

COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES

Longueuil	16 mars 2012
Région :	Montréal
Dossier :	440337-62-1106
Dossier CSST :	136811304
Commissaire :	Carmen Racine, juge administrative
Membres :	Bertrand Delisle, associations d'employeurs Luce Beaudry, associations syndicales

Les Spécialistes Ava inc.
Partie requérante

et

Gaétan Primeau
Partie intéressée

et

**Commission de la santé
et de la sécurité du travail**
Partie intervenante

DÉCISION

[1] Le 2 juin 2011, l'employeur, Les Spécialistes Ava inc., dépose à la Commission des lésions professionnelles une requête par laquelle il conteste une décision rendue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (la CSST) le 4 mai 2011 à la suite d'une révision administrative (la révision administrative).

[2] Par celle-ci, la CSST maintient une décision qu'elle a initialement rendue le 15 septembre 2010 et, en conséquence, elle détermine que monsieur Gaétan Primeau (le travailleur) a été victime d'une lésion professionnelle le 3 février 2010, à savoir un accident du travail ayant entraîné une dépression majeure chez ce dernier.

[3] L'audience dans cette affaire a lieu à Longueuil, le 20 février 2012, en présence du travailleur, de son représentant, Me Normand Léonard, de monsieur André Thérout, propriétaire de l'entreprise exploitée par l'employeur, et de Me Lucie Lepage, représentante de celui-ci.

[4] La CSST intervient dans ce dossier, mais sa représentante, Me Lucie Rouleau, ne se présente pas à cette audience. La Commission des lésions professionnelles a donc procédé sans elle conformément à ce qui est prévu à l'article 429.15 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*¹ (la loi).

L'OBJET DE LA CONTESTATION

[5] La représentante de l'employeur demande à la Commission des lésions professionnelles de déclarer que le travailleur n'a pas été victime d'une lésion professionnelle le 3 février 2010 car la dépression majeure dont il souffre découle d'une condition personnelle et non de l'emploi occupé chez l'employeur.

LES FAITS

[6] Des documents au dossier, de ceux déposés et des témoignages du travailleur et de monsieur André Thérout, supérieur immédiat de ce dernier, la Commission des lésions professionnelles retient les éléments pertinents suivants.

[7] Le travailleur est tailleur de carrière.

[8] À la suite d'une lésion professionnelle survenue en 1998, il présente une atteinte permanente de 23 % et d'importantes limitations fonctionnelles de telle sorte qu'il n'est plus en mesure d'exercer cet emploi. Un emploi convenable de programmeur analyste est donc déterminé et le travailleur reçoit une formation lui permettant de l'exercer.

[9] Le travailleur travaille d'abord pour un premier employeur. Il quitte le milieu du travail quelque temps pour des raisons personnelles et il reprend un emploi de programmeur analyste chez un autre employeur.

¹ L.R.Q., c. A-3.001.

[10] C'est lorsqu'il occupe cet emploi que monsieur Thérout le sollicite afin qu'il exerce son emploi de programmeur analyste chez l'employeur. Le travailleur débute donc son travail chez celui-ci en novembre 2007.

[11] Le travailleur soutient que l'employeur l'embauche, 35 heures par semaine, dans le but d'assister le programmeur analyste déjà en place. Toutefois, il s'avère que ce dernier attend l'arrivée du travailleur pour quitter son emploi. Donc, après une courte période de familiarisation de quelques semaines, il se retrouve seul pour exercer cet emploi.

[12] Selon monsieur Thérout, l'employeur engage le travailleur dans le but de remplacer le programmeur analyste en place et non de l'assister. Il précise qu'il n'a toujours eu qu'un seul programmeur analyste à son emploi. Le travailleur bénéficie d'une formation, sur demande, l'ancien programmeur analyste étant disponible à cette fin. Enfin, il indique que le travailleur travaille 35 heures par semaine, de 8h30 à 16h30, du lundi au jeudi, et de 8h30 à midi, le vendredi.

[13] Pourtant, l'employeur dépose les registres de salaires pour les années 2009 et 2010 et la Commission des lésions professionnelles constate que le travailleur travaille presque toujours plus de 35 heures par semaine (la plupart du temps 40 heures), sans qu'une indemnité pour du temps supplémentaire lui soit versée.

[14] Le travail du travailleur consiste à développer un logiciel offert aux clients de l'employeur et à améliorer ceux utilisés par le personnel en place chez ce dernier.

[15] Or, le travailleur indique qu'il est la seule personne connaissant le domaine de l'informatique dans l'entreprise. Ses collègues de travail le contactent donc dès qu'un problème survient sur leur poste de travail ou avec l'équipement informatique. Le travailleur consacre beaucoup de temps à ces fonctions. Il souligne à monsieur Thérout qu'il ne peut travailler au développement des logiciels tout en s'occupant de la maintenance du parc informatique. Monsieur Thérout expédie donc un mémo à tous ses collègues de travail leur interdisant de lui parler sans son autorisation.

[16] Le travailleur constate que les collègues qui continuent à lui parler sont réprimandés et menacés de sanctions. Même lorsque le travailleur essaie de communiquer avec ceux-ci, ils lui répondent qu'ils ne peuvent lui parler car ils n'ont pas le droit de le faire. Le travailleur se sent donc isolé. De surcroît, les demandes de maintenance informatique ne cessent pas pour autant. Seuls les contacts humains sont restreints.

[17] Le travailleur prétend également que monsieur Thérout réagit à tout commentaire avec des menaces.

[18] Ainsi, lorsqu'il lui mentionne que les dossiers sur le serveur de l'employeur ne sont pas protégés convenablement et sont susceptibles d'être supprimés par inadvertance, monsieur Thérout lui répond que, si une telle chose se produit, il lui fera perdre sa maison. Il lui dit aussi qu'il pourrait l'acheter et le revendre à crédit.

[19] Monsieur Thérout empêche les membres de l'équipe du travailleur de communiquer avec lui et il indique qu'il les congédiera s'ils contreviennent à ses directives. Selon le travailleur, cette attitude provoque des frustrations et crée une atmosphère de travail lourde et désagréable.

[20] Le travailleur ajoute que monsieur Thérout a un comportement déplaisant avec plusieurs collègues. Il crie. Il leur dit qu'ils ne sont pas intelligents. Il monte les gens les uns contre les autres. Il laisse planer des menaces de congédiement. Le climat de travail est malsain et très tendu.

[21] Monsieur Thérout répond à ces accusations. Il mentionne qu'il ne profère jamais de menace de congédiement et que, quand il doit congédier quelqu'un, il le fait et c'est tout.

[22] Il émet effectivement un communiqué après que le travailleur l'ait informé du fait qu'il est surchargé et qu'il n'a pas le temps de faire tout le travail. Il indique aux collègues de ne pas le déranger pour des problèmes informatiques ou des problèmes avec les imprimantes afin que celui-ci puisse consacrer son temps de travail au développement de logiciels. Il ne peut dire, toutefois, si toute sollicitation cesse après ce communiqué et il croit qu'il est très probable que le travailleur ait eu à répondre à des collègues malgré cet avis.

[23] Monsieur Thérout considère que son attitude avec le travailleur est normale et il ne se souvient pas l'avoir menacé d'une quelconque façon.

[24] Le travailleur poursuit en mentionnant qu'il n'a jamais de cadeaux ou de bonis alors que tous les autres employés en reçoivent. Aucune explication ne lui est fournie par monsieur Thérout quant à cette différence de traitement.

[25] Le travailleur signale que monsieur Thérout est un patron exigeant. Il change d'idée continuellement. Il l'avise à la dernière minute des tâches à faire. Il lui fixe des échéanciers irréalistes.

[26] Le travailleur doit souvent travailler en dehors des heures de travail et durant la fin de semaine pour accomplir le travail et respecter les échéanciers imposés. Il estime consacrer de 60 à 70 heures par semaine à son travail. Il ne facture pas le temps supplémentaire effectué.

[27] Le travailleur ne croit pas avoir fait preuve d'agressivité au travail. Il admet qu'il trouve cela difficile car il n'est pas assistant comme prévu. De plus, la formation prodiguée laisse à désirer et il ne bénéficie pas de l'aide escomptée. En outre, il admet qu'il peut être irritable en raison des douleurs résultant d'un accident du travail antérieur et de l'atmosphère désagréable régnant au bureau.

[28] Le travailleur nie, toutefois, avoir quitté le travail ou provoqué des conflits. Il explique qu'il a travaillé ailleurs avec ses douleurs et que celles-ci n'ont jamais constitué un empêchement à sa productivité jusqu'à ce qu'il accomplisse ses fonctions pour l'employeur.

[29] Vers la fin de l'année 2008, le travailleur réclame de l'aide et monsieur Thérout place une offre d'emploi dans le journal. Le travailleur est encouragé. Il reçoit les personnes intéressées en entrevue, malgré son horaire chargé, et il retient trois candidatures. Il les soumet à monsieur Thérout qui les rejette sans les regarder et qui lui dit qu'il n'a pas le budget nécessaire pour embaucher un autre programmeur analyste.

[30] De son côté, monsieur Thérout admet que le travailleur réclame de l'aide pour exercer ses fonctions. Il soutient qu'il aurait aimé lui en fournir car il considère que le développement du logiciel stagne, mais il n'a pas les moyens financiers de procéder à une telle embauche.

[31] Le travailleur relate, de plus, que durant une réunion tenue à sa demande le 21 janvier 2010, il s'affaire à exposer les modifications apportées à un logiciel et à requérir les informations utiles à la poursuite de ce projet. Or, monsieur Thérout l'interrompt sans cesse en lui disant qu'il est agressif. Le travailleur nie toute agressivité, mais monsieur Thérout insiste. Il est contrarié car le travailleur explique qu'il ne peut concevoir le programme de la façon demandée par ce dernier. Monsieur Thérout est impatient, il dit qu'il ne comprend rien à ce que dit le travailleur. Lorsque ce dernier tente de lui fournir des explications, monsieur Thérout lui indique qu'il est trop agressif et il met fin à la réunion. Le travailleur l'avise alors qu'il quitte le travail et il l'invite à le rappeler lorsqu'il aura besoin de lui et qu'il sera prêt à coopérer.

[32] Monsieur Thérout commente cette réunion.

[33] Il explique qu'il organise celle-ci car le travailleur travaille sur un logiciel utilisé pour le calcul du temps et les bons de commandes. Ce logiciel est développé avant l'arrivée du travailleur et des anomalies (bugs) doivent être corrigées.

[34] Or, selon monsieur Thérout, le travailleur interroge les utilisateurs du logiciel et il leur fait perdre leur temps. Monsieur Thérout décide donc de convoquer une réunion afin que le logiciel soit présenté et que les questions soient posées à cette occasion.

[35] Cependant, monsieur Thérout n'aime pas la tournure que prend cette rencontre. Il veut que le logiciel soit plus performant, qu'il fonctionne avec des dates, et non des périodes, et le travailleur persiste à dire que cela n'est pas possible.

[36] Monsieur Thérout est insatisfait de cette réponse. Il trouve que la réunion n'est pas constructive, que le travailleur est trop agressif. Le travailleur essaie de présenter son formulaire, mais monsieur Thérout considère que tout cela est inadéquat. Il met donc fin à la rencontre. Le travailleur passe alors près de lui, il lui met la main sur l'épaule et il l'invite à le rappeler quand il le pourra. Il quitte les lieux du travail.

[37] Selon le travailleur, monsieur Thérout déblatère à son sujet après son départ. Il dit qu'il ne travaille pas, qu'il passe son temps sur les réseaux sociaux, qu'il a saboté le serveur et qu'il est la cause des ennuis informatiques subis par ses collègues de travail.

[38] Le travailleur consulte son médecin. Il se sent « au bout du rouleau ». Il croit qu'un repos de quelques semaines sera suffisant. Le docteur Guillet prévoit un arrêt du travail.

[39] Or, peu de temps après, monsieur Thérout le convoque au bureau et ils discutent de la réunion avortée. Monsieur Thérout s'excuse de lui avoir dit qu'il était agressif. Il soutient qu'il y a deux solutions à leurs différends, soit tout oublier ou le remplacer par quelqu'un qu'il formera. Le travailleur rappelle qu'il est en congé de maladie, mais monsieur Thérout insiste pour qu'il continue son travail car il craint de perdre des contrats.

[40] Le travailleur indique qu'il désire se faire remplacer. Cependant, pour rendre service, il accepte d'amener l'équipement de son bureau et les dossiers à son domicile et d'y poursuivre son travail. Monsieur Thérout lui remet donc le camion, le téléphone et l'équipement et le travailleur travaille afin de dépanner en attendant son remplaçant.

[41] Or, monsieur Thérout lui en demande toujours plus, par courriels ou par téléphone, même s'il est malade. Le travailleur l'informe du fait qu'il n'a plus la concentration nécessaire pour faire un travail de programmation, mais monsieur Thérout ne tient pas compte de ces avertissements.

[42] Le travailleur décide de ne plus répondre au téléphone. Cependant, monsieur Thérout se présente à son domicile afin de le convaincre de continuer son travail. Il signale que, si le travailleur complète le logiciel sur lequel il travaille, il le laissera tranquille par la suite.

[43] Monsieur Thérout lui fait même miroiter qu'il paiera le déplacement nécessaire à la présentation du logiciel au client et que cela s'assimilera à un petit voyage d'agrément, toutes dépenses payées.

[44] Le travailleur avise de nouveau monsieur Thérout qu'il est en congé de maladie et que son assureur est au courant du travail qu'il doit faire pour ce dernier. Monsieur Thérout quitte alors, mal à l'aise, en le sommant de rapporter le matériel au bureau, ce que le travailleur fait le soir même, aidé de sa conjointe.

[45] Monsieur Thérout fournit également sa version des événements après la réunion de janvier 2010. Il reconnaît avoir contacté le travailleur deux semaines plus tard. Le travailleur lui dit qu'il ne va pas bien et qu'il en a assez. Monsieur Thérout l'informe qu'il « le mettra sur l'assurance ».

[46] Par la suite, monsieur Thérout s'interroge sur le sort de sa compagnie. Il pense à mettre un terme à ses activités. Il a des contrats en cours, il discute avec ses clients et il décide de continuer.

[47] Monsieur Thérout soutient qu'il ne demande rien au travailleur. C'est ce dernier qui insiste pour continuer à travailler à domicile alléguant que cela lui ferait du bien de faire avancer le logiciel. Monsieur Thérout lui laisse donc l'équipement, le camion et le téléphone cellulaire avec lequel les clients peuvent le rejoindre directement. Il fait cela pour l'aider, en « bon père de famille ». Il n'a aucune entente avec le travailleur sur le travail à accomplir. Il laisse le tout à sa discrétion. Toutefois, il reconnaît, à l'audience, l'avoir appelé de 4 à 6 reprises et lui avoir expédié une dizaine de courriels.

[48] Monsieur Thérout réalise que les clients appellent le travailleur sur son cellulaire, malgré ses instructions de passer par le bureau. Monsieur Thérout se dit alors que ça ne marchera pas, que ce n'est pas correct et qu'il faut arrêter cela. L'assureur dit la même chose. Il lui suggère de cesser tout contact avec le travailleur afin de l'aider à régler ses problèmes. Monsieur Thérout se rend donc au domicile de ce dernier pour lui dire qu'il doit rapporter l'équipement au bureau. Le travailleur est d'accord. Cependant, il lui demande du temps pour placer le tout. Le travailleur ramène donc le matériel au bureau, mais il conserve le camion et le cellulaire le temps de remplacer ces items.

[49] Monsieur Thérout soutient qu'il n'a plus de contact avec le travailleur par la suite. Par contre, il embauche une firme afin de développer et de peaufiner les logiciels sur lesquels travaille le travailleur et cette firme a un certain nombre de questions à poser à ce sujet. Monsieur Thérout demande donc à l'assureur s'il peut envoyer ces questions au travailleur. L'assureur indique que ces questions doivent d'abord lui être adressées et qu'il décidera si cela risque de nuire à sa réhabilitation.

[50] En bout de piste, l'assureur lui signifie qu'il doit s'arranger autrement et, dès lors, il communique avec le programmeur analyste à son emploi avant l'embauche du travailleur et il obtient les informations recherchées.

[51] Monsieur Thérout signale qu'il n'a jamais été informé des allégations de harcèlement du travailleur. Il croit que ses problèmes de santé découlent de revers financiers et familiaux.

[52] Enfin, monsieur Thérout précise qu'il embauche un autre programmeur analyste durant l'été ou l'automne 2010 et que cette personne amène le logiciel à de grands niveaux de performance.

[53] Monsieur Thérout lui fournit, toutefois, une aide ponctuelle en retenant les services d'un consultant en informatique. Monsieur Thérout précise, de plus, que ce programmeur analyste ne s'occupe plus de la maintenance du parc informatique de l'employeur puisque c'est lui qui est dorénavant assigné à cette tâche après avoir suivi une formation à l'École de technologie supérieure (ÉTS).

[54] Par ailleurs, comme mentionné précédemment, au début de son invalidité, le travailleur s'adresse à son assureur. En effet, monsieur Thérout le convainc qu'il sera mieux traité par l'assureur et qu'il ne doit pas faire de demande à la CSST.

[55] Un formulaire à l'attention de l'assureur invalidité est donc complété par le médecin qui a charge du travailleur, le docteur France Guillet, le 12 février 2010. Sur ce document, le docteur Guillet diagnostique une dépression majeure réactionnelle attribuable à un syndrome douloureux chronique à l'épaule droite et au pied gauche. À la question « *L'affection attribuable à la maladie ou à la blessure est-elle consécutive à l'emploi du patient ?* », le docteur Guillet répond non.

[56] Cependant, le 27 juillet 2010, le travailleur dépose une réclamation à la CSST. Il allègue avoir été victime d'une surcharge de travail et de harcèlement qui sont à l'origine de la dépression majeure diagnostiquée.

[57] De plus, le 3 février 2010, le docteur Guillet inscrit ce qui suit dans les notes cliniques rédigées alors :

Travail x 2 ans

-Douleur chronique (épaule D – pied G)

-Tableau anxio dépressif

Surcharge de travail (déprimé-démotivé- ↓ productivité-agressivité-irritabilité-impatience-démotivation-anhédonie-isolement

Travail : seul informaticien ds la cie – s'occupe de la programmation/analyse/site web/support technique- demande un employé pour l'aider depuis longtemps- subit du harcèlement par son patron et des menaces selon le pt (patient) « Dit que s'il démissionne, son patron lui a dit qu'il lui ferait perdre la maison, qu'il l'empêcherait de se trouver du travail ailleurs » pt ressent culpabilité et responsabilisation. [...]

[58] Le docteur Guillet diagnostique une dépression majeure.

[59] Le 24 mars 2010, le docteur Guillet écrit dans le dossier médical du travailleur qu'il présente une dépression majeure dans le cadre de harcèlement et de violence psychologiques au travail. Le docteur Guillet mentionne également les douleurs chroniques à l'épaule droite, au cou et au pied gauche.

[60] Le suivi médical se poursuit pour un problème de dépression majeure. Le 23 juin 2010, le docteur Guillet précise qu'il existe un conflit très important au travail et elle réclame une consultation en psychologie.

[61] Le 22 juillet 2010, le docteur Guillet note que le travailleur est suivi par un psychologue et qu'il bénéficie d'un bon support par son assureur. Il rapporte toujours du harcèlement téléphonique de la part de l'employeur.

[62] Le 25 novembre 2010, le docteur Guillet diagnostique une dépression majeure sur un syndrome douloureux et du harcèlement au travail et ce diagnostic est repris dans les notes rédigées subséquemment.

[63] Le 8 août 2011, le docteur Roger-Michel Poirier, psychiatre, examine le travailleur à la demande de la CSST. Il signale des antécédents psychiatriques personnels dans le passé avec rémission clinique totale au terme des traitements.

[64] Effectivement, il ressort du dossier médical du travailleur que ce dernier présente une dépression réactionnelle en 2001 en raison de la réorientation vocationnelle rendue nécessaire à la suite de la lésion professionnelle subie en 1998, mais il semble que cette condition se résorbe puisque, à compter de 2002, ce diagnostic n'est plus repris par le docteur Guillet. Un trouble d'adaptation est noté en septembre 2002. Le docteur Guillet attribue ce problème aux études intensives en informatique entreprises par le travailleur. En 2003, un diagnostic de dépression majeure est posé, mais la condition est considérée sous contrôle par le docteur Guillet. En octobre 2004, le docteur Guillet écrit que le travailleur prend du Celexa pour un problème de douleur et dépression et que le sevrage de ce médicament le rend plus agressif. En décembre 2006, le docteur Guillet indique que le travailleur souffre de dysthymie chronique à cause des douleurs résultant de la lésion professionnelle subie en 1998. Le 21 février 2008, le docteur Guillet précise que le travailleur travaille comme programmeur analyste depuis trois mois, qu'il peine à fonctionner et qu'il est irritable en raison de ses douleurs incessantes. Le 17 septembre 2008, le docteur Guillet mentionne un trouble d'adaptation, une irritabilité et une agressivité secondaires aux douleurs chroniques. Le 23 mars 2009, ce médecin inscrit que le travailleur est irritable, qu'il se fâche au travail et se chicane avec son patron à cause d'une surcharge de travail.

[65] La prochaine consultation médicale où il est question de dépression est celle du 3 février 2010 décrite précédemment.

[66] Le docteur Poirier signale également des antécédents psychiatriques familiaux et une enfance difficile. Il note aussi que, depuis son embauche chez l'employeur, le travailleur travaille en moyenne 60 heures par semaine. Il rapporte ainsi l'histoire de la maladie actuelle :

Monsieur rapporte qu'il a toujours eu de la difficulté à accepter la douleur résiduelle chronique suite à son accident de travail de 2000. La douleur est persistante depuis. De plus, *monsieur rapporte avoir eu des difficultés avec son supérieur immédiat dans son travail dès son embauche à titre de programmeur-analyste. C'est à partir de 2009 qu'il a commencé à présenter une symptomatologie constante où il était facilement et régulièrement irritable, triste et pleurait souvent spontanément. Il rapporte qu'il se sentait constamment anxieux. Monsieur rapporte qu'à la suite du début de son arrêt de travail en février 2010, en l'espace de quatre semaines, il a perdu environ 40 livres, précisant que malgré son arrêt de travail, son employeur continuait à lui donner du travail à la maison, et pendant cette période, monsieur avait complètement perdu l'appétit (il a depuis repris environ une vingtaine de livres). Monsieur rapporte que sa concentration était diminuée, il présentait un état d'épuisement et de fatigue constante, et il n'avait plus d'intérêt dans ses activités. [...]*

[67] Le docteur Poirier constate une amélioration de la condition du travailleur à la suite de la psychothérapie et de la prise de médicaments. L'examen psychologique s'avère dans les limites de la normale.

[68] Le docteur Poirier conclut en ces termes :

En résumé, il s'agit d'un homme qui présentait au départ une condition médicale préexistante (syndrome douloureux chronique). Il avait aussi des antécédents psychiatriques, ayant déjà présenté un épisode dépressif majeur en 2003. *La persistance de la douleur chronique, les difficultés relatives à une surcharge de travail, de même que la notion que monsieur évoque, à savoir qu'il vivait du harcèlement psychologique dans son milieu de travail de la part de son employeur, ont pu jouer comme facteur prédisposant au développement d'un épisode dépressif majeur, deuxième épisode.* On note par ailleurs une diathèse familiale importante de maladies affectives. Monsieur est actuellement en rémission clinique complète de son deuxième épisode dépressif majeur.

[69] Le docteur Poirier diagnostique un deuxième épisode dépressif majeur, d'intensité modérée, en rémission totale. Il souligne d'importants traits de personnalité obsessionnelle chez le travailleur.

[70] Il considère que la dépression est consolidée, sans atteinte permanente et sans limitations fonctionnelles. Il prévoit, toutefois, la poursuite de la médication et de la psychothérapie durant un certain temps.

[71] Le 26 août 2011, le docteur Boudreau consolide la dépression mais il indique que, en raison du harcèlement dont le travailleur a été victime, il ne peut reprendre son travail chez l'employeur. Il émet donc un rapport final consolidant la lésion sans atteinte permanente ou limitations fonctionnelles.

[72] Le 15 octobre 2011, le docteur Boudreau produit un second rapport final où il précise que le travailleur ne peut retourner chez l'employeur.

[73] Entre temps, la CSST fait enquête concernant la réclamation du travailleur.

[74] Le 7 septembre 2010, l'agente d'indemnisation communique avec monsieur Thérout et elle relate ainsi la teneur de cette conversation téléphonique :

A.T. (arrêt de travail) pour douleur chronique et dépression pour douleur chronique.
Référé aux assurances collectives.

La Great West a accepté sa réclamation. Plus tard, ils lui ont dit de réclamer à la CSST.

Le 24 mars, au RM (rapport médical) pour douleurs chroniques.

Elle me transfère à M. Thérout pour la version de l'employeur :

« Il est parti en trombe lors d'une réunion pendant laquelle il a été confronté. Il est parti sans laisser aucune note concernant le nouveau logiciel qu'il avait implanté. *J'ai dû l'appeler pour essayer d'obtenir l'information minimale afin de pouvoir opérer mon entreprise. J'ai appelé 2 fois pour tenter d'obtenir l'information minimale sur le logiciel qu'il avait implanté, pour que quelqu'un puisse le remplacer. Il n'a pas voulu.* Et je suis allé chez lui une seule fois, pour chercher mon équipement et mes documents qu'il avait apportés à la maison. Mais, comme il alléguait du harcèlement, j'ai dû laisser tomber. J'ai été obligé d'engager 3 personnes pour arriver à comprendre ce qui avait été fait tout en continuant à faire fonctionner l'entreprise pendant ce temps. Il a fallu tout reprendre à zéro. Actuellement, une personne le remplace pendant son absence maladie. ».

[75] À cette même date, l'agente d'indemnisation obtient la version du travailleur et la collige en ces termes :

Le travailleur confirme qu'il a des douleurs chroniques aux épaules pour lesquelles il a été mis en arrêt de travail en janvier.

Il n'est pas guéri mais ça va mieux depuis que son patron a cessé de le faire travailler. Il est persuadé qu'il serait guéri à l'heure actuelle s'il avait vraiment pu se reposer, comme

son Mdt (médecin traitant) l'avait prescrit, plutôt que de continuer à travailler. Comme il avait de plus en plus mal, mais qu'il travaillait quand même, son mal empirait, et avec toute la pression qu'il subissait de la part de son employeur, il a finit [sic] par faire une dépression.

A.T. (arrêt de travail) pour dépression. Il a perdu 40 lbs.

Suite à son arrêt de travail pour tendinopathie, son patron essayait de le faire travailler à la maison. Il avait des contrats qui n'étaient pas terminés. Il était le seul programmeur. Il aurait fallu [sic] engager un autre programmeur. Son patron lui a dit qu'il allait engager quelqu'un et lui a demandé de le dépanner en attendant mais il n'a pas essayé d'engager qui que ce soit.

Non seulement son patron était d'accord pour que le travailleur ait de l'équipement à la maison, mais c'est lui qui l'a obligé à le prendre. « Quand je lui ai remis mon RM (rapport médical) qui me mettait en arrêt de travail pour les épaules, il a demandé à 2 gars de charger mon camion avec les ordinateurs pour que je continue de travailler à la maison. Il ne m'a pas donné le choix. J'étais d'accord pour continuer un peu, pour lui donner le temps d'engager un programmeur. Mais il n'a jamais engagé personne. Il a attendu 3 mois avant de passer une annonce. »

J'ai continué à travailler presque 3 mois après mon arrêt de travail pour lui permettre de trouver un remplaçant. Il est même venu chez nous pour me demander de continuer à travailler, pour terminer un contrat que j'avais commencé. Il est venu à la maison parce que je n'avais pas répondu quand il a téléphoné. C'était presque 3 mois après mon arrêt de travail. Non, il n'était pas venu chercher l'équipement. C'est moi qui suis allé porter l'équipement après ça (3 ordinateurs, une imprimante pour imprimer des logiciels, des clés pour les logiciels, des scanners, etc). Je suis allé avec ma femme car je devais lui rendre le camion et il fallait que je revienne avec ma femme. Je lui ai dit que j'avais prévenu les assurances parce que je n'étais pas à l'aise avec les assurances qui me payaient pendant ce temps. Je suis allé lui rapporter son équipement comme on m'avait dit de le faire, sinon, il n'aurait jamais arrêté de me faire travailler. Je n'en pouvais plus.

Il m'a aussi envoyé des gens à la maison pour m'apporter des ordinateurs à réparer.

Il m'a menacé plus d'une fois de me faire perdre ma maison. Il m'a aussi fait des menaces du genre qu'il pouvait m'empêcher de travailler ailleurs.

Le travailleur n'a pas réclamé plus tôt parce qu'il était en dépression et parce que son employeur lui avait dit que ça ne concernait pas la CSST et qu'il était mieux avec les assurances.

Copie des courriels sera transmise.

[76] Le travailleur dépose à la CSST divers documents afin de démontrer qu'il est sollicité pour travailler même après l'arrêt du travail prescrit par le docteur Guillet.

[77] Il ressort effectivement des courriels rédigés en février, mars et avril 2010 que l'employeur communique régulièrement avec le travailleur afin que celui-ci règle divers problèmes informatiques.

[78] De plus, l'employeur est bien au fait de l'équipement se trouvant chez le travailleur puisque ce dernier réclame du matériel (encre pour imprimante, CD imprimables, boîtiers divers) pour continuer à effectuer le travail demandé.

[79] La CSST poursuit donc l'analyse de l'admissibilité et, le 15 septembre 2010, elle détermine que le travailleur a été victime d'un accident du travail le 3 février 2010 ayant généré un diagnostic de dépression majeure. L'employeur demande la révision de cette décision et, le 4 mai 2011, la révision administrative la maintient d'où le présent litige.

[80] Enfin, le 26 octobre 2011, la CSST décide que le travailleur est capable d'exercer un emploi de programmeur analyste ailleurs sur le marché du travail à compter du 28 octobre 2011.

L'ARGUMENTATION DES PARTIES

[81] La représentante de l'employeur soutient que l'arrêt du travail du 3 février 2010 et le diagnostic de dépression majeure retenu alors ne sont pas en relation avec le travail de programmeur analyste accompli par le travailleur chez l'employeur. Ils sont plutôt reliés à une prédisposition à développer une telle maladie et à une condition personnelle de douleurs chroniques découlant d'une lésion professionnelle survenue chez un autre employeur.

[82] Elle signale, à cet égard, les antécédents de dépression notés chez celui-ci, l'irritabilité et l'agressivité observées par son médecin même avant son embauche chez l'employeur, les importantes séquelles laissées par un accident du travail antérieur ainsi que l'avis du médecin du travailleur qui attribue sa dépression au syndrome de douleur chronique présenté par ce dernier.

[83] Par ailleurs, la représentante de l'employeur reprend la preuve.

[84] Elle souligne que le travailleur n'a pas démontré avoir eu un surplus de travail. Il travaille plutôt entre 35 et 40 heures par semaine. Le travailleur prétend qu'il fait du temps supplémentaire à la maison, mais il n'en parle pas à l'employeur. L'employeur ne peut donc connaître la surcharge de travail alléguée par ce dernier. De plus, lorsque l'employeur réalise que des collègues sollicitent le travailleur afin que celui-ci corrige ou règle divers problèmes informatiques, il émet un avis invitant ces collègues à ne plus communiquer avec lui dans le but qu'il ne soit plus dérangé. Au surplus, la représentante de l'employeur remarque que l'employeur a toujours un seul programmeur analyste à son emploi, preuve que ce travail peut très bien être effectué par une seule personne.

[85] La représentante de l'employeur estime aussi que la preuve est contradictoire quant au travail accompli par le travailleur après son arrêt du travail, celui-ci soutenant

que l'employeur l'inonde de travail et le harcèle alors que monsieur Thérout indique que le matériel du bureau se retrouve chez ce dernier de sa propre initiative, sans que l'employeur ait formulé une telle demande, et que c'est le travailleur qui désire poursuivre son travail malgré l'arrêt du travail prescrit par son médecin.

[86] D'ailleurs, la représentante de l'employeur se base sur certains échanges de courriels entre le travailleur et l'employeur pour conclure que les relations sont bonnes entre ceux-ci et qu'aucun harcèlement n'est démontré.

[87] En outre, la représentante de l'employeur considère que la rencontre qui se tient entre le travailleur et monsieur Thérout le 21 janvier 2010 n'a rien d'exceptionnel. Monsieur Thérout y exprime ses attentes ce qui fait partie du cadre normal de l'emploi d'un programmeur analyste.

[88] L'employeur exerce son droit de gérance, sans abus, mais le travailleur se sent attaqué et il quitte le travail. Cette réaction disproportionnée ne s'explique aucunement par la teneur de cette réunion. Elle est le fruit d'une perception erronée de la situation.

[89] La représentante de l'employeur conclut que les exigences de l'emploi du travailleur ne sont pas excessives, mais normales dans un tel milieu de travail. Aussi, les interventions de monsieur Thérout s'inscrivent dans le cadre normal de ce travail. Elle constate que, dès que monsieur Thérout est informé des accusations de harcèlement formulées par le travailleur, il cesse de communiquer avec lui et il s'assure de récupérer le matériel afin de permettre à ce dernier de se reposer et de guérir.

[90] La représentante de l'employeur est donc d'avis que le travailleur n'a pas démontré être victime d'un accident du travail le 3 février 2010 et, dès lors, elle demande à la Commission des lésions professionnelles d'accueillir la requête déposée par l'employeur et d'infirmier la décision rendue par la révision administrative.

[91] Le représentant du travailleur fait une toute autre lecture de la preuve présentée. Il indique, d'entrée de jeu, que la Commission des lésions professionnelles est un tribunal spécialisé et qu'elle est habilitée à faire la part des choses.

[92] Le représentant du travailleur estime que le travailleur a prouvé la surcharge de travail et le harcèlement.

[93] Il soutient que le témoignage de monsieur Thérout ne peut être retenu car il est truffé de contradictions et il ne concorde pas avec la preuve déjà au dossier et, plus particulièrement, avec les notes évolutives constituées par l'agente d'indemnisation de la CSST.

[94] Le représentant du travailleur considère que l'employeur n'a pas tenu ses promesses. Il n'a pas fourni à ce dernier l'aide attendue. Il lui a donné un travail colossal, il l'a isolé de ses collègues et, même après son arrêt du travail, alors que le travailleur est rémunéré par son assureur, l'employeur a poursuivi ses demandes, profitant de son travail sans lui verser d'indemnité. De plus, l'employeur l'a menacé et il n'a pas pris au sérieux ses appels au secours.

[95] Le représentant du travailleur note que le docteur Guillet relie la dépression au surplus de travail. Le travailleur est peut-être plus fragile en raison de ses dépressions antérieures et de ses douleurs chroniques, mais ses antécédents dépressifs sont entièrement résolus à cette époque et ils découlent de faits bien précis, et non d'une prédisposition naturelle. Ces éléments ne viennent donc pas écarter la relation entre la surcharge de travail imposée par l'employeur et le harcèlement et la dépression majeure diagnostiquée.

[96] Le représentant du travailleur demande donc à la Commission des lésions professionnelles de maintenir la décision rendue par la révision administrative.

L'AVIS DES MEMBRES

[97] Conformément à ce qui est prévu à l'article 429.50 de la loi, la soussignée recueille l'avis des membres issus des associations syndicales et des associations d'employeurs sur la question soulevée par le présent litige.

[98] La membre issue des associations syndicales est d'avis qu'il y a lieu de rejeter la requête déposée par l'employeur, de confirmer la décision rendue par la révision administrative et de déclarer que le travailleur a été victime d'une lésion professionnelle le 3 février 2010, à savoir un accident du travail ayant entraîné un diagnostic de dépression majeure. Le travailleur a donc droit aux prestations prévues à la loi.

[99] En effet, la membre issue des associations syndicales retient la preuve présentée par le travailleur quant à la surcharge de travail qui lui est imposée, quant aux menaces dont il est l'objet et quant au harcèlement qu'il subit, même après son arrêt du travail. Elle estime que le témoignage de monsieur Thérout ne peut être privilégié car il est contredit par certaines notes retrouvées au dossier. De plus, il offre diverses versions des faits qui ne trouvent aucun appui dans la preuve.

[100] La membre issue des associations syndicales considère que la surcharge de travail, les menaces et le harcèlement ne sont pas normaux dans un milieu de travail et sont assimilables à l'événement imprévu et soudain décrit à la loi. Elle ajoute que cet événement survient par le fait du travail de programmeur analyste du travailleur et qu'il engendre la dépression diagnostiquée.

[101] À cet égard, elle précise que, même si le travailleur connaît des épisodes dépressifs antérieurs, ces épisodes sont reliés à des circonstances spécifiques, soit l'accident du travail subi chez un autre employeur et la réhabilitation nécessitée par celui-ci, et que ces dépressions guérissent au terme de soins appropriés. Ces antécédents ne viennent donc pas écarter la relation entre la dépression diagnostiquée à compter du 3 février 2010 et les événements survenus au travail.

[102] Le membre issu des associations d'employeurs est plutôt d'avis qu'il y a lieu d'accueillir la requête déposée par l'employeur, d'infirmier la décision rendue par la révision administrative et de déclarer que le travailleur n'a pas été victime d'une lésion professionnelle le 3 février 2010 et qu'il n'a pas droit aux prestations prévues à la loi.

[103] En effet, le membre issu des associations d'employeurs remarque que le travailleur présente des problèmes chroniques de dépression en raison des douleurs résultant d'un accident survenu ailleurs que chez l'employeur et qu'il est irritable et agressif bien avant le 3 février 2010. Cette condition personnelle s'exacerbe donc en février 2010 sans aucune participation du travail accompli chez l'employeur. Il ajoute que le travailleur n'a aucunement démontré une surcharge de travail ou un comportement inapproprié de l'employeur. Il estime que ce dernier exerce son droit de gérance sans abus et que les problèmes personnels du travailleur altèrent sa perception. Un accident du travail ne peut donc être reconnu dans un tel contexte.

LES MOTIFS DE LA DÉCISION

[104] La Commission des lésions professionnelles doit déterminer si le travailleur a été victime d'une lésion professionnelle le 3 février 2010. Ce dernier soutient qu'il présente une dépression majeure reliée à divers événements survenus au travail, soit une surcharge de travail, un manque de support et du harcèlement de la part du propriétaire de l'entreprise.

[105] La Commission des lésions professionnelles doit donc vérifier si les situations décrites par le travailleur correspondent à l'une ou l'autre des lésions professionnelles mentionnées à la loi et si ce dernier peut bénéficier des présomptions qui y sont prévues.

[106] L'article 28 de la loi permet au travailleur de bénéficier d'une présomption de lésion professionnelle lorsqu'il démontre souffrir d'une blessure, arrivée sur les lieux du travail, alors qu'il accomplit son travail de programmeur analyste.

[107] Or, une lésion psychologique, en l'occurrence une dépression majeure, ne peut être assimilée à une blessure au sens de cet article. Cette présomption n'est donc d'aucun secours au travailleur.

[108] L'article 29 de la loi prévoit également une présomption afin d'alléger le fardeau de la preuve qui incombe au travailleur. Cet article édicte que, lorsque le travailleur présente une des maladies énumérées à l'annexe I de la loi et qu'il a accompli un travail correspondant à cette maladie dans cette annexe, il est présumé atteint d'une maladie professionnelle.

[109] Or, aucune lésion psychologique n'est décrite à l'annexe I. Le travailleur ne peut donc bénéficier de la présomption de maladie professionnelle prévue à l'article 29 de la loi.

[110] L'article 2 de la loi précise qu'un accident du travail est un événement imprévu et soudain, attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une blessure ou une maladie.

[111] Réalisant les lacunes que comporte cette définition en matière de lésion psychologique, la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles et la Commission des lésions professionnelles élargissent la notion d'événement imprévu et soudain pour y inclure des événements, survenant sur une certaine période de temps, qui, lorsque considérés isolément, peuvent paraître bénins mais qui, lorsque superposés, deviennent significatifs et revêtent de ce fait le caractère imprévu et soudain exigé par la loi².

[112] Cependant, le tribunal requiert que ces événements présentent un cachet particulier.

²

Voir, à titre d'exemples : *Anglade et Communauté urbaine de Montréal*, C.A.L.P. 00837-60-8609, le 17 juin 1988, G. Godin; *Gagnon et Commission administrative des régimes de retraite et d'assurance* [1989] C.A.L.P. 769; *Langevin et Ministère du Loisir, Chasse et Pêche* [1993] C.A.L.P. 453; *Ricard et C.J. de la Montérégie* [1994] C.A.L.P. 227; *Gil et Ville de Boucherville*, C.A.L.P. 62045-62-9408, le 1^{er} décembre 1995, M. Lamarre, (révision judiciaire rejetée, C.S. Montréal, 500-05-013852-965, le 23 avril 1996, j. J. Crépeau); *Gougeon et Restaurants Wendy du Canada inc.* [1998] C.L.P. 773; *Perron et Les industries P.N. inc et CSST*, C.L.P. 112460-03B-9902, le 26 octobre 1999, M. Cusson; *Gauthier et Corbec (Division)*, C.L.P. 128097-31-9912, le 29 février 2000, G. Tardif; *Chastenais et J.B. Ribkoff inc.*, C.L.P. 130096-73-0001, le 19 juillet 2000, C.-A. Ducharme; *Lafrenière et Sodema* [2001] C.L.P. 12; *Duchesne et M.M. Muffins et CSST*, C.L.P. 113134-63-9903, le 20 avril 2001, M. Gauthier; *Boivin et CLSC Villeray* [2001] C.L.P. 554; *Bouchard et Via Rail inc. et CSST-Côte-Nord*, C.L.P. 165160-04-0107, le 5 août 2002, S. Sénéchal; *Lemme et Location d'autos et Camion Discount et CSST-Laurentides*, C.L.P. 164124-64-0106, le 30 septembre 2002, R. Daniel; *Franz et CHUM*, C.L.P. 134077-62B-0003, le 18 décembre 2002, D. Lévesque; *Coulombe et Industries Perfection inc.*, C.L.P. 169922-61-0110, le 21 mars 2003, G. Morin; *Barrett et CSST*, C.L.P. 292427-71-0606, le 29 août 2007, A. Suicco.

[113] Ainsi, ils doivent sortir de la sphère des relations de travail et déborder du cadre habituel, normal ou prévisible de ce que l'on retrouve usuellement dans le milieu de travail³.

[114] Il ne suffit donc pas que le travailleur allègue que sa maladie découle de son travail. Il faut qu'il établisse que sa maladie résulte d'événements particuliers, survenus au travail, qui débordent de l'exercice normal du droit de gérance et qui revêtent la qualité exigée par la jurisprudence.

[115] Ces principes étant énoncés, qu'en est-il du présent dossier ?

[116] Le travailleur soutient qu'une surcharge de travail et que l'attitude ou le comportement de son supérieur immédiat sont responsables de la dépression majeure diagnostiquée chez ce dernier.

[117] En ce qui concerne la surcharge de travail, la Commission des lésions professionnelles constate que, bien que l'employeur prétende que l'horaire du travailleur est de 35 heures par semaine, les registres des salaires déposés par celui-ci révèlent plutôt un travail avoisinant les 40 heures hebdomadairement. La Commission des lésions professionnelles constate aussi qu'aucune indemnité pour temps supplémentaire n'est versée au travailleur, preuve que son horaire de travail déborde les 35 heures alléguées par l'employeur.

[118] Le travailleur indique qu'il fait beaucoup de travail à la maison car il a trop de travail et que les échéanciers sont irréalistes.

[119] À ce sujet, la Commission des lésions professionnelles remarque que le travailleur fait non seulement du travail de programmeur analyste, mais également du travail de maintenance du parc informatique de l'employeur.

³

Voir à titre d'exemples de ce principe établi de longue date : *Teolis et Samuelson ltée*, C.L.P. 116257-73-9905, le 13 décembre 1999, D. Taillon; *Gauthier et Corbec (Division)* précitée à la note 2; *Richer et Voyageur Colonial ltée et CSST*, C.L.P. 124184-62C-9910, le 21 juin 2000, J. Landry; *Desbiens et PAG, Produits alimentaires enr. et CSST*, C.L.P. 149324-02-0010, le 20 avril 2001, M. Gauthier; *Lapierre et FCA International et CSST*, C.L.P. 156649-03B-0103, le 8 août 2001, M. Cusson; *Brousseau et Commission scolaire des Chics-Chocs* [2001] C.L.P. 467; *Menuiserie Mont-Royal et Gingras*, C.L.P. 131870-64-0002 et 155470-64-0102, le 13 novembre 2001, J.-F. Martel; *Fortin et Strongo inc.*, C.L.P. 169134-02-0109, le 12 février 2002, C. Bérubé; *Fontaine et Sécurité Kolossal inc. et CSST-Laval*, C.L.P. 162698-61-0106, le 22 octobre 2002, B. Lemay; *Arbour et Hydro-Québec*, C.L.P. 161775-09-0105, le 28 octobre 2002, Y. Vigneault; *Claveau et Corps canadien des commissionnaires*, C.L.P. 185344-03B-0206, le 25 novembre 2002, M. Cusson; *Beauregard et Précision Service*, C.L.P. 188055-62B-0207, le 3 janvier 2003, A. Vaillancourt.

[120] Il n'est pas surprenant que ses collègues se tournent vers lui pour régler leurs problèmes informatiques puisqu'il est la seule personne ayant une connaissance approfondie dans ce domaine.

[121] Monsieur Thérout reconnaît d'ailleurs que le travailleur est sollicité à cet égard même après l'émission d'un avis restreignant les contacts avec ce dernier.

[122] De plus, la Commission des lésions professionnelles observe que, depuis le départ du travailleur, la maintenance du parc informatique ne fait plus partie des fonctions du programmeur analyste puisque c'est monsieur Thérout lui-même qui s'en occupe.

[123] La Commission des lésions professionnelles observe également que le nouveau programmeur analyste a pu bénéficier de l'aide d'un consultant pour avancer dans son travail, un privilège que le travailleur n'a jamais obtenu, malgré ses nombreuses demandes.

[124] La Commission des lésions professionnelles considère que cette preuve milite en faveur de la surcharge de travail alléguée par le travailleur.

[125] La Commission des lésions professionnelles ajoute que cette surcharge de travail se poursuit même après l'arrêt du travail prescrit par le médecin. En effet, le travailleur continue ses activités de travail à son domicile avec l'équipement fourni par l'employeur et avec l'aval de ce dernier. Il reçoit des appels téléphoniques et des courriels où des tâches spécifiques sont requises. Cela ne cesse que lorsque l'assureur somme l'employeur de couper les liens avec le travailleur afin de lui permettre de se reposer et de récupérer.

[126] Un tel comportement rend encore plus vraisemblable la surcharge de travail invoquée par le travailleur. En effet, si l'employeur agit ainsi alors que le travailleur est officiellement en congé de maladie, il est tout à fait plausible que celui-ci ait eu, dans le passé, des attentes démesurées en termes de quantité de travail et d'échéanciers.

[127] Enfin, la Commission des lésions professionnelles remarque que cette surcharge de travail, notée par plusieurs intervenants, s'inscrit dans un contexte particulier.

[128] Ainsi, le travailleur reçoit peu de formation lors de son embauche en raison du départ précipité de son prédécesseur. Il n'a aucune aide, ni aucun support. Il est maintenu dans un état d'isolement peu propice aux échanges.

[129] Bref, la Commission des lésions professionnelles estime que ces conditions amplifient les effets de la surcharge de travail vécue par ce dernier.

[130] La Commission des lésions professionnelles est donc d'avis que la surcharge de travail, jumelée au contexte dans lequel elle survient, dépasse ce qui est attendu dans un milieu de travail et constitue un événement imprévu et soudain au sens de l'article 2 de la loi.

[131] Le travailleur indique également que le comportement et l'attitude de monsieur Thérout favorisent le développement de la dépression majeure diagnostiquée.

[132] La preuve est certes contradictoire au sujet de cette attitude et de ce comportement, mais la Commission des lésions professionnelles considère que la version du travailleur doit être privilégiée.

[133] Ainsi, la Commission des lésions professionnelles remarque que monsieur Thérout ne nie pas certaines des menaces relatées par le travailleur. Il dit plutôt qu'il ne se souvient pas avoir agi de cette façon.

[134] De plus, il fait certains commentaires qui rendent crédibles les dires du travailleur. Par exemple, à l'audience, il clame qu'il ne fait pas de menaces de congédiement, mais qu'il congédie les gens et c'est tout. Il adopte une attitude inappropriée, à la limite du dénigrement, lorsque, quand il note qu'il aurait bien fourni de l'aide au travailleur si son budget le lui avait permis, il insiste fortement sur la stagnation dans le développement du logiciel sous la responsabilité du travailleur. Cette attitude est aussi observée lorsqu'il affirme que le travailleur fait perdre le temps de ses collègues de travail avec ses questions visant à améliorer le logiciel ou lorsqu'il explique que la réunion de janvier 2010 ne prend pas la tournure escomptée parce que le travailleur tente de lui expliquer qu'il ne peut concrétiser ses attentes.

[135] De même, monsieur Thérout offre des versions différentes de ce qui survient après l'arrêt du travail du travailleur. À la CSST, il indique qu'il l'appelle à deux reprises pour obtenir l'information minimale sur le logiciel implanté par le travailleur alors qu'à l'audience, il est plutôt question de 4 à 6 appels téléphoniques et d'une dizaine de courriels où les échanges dépassent la recherche d'informations sur le logiciel.

[136] La Commission des lésions professionnelles est donc d'avis que ces éléments appuient la version du travailleur quant au comportement inadéquat de monsieur Thérout et quant à l'atmosphère de travail difficile régnant dans l'entreprise.

[137] Enfin, le fait que l'employeur persiste, durant trois mois, à confier au travailleur différents mandats alors qu'il sait qu'il est malade illustre, une fois de plus, le climat malsain allégué par ce dernier.

[138] La Commission des lésions professionnelles estime que ces comportements et attitudes constituent des anomalies assimilables à l'événement imprévu et soudain décrit à la loi.

[139] La surcharge de travail ainsi que les comportements inappropriés surviennent par le fait du travail du travailleur et la relation entre ceux-ci et la dépression est établie tant par le Guillet que par le psychiatre retenu par la CSST.

[140] Le travailleur a donc démontré avoir été victime d'un accident du travail le 3 février 2010.

[141] Il est vrai que le travailleur présente, dans le passé, d'autres épisodes de trouble de l'adaptation et de dépression découlant des séquelles résultant de sa lésion professionnelle antérieure ou des conséquences de celles-ci. Cependant, ces antécédents sont résolus au terme des traitements reçus. Ces épisodes mettent certes en évidence une certaine fragilité chez le travailleur, mais ils ne suffisent pas pour écarter toute relation entre la surcharge de travail et les événements vécus chez l'employeur et la dépression majeure diagnostiquée.

[142] La Commission des lésions professionnelles rejette donc la requête déposée par l'employeur.

PAR CES MOTIFS, LA COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES :

REJETTE la requête déposée par l'employeur, Les Spécialistes Ava inc.;

CONFIRME la décision rendue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail le 4 mai 2011 à la suite d'une révision administrative;

DÉCLARE que le travailleur, monsieur Gaétan Primeau, a été victime d'une lésion professionnelle le 3 février 2010, à savoir un accident du travail ayant entraîné une dépression majeure chez ce dernier;

DÉCLARE que le travailleur a droit aux prestations prévues à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Carmen Racine

Me Lucie Lepage
BASTIEN MORAND ET ASSOCIÉS
Représentante de la partie requérante

Me Normand Léonard
LAMOUREUX MORIN LAMOUREUX
Représentant de la partie intéressée

Me Lucie Rouleau
VIGNEAULT THIBODEAU BERGERON
Représentante de la partie intervenante