

--SUMMARY--

Decision No. 1197/19

25-Aug-2021

A.Patterson

- Right to sue (wrongful dismissal)
- Stress, mental

The respondent worker was a social worker with the applicant employer. The worker brought a civil action against the employer, managers, and several co-workers for constructive dismissal, moral damages, intentional infliction of mental suffering, harassment, negligence, defamation, breach of the Human Rights Code, and punitive damages. The worker alleged that after she took time off work for health reasons unrelated to her employment, she was subject to bullying and harassment from her co-workers and managers, and that the employer failed to take appropriate action in relation to the harassment. The worker previously claimed entitlement to benefits for traumatic mental stress, which was denied by the WSIB. The employer and other defendants brought an application for an order that the worker's claim was barred by the WSIA.

The application was granted in part.

The action was not barred with respect to the claim for constructive dismissal, defamation, and breach of the Human Rights Code. The action was barred with respect to the tort claims of intentional infliction of mental suffering, harassment, and negligence.

Section 26(2) of the WSIA stipulates that entitlement to benefits is in lieu of all rights of action for or by reason of an accident happening to the worker. The claim for constructive dismissal was not "for or by reason of an accident" within the meaning of s. 26(2). Tribunal case law has established that actions for wrongful dismissal are not subject to the statutory bar except where the civil action purports to be an action for wrongful dismissal but in fact constitutes an action for damages for personal injury. The claim for constructive dismissal was a claim that the employer breached the employment contract by engaging in behaviour for the purpose of forcing the worker to end the employment relationship. This claim existed independently of a workplace injury. The reasoning in Decision No. 237/03 was preferred to that in Decision No. 1227/19. The worker's rights of action with respect to damages resulting from the personal injury were distinct from the rights of action with respect to the alleged breach of the employment contract. The claims for defamation and breach of the Human Rights Code were also not statute-barred as the events related to the claims were not "for or by reason of the accident".

The claims of intentional infliction of mental suffering, harassment, and negligence were barred as they arose "by reason of an accident" within the meaning of s. 26(2) of the Act. The worker's mental stress was allegedly related to actions of the Applicants while in the course of employment. The statutory bar applied regardless of the possibility that s. 13(5) could operate to remove the worker's entitlement to benefits. There was a distinction between not having a claim and failing to prove a claim.

37 Pages

References: Act Citation

- WSIA

Other Case Reference

- [w4221s]
- CASES CONSIDERED: Pasiachnyk v. Saskatchewan (Workers' Compensation Board) (1997), 149 D.L.R. (4th) 577 (S.C.C.) consd, University of Saskatchewan v. Workers' Compensation Board of Saskatchewan, 2009 SKCA 17 apld, Downs Construction Ltd. v. Workers' Compensation Appeal Tribunal, 2012 BCCA 392 apld
- NOTE: This decision was released in French with an English translation.
- TRIBUNAL DECISIONS CONSIDERED: Decision No. 846/93, 1994 CanLII 7653 consd, Decision No. 286/96, 40 W.C.A.T.R. 122, 1996 CanLII 8867 refd to, Decision No. 77/97, 42 W.C.A.T.R. 225, 1997 CanLII 12853 refd to, Decision No. 1176/97, 46 W.S.I.A.T.R. 127, 1998 CanLII 17221 refd to, Decision No. 237/03, 2003 ONWSIAT 459, 64 W.S.I.A.T.R. 276 apld, Decision No. 1241/16, 2016 ONWSIAT 3520 consd, Decision No. 1227/19,

2019 ONWSIAT 2324 not folld

Style of Cause: Brazeau v. Le Centre Victoria Pour Femmes (Sudbury)  
Neutral Citation: 2021 ONWSIAT 1348

*Cette décision a été émise en français.*



# TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

## DÉCISION N<sup>o</sup> 1197/19

**DEVANT :** A. T. Patterson, vice-président

**AUDITION :** Le 19 juin 2019 à Sudbury  
Audience  
Travaux consécutifs à l'audience terminés le 6 janvier 2021

**DATE DE LA DÉCISION :** Le 25 août 2021

**RÉFÉRENCE NEUTRE :** 2021 ONWSIAT 1348

### REQUÊTE POUR SUPPRIMER LE DROIT D'INTENTER UNE ACTION

#### COMPARUTIONS

**Pour les requérants :** G. G. Vuicic, avocat

**Pour la partie intimée :** A. G. Sciacca, avocat

**Interprète :** S. Aubin

**Sténographe judiciaire :** L. Brabant

505 University Avenue 7<sup>th</sup> Floor  
Toronto ON M5G 2P2

505, avenue University, 7<sup>e</sup> étage  
Toronto (Ontario) M5G 2P2

## MOTIFS

### (i) Introduction

[1] La présente requête a été formée par les requérants en vertu de l'article 31 de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (Loi de 1997) et vise une action déposée devant la Cour supérieure de justice de l'Ontario relative à l'affaire C-6931-17.

[2] Dans cette requête, les requérants demandent que N. B., la demanderesse en l'espèce (ci-après dénommé la « partie intimée » ou la « travailleuse »), se voie supprimer ses droits d'action contre son employeur, Le Centre Victoria pour femmes (Sudbury), la direction et plusieurs de ses collègues, lesquels sont codéfendeurs dans l'action civile susmentionnée.

### (ii) Contexte

[3] Suivent les faits essentiels en l'espèce, qui n'ont pas été contestés par les parties.

[4] La travailleuse, maintenant âgée de 55 ans, était employée comme travailleuse sociale depuis avril 2007 pour l'employeur au moment de l'accident.

[5] En 2009, la travailleuse a subi une intervention chirurgicale pour un trouble non lié à son emploi. En 2013, elle a été hospitalisée et opérée d'urgence pour des troubles qui n'étaient pas non plus liés à son emploi. La travailleuse a soutenu que son arrêt de travail pour des raisons de santé avait entraîné de la rancœur chez ses collègues, sous forme d'actes de harcèlement et d'intimidation sur son lieu de travail, et ce, à plusieurs reprises en 2015 et en 2016. La travailleuse a aussi soutenu que l'employeur n'avait pas pris les mesures appropriées suite à ces allégations de harcèlement et qu'en réalité, certains membres de la direction y avaient contribué. Elle avait donc cessé de se présenter au travail et elle recevait des prestations d'invalidité de courte durée (puis, de longue durée) de la part d'un assureur privé, par suite de troubles psychologiques qu'elle associait au présumé harcèlement.

[6] Comme cette décision vise une requête en vue d'une déclaration d'interdiction d'action civile et non sur les faits allégués en l'espèce, il n'est pas nécessaire de détailler les allégations selon lesquelles il existait un climat de travail malsain qui n'incitait pas la travailleuse à se présenter au travail. Suivent les principaux éléments présumés qui constituaient du harcèlement et favorisaient l'installation d'un climat de travail malsain :

- une réunion de travail avec la travailleuse, son superviseur et deux de ses collègues, le 13 mars 2015 durant laquelle il a été question des absences de la travailleuse pour des raisons de santé et de certaines plaintes selon lesquelles elle ne faisait pas sa part de travail
- le refus de la travailleuse de travailler avec un chien d'assistance
- deux lettres disciplinaires datées du 30 mai 2016
- une discussion entre la travailleuse, son superviseur et le directeur général, le 2 juin 2016, au sujet des lettres disciplinaires

[7] Le 15 juin 2016, la travailleuse a déposé une réclamation au titre de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* auprès du ministère du Travail, concernant divers problèmes présumés en matière de normes d'emploi. Un agent des normes d'emploi a rendu une décision écrite, datée

du 19 décembre 2016. Dans celle-ci, il précise que les « allégations de discrimination, de violence et de harcèlement au travail » formulées par la travailleuse ne relèvent pas de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et qu'à ce titre, il ne pouvait ni les examiner ni régler, mais il a examiné et réglé d'autres questions qui relevaient de sa compétence.<sup>1</sup>

[8] Le 30 novembre 2016, la travailleuse a demandé le droit à indemnisation pour stress traumatique à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (Commission). Dans sa lettre de décision du 11 janvier 2017, la Commission a rejeté sa demande d'indemnité aux termes de la Loi de 1997, au motif qu'un « évènement traumatique soudain et imprévu » devait causer le stress traumatique conformément au paragraphe 13 (5) et au document n° 15-03-02, *Stress traumatique*, du *Manuel des politiques opérationnelles* (MPO). Or, cet élément factuel a été jugé manquant. La lettre de décision informait la travailleuse qu'elle avait jusqu'au 11 juillet 2017 pour interjeter appel de cette décision. La travailleuse n'a pas interjeté appel dans les délais. Elle n'a pas non plus demandé des prestations pour stress chronique après la modification du paragraphe 13 en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

[9] Par la suite, la travailleuse a introduit l'action civile dont il est ici question, le 18 août 2017, dans le but d'obtenir ce qui suit :

- dommages-intérêts pour congédiement déguisé, dommages moraux, infraction intentionnelle de souffrance mentale, harcèlement, négligence, diffamation et infraction au *Code des droits de la personne*
- dommages-intérêts punitifs
- intérêts pré-jugement et post-jugement, dépens et toute autre réparation que la Cour estime juste

[10] Il est incontesté que la partie requérante est un employeur de l'annexe 1 aux termes de la Loi de 1997. La Commission l'a confirmé lors d'une vérification effectuée le 19 janvier 2019, qui a été transmise au Tribunal. Les parties ont également convenu que la travailleuse, ses collègues et les membres de la direction concernés par l'action civile étaient tous en cours d'emploi au moment des présumés incidents.

### (iii) Question en appel

[11] La question dans cette requête est de savoir si l'article 31 de la Loi de 1997 supprime le droit d'action de la partie intimée.

### (iv) Loi et politiques

[12] Le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (Tribunal) a compétence exclusive pour régler les requêtes relatives au droit d'action conformément aux dispositions de l'article 31 de la Loi de 1997, qui prévoit ce qui suit :

**31 (1)** Une partie à une action ou l'assureur à qui des indemnités d'accident légales sont demandées aux termes de l'article 268 de la *Loi sur les assurances* peut, par voie de requête, demander au Tribunal d'appel de décider si, selon le cas :

<sup>1</sup> Les autres questions traitées dans cette décision ont été réglées comme suit : l'agent a conclu que l'employeur avait omis de fournir à la travailleuse son relevé de salaire au plus tard le jour de paie, mais l'agent a rejeté une demande de rémunération d'heures supplémentaires, n'a pas reconnu le droit à une indemnité de départ, a rejeté l'assertion de la travailleuse selon laquelle l'employeur l'avait forcée à travailler plus d'heures que la limite légale.

- (a) en raison de la présente loi, le droit d'intenter une action est retiré ;
- (b) le montant qu'une personne peut être tenue de payer dans une action est limité par la présente loi ;
- (c) le demandeur a le droit de demander des prestations dans le cadre du régime d'assurance.

(2) Le Tribunal d'appel a compétence exclusive pour décider d'une question visée au paragraphe (1).

(3) La décision rendue par le Tribunal d'appel aux termes du présent article est définitive et ne peut être remise en question ni faire l'objet d'une révision devant un tribunal judiciaire.

[...]

[13] L'article 26 de la Loi de 1997 stipule que le droit à des prestations remplace tous les autres droits d'action à l'égard d'un accident du travail :

**26 (1)** Est irrecevable l'action en vue d'obtenir des prestations dans le cadre du régime d'assurance, mais la Commission entend toutes les demandes de prestations et en décide.

(2) Le droit à des prestations dans le cadre du régime d'assurance remplace tous les droits d'action, d'origine législative ou autre, qu'a ou que peut avoir le travailleur, un survivant du travailleur ou le conjoint, l'enfant ou la personne à la charge du travailleur contre l'employeur du travailleur, ou un de ses dirigeants, en raison d'un accident que le travailleur a subi ou d'une maladie professionnelle qu'il a contractée au cours de son emploi auprès de l'employeur.

[14] Le paragraphe 28 (1) stipule qu'un travailleur employé par un employeur mentionné à l'annexe 1 n'a pas le droit d'intenter une action contre un employeur de l'annexe 1, ni contre des administrateurs, dirigeants ou travailleurs employés par un employeur de l'annexe 1 à l'égard d'une lésion que le travailleur a subie :

**28 (1)** Ni le travailleur employé par un employeur mentionné à l'annexe 1, ni les survivants du travailleur, ni l'employeur mentionné à l'annexe 1 n'ont le droit d'intenter une action contre les personnes suivantes à l'égard d'une lésion que le travailleur a subie ou d'une maladie qu'il a contractée :

1. Un employeur mentionné à l'annexe 1.
2. Un administrateur, un dirigeant ou un travailleur employé par un employeur mentionné à l'annexe 1.

[...]

(3) Si les travailleurs d'un ou de plusieurs employeurs ont été impliqués dans les circonstances dans lesquelles le travailleur a été blessé, le paragraphe (1) ne s'applique que si les travailleurs agissaient au cours de leur emploi.

#### (v) Observations

[15] Le représentant des requérants a soutenu que les faits présumés qui sous-tendent l'action civile de la travailleuse sont les mêmes que ceux qui ont donné lieu à sa demande de prestations pour stress traumatique auprès de la Commission. Les présumés incidents se sont produits au travail au cours de l'emploi de la travailleuse. La partie requérante a fait valoir que, comme le fondement factuel de l'action civile était le présumé harcèlement en milieu de travail, cette action civile, à l'encontre de tous les défendeurs, était proscrite par l'article 26 de la Loi de 1997,

à l'exception de la demande de réparation relative aux présumés actes de diffamation. Les arguments spécifiques à cet égard sont exposés en détail plus loin.

[16] Le représentant de la partie intimée a soutenu que l'action civile de la travailleuse n'était pas proscrite. En ce qui concerne l'allégation de congédiement injustifié déguisé, la partie intimée a soutenu que sa demande de dommages-intérêts pour congédiement injustifié était fondée sur un présumé harcèlement systématique résultant des actions de l'employeur. Elle a soutenu que le droit de la travailleuse à des dommages-intérêts pour congédiement déguisé se basait sur des éléments factuels qui sont expressément exclus par le paragraphe 13 (5) de la Loi de 1997 : la réunion de travail du 13 mars 2015 ; le refus de la travailleuse de travailler avec un chien d'assistance ; deux lettres disciplinaires du 30 mai 2016 ; la discussion du 2 juin 2016 au sujet des lettres disciplinaires. La partie intimée a fait valoir que, comme le paragraphe 13 (5) nuisait au droit à des prestations aux termes de la Loi de 1997, la travailleuse devait être autorisée à réclamer des dommages-intérêts dans le cadre de l'action civile.

[17] En ce qui concerne le congédiement injustifié déguisé, la partie intimée a invoqué la jurisprudence du Tribunal en concluant que les actions civiles pour congédiement injustifié (incluant les congédiements déguisés) ne sont pas proscrites par le paragraphe 28 (2), car elles concernent le droit des contrats et non le droit des accidents du travail. La partie requérante a toutefois estimé que les faits invoqués dans la présente requête justifiaient de faire exception à cette jurisprudence : les faits à l'origine de la demande initiale présentée à la Commission et ceux invoqués dans l'action civile sont les mêmes et la poursuite civile n'est qu'une manière de contourner le régime d'indemnisation établi par la Loi de 1997, et devait donc être proscrite.

[18] En ce qui concerne la présumée violation des droits de la personne en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, la partie intimée a soutenu que la poursuite civile n'était pas soumise à l'interdiction prescrite au paragraphe 28 (1).

[19] Dans une lettre datée du 26 février 2020, l'avocat des requérants a demandé que d'autres observations écrites relatives à la *décision n° 1227/19* du 17 octobre 2019 soient admises. Dans le mémoire du 26 mars 2020, ces observations ont été acceptées et on a invité les parties à soumettre des observations sur cette décision et sur la *décision n° 1878/18* du 15 janvier 2019. L'avocat des requérants a déposé d'autres observations écrites le 29 mai 2020 ; l'avocat de la partie intimée a fourni des observations datées du 12 juin 2020 ; les dernières observations des requérants ont été soumises le 3 juillet 2020. La correspondance et les observations consécutives à l'audience ont été compilées dans l'addenda consécutif à l'audience n° 1, daté du 17 juillet 2020.

[20] L'avocat des requérants a soutenu que les faits invoqués dans la requête examinée par la *décision n° 1227/19* étaient similaires à ceux de la présente requête et que l'analyse adoptée dans cette décision pouvait également s'appliquer à la présente requête. En bref, les observations du 26 février 2020 font valoir que les deux affaires concernent des travailleurs qui affirment dans leur action civile respective que les présumés actes de harcèlement et d'intimidation en milieu de travail constituent un congédiement déguisé injustifié dont le comportement défavorable a aussi entraîné une lésion corporelle. Ces observations aussi indiquent que la *décision n° 1227/19* concluait que l'action civile était proscrite, car les faits à l'origine de l'action civile et de la lésion corporelle étaient « inextricablement liés » et que l'action civile pour congédiement déguisé était « en substance » une réclamation relative à une lésion résultant de présumés actes de harcèlement et d'intimidation. Ainsi, l'avocat des requérants a soutenu que la même conclusion devrait être tirée dans la présente requête.

[21] Les observations des requérants du 29 mai 2020 concernent la *décision n° 1878/18* du 15 janvier 2019. Les requérants ont soutenu que, bien que l'action civile en lien avec la requête dans la *décision n° 1878/18* n'était pas une réclamation pour congédiement injustifié ou déguisé, on pouvait appliquer le principe selon lequel les actions qui ne sont pas « séparées et distinctes » de l'accident professionnel sont soumises à l'interdiction légale. À cet égard, les requérants ont soutenu que les *décisions n°s 1878/18* et *1227/19* cadraient à la fois entre elles et avec la jurisprudence du Tribunal. Ils ont ajouté que, dans la *décision n° 1878/18*, les demandes de dommages-intérêts punitifs et de prise en charge des frais pré-jugement et post-jugement liés à la réclamation interdite ont aussi été proscrites, et qu'il devrait en être de même en l'espèce.

[22] L'avocat de la partie intimée a fourni des observations écrites sur les *décisions n°s 1227/19* et *1878/18*. Il a fait valoir que les décisions mentionnées conservaient la règle générale selon laquelle les réclamations pour congédiement injustifié et déguisé ne sont pas proscrites, et qu'il était nécessaire d'examiner les faits pour déterminer si ceux à l'origine de la réclamation et de la lésion indemnisable étaient « inextricablement liés ». La partie intimée a fait valoir que la présente requête se distinguait de la *décision n° 1227/19* sur le plan factuel, car, tandis que ladite réclamation était uniquement fondée sur des actes de harcèlement de la part de collègues de travail, ce sont ici les actions de l'employeur qui constituaient le fondement de la réclamation pour congédiement déguisé. En ce qui concerne la *décision n° 1878/18*, la partie intimée a fait valoir qu'elle ne s'appliquait pas à l'espèce puisque la seule cause d'action dans cette affaire était la négligence.

[23] Le 11 novembre 2020, la partie requérante a demandé l'admission d'autres observations, jointes en annexe, et sa demande a été acceptée. Ces observations soutiennent que la *décision n° 1227/19* cadrerait avec la jurisprudence antérieure du Tribunal et indiquent que la *décision n° 1227/19R* avait rejeté la demande de réexamen. La partie requérante a réitéré que l'analyse adoptée dans la *décision n° 1227/19* devait s'appliquer à l'espèce. Dans sa lettre du 18 décembre 2020, l'avocat de la partie intimée a indiqué qu'il ne soumettrait pas d'autres observations. Ces documents ont été versés à l'addenda consécutif à l'audience n° 2, daté du 6 janvier 2021.

## (vi) Analyse

### (a) Grandes lignes de cette décision

[24] Il est incontesté que la partie requérante est un employeur de l'annexe 1 aux termes de la Loi de 1997. La Commission l'a confirmé lors d'une vérification effectuée le 19 janvier 2019, qui a été transmise au Tribunal. Les parties ont également convenu que la travailleuse, ses collègues et les membres de la direction concernés par l'action civile étaient tous en cours d'emploi au moment des présumés incidents.

[25] La seule question que je dois régler est celle de savoir si l'article 28 de la Loi de 1997 supprime les droits d'action de la partie intimée dans la poursuite civile.

[26] Après avoir exposé le contexte historique de l'interdiction légale de poursuites civiles et la jurisprudence du Tribunal s'y rapportant, notamment au sujet des actions civiles en matière de congédiement injustifié, suivent mes conclusions dans la présente décision.

- En ce qui concerne l'action civile relative à un congédiement injustifié, l'interdiction d'action ne s'applique pas. Je conclus que la réclamation pour congédiement injustifié est

fondée sur une présumée violation du contrat d'emploi et n'est pas faite « en raison d'un accident ».

- Je conclus que l'action civile en dommages-intérêts délictuelle pour lésion corporelle (stress mental) est proscrite, car la décision d'intenter cette action est prise « en raison d'un accident » au sens du paragraphe 26 (2). Je rejette l'argument de la partie intimée selon lequel cette action ne serait pas interdite parce que l'application du paragraphe 13 (5) de la Loi de 1997 priverait la travailleuse de tout recours.
- La décision d'intenter une action civile pour diffamation n'est pas prise « en raison d'un accident » et, par conséquent, l'interdiction d'action ne s'applique pas.
- La décision d'intenter une action civile portant sur une présumée violation du *Code des droits de la personne* n'est pas non plus prise « en raison d'un accident ». L'interdiction d'action ne s'applique donc pas.

### (b) Origines historiques de l'interdiction de poursuites civiles

[27] Compte tenu de la nature fondamentale de la question du droit soulevée dans cette requête, j'estime qu'il est utile d'expliquer le contexte historique de l'interdiction légale de poursuites civiles.

[28] Dans l'arrêt *Pasiechnyk v. Saskatchewan (Workers' Compensation Board)*, [1997] 2 SCR 890<sup>2</sup> (*Pasiechnyk*), le juge J. Sopinka, au nom de la majorité, fournit un résumé succinct du contexte historique et de l'objectif des régimes d'indemnisation des accidents du travail :

L'indemnisation des accidents du travail est un régime d'assurance mutuelle obligatoire sans égard à la responsabilité, qui est administré par l'État. Son origine remonte à l'Allemagne du XIX<sup>e</sup> siècle, d'où elle s'est étendue à de nombreux autres pays, dont le Royaume-Uni et les États-Unis. Au Canada, l'historique de l'indemnisation des accidents du travail commence par le rapport présenté par sir William Ralph Meredith, ancien juge en chef de l'Ontario, qui, en 1910, s'est vu confier le mandat d'étudier les régimes d'indemnisation des accidents du travail dans le monde et de recommander un régime pour l'Ontario. Il a proposé d'indemniser les travailleurs blessés au moyen d'une caisse des accidents gérée par l'État, dont les fonds seraient perçus auprès de l'industrie. Sa proposition a été adoptée par l'Ontario en 1914.

[29] Le juge J. Sopinka identifie le « compromis historique », dont on fait allusion ci-dessus :

Sir William Meredith a également proposé ce qu'on en est venu à appeler le « compromis historique » aux termes duquel les travailleurs perdraient leur cause d'action contre leur employeur, mais obtiendraient une indemnité qui ne dépendrait ni de la responsabilité de l'employeur ni de sa capacité de payer. De même, les employeurs étaient tenus de contribuer à un régime d'assurance obligatoire, mais ils échappaient à une responsabilité potentiellement écrasante. Au début en Ontario, seul l'employeur du travailleur blessé jouissait de l'immunité contre les poursuites judiciaires. La Loi a été modifiée, un an après son adoption, de manière à prévoir que les travailleurs blessés mentionnés à l'annexe 1 ne pourraient poursuivre en justice aucun des employeurs mentionnés à l'annexe 1. Cette modification visait vraisemblablement à tenir compte des lieux de travail où les employés de plusieurs employeurs travaillent ensemble.

[30] Le concept de compromis historique est résumé au paragraphe 26 (2) de la Loi de 1997.

<sup>2</sup> Dans l'arrêt *Pasiechnyk*, la Cour suprême du Canada a examiné la question de savoir si la Commission des accidents du travail de la Saskatchewan était seule compétente pour régler la question relative à l'application de l'interdiction d'action ; la Cour a répondu par l'affirmative.

[31] Le juge J. Sopinka a souligné l'importance du compromis historique dans les régimes d'indemnisation des accidents du travail :

Les tribunaux ont reconnu l'importance de ce compromis historique. Dans *Reference re Validity of Sections 32 and 34 of the Workers' Compensation Act, 1983* (1987), 1987 CanLII 118 (NL CA), 44 D.L.R. (4th) 501 (C.A.T.-N.), le juge en chef Goodridge a comparé les avantages de l'indemnisation des accidents du travail à son principal désavantage : les prestations qui sont versées immédiatement, que l'employeur soit solvable ou non, et sans les frais et les incertitudes inhérents au régime de responsabilité civile délictuelle ; toutefois, certains pourraient peut-être obtenir une indemnité plus élevée au moyen d'une action en responsabilité civile délictuelle qu'en vertu de la Loi. Le juge en chef Goodridge conclut, à la p. 524 :

Bien qu'il puisse y avoir ceux qui recevraient moins en vertu de la Loi que d'une autre manière, quand on en considère l'économie dans son ensemble, c'est seulement une caractéristique négative d'un régime par ailleurs positif et cela ne justifie pas de condamner la loi qui le rend possible. [traduction]

J'ajouterais que cette caractéristique soi-disant négative est une caractéristique nécessaire. L'interdiction des actions contre des employeurs est d'une importance cruciale pour le régime d'indemnisation des accidents du travail conçu par Meredith : c'est l'autre revers du compromis. Il serait injuste de permettre que des actions soient intentées contre des employeurs lorsqu'il existe une chance que le travailleur blessé obtienne une indemnité plus élevée, et, en même temps, de forcer les employeurs à contribuer à un régime d'assurance sans égard à la responsabilité.

[En évidence dans la version originale]

[32] Le juge J. Sopinka a noté que les régimes d'indemnisation des accidents du travail reposaient sur quatre principes fondamentaux interconnectés :

- (a) l'indemnisation des travailleurs sans égard à la responsabilité ;
- (b) les travailleurs blessés devraient jouir de la sécurité de paiement ;
- (c) l'administration des régimes d'indemnisation et le traitement des demandes effectués par une commission indépendante ;
- (d) l'indemnisation rapide des travailleurs blessés, sans poursuites judiciaires. [traduction]

[33] Le juge J. Sopinka a par ailleurs observé que l'interdiction de poursuites civiles était intrinsèque au régime d'indemnisation :

Je souligne que ces quatre principes sont étroitement liés. Par exemple, la sécurité de paiement est assurée par l'existence d'une caisse des accidents maintenue au moyen des contributions des employeurs et gérée par une commission indépendante, la commission des accidents du travail. Le principe de l'indemnisation rapide sans nécessité de recourir à des poursuites judiciaires dépend également de la caisse et du traitement des demandes par la Commission. Le principe du recouvrement sans égard à la responsabilité aide à réaliser l'objectif d'indemnisation rapide par la réduction du nombre de questions à trancher. L'interdiction de poursuivre en justice est non pas accessoire à ce régime, mais essentielle à celui-ci. En l'absence d'interdiction, l'intégrité du régime serait compromise, car les employeurs chercheraient à faire exempter leurs industries de l'obligation de verser des cotisations pour un régime d'assurance qui, en fait, ne leur offre aucune assurance.

[34] Après avoir établi le caractère crucial de l'interdiction légale, la décision majoritaire de l'arrêt *Pasiechnyk* ne s'étend pas sur les limites ou la portée de cette interdiction, parce que cette

question n'a pas été soulevée dans l'arrêt *Pasiechnyk*.<sup>3</sup> Ce dernier confirme que l'interdiction légale a pour effet d'empêcher les poursuites civiles contre les employeurs, mais ne fournit aucune indication quant à savoir si cette interdiction s'applique à toutes les causes d'action qui sont factuellement liées, d'une certaine manière, à un accident du travail. Suit donc un examen de la jurisprudence du Tribunal concernant la portée d'une telle interdiction.

**(c) Décisions du Tribunal relatives à la portée de l'interdiction légale, notamment en matière de congédiement injustifié**

[35] La portée de l'interdiction légale de poursuites civiles, que ce soit aux termes de la Loi de 1997 ou de la législation antérieure, fait l'objet de nombreuses décisions du Tribunal. La *décision n° 846/93* du 13 juin 1994 a souvent été invoquée, en particulier pour régler la question de savoir si l'interdiction légale s'applique aux actions civiles pour congédiement injustifié.

[36] Dans la *décision n° 846/93*, le Tribunal examine une requête relative à l'interdiction d'une action civile visant à obtenir des dommages-intérêts : pour congédiement injustifié ; pour lésion corporelle causée par de la négligence ; pour rétention injustifiée de produits ainsi que des dommages-intérêts punitifs, majorés et exemplaires.

[37] La *décision n° 846/93* indique que la nature du droit d'action et des réparations demandées dans la poursuite civile devrait être examinée selon le compromis historique :

Le comité estime qu'une réclamation en dommages-intérêts pour congédiement injustifié est une demande pour laquelle il n'existe pas de droit de recours en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, semblable aux demandes de dommages-intérêts pour dommages matériels. D'après ce que nous savons, une réclamation pour congédiement injustifié est une réclamation pour laquelle une partie demande des dommages-intérêts pour compenser l'absence de préavis avant le congédiement. Nous estimons qu'une telle réclamation n'a aucun lien avec une « lésion corporelle ».

[...]

Nous estimons que, si une réclamation est déposée contre un employeur pour des lésions corporelles subies par suite d'un accident du travail, l'auteur de cette réclamation est tenu d'exercer un recours en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*. En revanche, si cette personne invoque une cause d'action qui n'est pas liée à un accident du travail, alors le recours ne relève pas de la *Loi sur les accidents du travail*. [traduction]

[38] En ce qui concerne la réclamation pour congédiement injustifié, le Tribunal a noté dans la *décision n° 846/93* que la nature d'un congédiement injustifié constituait « une action pour rupture de contrat fondée sur un manquement de la part de l'employeur de donner un préavis suffisant à un travailleur avant de le congédier [...] ce qui autorise la partie intimée à exercer un recours ne relevant pas de la *Loi sur les accidents du travail* et, par conséquent, relevant de la compétence des tribunaux civils » [traduction]. Dans la *décision n° 846/93*, il a aussi conclu que la réclamation pour rétention injustifiée de produits « ne relève pas non plus de la *Loi sur les accidents du travail*, mais bien de la compétence des tribunaux civils » [traduction].

[39] Dans la *décision n° 846/93*, le Tribunal a toutefois noté qu'une détermination factuelle du degré de connexion entre l'accident du travail et le congédiement était nécessaire pour exclure les tentatives de contournement de l'interdiction d'action : « une action pour congédiement

<sup>3</sup> Dans l'arrêt *Pasiechnyk*, la Cour suprême du Canada s'est principalement penchée sur la norme de contrôle judiciaire applicable à une décision prise par la Commission des accidents du travail de la Saskatchewan selon laquelle l'interdiction de poursuites civiles s'appliquait au gouvernement provincial dans son rôle d'organe de réglementation.

injustifié ne sera pas proscrite par la Loi, sauf s'il est clairement établi que cette action est en réalité une réclamation résultant d'un accident ayant causé une lésion corporelle et qu'elle cadrerait avec la réparation prévue par la *Loi sur les accidents du travail* » [traduction]. Dans cette décision, il a conclu que la preuve ne démontrait pas une tentative de contournement de l'interdiction légale. Ainsi, la réclamation pour congédiement injustifié a été jugée recevable.

[40] Dans la *décision n° 846/93*, le Tribunal a noté que la réclamation en dommages-intérêts généraux pour des lésions liées à un accident du travail « cadrerait clairement avec une interdiction légale et était donc proscrite » [traduction]. Dans la *décision n° 846/93*, il a aussi conclu que les réclamations en dommages-intérêts punitifs, majorés et exemplaires étaient proscrites soit en raison de leur lien avec : la réclamation pour congédiement injustifié et la réclamation pour rétention abusive de produits ; la réclamation en dommages-intérêts généraux pour des lésions liées à l'accident du travail.

[41] Le cadre d'analyse établi par la *décision n° 846/93* a toujours été respecté par les décideurs du Tribunal : dans le cas d'une réclamation qui vise à obtenir une réparation non prescrite par la Loi, la règle générale veut que l'interdiction légale ne s'applique pas à l'action civile, sauf si les faits qui sous-tendent cette réclamation sont reliés à l'accident du travail.

[42] Outre ce cadre d'analyse, les décideurs du Tribunal ont procédé à un examen minutieux pour déterminer si les circonstances entourant la réclamation pour congédiement injustifié étaient « inextricablement reliées » à la lésion professionnelle, de sorte que l'interdiction légale serait applicable. En particulier, voir les *décisions n°s 286/96<sup>4</sup>, 77/97<sup>5</sup> et 1176/97<sup>6</sup>*.

[43] La *décision n° 237/03* porte sur une requête formulée en vertu de l'article 31 au sujet d'une action pour congédiement injustifié. Dans ce cas-là, le travailleur, qui recevait des prestations par suite d'un accident du travail, avait quitté son travail au motif que les tâches qui lui avaient été assignées n'étaient pas adaptées. Il avait donc intenté une action pour

---

<sup>4</sup> La *décision n° 286/96* concerne une travailleuse qui a intenté une action en lien avec une agression sexuelle en milieu de travail et un congédiement injustifié. Dans cette décision, le comité a noté que « la protection accordée à l'employeur par [l'interdiction légale] pour ce qui est des questions d'indemnisation ne le mettait pas à l'abri de toutes les causes d'action », mais a ensuite adopté une approche factuelle en concluant qu'« une relation accessoire avec la lésion indemnifiable ne suffisait pas [...] pour supprimer son droit reconnu en *common law* d'intenter une action pour congédiement injustifié » [traduction]. La réclamation pour congédiement injustifié a été accueillie, mais pas la réclamation en dommages-intérêts pour lésion corporelle (détresse mentale) résultant d'une agression sexuelle.

<sup>5</sup> La *décision n° 77/97* concerne une travailleuse qui se faisait harceler par l'un de ses collègues. Après avoir souscrit à la proposition énoncée dans la *décision N° 286/96* selon laquelle l'interdiction d'action ne « protégeait pas les employeurs contre toutes les causes d'action [...] intentées par des employés », le comité a conclu que « si son action et sa réparation n'étaient pas reliées à sa lésion professionnelle, alors l'action était recevable. Le comité a ensuite conclu que la réclamation pour congédiement injustifié était une « question de relation de travail », se rapportant à la décision de l'employeur de placer la travailleuse en congé sans solde en réponse à sa demande de se présenter au travail avec un chien d'assistance dressé pour la protéger. La réclamation pour congédiement injustifié a été accueillie. En revanche, la réclamation contre l'employeur pour incapacité émotionnelle a été proscrite.

<sup>6</sup> La *décision n° 1176/97* concerne une administratrice scolaire qui a intenté une action civile pour dommages-intérêts liés à un stress professionnel, à un congédiement injustifié et à l'obtention d'une réparation en vertu de la *Charte des droits*. Le comité a conclu, sur le fond, que la travailleuse avait droit à indemnisation aux termes de la Loi de 1997 et qu'elle ne pouvait donc pas poursuivre son appel relativement aux dommages liés à un stress professionnel. Le comité a conclu que sa réclamation pour congédiement injustifié était recevable, car « [elle] ne demande pas des dommages-intérêts pour une déficience résultant du comportement du secrétaire ou de l'agression sexuelle, mais pour la manière dont ses plaintes ont été traitées [par l'employeur], qui a eu une incidence sur sa situation d'emploi » [traduction].

congédiement injustifié. Dans la *décision n° 237/03*, le Tribunal a examiné la jurisprudence et a noté que « la prépondérance accablante des décisions [du Tribunal] a conclu qu'une action pour congédiement injustifié ne pouvait pas être proscrite [...] » [traduction]. Il a estimé que ce raisonnement s'appliquait aussi aux actions pour congédiement déguisé :

[70] L'objectif des dispositions relatives au droit d'action prévues dans la Loi de 1997 et des dispositions antérieures n'est pas d'éliminer ces actions sans fondement. Elles visent plutôt à déterminer si la cause sur laquelle une action a été fondée est couverte par les dispositions de la Loi de 1997. J'estime pour ma part qu'il n'existe aucune circonstance dans laquelle ce ne serait jamais le cas en ce qui concerne une action pour congédiement injustifié, que ce congédiement allégué soit réel ou déguisé. [traduction]

[44] En ce qui concerne la détermination factuelle visant à savoir si une action pour congédiement injustifié est interdite du fait qu'elle est « inextricablement reliée à la lésion professionnelle » [traduction], la *décision n° 237/03* conclut que :

En outre, le fait que l'allégation de congédiement d'un travailleur soit reliée aux faits entourant un accident du travail ne signifie pas qu'il existe un lien particulier entre la lésion causée par un l'accident et le « tort » invoqué dans l'allégation de congédiement. Ce sont deux éléments qui restent séparés et distincts. S'il n'y a pas de « tort » sous-jacent à l'allégation de congédiement injustifié, c'est une question qui devra être résolue dans le cadre d'un procès, mais cela ne constitue pas un motif valable pour que l'article 31 de la Loi de 1997 supprime l'action pour congédiement injustifié. [traduction]

[45] Dans la conclusion de la *décision n° 237/03*, le Tribunal s'est rallié au raisonnement de la *décision n° 84/93*, selon lequel il n'est pas admissible de contourner l'interdiction d'intenter une action pour lésion corporelle liée à un accident du travail en présentant une action basée sur un contrat :

[74] Je souscris aux *décisions n°s 432/88 et 132/91* selon lesquelles il n'est pas possible d'éviter de supprimer le droit d'intenter une action pour lésion corporelle en présentant une action basée sur un contrat. Aucune de ces décisions ne concerne des actions pour congédiement injustifié. Dans les deux cas, seul un évènement (une chute dans la *décision n° 432/88* et une lésion survenue en utilisant un transpalette dans la *décision n° 132/91*) est à l'origine des causes d'action en contrat et en négligence. Il existait aussi un lien particulier entre la nature du tort allégué à l'origine des causes d'action respectives en négligence et en rupture de contrat. Dans ces décisions, il n'y avait rien d'analogue [sic] aux allégations de congédiement injustifié dans la présente demande ni dans la *décision n° 28/94*. En d'autres termes, dans chacune des *décisions n°s 432/88 et 132/91*, le demandeur désignait le même tort ou la même faute sous deux termes différents. En l'espèce et dans la *décision n° 28/94*, la lésion corporelle et l'allégation de congédiement injustifié étaient distinctes et éloignées l'une de l'autre.

[...]

Les *décisions n°s 432/88 et 132/91* ne permettent pas d'affirmer qu'une action fondée sur un contrat ne doit pas être autorisée lorsqu'elle découle d'une cause d'action distincte et éloignée de la lésion corporelle en question. [traduction]

[46] La *décision n° 1241/16* concerne un responsable de la sécurité du personnel, employé par deux sociétés sous-traitantes dans le cadre d'un projet de construction. Il avait été amené à travailler avec le directeur des opérations. Le travailleur avait déposé une déclaration dans le cadre d'une demande de dommages-intérêts pour violation des droits de la personne et pour des douleurs et de la souffrance résultant d'un traitement discriminatoire, en particulier suite à plusieurs commentaires et actions présumés du directeur des opérations. La réclamation pour congédiement injustifié n'était pas indiquée comme cause d'action dans cette action civile. Dans

la *décision n° 1241/16*, le vice-président a cité la *décision n° 237/03*, en notant une différence sur le plan des faits et en estimant que l'action civile était proscrite, car elle ne se distinguait pas d'une éventuelle réclamation pour lésion corporelle d'un point de vue factuel :

[74] [...] Dans la *décision n° 237/03*, l'action du demandeur porte également sur un congédiement injustifié, bien que le travailleur ait subi un accident du travail avant le congédiement en question. Les requérants dans cette décision ont soutenu que la Loi de 1997 devrait supprimer cette action, car l'action pour congédiement injustifié était étroitement liée à la lésion professionnelle. Dans cette décision, le Tribunal a conclu que l'action pour congédiement injustifié était « distincte, séparée et éloignée de l'accident du travail ayant causé la lésion professionnelle » et que bien que la lésion corporelle et l'allégation de congédiement injustifié partagent une certaine base factuelle, le lien entre les deux est néanmoins accessoire.

[75] Je souscris à la *décision n° 237/03* à cet égard. Je note que la *décision n° 237/03* a fait l'objet d'une demande de réexamen et qu'en rejetant une telle demande, le comité de réexamen a conclu, dans la *décision n° 237/03R*, que « la décision de ne pas interdire l'action pour congédiement injustifié cadre avec le courant majoritaire des décisions du Tribunal ayant examiné des faits similaires. » Il s'ensuit que les *décisions n°s 177/03* et *286/96*, toutes deux concernant un congédiement injustifié, doivent être distinguées de l'affaire en question, car la majorité des décisions du Tribunal ont conclu que la Loi de 1997 ne supprime généralement pas une action pour congédiement injustifié. Or, dans l'affaire en question, à l'exception des éléments de l'action qui concernent le congédiement du conjoint de M<sup>me</sup> L. W., ne faisant pas l'objet de la requête en vertu de l'article 31, il ne s'agit pas d'une action pour congédiement injustifié.

[...]

[79] Je souscris aux décisions mentionnées par l'avocat des requérants, notamment en ce qui concerne l'assertion selon laquelle, **à moins qu'il puisse être démontré que la nature du préjudice sur lequel repose l'action pour rupture de contrat est distincte d'une potentielle demande d'indemnisation pour lésion corporelle qui serait rejetée par la Loi de 1997 sur requête, comme c'est le cas dans une action pour congédiement injustifié, l'action pour rupture de contrat ne peut être maintenue dans le cadre d'une requête en vertu de l'article 31 au motif qu'il ne s'agit pas d'une action pour préjudice personnel.** En l'espèce, dans sa déclaration, la partie intimée affirme tenter une action pour rupture de contrat, en alléguant que les requérants ont violé une clause du contrat de travail qui liait M<sup>me</sup> L. W. et les requérants, à savoir l'obligation de la partie intimée d'assurer un lieu de travail sécuritaire pour M<sup>me</sup> L. W. J'en conclus que le préjudice causé à M<sup>me</sup> L. W. relativement à l'allégation de rupture de contrat est essentiellement le même préjudice qu'elle invoquerait dans le cadre d'une réclamation pour lésion corporelle.

[Gras ajouté]

[47] Dans une décision plus récente, la *décision n° 1227/19* du 17 octobre 2019, une requête en vertu de l'article 31 a été présentée au motif que la déclaration du travailleur dans la poursuite civile était essentiellement une réclamation pour lésion corporelle résultant de présumés actes de harcèlement et d'intimidation en milieu de travail.

[48] La *décision n° 1227/19* concerne une femme de ménage et son superviseur qui ont intenté une action civile pour obtenir des dommages-intérêts pour congédiement déguisé et des dommages-intérêts pour intimidation, harcèlement et climat de travail malsain au titre de la *Occupational Health and Safety Act*. Il a été allégué que des collègues et l'un des responsables s'étaient livrés à des actes de harcèlement et d'intimidation et que l'employeur n'avait pris aucune mesure satisfaisante à leur encontre pour faire cesser ces agissements. La travailleuse

s'est retrouvée en congé de maladie et n'est pas retournée au travail en raison de la fragilité de son état mental.

[49] La *décision n° 1227/19* se fonde sur la jurisprudence du Tribunal relativement à la détermination que la Loi de 1997 ne supprime pas le droit d'intenter une action pour congédiement injustifié ; ce droit d'action est supprimé seulement dans des situations exceptionnelles, quand les circonstances entourant le congédiement injustifié sont inextricablement reliées à la lésion professionnelle. La *décision n° 1227/19* conclut que l'exception s'appliquait du fait que la réclamation pour congédiement injustifié était fondée sur l'assertion selon laquelle l'emploi de la travailleuse avait effectivement pris fin par suite du comportement de ses collègues et de son employeur, ce qui avait occasionné une détresse mentale telle que la travailleuse avait fini par démissionner. Ces faits étaient si inextricablement reliés à une potentielle demande d'indemnisation pour lésion corporelle au titre de la Loi de 1997 qu'il a été conclu que l'action civile de la travailleuse était proscrite.

[50] La *décision n° 1227/19* a noté que l'action civile pour congédiement déguisé, telle qu'exposée dans la déclaration, était fondée sur la présumée mauvaise gestion de l'employeur de la plainte de harcèlement, notant en outre que les actions de l'employeur faisaient partie du préjudice qui aurait occasionné les troubles mentaux de la travailleuse. Il a été noté dans la *décision n° 1227/19* qu'une approche semblable avait été adoptée dans la *décision n° 1241/16* du 20 décembre 2016, bien que cette demande ne concernait pas une réclamation pour congédiement injustifié, mais plutôt une demande de dommages-intérêts pour rupture de contrat occasionnée par un présumé manquement à l'obligation de fournir un lieu de travail sécuritaire qui aurait entraîné une souffrance mentale. Dans la *décision n° 1241/16*, cette composante de l'action civile a été jugée irrecevable, car « le préjudice [...] qui constituerait le fondement d'une action pour rupture [d'une clause implicite] du contrat de fournir un environnement de travail sécuritaire est essentiellement le même préjudice que celui invoqué dans sa demande d'indemnisation pour lésion corporelle » [traduction].

**(d) Détermination de la présente demande à la lumière de la législation et de la jurisprudence**

**1. Congédiement déguisé, infliction intentionnelle de souffrance mentale, harcèlement et négligence**

[51] La présente décision s'inscrit dans la lignée de la jurisprudence du Tribunal à laquelle il est fait référence, qui établit comme règle générale que les actions pour licenciement injustifié ne sont pas soumises à l'interdiction légale, sauf lorsque l'action civile se présente comme étant une action pour congédiement injustifié, alors qu'elle constitue en réalité une action en dommages-intérêts par suite d'une lésion corporelle.

[52] Je conclus que l'action civile n'est pas proscrite en ce qui concerne la réclamation pour congédiement déguisé, mais qu'elle est proscrite en ce qui concerne les autres causes d'action (à l'exception de l'action pour diffamation et pour présumée infraction au *Code des droits de la personne*). Ma conclusion se fonde sur l'observation selon laquelle le paragraphe 26 (2) stipule

que « le droit à des prestations dans le cadre du régime d'assurance remplace tous les droits d'action [...] en raison d'un accident que le travailleur a subi<sup>7</sup> ».

[53] La réclamation pour congédiement déguisé n'est pas intentée « en raison d'un accident que le travailleur a subi ». Cette réclamation a été déposée au motif que l'employeur aurait violé le contrat de travail en se livrant à un comportement dont le but était de pousser la travailleuse à mettre fin à la relation de travail. Celle-ci existe indépendamment de toute lésion professionnelle.

[54] Je ne suis pas convaincu par le critère adopté dans la *décision n° 1227/19*, selon lequel les actions pour congédiement injustifié sont proscrites lorsque « les circonstances entourant le congédiement injustifié sont inextricablement reliées à la lésion professionnelle » et je préfère le raisonnement de la *décision n° 237/03* selon lequel le fait que l'allégation de congédiement d'un travailleur soit reliée aux faits entourant un accident de travail ne crée pas de lien particulier entre la lésion occasionnée par l'accident et le « tort » de l'allégation de congédiement. Ces deux éléments restent séparés et distincts l'un de l'autre. L'analyse du lien inextricable de la *décision n° 1227/19* a mené à la conclusion qu'un ensemble similaire de constatations factuelles était tel que « la déclaration de la travailleuse est, en substance, une réclamation pour une lésion résultant de présumés actes de harcèlement ».

[55] À mon avis, l'analyse factuelle du « lien inextricable » ne démêle pas la particularité des faits et la particularité des causes d'action. Les droits d'action de la travailleuse en ce qui concerne les dommages-intérêts, et autres réparations, par suite de la lésion corporelle sont distincts des droits d'action relatifs à la présumée rupture de contrat.

[56] Suit l'examen des arguments des parties dressant un tableau plus précis au sujet de ce qui précède.

[57] La partie intimée a soutenu que dans la mesure où la travailleuse n'a pas droit à des prestations pour stress mental occasionné par les décisions ou les mesures de l'employeur dans le cadre de son emploi, aux termes du paragraphe 13 (5), son action civile en dommages-intérêts liée à ce stress mental devrait être reçue. Cet argument ne tient pas, car l'action civile de la travailleuse à cet égard est précisément le type d'action auquel l'interdiction s'applique. L'action civile en dommages-intérêts en lien avec le stress mental existe « en raison d'un accident » lié au présumé comportement de son employeur. Cette réclamation relève donc du champ d'application du régime législatif de la Loi de 1997.

[58] L'action civile en dommages-intérêts de la travailleuse pour stress mental est fondée sur les événements qui se sont produits au cours de son emploi ; le droit d'action en dommages-intérêts pour stress mental est proscrit, car il est relié à la lésion corporelle survenue en cours d'emploi. Cette action est intentée « en raison d'un accident ». Étant donné qu'elle relève du champ d'application de la Loi de 1997, la limite du droit énoncée au paragraphe 13 (5) n'a pas pour effet d'écartier l'application de cette interdiction d'action.

[59] En d'autres termes, la question de savoir si une action est intentée « en raison d'un accident » ne dépend pas de la réparation. La réclamation en dommages-intérêts pour lésion corporelle est intentée « en raison d'un accident », puisque le stress mental de la travailleuse serait relié aux mesures des requérants dans le cadre de son emploi. L'interdiction d'action

---

<sup>7</sup> Dans cette décision, par souci de lisibilité, il est inscrit « en raison d'un accident », mais, dans tous les cas, on doit l'interpréter comme suit : « en raison d'un accident que le travailleur a subi ou d'une maladie professionnelle qu'il a contractée au cours de son emploi auprès de l'employeur ».

s'applique indépendamment de la possibilité que le paragraphe 13 (5) supprime le droit de la travailleuse à des prestations. À ce titre, je note que, dans l'affaire *University of Saskatchewan v. The Workers' Compensation Board of Saskatchewan*, 2009 SKCA 17, la Cour d'appel de la Saskatchewan a examiné cette interdiction d'action dans le cadre du régime d'indemnisation des travailleurs de cette province et s'est appuyée sur l'arrêt de la Cour suprême du Canada, *Beliveau St-Jacques v. Fédération des employées et employés de service publics Inc.*, [1996] 2 S.C. R. 345, qui conclut ce qui suit :

Je note également que cette affaire est utile puisqu'elle indique clairement que l'interdiction d'action s'applique à la cause d'action sous-jacente et n'est pas dépendante du fait que la *réparation* demandée dans l'action civile proposée soit disponible ou non en vertu de la loi sur les accidents du travail. [traduction]

[Italique dans l'original]

[60] De même, je souscris à l'analyse du concept de « compromis historique » rattaché à l'indemnisation des travailleurs dans la décision *Downs Construction Ltd. v. Workers' Compensation Appeal Tribunal*, 2012 BCCA 392 (dont la demande d'autorisation d'appel devant la Cour suprême du Canada a été rejetée dans l'arrêt 2013 CanLII 33949), selon laquelle la *Loi sur les accidents du travail* n'était pas fondée sur une contrepartie qui voudrait que les travailleurs échangent leur droit d'intenter une action contre une indemnisation sans égard à la faute. Les employeurs ont plutôt contribué à un régime d'indemnisation sans égard à la faute en échange d'une immunité complète à l'égard des réclamations pour lésion professionnelle. S'appuyant sur l'arrêt *Pasiechnyk*, la Cour d'appel de la Colombie-Britannique a conclu que cette interdiction totale de poursuites contre les employeurs avait une importance centrale dans le régime et que son absence compromettrait l'intégrité du système. L'intérêt du régime serait sapé si les employeurs se retrouvaient exposés à des poursuites pour toute lésion professionnelle que le régime considère comme non indemnisable. Comme dans la décision *Downs Construction*, la partie intimée dans cette affaire avait déposé une demande d'indemnisation auprès de la Commission, qui lui avait été refusée, mais n'avait pas utilisé les droits d'appel qui lui étaient ouverts. Je suis d'accord avec la décision *Downs Construction*, qui a cité et suivi le raisonnement de la décision *University of Saskatchewan*, selon lequel une distinction doit être faite entre l'absence de réclamation et le défaut de prouver une réclamation. Suit un extrait de la décision *University of Saskatchewan*.

Là encore, il est important de noter que l'interdiction porte sur le droit d'action, et non uniquement sur le droit de demander une indemnité comparable à celle prévue dans la Loi de 1997. Cette interdiction porte sur toutes les actions liées à une réclamation pour lésion professionnelle [...]. [traduction]

[61] En résumé, l'argument de la partie intimée revient à dire que puisque l'application du paragraphe 13 (5) laisse la travailleuse sans recours, l'interdiction d'action ne devrait pas s'appliquer. Cet argument ne tient pas, car celui-ci revendique un droit à une indemnité comparable à celui prévu par la Loi de 1997 en ce qui concerne les lésions corporelles. Puisque le droit d'action en dommages-intérêts en responsabilité délictuelle pour lésion corporelle (stress mental résultant du comportement présumé des requérants dans le contexte de son emploi) est un droit d'action « en raison d'un accident », l'interdiction d'action s'applique.

[62] L'action pour congédiement déguisé, encore une fois, n'est pas un droit d'action qui apparaît « en raison d'un accident ». Il naît en raison d'une présumée violation du contrat de travail et existe indépendamment de la présumée lésion corporelle de la travailleuse.

[63] Les requérants soutiennent que la réclamation de la travailleuse pour congédiement injustifié n'est pas recevable parce qu'elle est toujours employée (bien que bénéficiant de prestations d'invalidité de longue durée) par l'employeur. La partie intimée estime toutefois que cet argument est spécieux puisque les congédiements déguisés sont caractérisés par les tentatives de l'employeur de pousser un travailleur à démissionner sans avoir à mettre formellement fin à la relation d'emploi. Ces arguments démontrent que la demande de congédiement déguisé ne relève pas du champ d'application de la Loi de 1997. La détermination de l'existence d'une réclamation pour congédiement déguisé ou injustifié ne dépend aucunement de la lésion du travailleur. En l'espèce, la réclamation pour congédiement déguisé est liée au présumé comportement de l'employeur et non au stress mental qui, comme il a été allégué, découle de ce comportement.

[64] En somme, j'estime que, même si les mêmes éléments factuels donnent naissance à deux causes d'action différentes, à savoir une réclamation en dommages-intérêts pour lésion corporelle et une réclamation pour congédiement injustifié, l'interdiction d'action ne s'applique pas au titre de l'article 31 de la Loi de 1997. La Loi ne supprime pas l'action civile pour congédiement injustifié, car l'action pour congédiement injustifié est fondée sur le comportement de l'employeur, indépendamment de toute lésion corporelle qui en résulte. Le droit d'action pour un présumé congédiement injustifié n'apparaît pas « en raison d'un accident » puisque ce droit d'action existerait même si la travailleuse n'avait pas subi un stress mental.

[65] À l'inverse, les réclamations en responsabilité délictuelle exposées dans l'action civile portent toutes sur la lésion corporelle présumée de la travailleuse, à savoir son stress mental. Puisqu'il s'agit d'une « lésion corporelle par accident » tel qu'exposé aux paragraphes 13 (4.1), les réclamations en responsabilité délictuelle sont intentées « en raison d'un accident » au sens du paragraphe 26 (2) et sont donc proscrites aux termes de ce paragraphe. Les réclamations de la travailleuse pour infraction intentionnelle de souffrance mentale, harcèlement et négligence, qui impliquent tous une lésion corporelle par accident, sont apparues « en raison d'un accident » et, par conséquent, sont également proscrites en vertu du paragraphe 26 (2) de la Loi de 1997.

[66] Il est clairement établi dans la jurisprudence du Tribunal (voir notamment les *décisions n<sup>os</sup> 674/94 et 36/00*) que la Loi supprime une cause d'action, cela s'étend également à toute réclamation connexe en dommages-intérêts majorés, exemplaires ou spéciaux. Il s'ensuit que lorsqu'une cause d'action n'est pas supprimée, les demandes connexes de dommages-intérêts majorés, exemplaires ou spéciaux ne sont pas supprimées. Étant donné que les dommages-intérêts punitifs demandés ne sont disponibles que si la responsabilité délictuelle est établie, l'interdiction légale s'étend également à ceux-ci.

## 2. Diffamation

[67] La partie intimée a fait valoir, et les requérants en conviennent, que l'action en diffamation n'est pas proscrite. Par conséquent, j'aborderai brièvement cette question.

[68] Dans la déclaration, il est allégué qu'une lettre, datée du 6 janvier 2017, rédigée par le directeur général à l'ensemble du personnel, indique que la partie intimée ne devait pas être autorisée à pénétrer dans le bureau sans y être autorisée, car elle aurait pu prendre des choses qui ne lui appartenaient pas, ou endommager voire détruire des objets du Centre. On soutient que ceci constitue une diffamation.

[69] J'estime que les événements liés à l'action civile en diffamation ne sont pas « en raison de l'accident ». Ce droit d'action survient indépendamment de toute lésion corporelle présumée. Je conclus donc que l'action en diffamation n'est pas proscrite.

[70] Les demandes de la partie intimée pour des dommages-intérêts punitifs, des intérêts pré-jugement et post-jugement et des dépens ne sont pas proscrites tant qu'elles se rapportent à la réclamation en diffamation.

### 3. Infraction au *Code des droits de la personne*

[71] La partie requérante soutient qu'en vertu de l'article 46.1 du *Code des droits de la personne*, l'action civile n'est pas recevable en ce qui concerne la présumée infraction au *Code des droits de la personne*.

[72] L'avocat des requérants a présenté deux arguments principaux en ce qui concerne l'action pour présumée infraction au *Code des droits de la personne*. Premièrement, étant donné que cette action est liée à une réclamation qui, selon ce même argument, est proscrite par la loi, les éventuelles réparations disponibles en vertu du *Code des droits de la personne* sont également proscrites. Deuxièmement, il a fait valoir que le paragraphe 46.1 (2) du *Code des droits de la personne* avait pour effet de proscrire la réclamation de la travailleuse dans la mesure où celle-ci serait uniquement fondée sur une infraction à un droit reconnu dans la partie I.

[73] L'article 46.1 du *Code des droits de la personne* prévoit ce qui suit.

Recours civil

**46.1** (1) Si, dans une instance civile dont il est saisi, un tribunal judiciaire conclut qu'une partie à l'instance a porté atteinte à un droit d'une autre partie reconnu dans la partie I, il peut rendre l'une ou l'autre des ordonnances suivantes ou les deux :

1. Une ordonnance enjoignant à la partie qui a porté atteinte au droit de verser une indemnité à la partie lésée pour la perte consécutive à l'atteinte y compris une indemnité pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi.

2. Une ordonnance enjoignant à la partie qui a porté atteinte au droit d'effectuer une restitution à la partie lésée, autre que le versement d'une indemnité, pour la perte consécutive à l'atteinte, y compris une restitution pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi.

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'autoriser une personne à introduire une action fondée uniquement sur une atteinte à un droit reconnu dans la partie I.

[74] Dans la déclaration, les présumées infractions au *Code des droits de la personne* sont décrites comme suit.

42. La demanderesse fait valoir que le harcèlement continu des défendeurs était fondé, entre autres, sur le fait qu'elle s'était absentée de son travail pour des raisons de santé et sur l'assertion qu'elle volerait si elle en avait l'occasion.

43. La demanderesse fait valoir que le comportement des défendeurs a constitué un harcèlement contraire au *Code des droits de la personne*, R.S.O. 1990 c.11.19. La demanderesse fait en outre valoir que le comportement des défendeurs constituait une mesure de représailles contraire à l'article 8 du *Code des droits de la personne*, R.S.O. 1990 c.11.19.

[75] Pour les raisons qui suivent, je conclus que le paragraphe 26 (2) de la Loi de 1997 ne supprime pas le droit d'action de la travailleuse en ce qui concerne la présumée infraction au *Code des droits de la personne*.

- [76] Je conclus que le droit d'action de la travailleuse au titre du *Code des droits de la personne*, tel qu'il est formulé dans la déclaration, n'est pas « en raison de l'accident ». La déclaration indique que le « harcèlement continu [...] était fondé sur [...] le fait qu'elle s'était absentée de son travail pour des raisons de santé ». Il convient de noter que les problèmes de santé pour lesquels la travailleuse a pris un congé n'étaient pas indemnissables, c'est-à-dire que le congé n'était pas lié au stress de la travailleuse. Je reconnais que l'assertion selon laquelle elle volerait si elle en avait l'occasion est sans doute « en raison de l'accident », celle-ci est fondée sur une lettre diffusée par l'un des requérants après que la travailleuse ait été récupérer ses effets personnels, car elle avait cessé de travailler en raison d'un stress mental. Il existe effectivement une séquence temporelle entre ces deux événements. Toutefois, j'estime que ce lien est trop ténu pour conclure que la lettre a été rédigée « en raison de l'accident ». La lettre ne découle pas directement de la lésion corporelle qu'a subie la travailleuse, à savoir le stress mental, mais est plutôt une conséquence indirecte de celle-ci. En outre, le contenu de cette lettre constitue le fondement de la plainte de la travailleuse pour diffamation, dont les parties ont convenu comme non proscrite.
- [77] La réclamation de la travailleuse pour présumée infraction au *Code des droits de la personne* n'est pas proscrite.
- [78] Relativement à l'argument des requérants selon lequel l'action de la travailleuse n'est pas recevable en raison de l'application du paragraphe 46.1 (2) du *Code des droits de la personne*, j'estime qu'il s'agit d'une question relevant de la compétence de la Cour à l'examen de la réclamation de la travailleuse à cet égard et, par conséquent, je ne formule aucune conclusion.

## DÉCISION

[79] La requête est accueillie en partie comme suit :

- Je conclus que l'action civile de la partie intimée n'est pas proscrite en ce qui concerne la réclamation pour congédiement déguisé.
- Je conclus que l'action civile n'est pas proscrite en ce qui concerne la réclamation pour diffamation, y compris tous dommages-intérêts et dépens y étant associés.
- Je conclus que l'action civile n'est pas proscrite en ce qui concerne la présumée infraction au *Code des droits de la personne*.
- Je conclus que l'action civile de la partie intimée est proscrite en ce qui concerne les demandes relatives aux réclamations en responsabilité délictuelle pour infraction intentionnelle de souffrance mentale, harcèlement et négligence.

DATE : Le 25 août 2021

SIGNATURE : A. T. Patterson

*This decision has been released in French.*



## **WORKPLACE SAFETY AND INSURANCE APPEALS TRIBUNAL**

### **DECISION NO. 1197/19**

**BEFORE:**

A. T. Patterson: Vice-Chair

**HEARING:**

June 19, 2019 at Sudbury  
Oral  
Post-hearing activity completed on January 6, 2021

**DATE OF DECISION:**

August 25, 2021

**NEUTRAL CITATION:**

2021 ONWSIAT 1348

### **APPLICATION FOR ORDER REMOVING THE RIGHT TO SUE**

**APPEARANCES:**

**For all applicants:**

G. G. Vuicic, Lawyer

**For the respondent:**

A. G. Sciacca, Lawyer

**Interpreter:**

S. Aubin

**Court reporter:**

L. Brabant

**Workplace Safety and Insurance  
Appeals Tribunal**

505 University Avenue 7<sup>th</sup> Floor  
Toronto ON M5G 2P2

**Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle  
et de l'assurance contre les accidents du travail**

505, avenue University, 7<sup>e</sup> étage  
Toronto ON M5G 2P2

## REASONS

### (i) Introduction

[1] This is an application by the Applicants under section 31 of the *Workplace Safety and Insurance Act, 1997* (the WSIA) relating to an action filed in the Ontario Superior Court of Justice as Court File No. C-6931-17.

[2] This application is for a declaration that N. B., the plaintiff in the action noted above (referred to herein as “the Respondent” or “the worker”), is statutorily barred from pursuing various causes of action against her employer, Le Centre Victoria pour femmes (Sudbury), managers, and several co-workers, who are co-defendants in the above-noted civil action.

### (ii) Background facts

[3] The following are the basic facts and are not contested by the parties.

[4] The now 55-year-old worker started as a social worker in April 2007 with the accident employer.

[5] In 2009, the worker had surgery for a medical condition unrelated to her employment. In 2013, the worker was admitted to hospital and had emergency surgery, again for medical conditions unrelated to her employment. It is the worker’s contention that her time off work for health reasons was a source of resentment for her co-workers which was manifested in various instances of harassment and bullying in the workplace in 2015 and 2016. The worker further contends that the employer failed to take appropriate action in relation to the alleged harassment, and, in fact, that managers also engaged in harassment. The worker stopped attending working and began receiving short-term (and, later, long-term) disability benefits from a private insurer, in relation to a psychological condition which she relates to the alleged harassment.

[6] Because this decision relates to an application for a declaration that the civil action is statutorily barred, and not to the alleged facts which form the basis of that action, it is unnecessary to detail the allegations that a poisoned work environment hostile to the worker’s continued employment was present. Briefly stated, the principal events which are alleged to constitute harassment and of the creation of a poisoned work environment are the following:

- a workplace meeting between the worker, her supervisor and two co-workers, on March 13, 2015. During this meeting the worker’s absences for health reasons and complaints relating to the worker not doing her share of the work duties were discussed.
- the worker’s refusal to work with a therapy dog;
- two disciplinary letters dated May 30, 2016; and
- a discussion, on June 2, 2016, between the worker, the supervisor and the executive director in relation to the disciplinary letters.

[7] On June 15, 2016, the worker filed a claim under the *Employment Standards Act, 2000* with the Ministry of Labour with respect to a number of alleged employment standards issues. An Employment Standards Agent provided a written decision, dated December 19, 2016, which noted, in particular, that the worker’s “allegations of discrimination, violence and harassment at work” did not fall within the scope of the *Employment Standards Act, 2000* and, for that reason,

could not be considered and determined by the agent. The Agent's decision considered and determined other issues which were within her jurisdiction<sup>1</sup>.

[8] On November 30, 2016, the worker filed a claim with the Workplace Safety and Insurance Board (the Board) for traumatic mental stress (TMS). The worker's claim for benefits under the WSIA was denied by a decision letter dated January 11, 2017, on the basis that subsection 13(5) of the WSIA and the applicable Board *Operational Policy Manual* (OPM) Document No.15-03-02, "Traumatic Mental Stress," required that a "sudden and unexpected traumatic event" be the cause of the traumatic mental stress, a factual element which was determined to be missing. The decision letter notified the worker that she had until July 11, 2017 to appeal the decision. The worker did not do so within that time limit nor did she pursue a claim for chronic mental stress following the amendment of subsection 13 on January 1, 2018.

[9] The worker subsequently filed the civil action on August 18, 2017. The worker's civil action seeks the following remedies:

- Damages for constructive dismissal, moral damages, intentional infliction of mental suffering, harassment, negligence, defamation, and breach of the *Human Rights Code*;
- Punitive Damages; and
- Pre-judgement and post-judgement interest, costs of the action, and such further and other relief as the Honourable Court may deem just.

[10] There is no dispute that the Applicant is a Schedule 1 employer under the WSIA. This was confirmed by the WSIB in a status check, dated January 19, 2019, provided to the Tribunal. The parties also agree that the worker, her co-workers and the management personnel named in the civil action were all in the course of their employment when the alleged incidents took place.

### (iii) Issue

[11] The issue in this application is whether the Respondent's right of action is taken away pursuant to section 31 of the WSIA.

### (iv) Law

[12] The Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal has exclusive jurisdiction to determine right to sue applications as a result of the provisions of section 31 of the WSIA that provide as follows:

**31(1)** A party to an action or an insurer from whom statutory accident benefits are claimed under section 268 of the Insurance Act may apply to the Appeals Tribunal to determine,

- (a) whether, because of this Act, the right to commence an action is taken away;
- (b) whether the amount that a person may be liable to pay in an action is limited by this Act; or
- (c) whether the plaintiff is entitled to claim benefits under the insurance plan.

<sup>1</sup> The other issues addressed by the Agent's decision were decided in the following manner: the Agent determined that the employer had failed to provide the worker's wage statement on or before the pay day; but denied a claim for overtime wages; denied entitlement to termination pay; denied entitlement to severance pay; and denied the worker's claim that the employer had required her to work hours in excess of the statutory limit.

(2) The Appeals Tribunal has exclusive jurisdiction to determine a matter described in subsection (1).

(3) A decision of the Appeals Tribunal under this section is final and is not open to question or review in a court.

[...]

[13] Section 26 WSIA states that entitlement to benefits under the WSIA are in lieu of all other rights of action in respect of a work accident:

**26(1)** No action lies to obtain benefits under the insurance plan, but all claims for benefits shall be heard and determined by the Board.

(2) Entitlement to benefits under the insurance plan is in lieu of all rights of action (statutory or otherwise) that a worker, a worker's survivor or a worker's spouse, child or dependent has or may have against the worker's employer or an executive officer of the employer for or by reason of an accident happening to the worker or an occupational disease contracted by the worker while in the employment of the employer.

[14] Section 28(1) states that a worker employed by a Schedule 1 employer is not entitled to commence an action against a Schedule 1 employer, a director, executive officer or worker employed by a Schedule 1 employer in respect of a work injury:

**28(1)** A worker employed by a Schedule 1 employer, the worker's survivors and a Schedule 1 employer are not entitled to commence an action against the following persons in respect of the worker's injury or disease:

1. Any Schedule 1 employer.
2. A director, executive officer or worker employed by any Schedule 1 employer.

...

(3) If the workers of one or more employers were involved in the circumstances in which the worker sustained the injury, subsection (1) applies only if the workers were acting in the course of their employment.

#### (v) Submissions

[15] The Applicants' representative submitted that the alleged facts which underpin the worker's civil action are the same as those which gave rise to her claim for traumatic mental stress at the Board. The alleged incidents occurred at work during the course of the worker's employment. The Applicant argued that, because the factual basis of the claims in the civil suit is the alleged workplace harassment, the civil suit, as against all the defendants, is barred by section 26 of the WSIA, except for the claim with respect to alleged defamation. The specific arguments are addressed in further detail below.

[16] The Respondent's representative submitted that the worker's civil action is not statutorily barred. With respect to the claim for constructive wrongful dismissal, the Respondent submitted that the claim for damages for wrongful dismissal is based on an alleged pattern of harassment resulting from the employer's actions. The Respondent submitted that the worker's entitlement for damages for constructive dismissal is based on factual elements which are expressly excluded by subsection 13(5) of the WSIA: a workplace meeting on March 13, 2015; the worker's refusal to work with a therapy dog; two disciplinary letters dated May 30, 2016; and a discussion relating to the disciplinary letters on June 2, 2016. The Respondent argues that since the worker

has no recourse to benefits under the WSIA because of subsection 13(5), she should be allowed to pursue damages in the civil claim.

[17] With respect to constructive wrongful dismissal, the Respondent referred to a developed line of Tribunal case law which has concluded that civil actions for wrongful dismissal (including constructive dismissal) are not barred by section 28(2), because they concern contract law and not workers compensation law. The Applicant countered, however, that the facts in the present application are consistent with an exception to that case law: the facts underlying both the initial claim at the Board and the civil action are the same and the civil claim is merely an attempt to bypass the statutory compensation scheme established by the WSIA and should therefore be statutorily barred.

[18] With respect to the alleged rights violation under the *Human Rights Code* of Ontario, the Respondent submitted that the civil claim is not subject to the statutory bar set out in subsection 28(1).

[19] By correspondence dated February 26, 2020, counsel for the Applicants requested that further written submissions relating to *Decision No. 1227/19* (October 17, 2019) be considered. In a memorandum, dated March 26, 2020, the submissions were accepted and the parties were asked to provide submissions with respect to that decision, and also with respect to *Decision No. 1878/18* (January 15, 2019). Counsel for the Applicants provided further written submissions dated May 29, 2020; counsel for the Respondent provided submissions dated June 12, 2020; and the Applicants' final submissions was provided on July 3, 2020. The post-hearing correspondence and submissions were compiled into Post-Hearing Addendum No. 1, dated July 17, 2020.

[20] Counsel for the Applicants submitted that the facts of the application considered by *Decision No. 1227/19* were similar those of the present application, and that the analysis adopted in that decision is equally applicable to the present application. Succinctly summarized, the submissions dated February 26, 2020, argue that both cases concern workers who claim in their civil actions that the alleged workplace harassment and bullying constitute constructive wrongful dismissal, which adverse conduct also resulted in a personal injury and, since *Decision No. 1227/19* concluded that the civil action was barred because there the facts underlying the civil action and the personal injury were "inextricably linked" and the civil action for constructive dismissal was "in essence" a claim for injury resulting from alleged workplace harassment and bullying, the same conclusion should result in the present application.

[21] The Applicants' submissions dated May 29, 2020 address *Decision No. 1878/18* (January 15, 2019). The Applicants submit that although the civil action which was the subject of the application determined by *Decision No. 1878/18* was not a claim for wrongful or constructive dismissal, the principle that actions which are not "separate and distinct" from the workplace accident are subject to the statutory bar applies. In this respect, it is submitted, *Decision Nos. 1878/18* and *1227/19*, are consistent with one another and with the Tribunal's case law. The Applicants further noted that in *Decision No. 1878/18* the claims for punitive damages and pre- and post-judgment costs related to the barred claim were also barred, and that the same should be applied in the present application.

[22] Counsel for the Respondent provided written submissions addressing *Decision Nos. 1227/19* and *1878/18*. Those submissions argue that the noted decisions maintain the general rule that wrongful and constructive dismissal claims are not statute barred and that an

examination of the facts to determine whether the facts underlying the claim and the compensable injury are “inextricably linked” is necessary. The Respondent submits that the present application is distinguishable on a factual basis from *Decision No. 1227/19* because while that claim was “solely based on harassment” (on the part of co-workers), in the present application it is the employer’s actions which form the basis of the claim for constructive dismissal. With respect to *Decision No. 1878/18*, the Respondent submits that the decision has no application since the only cause of action asserted in that claim was negligence.

[23] On November 11, 2020, the Applicant requested that further, attached submissions be considered; the request was granted. These further submissions submitted that *Decision No. 1227/19* was consistent with prior Tribunal case law and noted that *Decision No. 1227/19R* had denied a reconsideration request; it was re-iterated that the analysis adopted in *Decision No. 1227/19* should be applied to the present application. Counsel for the Respondent indicated, in correspondence dated December 18, 2020, that no further submissions would be provided. These documents were compiled in Post-Hearing Addendum No. 2, dated January 6, 2021.

## (vi) Analysis

### (a) Outline of this decision

[24] There is no dispute that the Applicant is a Schedule 1 employer under the WSIA. This was confirmed by the WSIB in a status check, dated January 19, 2019, provided to the Tribunal. The parties agree that the worker, her co-workers and the management personnel named in the civil action were all in the course of their employment when the alleged incidents took place.

[25] The sole issue for my determination is whether the Respondent’s rights of action in the civil suit are removed by section 28 of the WSIA.

[26] After outlining the historical context of the statutory bar to civil action and Tribunal case law relating to it, particularly with respect to civil actions for wrongful dismissal, the present decision concludes that:

- With respect to the civil action as it relates to wrongful dismissal the statutory bar is not applicable. I find that the claim for wrongful dismissal is based on an alleged breach of contract and is not “for or by reason of an accident”;
- I find that the civil action for damages under tort for personal injury (mental stress) is statutorily barred as it arises “for or by reason of an accident” in the meaning of section 26(2); the Respondent’s argument that it is not barred because the application of section 13(5) of the Act would leave the worker without remedy is rejected;
- The civil action for defamation is not “for or by reason of an accident” and, consequently, the statutory bar is not applicable;
- The civil action as it related to an alleged breach of the *Human Rights Code* is also not “for or by reason of an accident” and the statutory bar is not applicable.

### (b) Historical origins of the statutory bar to civil actions

[27] Given the fundamental nature of the question of law raised by this application, I believe it is useful to review the historical context of the statutory bar to civil actions.

[28] In *Pasiechnyk v. Saskatchewan (Workers' Compensation Board)*, [1997] 2 SCR 890<sup>2</sup>, Sopinka, J., writing for the majority, provides a succinct summary of the history and purpose of the workers' compensation systems:

Workers' compensation is a system of compulsory no-fault mutual insurance administered by the state. Its origins go back to 19th century Germany, whence it spread to many other countries, including the United Kingdom and the United States. In Canada, the history of workers' compensation begins with the report of the Honourable Sir William Ralph Meredith, one-time Chief Justice of Ontario, who in 1910 was appointed to study systems of workers' compensation around the world and recommend a scheme for Ontario. He proposed compensating injured workers through an accident fund collected from industry and under the management of the state. His proposal was adopted by Ontario in 1914.

[29] Sopinka, J. identified the "historic trade-off," alluded to above:

Sir William Meredith also proposed what has since become known as the historic trade-off by which workers lost their cause of action against their employers but gained compensation that depends neither on the fault of the employer nor its ability to pay. Similarly, employers were forced to contribute to a mandatory insurance scheme, but gained freedom from potentially crippling liability. Initially in Ontario, only the employer of the worker who was injured was granted immunity from suit. The Act was amended one year after its passage to provide that injured Schedule 1 workers could not sue Schedule 1 employer. This amendment was likely designed to account for the multi-employer workplace, where employees of several employers work together.

[30] The historic trade-off is encapsulated in the language of section 26(2) of the WSIA.

[31] Sopinka, J. underscored the central importance of the historic trade-off in the statutory compensation schemes for injured workers:

The importance of the historic trade-off has been recognized by the courts. In *Reference re Validity of Sections 32 and 34 of the Workers' Compensation Act, 1983* (1987), 44 D.L.R. (4th) 501 (Nfld. C.A.), Goodridge C.J. compared the advantages of workers' compensation against its principal disadvantage: benefits that are paid immediately, whether or not the employer is solvent, and without the costs and uncertainties inherent in the tort system; however, there may be some who would recover more from a tort action than they would under the Act. Goodridge C.J. concluded at p. 524:

While there may be those who would receive less under the Act than otherwise, when the structure is viewed in total, this is but a negative feature of an otherwise positive plan and does not warrant the condemnation of the legislation that makes it possible.

I would add that this so-called negative feature is a necessary feature. The bar to actions against employers is central to the workers' compensation scheme as Meredith conceived of it: it is the other half of the trade-off. It would be unfair to allow actions to proceed against employers where there was a chance of the injured worker's obtaining greater compensation, and yet still to force employers to contribute to a no-fault insurance scheme.

[Emphasis in original]

<sup>2</sup> In *Pasiechnyk*, the Supreme Court of Canada (SCC) considered whether the Saskatchewan Workers' Compensation Board had exclusive jurisdiction to decide the question of whether the statutory bar applied; the SCC concluded in the affirmative.

[32] Sopinka, J. noted that the workers' compensation schemes are based on four interconnected fundamental principles:

- (a) compensation paid to injured workers without regard to fault;
- (b) injured workers should enjoy security of payment;
- (c) administration of the compensation schemes and adjudication of claims handled by an independent commission, and
- (d) compensation to injured workers provided quickly without court proceedings.

[33] Sopinka, J. further observed that the statutory bar to civil actions is integral to the statutory compensation scheme:

I would note that these four principles are interconnected. For instance, security of payment is assured by the existence of an injury fund that is maintained through contributions from employers and administered by an independent commission, the Workers' Compensation Board. The principle of quick compensation without the need for court proceedings similarly depends upon the fund and the adjudication of claims by the Board. The principle of no-fault recovery assists the goal of speedy compensation by reducing the number issues that must be adjudicated. The bar to actions is not ancillary to this scheme but central to it. If there were no bar, then the integrity of the system would be compromised as employers sought to have their industries exempted from the requirement of paying premiums toward an insurance system that did not, in fact, provide then [sic] with any insurance.

[34] Having established the central necessity of the statutory bar, the majority decision in *Pasiechnyk, J.* does not elaborate on the limits or the scope of the statutory bar because that issue was not raised in *Pasiechnyk*<sup>3</sup>. The *Pasiechnyk* decision confirmed that the statutory bar operates to block civil actions against employers but does not provide any guidance as to whether the statutory bar applies to all causes of action which are factually related, to some degree, to a workplace accident. The sections which follow contain a review of Tribunal case law regarding the scope of the statutory bar.

**(c) Tribunal decisions regarding the scope of the statutory bar, particularly with respect to wrongful dismissal**

[35] The scope of the statutory bar to civil actions, either under the WSIA or predecessor legislation, is the subject of many Tribunal decisions. *Decision No. 846/93* (June 13, 1994) has frequently been referred to, particularly with respect to whether the statutory bar applies to civil actions for wrongful dismissal.

[36] *Decision No. 846/93* considered an application to bar a civil action for damages for wrongful dismissal, damages for personal injury by negligence, damages for wrongful detention of goods, and punitive, aggravated and exemplary damages.

[37] *Decision No. 846/93* noted that the nature of the right of action and remedies sought in the civil suit should be considered in light of the historic trade-off:

In the view of the present Panel, a claim for damages for wrongful dismissal is one for which, like a claim for damages for property damage, there is no right of redress under the Workers' Compensation Act. As we understand a claim for wrongful dismissal, it is a

---

<sup>3</sup> In *Pasiechnyk* the Supreme Court of Canada was primarily concerned with determining the correct standard of review applicable to a decision, by the Saskatchewan Workers' Compensation Board, that the statutory bar to civil actions was applicable to the provincial government when it acted as a regulator.

claim in which a party seeks damages in lieu of lawful notice prior to termination. In our view, such a claim has nothing to do with "personal injury".

[...]

In our view, if a person's claim against his or her employer is based on personal injuries suffered as a result of a workplace accident, then he/she is compelled to seek a remedy under the Workers' Compensation Act. If, on the other hand, the person alleges a cause of action arising out of something other than a workplace accident, then the remedy lies outside the Workers' Compensation Act.

[38] With respect to the claim for wrongful dismissal, *Decision No. 846/93* noted that the nature of a wrongful dismissal is "an action for a breach of contract based on a failure by an employer to give adequate notice prior to termination [...] which entitles the Respondent to a remedy that is beyond the jurisdiction of the *Workers' Compensation Act* and, hence, within the jurisdiction of the civil courts." *Decision No. 846/93* also found that the claim for wrongful detention of goods "also falls outside the parameters of the *Workers' Compensation Act* and within the jurisdiction of the civil courts."

[39] *Decision No. 846/93* noted, however, that a factual determination of the degree of connection between the workplace accident and the termination of employment is necessary to exclude attempts to circumvent the statutory bar, stating: "a wrongful dismissal action will not be barred by the Act unless it is clear that the action, in reality, is a claim arising out of an accident causing personal injury and seeks the kind of remedy provided by the *Workers' Compensation Act*." *Decision No. 846/93* concluded that the facts did not support that such an attempt was being made in the case before it and, consequently, found that the claim for wrongful dismissal could proceed.

[40] *Decision No. 846/93* noted that the claim for general damages for injuries arising out of a workplace accident "falls clearly within the parameters of [the statutory bar] and is therefore barred. *Decision No. 846/93* found that the claims for punitive, aggravated and exemplary damages were barred according to their association with either the claim for wrongful dismissal and the claim for wrongful detention of goods, on the one hand, or the claim for general damages for injuries arising out of the workplace accident.

[41] The analytical framework established by *Decision No. 846/93* has been consistently followed by Tribunal decision makers: where there is a claim for a remedy which is not available under the Act, the general rule is that the statutory bar does not apply to the civil action unless the facts which underpin the claim are inextricably related to the workplace personal injury.

[42] Further to that analytical framework, Tribunal decision-makers have carefully examined whether the circumstances of the wrongful dismissal claim are "inextricably linked" to the

workplace injury such that statutory bar is applicable. See, for example, *Decision No. 286/96*<sup>4</sup>, *Decision No. 77/97*<sup>5</sup>, and *Decision No. 1176/97*<sup>6</sup>.

- [43] *Decision No. 237/03* considered a section 31 application with respect to an action for wrongful dismissal. In that case a worker, who had a workplace injury for which he had received statutory benefits, had left work claiming that the assigned work was not suitable; the worker filed an action for wrongful dismissal. *Decision No. 237/03* reviewed the Tribunal's case law and noted that the "the overwhelming preponderance of [the Tribunal's] decisions found that an action for wrongful dismissal cannot be statute [...] barred." *Decision No. 237/03* suggested that the reasoning applied equally to actions for constructive dismissal:

[70] The purpose of the right to sue provisions of the Act and their predecessor provisions is not to dispose of such unmeritorious actions. Rather, their purpose is to determine if the cause upon which an action has been founded has been subsumed by the provisions of the Act. In my view, there are no circumstances in which that will ever be the case in respect of an action for wrongful dismissal whether the alleged dismissal is actual or constructive.

- [44] With respect to making a factual determination as to whether an action for wrongful dismissal is barred because it is "inextricably linked to the workplace personal injury," *Decision No. 237/03* concluded:

Further, the fact that the allegation of a worker's dismissal was related to the facts surrounding a workplace accident does not create an identity between the injury caused by the accident and the "wrong" alleged in the allegation of the dismissal. These remain separate and distinct from one another. If there is no "wrong" underlying the allegation of wrongful dismissal, that is a matter to be left to trial, and is not a reason to bar the wrongful dismissal action pursuant to section 31 of the Act.

---

<sup>4</sup> *Decision No. 286/96* concerned a worker who had initiated a claim in relation to a sexual assault at work and a wrongful dismissal. In that decision, the Panel noted "[t]he shield afforded the employer by [the statutory bar] with respect to compensation matters does not act to shield him from all causes of action" but then applied a factual approach and concluded that "an incidental relationship to the compensable injury is not sufficient [...] to remove the common law right to sue for wrongful dismissal." The claim for wrongful dismissal was allowed to proceed, but the claim for damages for personal injury (mental distress) in relation to the sexual assault was barred.

<sup>5</sup> *Decision No. 77/97* concerned a worker who was stalked by a co-worker. After agreeing with the proposition set out in *Decision No. 286/96* that the statutory bar did not "shield employers from all causes of action [...] brought by employees" the Panel opined that "if her action and remedy did not arise out of her workplace injury, it may proceed. The Panel then concluded that the claim for constructive wrongful dismissal was a "labour relations matter" because it related to the employer's decision to place the worker on unpaid leave in response to her request to attend work with a service dog trained to protect her. The wrongful dismissal claim was allowed to proceed, but the worker's claim for an emotional disability against her employer was barred.

<sup>6</sup> *Decision No. 1176/97* concerned a school administrator who filed a civil action for damages related to workplace stress, wrongful dismissal and redress under the Charter of Rights. The Panel concluded, on the merits, that the worker was entitled to compensation under the Act and therefore could not pursue her appeal with respect to damages related to workplace stress. The Panel found that her claim for wrongful dismissal could proceed because "[s]he is not seeking damages for disability resulting from the secretary's behaviour or the sexual attack, but for the [employer]'s handling of her complaints in a way which affected her employment situation."

[45] Having so concluded, *Decision No. 237/03* agreed with the reasoning set out in *Decision No. 846/93* that it was not permissible to avoid the statutory bar by “framing in contract” an action for damages for personal injury related to a workplace accident:

[74] I agree with *Decision No. 432/88* and *Decision No. 132/91* that one cannot avoid a bar to an action for personal injury by framing the action in contract. Neither of those cases involved wrongful dismissal actions. In both decisions only one event (in *Decision No. 432/88* a slip and fall, in *Decision No. 132/91* an injury while using a pallet mover) attracted the causes of action in both contract and negligence. In those cases there was an identity between the nature of the alleged wrong giving rise to the respective causes of action in negligence and breach of contract. In those decisions there was nothing analogous [sic] to the allegations of wrongful dismissal in this application or in *Decision No. 28/94*. That is, in each of *Decision No. 432/88* and *Decision No. 132/91* the plaintiff was calling the same wrong or malfeasance by two different names. In the instant case and in *Decision No. 28/94* the personal injury and the allegation of wrongful dismissal were separate and remote from one another.

[...]

*Decision No. 432/88* and *Decision No. 132/91* certainly do not stand for the proposition that an action in contract must be statute barred where it arises from a cause of action separate and remote from the personal injury in question.

[46] *Decision No. 1241/16* concerned a Personnel Security Manager who was employed by two corporations which were contractors for a construction project. The worker worked with an Operations Manager for the project. The worker filed a statement of claim seeking damages for “breach of human rights and pain and suffering arising from discriminatory treatment,” primarily in relation to various comments and actions allegedly made by the Operations Manager. The civil action did not include a claim for wrongful dismissal as a cause of action. In *Decision No. 1241/16*, the Vice-Chair referred to *Decision No. 237/03* but distinguished it on the facts, finding that the civil action was statutorily barred because it was not factually distinct from a potential claim for personal injury:

[74] [...] *Decision No. 237/03* is also a decision where the plaintiff’s action was in relation to wrongful dismissal, although the worker had sustained a work injury prior to the dismissal, and the applicants in that case submitted that the action should be taken away by the *Act*, because the action for wrongful dismissal was closely related to the work injury. The decision found that the action for wrongful dismissal was “distinct, separate and remote from the workplace accident causing personal injury” and that “although the personal injury and the allegation of wrongful dismissal share some factual basis, the connection between the two is nevertheless incidental.”

[75] I agree with *Decision No. 237/03* in this regard. I note that *Decision No. 237/03* was the subject of a request for reconsideration, and that in denying the request for reconsideration, the reconsideration Panel in *Decision No. 237/03R* concluded that the “determination that the wrongful dismissal action is not taken away is consistent with the main line of Tribunal decisions that consider similar facts.” It follows that *Decision No. 177/03* and *Decision No. 286/96*, which are both wrongful dismissal cases, should be distinguished from the instant case on the basis that the mainstream of Tribunal decisions have concluded that an action for wrongful dismissal will generally not be taken away by the *Act*, and the instant case, except for the elements of the action which relate to the dismissal of Ms. L.W.’s spouse, which are not the subject of the section 31 application, the action is not one in relation to wrongful dismissal.

[...]

[79] I agree with these decisions cited by counsel for the applicants for the proposition that, **unless it can be shown that the nature of the harm that forms the basis of an action for breach contract is distinct from a potential claim for personal injury which would be taken away by the Act upon application, as is the case in an action for wrongful dismissal, the action for breach of contract cannot be maintained in a section 31 application on the basis that it is not an action for personal injury.** In this case, in their Statement of Claim, the respondents have advanced an action for breach contract, alleging that the applicants have breached a term of the employment contract between Ms. L.W. and the applicants, namely, the respondents' obligation to maintain a safe workplace for Ms. L.W. I find that the harm caused to Ms. L.W. associated with the allegation of this breach is essentially the same harm that would be claimed by Ms. L.W. in a claim for personal injury.

[Emphasis added]

[47] A more recent decision, *Decision No. 1227/19* (October 17, 2019) granted a section 31 application on the basis that the worker's statement of claim in the civil suit was "in essence, a claim for injury resulting from alleged workplace harassment and bullying [...]."

[48] *Decision No. 1227/19* concerned a hotel housekeeper and housekeeping supervisor who filed a civil claim seeking damages for constructive dismissal and damages for bullying, harassment and a poisoned work environment pursuant to the *Occupational Health and Safety Act*. It was alleged that co-workers and a manager had engaged in workplace harassment and bullying and that the employer had failed to take appropriate action to stop it. The worker left work on medical leave as a result of the workplace situation and did not return to work due to her fragile mental state.

[49] *Decision No. 1227/19* noted the Tribunal's case law with respect to the determination that "the right to bring an action for wrongful dismissal has not been removed by the WSIA. It is only in the exceptional case that this is not so, where the circumstances of the wrongful dismissal claim are inextricably linked to the work injury." *Decision No. 1227/19* concluded that the exception was applicable because the claim for wrongful dismissal was based on the allegation that the worker's employment was effectively terminated by the conduct of co-workers and the employer which caused mental distress to such a degree that she was ultimately forced to resign; these facts were found to be so inextricably linked to a potential claim for injury under the WSIA that the worker's civil action was statutorily barred.

[50] *Decision No. 1227/19* noted that the civil action for constructive dismissal, as set out in the Statement of Claim, was based on the employer's alleged mishandling of the worker's complaint of harassment, and further noted that the employer's actions were a component of the harm alleged to have caused the worker's mental injuries. *Decision No. 1227/19* noted that a similar approach was adopted in *Decision No. 1241/16* (December 20, 2016) though that application did not involve a claim for wrongful dismissal, but rather a claim seeking damages for breach of contract for alleged failure to provide a safe workplace resulting in mental suffering; in *Decision No. 1241/16* that component of the civil action was found to be statutorily barred because "the harm [...] which would form the basis for an action for breach of [an implicit term of] the contract to provide a safe work environment, is essentially the same harm which forms the basis of her claim for personal injury."

(d) **Determination of the present application in light of the legislation and case law**

**1. Constructive dismissal, intentional infliction of mental suffering, harassment, and negligence**

[51] The present decision follows and is consistent with Tribunal case law referred to which establishes as a general rule that actions for wrongful dismissal are not subject to the statutory bar except where the civil action purports to be an action for wrongful dismissal but, in fact, constitutes an action for damages for personal injury.

[52] I find that the civil action is not barred with respect to the claim for constructive dismissal, but that it is barred with respect to the other causes of action (with the exception of the action for defamation and the alleged breach of the *Human Rights Code*). This finding is based on the observation that section 26(2) stipulates that “entitlement to benefits under the insurance plan is in lieu of all rights of action [...] for or by reason of an accident happening to the worker<sup>7</sup>.”

[53] The claim for constructive dismissal does not arise “for or by reason of an accident happening to the worker.” The claim for constructive dismissal is a claim that the employer has breached the contract of employment by engaging in behaviour the purpose of which is to force the employee to end the employment relationship. The worker’s claim for constructive dismissal exists independently of a workplace injury.

[54] I do not find the test adopted by *Decision No. 1227/19*, that actions for constructive dismissal are barred where “the circumstances of the wrongful dismissal are inextricably linked to the work accident,” to be persuasive and instead prefer the reasoning outlined in *Decision No. 237/03* which found that “the fact that the allegation of a worker’s dismissal was related to the facts surrounding a workplace accident does not create an identity between the injury caused by the accident and the “wrong” alleged in the allegation of the dismissal. These remain separate and distinct from one another.” The “inextricably linked” analysis in *Decision No. 1227/19* led to the conclusion that a similar set of factual findings was such that “the worker’s Statement of Claim is, in essence, a claim for injury resulting from alleged workplace harassment.”

[55] In my view, the “inextricably linked” factual analysis confuses an identity of facts with an identity of causes of action. The worker’s rights of action with respect to damages, and other remedies, resulting from the personal injury are distinct from the rights of action with respect to the alleged breach of the employment contract.

[56] An examination of the parties’ arguments provides further illustration of the above.

[57] The Respondent worker argues that, because the worker is not entitled to benefits for mental stress caused by decisions or actions of the employer relating to her employment, pursuant to subsection 13(5), her civil action for damages in relation to that mental stress should be allowed to proceed. This argument fails because the worker’s civil action in this regard is precisely the type of action to which the statutory bar applies. The civil action for damages in

---

<sup>7</sup> This decision, for ease of readability, refers to “for or by reason of an accident” but this, in all instances, should be understood to read “for or by reason of an accident happening to the worker or an occupational disease contracted by the worker while in the employment of the employer.”

relation to mental stress is “by reason of an accident” as related to her alleged employer’s behaviour; that claim falls within the scope of the statutory scheme of the WSIA.

[58] The worker’s civil action for damages for mental stress is based on events which occurred while the worker was in the course of her employment; the right of action for damages for mental stress is statutorily barred because it relates to the personal injury which occurred while in the course of employment. It arises “for or by reason of an accident.” Having fallen within the scope of the WSIA, the limit to entitlement set out in section 13(5) does not operate to negate application of the statutory bar.

[59] Put another way, the determination of whether an action is “for or by reason of an accident” is not contingent on the remedy. The claim for damages for the personal injury arises “for or by reason of an accident” since the worker’s mental stress is allegedly related to the actions of the Applicants while in the course of employment. The statutory bar applies regardless of the possibility that section 13(5) may operate to remove the worker’s entitlement to benefits. In this regard, I note that in *University of Saskatchewan v. The Workers’ Compensation Board of Saskatchewan*, 2009 SKCA 17, the Court of Appeal for Saskatchewan considered the statutory bar in that province’s workers’ compensation scheme and relied on the Supreme Court of Canada’s decision in *Beliveau St-Jacques v. Fédération des employées et employés de service publics Inc.*, [1996] 2 S.C. R. 345 in concluding:

I note also that this case is helpful in that it makes clear that the statutory bar applies in relation to the underlying cause of action, and does not depend on whether the *remedy* sought in the proposed civil action is one that is not available under the workers’ compensation legislation.

[Emphasis in original]

[60] Similarly, I agree with the reasoning in *Downs Construction Ltd. v. Workers’ Compensation Appeal Tribunal*, 2012 BCCA 392, leave to appeal to SCC refused 2013 CanLII 33949 (SCC), which considered the “historic trade-off” involved in workers’ compensation and found the *Workers’ Compensation Act* was not based on a *quid pro quo*, where workers exchanged a right to sue for no-fault compensation; rather, the employers contributed to a no-fault compensation scheme in exchange for complete immunity to claims for workplace injuries. Citing *Pasiechnyk*, the BC Court of Appeal found this complete bar to actions against employers was central to the scheme and without it, the integrity of the system would be compromised. It would undermine the plan if employers were exposed to actions for any injuries the plan determined were not compensable. Similar to the situation in *Downs Construction* the respondent in this case filed a claim with the Board and was denied but did not pursue the avenues of appeal open to her. I agree with *Downs Construction*, which cited and followed *University of Saskatchewan*, that there is a distinction between not having a claim and failing to prove a claim. As noted in *University of Saskatchewan*:

Again, it is important to note that it is the right of action that is barred, not merely the right to claim compensation comparable to that provided under the Act. And it is a bar in relation to any action based on a claim of workplace injury [...].

[61] In summary, the Respondent’s argument that because the application of section 13(5) leaves the worker without remedy, the statutory bar cannot succeed. This argument fails because it claims a right to compensation comparable to that provided under the Act in relation to the personal injury. Because the right of action for damages under tort for personal injury (mental

stress resulting from the Applicants' alleged conduct in the context of her employment) is a right of action "for or by reason of an accident," the statutory bar applies.

[62] The action for constructive dismissal, again, is not a right of action which arises "for or by reason of an accident," it arises by reason of an alleged breach of the employment contract and exists independently of the worker's alleged personal injury.

[63] The Applicants submit that the worker's claim for wrongful dismissal cannot succeed because she is still employed (albeit on long term disability benefits) by the employer. The Respondent counters that this argument is specious since constructive dismissals are characterized on employer's attempts to force a worker to quit without having to formally terminate the employment relationship. These arguments illustrate how the claim for constructive dismissal falls outside the scope of the WSIA. The determination of whether a constructive or wrongful dismissal claim exists is not contingent to any degree on the worker's injury; the worker's claim for constructive dismissal is in relation to the employer's alleged conduct and not in relation to the mental stress which, it is argued, arose from that conduct.

[64] In short, I conclude that the fact that the same factual elements give rise to two different causes of action: a claim for damages for personal injury and a claim for wrongful dismissal, does not result in the wrongful dismissal claim being statute-barred under section 31 of the WSIA. The statute does not bar the civil action for wrongful dismissal because the claim for wrongful dismissal arises based on the employer's conduct independently of any personal injury which arises as a consequence. The right of action for alleged wrongful dismissal does not arise "for or by reason of an accident" since that right of action would exist if the worker had not suffered a mental stress personal injury.

[65] Conversely, the tort claims set out in the civil action all relate to the worker's alleged personal injury, mental stress. Since this is a "personal injury by accident" as set out in subsections 13(4.1), the tort claims are "for or by reason of an accident" in the meaning of section 26(2), and are barred by virtue of that section. The worker's claims for intentional infliction of mental suffering, the tort of harassment, and the tort of negligence which all require personal injury by accident are "for or by reason of an accident" and, therefore, also barred by operation of section 26(2) WSIA.

[66] It is well established in Tribunal case law, see for example *Decision Nos. 674/94* and *36/00*, that where a cause of action is taken away by the Act, this extends also to any related claim for aggravated, punitive or special damages. It follows that where a cause of action is not taken away, a related claim for aggravated, punitive or special damages is not taken away. Because the punitive damages claimed are only available if the tort liability is established the statutory bar also extends to these also.

## 2. Defamation

[67] The Respondent submits, and the Applicants agree, that the claim for defamation is not statute barred; consequently, I will address this issue with relative brevity.

[68] The Statement of Claim alleges a letter, dated January 6, 2017, from the Executive Director to all personnel, indicates that the Respondent is not to be allowed in the office without permission because she "might take things which do not belong to her, or damage or even destroy objects of the Centre." It is argued that this constitutes defamation.

[69] I find that the events related to the civil action for defamation are not “for or by reason of the accident.” This right of action arises independently of any alleged personal injury. I therefore find that the claim for defamation is not statute barred.

[70] The Respondent’s claims for punitive damages, pre-judgement and post-judgement interest, and costs are not barred to the extent they relate to the claim for defamation.

### 3. Breach of Human Rights Code

[71] The Applicant submits that, pursuant to Section 46.1 of the *Human Rights Code*, the civil action may not proceed with respect to the alleged breach of the *Human Rights Code*.

[72] Counsel for the Applicants’ made two principal arguments with respect to the action for an alleged breach of the *Human Rights Code*. First, because the action for the alleged breach is related to a claim which, it is argued, is statutorily barred, a remedy available under the *Human Rights Code* is similarly barred. Second, it was submitted that section 46.1(2) of the *Human Rights Code* operates to bar the worker’s claim because it is “based solely on an infringement of a right under Part I.”

[73] Section 46.1 of the *Human Rights Code* reads as follows:

#### Civil remedy

46.1 (1) If, in a civil proceeding in a court, the court finds that a party to the proceeding has infringed a right under Part I of another party to the proceeding, the court may make either of the following orders, or both:

1. An order directing the party who infringed the right to pay monetary compensation to the party whose right was infringed for loss arising out of the infringement, including compensation for injury to dignity, feelings and self-respect.
2. An order directing the party who infringed the right to make restitution to the party whose right was infringed, other than through monetary compensation, for loss arising out of the infringement, including restitution for injury to dignity, feelings and self-respect.

(2) Subsection (1) does not permit a person to commence an action based solely on an infringement of a right under Part I.

[74] The Statement of Claim relates the alleged breaches of the *Human Rights Code* in the following manner:

42. The plaintiff pleads that the ongoing harassment by the defendants was premised on, amongst other things, the fact that she took time off work as a result of her health and the suggestion that she would steal if given the opportunity.

43. The plaintiff pleads that the conduct by the defendants constituted harassment contrary to the *Human Rights Code*, R.S.O. 1990 c.11.19. The plaintiff further pleads that the conduct of the defendants amounted to a reprisal contrary to section 8 of the *Human Rights Code*, R.S.O. 1990 c.11.19.

[75] For the reasons which follow, I conclude that the worker’s right of action in respect of the alleged breach of the *Human Rights Code* is not taken away by section 26(2) of the WSIA.

[76] I find that the worker’s right of action under the *Human Rights Code*, as framed in the Statement of Claim, is not “for or by reason of the accident.” The Statement of Claim submits that the “ongoing harassment [...] was premised on [...] the fact that she took time off work as a result of her health.” It is important to note that the health issues for which the worker took time

off were all non-compensable, which is to say that the time off was not in relation to the worker's stress. I acknowledge that the suggestion that "she would steal if given the opportunity" is arguably "for or by reason of the accident," since that allegation is based on the content of a letter circulated by one of the Applicants following a visit by the worker to collect her personal effects from the workplace, after she had stopped working because of mental stress; a temporal sequence exists between the two events. I find that this is too tenuous a connection to conclude that the letter is "for or by reason of the accident"; the letter does not arise directly from the worker's personal injury, mental stress, but rather as an indirect consequence of it. Moreover, the contents of this same letter form the basis of the worker's claim for defamation, which the parties agreed would not be statute-barred.

[77] The worker's action for an alleged breach of the *Human Rights Code* is not barred.

[78] With respect to the Applicants' argument that the worker's action cannot proceed because of the operation of subsection 46.1(2) of the *Human Rights Code*, I find that this is a question over which the Court has jurisdiction when considering the worker's claim in this regard and, consequently, I make no finding.

**DISPOSITION**

[79] The application is granted in part as follows:

- I find that the Respondent’s civil action is not barred with respect to the claim for constructive dismissal.
- I find that the civil action is not barred with respect to the claim for defamation, and damages, costs, and interest relating to that claim.
- I find that the civil action is not barred with respect to the alleged breach of the *Human Rights Code*.
- I find that the Respondent’s civil action is barred with respect to the claims relating to the tort claims of intentional infliction of mental suffering, the tort of harassment, and the tort of negligence.

DATED: August 25, 2021

SIGNED: A. T. Patterson