



IMMUNITÉ CIVILE, VOUS DITES ?

INFORMATION JURIDIQUE

Définitivement, 2013 et le début de 2014, ont été marqués par des tragédies qui ont bouleversé le Québec. À peine 24 heures après la tragédie de Lac-Mégantic, il était « évident » que des actions judiciaires au civil risquaient d'être entamées par des citoyens et des commerçants contre, notamment, Montreal, Maine and Atlantic Railway inc. et ses dirigeants. Plus tard, on apprenait également que le travailleur, soit le chauffeur du wagon, était personnellement visé par ce recours collectif¹.

Plusieurs d'entre vous se sont certainement demandés : « mais si ça arrivait chez nous, dans notre entreprise, dans le contexte d'un événement accidentel où les victimes seraient des travailleurs, en plus des recours pénaux intentés par la CSST, pourrions-nous également être poursuivis au civil par des travailleurs ? Des employés qui, par ailleurs, bénéficient des indemnités de remplacement du revenu versées par la CSST ? Et ce, même si la santé et la sécurité du travail est un régime de responsabilité « sans égard à la faute » ?

Réponse : ça dépend !



PAR M^e Maryline Rosan

IMMUNITÉ CIVILE ? BIEN SÛR ! SAUF QUE...

Rappelons que le régime de santé et sécurité du travail est effectivement un régime de responsabilité sans égard à la faute, au même titre que notre régime d'assurance automobile. Plus précisément, en ce qui a trait à la responsabilité civile, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) confère une immunité civile à peu près complète à l'employeur. Ce principe est

clairement stipulé à l'article 438 de la LATMP, qui se lit comme suit :

Le travailleur victime d'une lésion professionnelle ne peut tenter une action en responsabilité civile contre son employeur en raison de sa lésion. (Mes soulignés)

On trouve l'équivalent à l'article 442 de la LATMP. Celui-ci réitère le principe de l'immunité civile à l'égard d'un cotravailleur ou d'un mandataire de l'employeur. Par exemple, ce serait le cas d'un cotravailleur qui, en neutralisant un système de sécurité sur un équipement, provoquait une blessure à un collègue de travail. Le travailleur blessé ne pourrait poursuivre au civil son collègue, même s'il démontrait la négligence de ce dernier.

À quelques reprises, des travailleurs ont tenté de remettre en question le principe de l'immunité civile, mais sans succès. Rappelons la célèbre affaire Béliveau et St-Jacques², qui a donné lieu à un jugement de la Cour suprême du Canada. Une travailleuse, alléguant être victime de harcèlement sexuel, a poursuivi son employeur pour dommages moraux.

Comme elle avait également produit une réclamation à la CSST et qu'elle avait bénéficié des indemnités de remplacement du revenu, la Cour suprême avait conclu qu'il lui était impossible d'exercer, par la suite, des recours en responsabilité civile.

Dans une autre cause, un travailleur a tenté d'exercer un recours au civil contre son employeur à la suite d'une lésion professionnelle où, contrairement à l'affaire précitée, il a soulevé le fait qu'il n'avait produit aucune réclamation à la CSST. Or, pour le plus haut tribunal du Québec, même si le travailleur a choisi de ne pas présenter de demande d'indemnisation à la CSST, l'article 438 de la LATMP l'empêchait d'exercer un recours en responsabilité civile contre l'employeur³.

Cohérent avec lui-même, le législateur a aussi empêché le **bénéficiaire** d'un travailleur, décédé en raison d'une lésion professionnelle, d'intenter une action en responsabilité civile contre l'employeur de celui-ci, en raison de ce décès (art. 439, LATMP). A *contrario*, les tribunaux ont déjà reconnu l'admissibilité d'un recours en responsabilité civile en faveur d'une personne qui avait un lien avec la victime, sans en être toutefois un bénéficiaire⁴.

Cependant, les tribunaux font preuve de prudence avant de rejeter, du revers de la main, un recours intenté par un travailleur contre son employeur ou un cotravailleur. Ils reconnaissent que la règle de l'immunité civile de l'employeur et du cotravailleur de la victime ne tient pas lorsqu'elle vise essentiellement à réparer une atteinte à la réputation, à la suite de la tenue ou de la publication de propos diffamatoires. À quelques reprises, le plus haut tribunal du Québec a rappelé qu'il y avait une distinction à faire entre une réclamation fondée sur un dommage psychologique, résultant d'une atteinte à la réputation, et une réclamation portant

1. Recours collectif intenté par Yannick Gagné et Guy Ouellet c. Rail World inc. et Rail World Holdings, LLC, *et al.*, C.S., n° 450-06-000001-135, 15 juillet 2013, en cours.

2. Béliveau et St-Jacques c. Fédération des employés et employées des services publics inc., (1996) 2 RCS 345.

3. Genest c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, C.A. Montréal, 12 janvier 2001 (J.E. 2001-213).

4. Voir l'affaire Jean-Pierre Page et Diane Fleurant et Jean-Pierre Page et Diane Fleurant, *ès qualités* de tuteurs c. Société de l'assurance automobile du Québec et Procureur Général du Québec aux droits de la Sûreté du Québec, C.S., n° 405-05-001526-029, 22 novembre 2002, Jean Frappier, j.c.s.

5. Voir Ghanouchi et Harrison c. Johanne Lapointe, C.A., n° 500-09-017982-075, Chamberland, Nuss, Dufresne (2009 QCCA 21); G.D. c. Centre de Santé et des Services sociaux A, Centre d'accueil A *et al.*, C.A., n° 500-09-017166-067, 9 avril 2008, Brossard, Rayle et Vézina [2008 QCCA 663].

exclusivement sur une telle atteinte. Seule la première peut être qualifiée de « lésion professionnelle⁵ ».

En résumé, **les poursuites civiles** contre « son » employeur, dans un contexte de lésion professionnelle, sont pratiquement impossibles. Par conséquent, dans le cas d'une explosion ou d'un déversement de produits chimiques qui surviendrait à cause de la négligence, même grossière d'un employeur, et qui provoquerait un accident où plusieurs travailleurs seraient blessés, l'employeur fautive bénéficierait de l'immunité civile⁶.

QU'EN EST-IL DES « TIERS TRAVAILLEURS » ET DES « TIERS TOUT COURT » ?

Le législateur n'a pas voulu abolir toutes les circonstances donnant ouverture à un recours au civil contre un employeur (ou un collègue), à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

C'est le cas quand la poursuite est entamée par des tiers travailleurs ou des tierces personnes. Lorsqu'on parle de « tiers travailleurs », on ne peut s'empêcher de penser aux nombreuses occasions où une entreprise retient les services d'un entrepreneur ou d'un travailleur autonome.

Sachez que la loi édicte une exception au principe de l'immunité civile. L'article 441 de la LATMP permet, à un travailleur, d'intenter une action en responsabilité civile contre un employeur **autre que** son employeur. Par exemple, si un travailleur de votre sous-traitant subit un accident du travail, ce dernier ou ses bénéficiaires pourraient, dans certaines circonstances, réclamer, à cet autre employeur, « l'excédent de la perte subie sur la prestation ». Le tiers employeur (par exemple, le donneur d'ouvrage) ne pourrait soulever l'immunité civile mentionnée à l'article 438 de la LATMP.

En résumé, un travailleur blessé pourrait poursuivre, en responsabilité civile, toute personne qui n'est ni son employeur ni un employeur assujéti à la LATMP. Bien sûr, le poursuivant doit prouver la faute commise, le lien de causalité entre la faute et le préjudice subi, et les dommages. Une belle illustration serait celle des ambulanciers qui ont été induits en erreur par un préposé d'une station de métro qui leur avait dit que le courant électrique de la rame était interrompu. S'engageant dans le tunnel en question, à mi-chemin, ils ont entendu un train arriver. À peine ont-ils pu remonter sur le quai que le train est passé. Les deux travailleurs ont subi un choc nerveux violent. Se basant sur l'article 441 de la LATMP, la Cour supérieure a jugé que le recours civil, pour réclamer des dommages moraux et exemplaires, était admissible. Le dossier s'est clôturé par un règlement à l'amiable⁷.

On se souviendra également du cas d'une gérante d'un nettoyeur de vêtements qui a poursuivi Noranda et deux de ses sous-traitants, après avoir été atteinte de la béryllose. Selon ses prétentions, elle a contracté cette maladie par le contact des vêtements souillés des travailleurs des sous-traitants qui œuvraient sur le terrain de Noranda. Étant une tierce personne, cette dernière pouvait entreprendre une action au civil contre des tiers employeurs. Dans ce dossier, il y a également eu une entente à l'amiable entre les parties⁸.

UNE SIMPLE RÉFLEXION...

Au moment d'écrire le présent texte, on ne peut s'empêcher d'avoir le « motton » à la suite des dernières tragédies vécues au Québec, notamment celle de Lac-Mégantic et, plus récemment, celle de l'Isle-Verte.

AU FAIT, AVEZ-VOUS ENTENDU CES PHRASES ?

Au fait, avez-vous (comme moi) entendu ces phrases ? « On aurait pas pu l'éviter... » ou « Malheureusement, on ne pourra jamais empêcher de telles tragédie... » ou « On a un choix financier... » Ces paroles, recueillies lors d'entrevues effectuées par des journalistes, à la suite de l'incendie ayant causé le décès d'une trentaine de personnes âgées (et non des travailleurs), vous ont peut-être laissé perplexe ? Vous conviendrez que si elles avaient été prononcées par un gestionnaire, à la suite d'une tragédie blessant ou tuant des travailleurs, elles auraient été perçues TRÈS négativement par la population, la CSST et, le cas échéant, les tribunaux.

La CSST dirait : « Ce n'est PAS VRAI qu'on ne peut prévenir les lésions professionnelles ». Dans les mêmes circonstances que la tragédie de l'Isle-Verte, les tribunaux auraient certainement condamné sévèrement l'employeur « à moins qu'il n'établisse que cette infraction a été commise à son insu, sans son consentement **et malgré les dispositions prises pour prévenir sa commission** » (art. 239, LSST).

En santé et sécurité du travail, en vertu de nos lois et de la jurisprudence, l'employeur et ses gestionnaires doivent faire preuve de PRÉVOYANCE, d'EFFICACITÉ et d'AUTORITÉ, dans l'application des règles de sécurité.

Peut-on en dire autant de tous les autres domaines du droit où la sécurité devrait faire partie des **valeurs** d'une organisation, en tout temps ?

6. Notons que d'autres recours pourraient être intentés contre cet employeur, notamment en vertu du *Code criminel du Canada* (art. 219, 220 et 221) et de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (art. 236, 237).

7. Rhéaume Ronald *et al.* c. STCUM, C.S., n° 500-05-014018-962, 7 novembre 2000.

8. Maillée et Hudon c. Noranda inc. *et al.*, C.S., n° 600-17-000250-069 (règlement à l'amiable, 12-01-2009).