaire a été dûment caractérisée comme étant un litige découlant de la convention collective, veuillez vous reporter à « [Absence de tout autre recours prévu : un tribunal ontarien ordonne à l'hôpital de ne pas modifier les horaires avant l'issue du grief](#) », sur notre page électronique intitulée « Publications ».

Pour de plus amples renseignements, 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.emondharnden.com/>.