

La responsabilité du fait d'autrui : jusqu'à quel point êtes-vous protégé?

La décision récente d'une Cour d'appel de l'Ontario confirme qu'une plainte en responsabilité du fait d'autrui par une partie tierce contre une compagnie ne mène pas nécessairement au versement d'une indemnité.

Dans l'affaire *Ivic v. Lakovic* (2107 ONCA 446), un chauffeur de taxi a été accusé d'avoir agressé sexuellement dans sa voiture une passagère. La victime présumée a poursuivi la compagnie de taxi, affirmant qu'elle était responsable du fait d'autrui pour les actions de son employé. Le chauffeur n'avait pas de casier judiciaire. En outre, il n'y avait aucune preuve que la compagnie de taxi savait que le chauffeur était susceptible d'agresser sexuellement une passagère.

La Cour a conclu que les actes reprochés n'étaient associés à la compagnie de taxi que par coïncidence et a renforcé l'idée que les tribunaux sont « réticents à imposer une responsabilité stricte pour les actes répugnants et intentionnels d'un employé ». Lorsqu'elle a fait connaître sa conclusion, la Cour a rénuméré la liste non exhaustive des facteurs pris en compte lors de l'évaluation d'affaires de responsabilité du fait d'autrui, tels qu'établis précédemment par la Cour suprême du Canada :

- l'occasion que l'entreprise a donnée à l'employé d'abuser de son pouvoir;
- la mesure dans laquelle l'acte fautif peut avoir contribué à la réalisation des objectifs de l'employeur (d'où la probabilité accrue pour l'employé de commettre de tels actes);
- la mesure dans laquelle l'acte fautif était lié à une situation de conflit, d'affrontement ou d'intimité propre à l'entreprise de l'employeur;
- l'étendue du pouvoir conféré à l'employé relativement à la victime; et
- la vulnérabilité des victimes potentielles à l'exercice fautif du pouvoir de l'employé.

Cette affaire nous rappelle qu'il est essentiel pour tous les employeurs de mettre en œuvre des politiques qui régiront un comportement approprié au



travail. Ces politiques peuvent être invoquées lors d'allégations de responsabilité du fait d'autrui.

Veillez communiquer avec un conseiller d'e2r® si vous souhaitez parler des répercussions que ce type d'affaire pourrait avoir sur votre milieu de travail et de la manière dont votre organisation peut mieux se protéger en cas de poursuite en responsabilité du fait d'autrui.

