

Le top cinq - 2006

Annuellement, Monsieur le juge Stephen Goudge de la Cour d'appel de l'Ontario identifie 5 arrêts d'importance dans le domaine de l'éducation. Ce résumé d'arrêt, qui est basé sur les commentaires et observations du juge Goudge, est idéal pour initier des discussions et des débats en salle de classe.



E.B. c. Order of the Oblates of Mary Immaculate in the Province of British Columbia, [2005] 3 S.C.R. 45

<http://www.canlii.ca/fr/ca/csc/doc/2005/2005csc60/2005csc60.html>

La responsabilité du fait d'autrui d'un employeur qui opère une école pensionnat n'est pas engagée par l'agression sexuelle commise par un employé.

Entre 1957 et 1962, EB a fréquenté un pensionnat pour enfants autochtones opéré par les Oblats (un ordre religieux). Les Oblats avaient à leur employé plusieurs employés, dont S, un employé laïque, qui travaillait comme boulanger, conducteur d'embarcation à moteur et homme à tout faire. S habitait un édifice situé sur le terrain de l'école.

Le juge de première instance a conclu que S avait agressé sexuellement EB depuis l'âge de 7 ans, et ce à de nombreuses reprises et sur une base régulière, jusqu'à ce que EB atteigne l'âge de onze ou douze ans. Les agressions avaient toutes été commises à la résidence de S. À l'époque, EB n'avait pas avisé qui que ce soit de l'école des agressions qu'il avait souffertes aux prises de S.

Le juge de première instance a conclu que les caractéristiques opérationnelles du pensionnat avaient créé et sensiblement accru le risque que des agressions soient commises. Parmi ces caractéristiques, on comptait le fait que les enfants étaient séparés de leur famille, que les enfants et les employés vivaient en étroite proximité les uns des autres et que les enfants devaient respecter et obéir à tous les employés. Le juge de première instance a conclu que les Oblats étaient responsables du fait d'autrui.

La Cour d'appel a annulé la décision du juge de première instance. Elle a conclu que le juge de première instance avait commis une erreur en exagérant l'importance de l'occasion créée par l'emploi et en ne considérant pas suffisamment la nature précise des fonctions et responsabilités confiées à S et le lien, le cas échéant, entre ses fonctions et responsabilités et les délits commis par S à l'endroit de EB. La Cour d'appel a trouvé que S travaillait en marge de la vie scolaire, et qu'un lien entre l'emploi de S et les actes d'agression qu'il avait commis n'avait pas été établi. En soi, la conduite abusive de S ne pouvait pas être anticipée par son employeur et ne

créait pas une relation employeur-employé de laquelle ce premier pourrait être tenu responsable des actes de prédation sexuelle de son employé.

Une majorité de la Cour suprême du Canada a maintenu le raisonnement de la Cour d'appel. La Cour a confirmé que, afin d'imputer à l'employeur une responsabilité du fait d'autrui, il faut démontrer qu'il existe un lien solide entre ce que l'employeur demandait de l'employé (rôle de l'employé) et l'acte fautif.

La Cour suprême du Canada a confirmé qu'afin d'imposer la responsabilité du fait d'autrui, il faut démontrer que les particularités — inhérentes à l'école — de la relation d'emploi de S ont contribué à sa conduite d'agression. Ceci exige des preuves que la relation employeur-employé a contribué à l'habileté de l'employé de commettre l'agression sexuelle. La Cour a expliqué que l'approche adoptée par le juge de première instance aboutit logiquement à la conclusion que l'employeur serait responsable de tous les actes délictueux de tous ses employés, même s'il n'existe qu'un lien ténu entre le délit et le pouvoir ou le statut que confère l'emploi, ou si l'employé était loin d'exercer une fonction le plaçant en situation d'autorité ou d'intimité par rapport aux élèves. Cette approche n'est pas conforme à la jurisprudence.

La Cour a aussi clarifié qu'une « simple occasion » de commettre le délit ne suffit pas pour imposer la responsabilité du fait d'autrui. En l'espèce, le critère du « lien solide » n'a pas été respecté. Même si l'école était peu structurée, le poste de S ne lui imposait pas de contacts réguliers ou importants avec les élèves. Appuyant la décision de la Cour d'appel, la Cour suprême a conclu que bien que l'emploi de S lui a fourni l'occasion de commettre les actes répréhensibles, les fonctions qui lui étaient assignées vis-à-vis les enfants n'étaient pas de nature à engager la responsabilité du fait d'autrui.

La juge Abella a exprimé une position différente dans son opinion dissidente. Selon son raisonnement, un tribunal doit examiner l'entreprise dans son ensemble afin de déterminer si les caractéristiques particulières de cette entreprise et la relation employeur-employé ont créé — ou sensiblement accru — le risque que le délit soit commis. La juge a conclu que, même si une simple occasion ne suffit pas pour imputer la responsabilité du fait d'autrui, le lien entre l'occasion et le délit commis en l'espèce était particulièrement solide. Elle a noté que le logement fourni à S se trouvait au centre du pensionnat. De plus, on permettait à S d'établir des relations avec des enfants vulnérables qui considéraient S comme une personne d'autorité. Lors du procès, les témoignages ont révélé que S avait la responsabilité d'aider le personnel religieux dans toutes les tâches connexes à la vie scolaire, y compris les soins aux enfants et la surveillance, et que sa description d'emploi comprenait la supervision des enfants sur une base quotidienne et l'assignation de leurs corvées. En l'espèce, la juge Abella a déterminé que le pensionnat, en tant qu'entreprise et du fait de l'autorité qu'il avait conférée à S, avait sensiblement accru le risque qui s'est finalement matérialisé par l'agression sexuelle de S à l'endroit de B.

Questions à discuter:

- À votre avis, dans quels types de circonstances les employeurs devraient-ils être tenus responsables de l'inconduite commise par un employé ? Pourquoi ?
- Dans quelles circonstances serait-il imprudent de tenir les employeurs responsables des actes de leurs employés ?
- En l'espèce, quelle était l'importance de la description d'emploi de S.? Pourquoi était-il important que la Cour connaisse l'étendue des tâches et des responsabilités de S. ?
- Y aurait-il une différence relative à la responsabilité du fait d'autrui du pensionnat si l'employé S. comptait parmi ses tâches d'emploi l'enseignement des moyens d'entretien ou de réparation, ou bien la boulange ? Pourquoi ou pourquoi pas?
- En l'espèce, y a-t-il des mesures additionnelles que l'employeur aurait pu prendre afin d'empêcher l'agression commise par S?
- Qu'est ce que cet arrêt dévoile au sujet de l'importance de la supervision des employés par les employeurs?
- Cet arrêt traite d'enfants vulnérables – des étudiants autochtones séparés de leurs familles – présents au sein des lieux de travail. Croyez-vous que des employeurs tels que des pensionnats ou des hôpitaux pour enfants ont des responsabilités plus rigoureuses en ce qui concerne l'embauche et la supervision de leurs employés, que celles d'autres employeurs ? Pourquoi ou pourquoi pas?