

Études techniques

Rémi Moreau

Volume 57, numéro 4, 1990

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1104722ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1104722ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

HEC Montréal

ISSN

0004-6027 (imprimé)

2817-3465 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Moreau, R. (1990). Études techniques. *Assurances*, 57(4), 589–596.
<https://doi.org/10.7202/1104722ar>

Études techniques

par

Rémi Moreau

I. Le harcèlement sexuel en milieu de travail et l'assurance responsabilité civile de l'employeur

589

Le concept du harcèlement a été plusieurs fois étudié par les tribunaux, de même que dans la doctrine ; il fit également l'objet de recommandations, tant par la Commission canadienne des droits de la personne que par différents tribunaux d'arbitrage.

Tel n'est pas l'objet de cette étude que d'étudier le phénomène juridique en cause. Il nous semble toutefois utile de mentionner ce qui suit et qui nous aidera à mieux interpréter l'assurance responsabilité civile en relation avec le problème du harcèlement sexuel :

- Les tribunaux ont généralement statué que le harcèlement était une forme de discrimination fondée sur le sexe (six ou sept poursuites en font le constat).
- Les harceleurs ne recherchent pas tant une gratification sexuelle, mais la satisfaction que représente l'exercice du pouvoir.
- Le Code canadien du travail relie le harcèlement au pouvoir de choquer ou d'humilier un employé.
- L'*Ontario Human Rights Code* précise le caractère intentionnel du harcèlement :
“Harassment means engaging in a course of vexatious comment or conduct that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome.”
- Les tribunaux d'arbitrage tiennent compte de l'intention de l'auteur dans la détermination du litige (étude de Sylvain Toupin : voir la bibliographie ci-après).
- Il n'est pas nécessaire que le harcèlement soit répétitif (étude de Sylvain Toupin : voir la bibliographie ci-après).

590

- L'article 10.1 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne interdit expressément le harcèlement, d'où la possibilité (rare en droit québécois) de réclamer des dommages punitifs ou exemplaires en vertu de la Charte.
- *Harcèlement* équivaut à *diffamation* s'il porte atteinte à l'honneur et s'il a pour effet d'humilier quelqu'un, de faire perdre l'estime et la confiance en quelqu'un (*The Law of Defamation in Canada*).
- Le harcèlement constitue une intrusion dans la vie privée (*O'Brian v. Papa Gino's of America Inc.*).
- Les personnes coupables de harcèlement au travail sont d'une part l'employé harceleur et d'autre part l'employeur, dans certaines circonstances, soit à titre personnel, soit par la faute de son employé :
 - à titre personnel : s'il n'y a aucune politique en matière de harcèlement dans l'entreprise ou si l'employeur connaît sciemment les agissements de l'employé et les tolère ;
 - à titre d'employeur : dans l'affaire *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)* 1987, 2 R.C.S. 84, la Cour suprême impose une responsabilité lourde à ceux qui ont le pouvoir de prendre des mesures réparatrices en vue d'éliminer le problème.

D'une façon générale, l'assurance de responsabilité civile couvre les dommages personnels provenant d'un événement.

La définition de *dommages personnels* se lit comme suit, dans certaines polices :

« Tout préjudice pécuniaire résultant d'une atteinte à l'intégrité corporelle ou personnelle. »

En regard du formulaire d'assurance autorisé par le BAC, on retrouve une autre définition qui relie le préjudice personnel à des délits spécifiques : « arrestation, détention, atteinte à l'inviolabilité du domicile, *paroles* ou écrits diffamatoires, intrusion dans la vie privée ».

Plusieurs éléments découlant du harcèlement sexuel peuvent ainsi être couverts advenant une poursuite contre un employeur, à ti-

tre d'assuré principal ou contre un autre employé, à titre d'assuré additionnel.

Vis-à-vis de l'assuré principal

Une entreprise poursuivie par un employé victime de harcèlement sexuel par la faute d'un autre employé aurait droit au bénéfice de son assurance responsabilité, y compris la garantie de défense, en ce qui concerne certains dommages personnels subis par ladite victime, notamment les préjudices moraux.

Mais ce principe d'indemnisation peut souffrir de certaines exceptions s'il est établi devant le tribunal que l'entreprise connaissait sciemment les agissements de son employé fautif et qu'elle les tolérerait indûment.

591

En effet, si l'entreprise a pu prévoir les conséquences des actes posés par l'employé harceleur, l'assureur pourrait récuser toute garantie en alléguant deux motifs :

- a) qu'il n'y a pas d'événement assurable, au sens usuel de ce mot, dans le contrat d'assurance ;
- b) que l'exclusion des dommages faits volontairement est opposable tant à l'auteur du préjudice qu'à son complice.

Si des dommages exemplaires étaient réclamés, il existe actuellement sur le marché peu de formulaires susceptibles de s'y appliquer. Dans la majorité des cas, l'assureur de responsabilité ne couvre que les dommages compensatoires.

Vis-à-vis de tout assuré additionnel (exemple : employé)

Selon une condition de la police, titrée « Responsabilité réciproque », une réclamation donnant lieu à l'application de l'assurance peut être présentée à un assuré par un autre assuré.

Cependant, l'intention première de l'assurance responsabilité civile est de couvrir l'assuré quant à certains dommages provenant d'un événement, c'est-à-dire d'une « exposition continue ou répétée à des conditions entraînant des dommages personnels (ou matériels) que l'assuré n'avait ni prévus, ni voulus ».

Ainsi, la preuve de gestes continus ou répétés de harcèlement enlèverait à l'employé tout bénéfice d'assurance. Au surplus, l'exclu-

sion dite « Dommages faits de propos délibéré par l'assuré » serait susceptible de s'appliquer. Toutefois, la protection d'assurance resterait acquise à l'entreprise poursuivie conjointement avec l'employé si celle-ci n'était pas au courant des agissements de son employé. En effet, aucun acte d'un assuré ne peut préjudicier aux droits de tout autre assuré.

592 Nous profitons de l'occasion pour rappeler que beaucoup d'entreprises ont adopté des politiques précises en matière de harcèlement sexuel. La responsabilité d'une entreprise peut être engagée pour des faits qui échappent à son contrôle, mais aussi parce qu'un tel agissement est antisocial et illégal et ne devrait pas être toléré par un employeur. Nous citons ici Sylvain Toupin, dans un article intitulé « Le harcèlement sexuel en milieu de travail » (voir la bibliographie ci-après) :

« Il serait aussi sage pour l'employeur d'instaurer un mécanisme afin que toute plainte soit traitée promptement et confidentiellement, sans crainte de représailles pour la victime. Finalement, s'assurer qu'advenant une plainte, celle-ci soit traitée sérieusement et par enquête impartiale. Un tel mécanisme mitigerait non seulement la responsabilité de l'employeur, mais assurerait aussi la possibilité de corriger, à la source, un type de comportement illégal, voire antisocial ».



Voici une bibliographie sommaire sur la question :

- "Personal Injury Liability," in *F.C.&S. Bulletins*, June 1989.
- Anderson, Eugene R. and Oshinsky, Jerold, "Progressive Injury and the CGL Policy," in *Risk Management*, July 1983.
- "Personal Injury Suit by Fellow Employee," in *The John Liner Letter*, December 1981.
- Bergeron, Jean-Guy, « L'opposabilité des exceptions à différents intéressés dans un contrat d'assurance », in *Revue du Barreau*, tome 47, n° 5, novembre/décembre 1987.
- Camp, J.J., "What Happens to an Innocent Co-Insured?," in *Canadian Journal of Insurance Law*, vol. 6, no. 1.
- Williams, Jeremy S., *The Law of Defamation in Canada*, Toronto, Butterworths.

- Toupin, Sylvain, « Le harcèlement sexuel en milieu de travail », in *Relations industrielles*, vol. 43, n° 3, 1988, p. 541.
- Groeber, Ronald X. and Wang, Charleston C.K., *Sexual Harassment*.
- Dolkart, Jane L. and Malchow, E. Lynn, "Sexual Harassment in the Workplace : Expanding Remedies," in *Tort and Insurance Law Journal*, American Bar Association, vol. XXIII, no. 1, fall 1987.
- Savoie, Dominique et Larouche, Viateur, « Le harcèlement sexuel au travail : définition et mesure du phénomène », in *Relations industrielles*, vol. 43, n° 3, 1988, p. 509.
- Terpstra, David E., "Who Gets Sexually Harassed," in *Personal Administrator*, March 1989.
- Blakley, Allison C., "Employer-Employee Relations : Employment Torts Come of Age ; Increasing Risks of Liability for Employers and Their Insurers," in *Tort and Insurance Law Journal*, vol. XXIV, no. 2, winter 1989, p. 268.

593

II. Assurance-maladie et subrogation par la Régie

La division des Services juridiques du Bureau d'assurance du Canada publiait, en juillet 1989, un bulletin (n° 151) sur le droit de subrogation de la Régie de l'assurance-maladie du Québec. Le projet de loi 139 prévoyait à l'origine ce qui suit :

« L'assureur de la responsabilité d'un tiers doit aviser la Régie par écrit dès qu'il est informé qu'on impute à son assuré un fait dommageable susceptible d'entraîner le paiement de services assurés. »

M^e Lamontagne-Gagné, avocat-conseil du BAC, signale que cette obligation a été tempérée et que la loi exige dorénavant que « l'assureur doit informer la Régie strictement au moment du règlement d'un sinistre afin de permettre à la Régie d'exercer ses droits de subrogation ».

À propos de la subrogation en assurance de personnes, nous référons le lecteur à une brève étude parue dans nos pages en janvier 1989 et intitulée « La subrogation : assurance de dommages et assurance de personnes » (p. 630).

III. Élargissement de la couverture pollution en assurance responsabilité civile : pollution autre que souterraine

Les entreprises assurées sont confrontées, depuis 1985, à une exclusion totale en matière de pollution dans les polices d'assurance responsabilité civile. Toutefois, une police dite *R.C. pollution* est disponible auprès d'assureurs regroupés à cet effet.

Plusieurs assureurs ont néanmoins élargi la portée de l'exclusion totale retrouvée dans la police : "*New form provides limited above-ground pollution coverage.*"

594

IV. Sens de l'expression *aggravation du risque*

L'aggravation du risque, en regard de la loi, est susceptible d'engendrer un refus d'indemniser de la part de l'assureur, suite à un sinistre. Notre confrère Christian N. Dumais, dans une chronique parue dans cette revue en octobre 1987, rappelle l'obligation incombant à l'assuré de dénoncer à l'assureur tout ce qui est « de nature à influencer de façon importante un assureur raisonnable dans l'établissement du taux de prime, l'appréciation du risque ou la décision de maintenir l'assurance, tel que prescrit à l'article 2566 C.c. ».

Qu'en est-il en droit français ? Signalons ici la concision et la précision d'une définition donnée par la Cour de cassation (Première Chambre) le 25 juin 1987 et rapportée dans *L'Argus* :

« Il y a aggravation du risque au sens de l'article 31 de la loi du 11 juin 1874 sur les assurances, lorsque survient au cours du contrat une circonstance ayant pour effet d'accroître de manière durable soit la probabilité soit l'intensité du risque, de telle sorte que si le nouvel état de chose avait existé à l'époque du contrat, l'assureur n'aurait point consenti à l'assurance ou ne l'aurait consentie qu'à d'autres conditions, sans qu'il soit requis que ladite circonstance ait ou puisse avoir une influence sur le sinistre lui-même. »

V. Assurance automobile offerte gratuitement par certains manufacturiers d'automobiles

Certaines sociétés, telles General Motors ou Toyota, fournissent une assurance automobile sans frais durant un an à tout acheteur du produit.

Le bulletin *Info* (août 1989) précisait que toute annonce à cet effet allait à l'encontre de l'article 342 de la Loi sur les assurances, qui stipule ce qui suit :

« Rabais sur prime interdit

« Nul assureur ou agent ne peut, directement ou indirectement, accorder un rabais sur la prime convenue dans une police d'assurance à une personne assurée ou demandant une assurance, ni convenir avec elle d'un autre mode de paiement de cette prime que le mode prévu dans la police. »

Dans un tel cas, si l'on considère que la prime serait payable par le manufacturier à l'assureur accrédité, y a-t-il « rabais sur prime interdit » ? Qu'en pense l'Inspecteur général des institutions financières ?

595

VI. La TVA (ou TPS) dans le monde : taux initial d'application versus taux actuel

Certains journaux ont publié, il y a quelques mois, un tableau illustrant l'année d'introduction, ainsi que le taux initial et le taux actuel de la taxe dite *TPS*, dans seize pays où cette taxe est en vigueur.

La TVA dans le monde

Pays	Année d'introduction	Taux	
		initial	actuel
Brésil	Octobre 1967	15%	11%
Canada (1)	—	9%	—
Chili	Mars 1975	20%	16%
Côte-d'Ivoire	Janvier 1960	8%	25%
Espagne	Janvier 1986	12%	12%
France	Janvier 1968	13,6%	18,6%
Grèce	Janvier 1987	18%	18%
Haïti	Novembre 1982	7%	10%
Italie	Janvier 1973	12%	18%
Japon (1)	—	3%	—
Mexique	Janvier 1980	10%	15%
Maroc	Avril 1986	19%	19%
Portugal	Janvier 1986	16%	16%

Royaume-Uni	Avril 1973	10%	15%
Suède	Janvier 1969	11,1%	23,46%
Taiwan	Avril 1986	5%	5%

(1) Pays où la TVA (Taxe sur la valeur ajoutée) n'est encore qu'à l'état de projet.

Source : le Fonds Monétaire International.
