

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division de la santé et de la sécurité du travail)

Région : Laurentides
Dossier : 504667-64-1303
Dossier CNESST : 140075391

Saint-Jérôme, le 15 juillet 2016

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Isabelle Piché

Alain Fex
Partie demanderesse

et

**Office Municipale d'habitation
de St-Jérôme**
Partie mise en cause

DÉCISION

[1] Le 11 mars 2013, monsieur Alain Fex (le travailleur) dépose à la Commission des lésions professionnelles une requête par laquelle il conteste une décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (la CSST) rendue le 29 janvier 2013, à la suite d'une révision administrative.

[2] Par cette décision, la CSST confirme celle qu'elle a initialement rendue le 29 novembre 2012 et déclare que le travailleur n'a pas subi de lésion professionnelle le 27 septembre 2012.

[3] Le 1^{er} janvier 2016, la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*¹ (la LITAT) est entrée en vigueur. Cette loi crée le Tribunal administratif du travail qui assume les compétences de la Commission des relations du travail et de la Commission des lésions professionnelles. En vertu de l'article 261 de cette loi, toute affaire pendante devant la Commission des relations du travail ou devant la Commission des lésions professionnelles est continuée devant la division compétente du Tribunal administratif du travail.

[4] De plus, depuis le 1^{er} janvier 2016, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la Commission) assume les compétences autrefois dévolues à la CSST.

[5] Dans le présent dossier, une première audience a été tenue le 1^{er} novembre 2013 à Saint-Jérôme devant M^e Isabelle Piché, juge administrative à la Commission des lésions professionnelles qui était accompagnée de monsieur René F. Boily, membre issu des associations d'employeurs et de madame Claudette Lacelle, membre issue des associations syndicales. L'article 260 de la LITAT prévoit que le mandat des membres autres que les commissaires prend fin le 31 décembre 2015 et que ces membres ne terminent pas les affaires qu'ils avaient commencées. Comme l'affaire n'était pas terminée en date du 31 décembre 2015, l'avis des membres issus des associations syndicales et d'employeurs n'a pas à être rapporté.

[6] Étaient présents également à cette audience, le travailleur et son avocat, M^e Ronald Rodrigue, de même qu'un représentant de l'Office Municipale d'habitation de St-Jérôme (l'employeur), monsieur Mario Turner. Une seconde audience a été tenue le 6 juillet 2016, date à laquelle le dossier a été mis en délibéré.

[7] La présente décision est donc rendue par la soussignée en sa qualité de membre du Tribunal administratif du travail.

L'OBJET DE LA CONTESTATION

[8] Le travailleur demande au Tribunal administratif du travail de reconnaître qu'il a subi une lésion professionnelle le 27 septembre 2012.

LA PREUVE

[9] Monsieur Fex est embauché par l'Office Municipale d'habitation St-Jérôme (OMH) en novembre 2002 à titre d'ouvrier classe I responsable de l'entretien ménager de plusieurs immeubles à logements.

¹ RLRQ, c. T-15.1.

[10] Il témoigne que de 2002 à l'automne 2011, le travail est divisé entre les trois ouvriers d'entretien en place et qu'il maintient de bonnes relations de travail tant avec ses collègues (messieurs Gagnon et Charron) que ses patrons.

[11] En septembre 2011, monsieur Fex reprend son travail à la suite d'une lésion professionnelle à l'épaule. Il semble qu'il est convoqué un peu avant au bureau de monsieur Daniel Denis, alors directeur général de l'OMH de St-Jérôme depuis le 6 juin 2011, qui s'informe de l'épaule affligée d'une symptomatologie douloureuse. Bien que le travailleur lui affirme être complètement guéri, il semble que monsieur Denis insiste pour obtenir une réponse et le questionne sur une possible réorientation de carrière.

[12] Monsieur Denis témoigne qu'à son arrivée à l'OMH de Saint-Jérôme, il existe un conflit entre l'employeur et les employés de cet organisme lié à la reconduction de la convention collective. Il fait état de griefs s'étendant de 2008 à 2011. Il rapporte des sanctions prises à l'égard de la direction précédente et le déroulement d'une inspection administrative. À la suite de cette dernière opération, un plan de redressement est d'ailleurs exigé et plusieurs correctifs sont à apporter.

[13] En ce qui concerne sa première rencontre avec le travailleur, monsieur Denis explique que celle-ci a lieu avant le retour au travail effectif du travailleur et qu'il ne cherche alors qu'à évaluer la capacité de monsieur Fex à refaire l'ensemble de ses tâches. Il précise qu'il s'agit d'une conversation « d'humain à humain », tout simplement, et qu'il n'a pas pris connaissance du dossier du travailleur dans tous les détails. Il souligne ne pas se souvenir, à cette occasion, s'il est au courant ou non de problèmes relativement au comportement du travailleur ou encore en regard de la qualité de son travail.

[14] Il semble qu'à la suite de cette entrevue, le travailleur dépose une plainte en vertu de l'article 32 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*² (la loi), à l'égard de monsieur Denis, lui reprochant de chercher son départ, ce que nie le principal intéressé. Monsieur Fex se désiste de cette plainte en septembre 2011.

[15] À compter du mois d'octobre 2011, le directeur des immeubles en place, monsieur Ouimet, quitte ses fonctions et est remplacé par monsieur Robert Plante qui cumule jusqu'en novembre ses anciennes fonctions et celles de directeur d'immeubles.

[16] Monsieur Fex indique que monsieur Ouimet lui révèle qu'il quitte ses fonctions en raison d'une incompatibilité avec monsieur Denis. Il semble qu'il lui souhaite également bonne chance et ajoute qu'il comprendra avec le temps.

²

RLRQ, c. A-3.001.

[17] Monsieur Denis rapporte à cet égard qu'à son arrivée, il rencontre monsieur Ouimet afin de lui expliquer le mandat qu'il se doit de réaliser compte tenu du plan de redressement. Il rapporte notamment un entretien inadéquat des immeubles toléré par le directeur des immeubles qui nécessite obligatoirement la mise en place de nouveaux paramètres.

[18] Au surplus, il mentionne qu'un peu avant son arrivée, des budgets additionnels sont débloqués afin de remettre en état l'ensemble du parc de bâtiments de l'Office d'habitation, mais qu'à l'organisme de Saint-Jérôme, 400 000 \$ n'ont pas été utilisés.

[19] Il réalise rapidement cependant que monsieur Ouimet est en désaccord avec l'orientation choisie. D'ailleurs, ce dernier prend un congé maladie d'octobre 2011 à janvier 2012 et une entente de fin d'emploi est conclue lors de son retour.

[20] Monsieur Plante est, pour sa part, coordonnateur du centre de service avant le départ de monsieur Ouimet. Son travail consiste essentiellement à superviser les investissements lors des travaux majeurs.

[21] Au moment où monsieur Ouimet prend son congé maladie, monsieur Denis demande à monsieur Plante d'assurer l'intérim du poste de monsieur Ouimet à compter de novembre 2011, en plus d'assumer son propre travail. Il est engagé officiellement pour le poste de directeur des immeubles au départ de monsieur Ouimet, à la suite d'un concours en bon et due forme.

[22] À son arrivée en fonction, monsieur Plante engage une nouvelle équipe de travailleurs destinée à œuvrer dans la rénovation de certains immeubles. Ils sont alors des sous-traitants. Ceux-ci s'occupent des rénovations d'envergure alors que les techniciens en maintenance Yves Tremblay et Georges-Paul Guénette se chargent des réparations d'urgence. Ceux-ci sont des employés permanents présents avant l'embauche de la nouvelle équipe.

[23] Il engage également un nouvel employé d'entretien, monsieur Jean-Marie, un bon ami à lui, et rend permanent monsieur Cyr, auparavant remplaçant, le tout afin de combler les départs de messieurs Charron et Gagnon.

[24] Monsieur Denis indique qu'avant l'embauche de la nouvelle équipe, plus de 60 logements sont vacants et il existe une centaine de plaintes déposées par des locateurs datant d'un à six mois. À la suite des changements, seulement 15 à 20 logements ne sont pas loués et les plaintes sont traitées à l'intérieur de 30 jours.

[25] Monsieur Fex affirme que les travailleurs embauchés sont pour la majorité des connaissances directes ou indirectes de monsieur Plante.

[26] Il explique aussi que ces travailleurs, censés détenir des cartes de compétence, sont soudainement enquêtés par la Commission de la construction du Québec (C.C.Q.) à ce sujet. Pour une raison qu'il ignore, il semble que cette inspection surprise lui soit attribuée et amène les personnes concernées à adopter certains comportements hostiles à son égard.

[27] Monsieur Fex relate que c'est monsieur Jean-Marie qui lui apprend que monsieur Plante croit à son implication dans la plainte à la C.C.Q.

[28] Il rapporte notamment à cet égard qu'un dénommé Stéphane l'invective en sacrant et qu'un certain Marc lui mentionne d'un ton violent : « *Toi mon sale, on serait bien mieux si tous les crottés comme toi étaient morts* ».

[29] Le travailleur indique qu'il consulte son syndicat à ce propos, mais qu'il obtient pour seule réponse que la situation sera pire advenant une action de sa part.

[30] À la suite de la venue de la C.C.Q., les travailleurs de l'équipe de rénovation deviennent des employés de l'OMH, plutôt que des sous-traitants, et ce, à la suite de la prise d'une entente avec le syndicat, comme en fait foi un document déposé en preuve.

[31] Questionné quant à sa connaissance de la mise en place d'un programme d'accréditation, monsieur Fex mentionne être informé que les nouveaux embauchés peuvent suivre une formation leur permettant d'acquérir certaines compétences, mais n'en sait pas plus. Il ajoute qu'une telle opportunité l'aurait grandement intéressé.

[32] Dans la même période, monsieur Fex rapporte qu'il manifeste son intérêt pour un poste dans la rénovation, mais que monsieur Plante refuse d'ouvrir l'assignation et d'ainsi lui permettre d'essayer l'emploi pour une période de 30 jours, comme le permet la convention collective.

[33] Il semble que monsieur Jean-Marie informe le travailleur à cet égard que monsieur Plante aurait dit à son sujet : « *lui est torcheux de planchers et va le rester* ».

[34] Le travailleur signale que s'il obtient le poste en question, l'un des ouvriers nouvellement embauchés se doit de partir puisqu'aucun d'eux n'est permanent. Monsieur Fex souligne cependant que rien n'empêche l'individu concerné de se proposer au poste d'entretien ménager qu'il se trouve à libérer.

[35] Il ajoute que monsieur Plante l'informe que s'il désire le poste, il peut le prendre, mais qu'au terme de 6 mois, il sera congédié. Monsieur Fex précise qu'en principe, selon la convention collective, advenant une fin d'assignation, il est possible de revenir sur son ancien poste.

[36] Durant cette période, le travailleur relate être mis à l'écart par l'équipe de travail de rénovation. Il mentionne également que dès qu'il se présente au garage, là où les travailleurs se réunissent, les gens cessent immédiatement de parler.

[37] En décembre 2011, à l'approche de la période des fêtes, en raison des jours fériés, messieurs Denis et Plante décident de modifier temporairement la façon de travailler de l'équipe d'entretien. Ils demandent, en effet, aux ouvriers de se réunir et de procéder tous ensemble pour l'entièreté des immeubles à nettoyer, plutôt que de le faire individuellement dans des immeubles désignés. Ils estiment cette façon de faire plus efficace compte tenu des vacances et moins ennuyante pour les employés.

[38] Monsieur Fex témoigne que lors de l'une de ces journées, l'équipe est attitrée au nettoyage de trois immeubles sur la rue Madeleine. Il indique faire seul le premier immeuble et nettoyer la moitié du second. Au troisième bâtiment, il réalise que les lieux sont trop exigus pour travailler à trois hommes et décide de se retirer à l'extérieur, jugeant qu'il a « *fait sa part* » de toute façon. Il semble cependant que ses deux collègues ne l'entendent pas de la sorte et rapporte à monsieur Plante son inaction au dernier immeuble.

[39] Ce directeur convoque alors le travailleur et lui mentionne qu'il semble clair qu'il ne désire pas collaborer aux changements établis, ce que nie monsieur Fex, tout en tentant de lui expliquer que le travail à trois est impossible dans l'édifice concerné par la situation.

[40] Interrogé par monsieur Plante sur ce qu'il désire dans ce contexte, le travailleur répond être prêt à nettoyer les plus petits immeubles, même si ce sont les plus sales. Le lendemain, il apprend qu'on lui donne 30 des 35 immeubles à nettoyer, et ce, en 37 heures et demie. Les deux autres hommes d'entretien conservent uniquement cinq édifices, les plus gros, qu'ils doivent nettoyer en 75 heures, ce qui est très facile aux dires du travailleur. Il précise que ces immeubles sont habités par des personnes âgées qui salissent très peu, contrairement aux familles et qu'en plus ils sont munis d'ascenseurs. Il y a lieu de préciser que monsieur Fex compte parfois un avant et un arrière de bâtiment pour deux immeubles.

[41] Monsieur Denis témoigne à ce sujet qu'il donne en fait 21 immeubles à monsieur Fex et qu'il répond en réalité à ses demandes.

[42] Cette nouvelle assignation s'amorce le 7 janvier 2012. Le travailleur indique que monsieur Plante lui réitère à maintes reprises vouloir du 110 %.

[43] Monsieur Fex rapporte terminer ses journées complètement à plat et décider de consulter un médecin en février 2012 tant il est exténué.

[44] Il rencontre alors le docteur Brissette qui lui prescrit un arrêt de travail de six jours et lui suggère fortement de mentionner à son patron qu'il se trouve en situation de surcharge de travail et que si aucun changement n'est opéré un arrêt de travail long terme sera présenté.

[45] Le travailleur affirme dire à ce médecin qu'il est brûlé au motif qu'il a les immeubles les plus sales à nettoyer et est surveillé constamment.

[46] Il choisit, par ailleurs, de ne pas présenter de réclamation à la CSST à ce moment, mais de plutôt s'adresser à ses assurances collectives.

[47] À son retour, monsieur Fex rencontre effectivement monsieur Denis. Par la suite, monsieur Plante lui retire neuf bâtiments. Monsieur Denis précise qu'il s'agit plutôt de neuf moitiés de bâtiments.

[48] Malgré cet allègement, le travailleur relate que la tâche est très importante puisqu'il nettoie toujours les immeubles les plus sales que personne ne veut et qui autrefois étaient attribués par ancienneté. Il précise que monsieur Plante ne priorise pas l'expérience, mais que c'est son droit puisqu'il est le patron.

[49] À compter du mois de mai 2012, le travailleur témoigne que monsieur Plante entreprend de le surveiller, et ce, pour une période d'un mois et demi. Il rapporte que ce dernier se tient tellement près de lui, qu'il est obligé de lui demander de se tasser afin qu'il puisse accomplir son travail.

[50] Il mentionne également qu'à un certain moment, monsieur Plante tient son cellulaire dans sa main comme s'il cherchait à l'enregistrer ou à l'intimider.

[51] Il apprend aussi de monsieur Tremblay que monsieur Plante prend des photos de lui. Il semble que des locataires l'informent également que ses patrons cherchent de la poussière une fois qu'il quitte les lieux. Monsieur Guénette lui confirme à son tour qu'il est sous surveillance et monsieur Jean-Marie lui révèle que monsieur Plante veut sa peau.

[52] Monsieur Fex rapporte que des vérifications de son travail sont réalisées plusieurs jours après celui-ci, permettant le constat de traineries dans les immeubles qui ne peuvent lui être imputées selon lui. Il donne pour exemple une lettre de reproche où on lui rapporte la découverte d'une pile coincée dans un escalier ou encore l'état d'une salle de lavage. Il discute également des tapis remplacés par les locataires dans les corridors après son ménage, bien qu'il requière de ceux-ci de les enlever complètement.

[53] Le travailleur indique qu'avant l'arrivée de monsieur Plante, certaines vérifications du travail sont réalisées une fois de temps en temps, mais jamais aucun reproche ne lui est adressé. Il ajoute qu'il n'a pas connaissance que d'autres employés sont inspectés de manière aussi serrée que lui ou encore obtiennent des avis disciplinaires pour travail inadéquat alors qu'il sait pertinemment que dans certains immeubles des tapis sont laissés au sol ou encore que certains planchers sont sales.

[54] Monsieur Denis témoigne au sujet de ces vérifications que le 14 mai 2012, le travailleur est dans sa voiture cinq minutes avant la fin de son quart de travail et discute avec un locataire.

[55] Monsieur Tremblay témoigne qu'il lui arrive d'effectuer des réparations dans les immeubles nettoyés par monsieur Fex et qu'il estime le travail bien fait. Il ajoute cependant que certains des immeubles concernés sont tellement vieux que même une fois nettoyés ils apparaissent toujours sales. Il admet cependant qu'il n'est pas de son ressort de vérifier la qualité du travail réalisé et qu'il voit monsieur Fex uniquement sur de courtes périodes.

[56] Ce dernier indique également n'avoir aucun problème de relation de travail avec monsieur Fex, mais avoir constaté que l'équipe de rénovation « *s'arrangeait* » moins bien avec le travailleur. Il indique que monsieur Plante aurait mis en garde les employés, en l'absence de monsieur Fex, que si ce dernier obtenait un poste dans leur équipe, un des employés serait nécessairement affecté, bref, perdrait son emploi. À compter de ce moment, monsieur Fex aurait été mis à l'écart par les autres. Il affirme avoir entendu qu'il était préférable de ne pas se mêler au travailleur, de se tenir loin de lui et avoir senti un certain climat négatif entre ce dernier et monsieur Plante.

[57] Monsieur Tremblay rapporte qu'aucun autre employé n'était traité de la sorte à sa connaissance.

[58] Questionné sur sa propre relation avec monsieur Plante, monsieur Tremblay mentionne avoir dû s'ajuster à sa personnalité au départ puisqu'il parle durement et est brusque, mais qu'assez rapidement tout s'est placé après avoir mis les choses au clair. Il indique être assez satisfait de ses patrons et de l'OMH en général.

[59] Monsieur Guénette confirme à son tour qu'il existe un climat de méfiance palpable à l'égard du travailleur. Il donne pour exemple la fin de certaines discussions de la part de l'équipe de rénovation lorsqu'il entre au garage puisque ceux-ci savent qu'il discute avec monsieur Fex. Il corrobore également que les immeubles de monsieur Fex sont bien entretenus.

[60] Il convient par ailleurs ne pas avoir pour mandat de vérifier le travail de monsieur Fex.

[61] Quelque part en mai, des élections syndicales se préparent. Monsieur Fex entend se présenter au poste de président, mais apprend de monsieur Tremblay que son patron a réuni les employés et leur a indiqué qu'advenant l'élection du travailleur, leur poste serait mis en jeu. Dans ce contexte, ce dernier décide de ne pas postuler.

[62] Au jour des élections cependant, monsieur Christian Charron, président sortant, propose malgré tout la candidature du travailleur et le travailleur accepte de se présenter. Il indique qu'à ce moment tout le monde se met à rire de lui, puis au moment de sa défaite prévisible, il entend certains employés clamer : « *Christian, tu l'as eu pas à peu près* ».

[63] Lors d'une rencontre avec monsieur Plante, le travailleur rapporte que ce dernier lui aurait précisé que toute une équipe attendait qu'il s'intègre pour ensuite se faire dire que dix gars le surveillaient et communiquaient tout ce qu'ils voyaient à la direction.

[64] Le 15 mai 2012, l'employeur achemine un avis disciplinaire au travailleur pour les motifs suivants :

1. Le 8 mai dernier: nous avons constaté que vous avez discuté avec des employées de l'Office pendant leurs pauses successives. En effet, bien que les autres employées quittaient pour retourner à leurs postes de travail, vous êtes resté sur place pour discuter avec les personnes qui ont pris leurs pauses après le retour du premier groupe. Il est donc évident que votre pause a dépassé largement le temps réglementaire de 15 minutes.
2. Le 8 mai 2012 : Vous avez pris une pause de plus de 25 minutes et fumé sur les lieux de travail. (510 Labelle dans l'entrepôt)
3. Le 4 mai 2012: Vous avez utilisé votre carte d'employé pendant une journée de congé pour entrer dans le logement d'une surveillante locataire. L'objectif de cette démarche était de la convaincre de voter pour vous à la tête du syndicat. La surveillante locataire avait «abord refusé de la laisser entrer.
4. Le 7 et 8 mai 2012: vous avez utilisé le cellulaire de l'office sur votre temps de travail pour contacter à des fins personnelles des employées de l'Office. M. Plante a répondu à deux de ces appels alors qu'il demandait à parler à Nancy et à Françoise. Des élections pour le syndicat devaient avoir lieu le soir du 8 mai.
5. Le 14 mai 2012: Nous avons constaté que vous étiez dans votre véhicule 5 minutes avant la fin de votre quart de travail. En effet, malgré le fait que vous devez être présent sur le lieu de travail jusqu'à midi, vous étiez dans votre véhicule à 11h55.
6. Le 14 mai 2012: Nous avons constaté que vous avez quitté votre lieu de travail au volant de votre véhicule 5 minutes avant la fin de votre quart de travail. En effet, malgré le fait que vous devez être présent sur le lieu de travail jusqu'à 16h30, vous avez quitté avec votre véhicule à 16h25. [sic]

[65] Monsieur Fex fait état également d'un épisode où sa voiture est remorquée sur les lieux de travail le 26 juin 2012, faute d'avoir installé sur sa vitre la vignette l'autorisant à stationner à cet endroit. Il indique qu'il existe un contrat entre la

compagnie de remorquage et l'OMH pour déplacer les voitures illégalement stationnées, mais que l'entreprise possède la liste des numéros d'immatriculation des employés.

[66] Ainsi, au moment où le travailleur réalise que sa voiture a été remorquée, il présume qu'il s'agit d'une décision de monsieur Plante, contacte son syndicat, de même que la police. Dans l'intervalle, il est convoqué au bureau de monsieur Denis pour discuter de la situation. Il semble que ce dernier se fâche en apprenant que le travailleur refuse de déboursier les sommes pour récupérer sa voiture, mais demande à l'employeur d'assumer les coûts, frappe sur la table avec son poing, blasphème et indique au travailleur qu'il n'aura pas son auto.

[67] Monsieur Denis admet être fâché à ce moment et réagir fortement en raison du peu de réceptivité du travailleur. Il ajoute qu'il en profite pour rétablir les choses en général quant aux comportements problématiques du travailleur.

[68] Monsieur Fex, alors accompagné du président du syndicat, demande à la personne chargée de prendre des notes de la rencontre, soit la vice-présidente du syndicat, madame Godin, d'inscrire la réaction de monsieur Denis, mais réalise un peu plus tard, à la lecture du compte-rendu, que rien n'est noté à ce sujet. Il dépose à cet égard sa propre version écrite des faits. Il y a lieu de signaler que madame Godin agit lors de cette rencontre à titre d'adjointe de monsieur Denis.

[69] Monsieur Denis admet, lors du premier jour d'audience, que la compagnie de remorquage dispose des numéros d'immatriculation des employés, mais ne croit pas qu'il y a une vérification systématique de ceux-ci lors des remorquages. À la seconde journée, il prétend plutôt que la compagnie connaît les numéros d'immatriculation des locataires, mais non des employés, puisque l'employeur lui-même ne les a même pas. Ceux-ci doivent apposer une vignette dans leur voiture.

[70] En preuve, un contrat est déposé entre l'OMH et la compagnie de remorquage. Il y est mentionné que les personnes autorisées à dénoncer un véhicule fautif sont monsieur Plante et monsieur Charron.

[71] Le travailleur relate ensuite que sa voiture a été tachée par des émanations de peinture jaune en raison des agissements de l'employé nommé Marc qui a tracé des lignes de stationnement directement à côté de sa voiture.

[72] Informé de cette situation, il semble que monsieur Plante aurait répondu au travailleur qu'il savait que sa voiture se trouvait à proximité des travaux, mais qu'il croyait qu'il l'enlèverait à temps.

[73] Après avoir constaté les dégâts, monsieur Plante aurait dit au travailleur : « *que veux-tu que je dise ?* »

[74] Monsieur Denis témoigne quant à lui qu'il avait demandé à ce que des cartons soient mis en place afin de protéger les voitures. Il ajoute que les photos visualisées ne lui permettent pas de constater des dommages importants sur la voiture de monsieur Fex. Dans ce contexte, il se limite à rappeler la consigne d'installation de cartons à monsieur Plante.

[75] Le 13 septembre 2012, un autre avis disciplinaire est remis au travailleur. Il comprend les reproches suivants :

1. Le 14 août dernier: Le directeur des immeubles a constaté à 11h35, que vous étiez en train de discuter avec M. Guenette de sujets qui n'avaient aucun rapport avec votre travail. Le directeur des immeubles a choisi d'attendre une dizaine de minutes avant d'intervenir. Comme la discussion continuait, M. Plante est entré dans la conciergerie en mentionnant que vous aviez terminé votre travail très tôt. Vous avez alors dit que vous n'aviez pas terminé. M. Plante, vous a suivi et a constaté que vous avez simplement pris une boîte pleine de matériel dont nous ne connaissons pas le contenu et que vous avez quitté votre poste de travail. M. Guenette mentionne que vous avez une cafetière et des objets personnels dans cette boîte.

2. Le 14 août 2012 : Le directeur des immeubles a inspecté les espaces communs de l'immeuble au 605 et 625 Ouimet, ainsi que les 3 immeubles de la rue Madeleine et a constaté que le travail était mal fait. En effet, nous avons remarqué à plusieurs endroits des signes de travail non fait comme de la gomme sur le plancher, des traces de peinture, des objets qui démontrent que le plancher n'a pas été balayé avant de passer la moppe, des tapis qui sont encore devant les portes de logement et qui n'ont pas été déplacés pour faire le ménage, des traces sur le mur des cages d'escaliers, des papiers autour de la bâtisse et la buanderie du 625 Ouimet était encore sale.

3. Le directeur général a aussi fait le 15 août 2012, une visite de l'immeuble situé au 570 Madeleine. Il a remarqué dans la cage d'escalier avant une batterie qui est coincée dans la marche dans le dernier volet en arrivant au 3 niveau. De plus à l'entrée plusieurs mégots de cigarettes, des papiers et autres déchets n'avaient pas été ramassés depuis très longtemps.

Vous êtes informé par la présente que:

> Nous ne tolérerons plus, pendant les heures de travail, les conversations qui ne concernent pas directement votre travail.

> Nous vous avons avisé plusieurs fois sur les exigences de qualité que nous demandons dans l'exécution de votre travail. De plus, lors de ces rencontres, vous avez plusieurs fois, fait mention de votre longue expérience en conciergerie et de vos qualités dans ce domaine. Or nous constatons avec regrets que vous n'avez pas faits les ajustements demandés et que le résultat de votre travail n'est pas à la hauteur de nos exigences. Nous avons plutôt l'impression que vous êtes présent sur les lieux de travail mais que vous ne mettez pas en pratique les façons de faire propre à votre poste de préposé 1.

En conséquence, nous sommes dans l'obligation de vous imposer une suspension d'une (1) journée sans solde. Cette suspension sera appliquée le 19 septembre 2012. Il est entendu que votre rendement devra obligatoirement refléter votre « expérience » et

donner des résultats améliorés. Je vous rappelle que votre rôle est de maintenir les immeubles sous votre responsabilité en bon état de propreté. Vous avez les outils nécessaires pour atteindre cet objectif. Nous nous attendons à une implication et à un travail de qualité dès aujourd'hui et pour toutes vos présences au travail.

Soyez informé que si vous ne respectez pas ces directives, nous serons dans l'obligation de prendre d'autres mesures disciplinaires pouvant inclure le congédiement.
[sic]

[76] À cet égard, le travailleur rapporte que contrairement aux dires de Robert Plante, il n'avait pas cessé de travailler, il était simplement venu chercher une bouteille de « Windex » et s'informait au passage auprès de monsieur Guénette des réparations en cours dans l'immeuble en question. Il ajoute qu'il fait bien attention d'ailleurs à cette époque de respecter toutes les règles à la lettre puisqu'il se sait surveillé.

[77] Quant à la fameuse boîte, le travailleur précise qu'il s'agit de sa bouilloire et de son lait qu'il doit transporter faute de réfrigérateur. Il signale cependant que jamais monsieur Plante ne s'est informé du contenu de la boîte, il l'a fait cependant auprès de monsieur Guénette.

[78] Ce dernier précise ne pas avoir reçu de mesure disciplinaire en regard de cet épisode.

[79] Monsieur Guénette mentionne aussi que selon lui monsieur Fex était venu porter certains papiers de travail. Il ajoute que ces feuilles sont complétées au fur et à mesure des assignations, du moins en ce qui le concerne.

[80] Interrogé sur ses relations avec monsieur Plante, monsieur Guénette affirme qu'à l'arrivée de ce gestionnaire, il était en arrêt de travail pour épuisement et qu'à son retour ce dernier lui a donné une nouvelle assignation. Au départ, il a pris cette mesure difficilement, mais a finalement réalisé que cette réorganisation était pour le mieux.

[81] Monsieur Fex témoigne avoir été informé par son syndicat que la direction désirait de prime abord lui imposer cinq jours de suspension en regard de ces reproches.

[82] Monsieur Fex rapporte aussi que son patron lui a refusé la modification de son heure de pause de 15 minutes, ce qui lui aurait permis de socialiser avec les employés de bureau et d'être moins isolé.

[83] Entre mai et septembre 2012, le travailleur dépose une série de griefs en réaction aux avis disciplinaires. Il mentionne que la majorité des comportements qui lui sont reprochés sont inexacts.

[84] Excédé de ce qu'il qualifie de fausses accusations, du comportement de ses patrons et de certains employés, le travailleur craque et décide de consulter de nouveau son médecin le 29 septembre 2012. Il précise qu'avant son arrêt de travail, il fait des longueurs au travail continuellement, n'osant plus s'asseoir, de peur de se faire reprocher quelque chose. Il est complètement à bout de nerfs et il lui arrive aussi de pleurer au travail. Il en veut à ses collègues et se sent agressif.

[85] Le docteur Juneau diagnostique alors un trouble de l'adaptation avec humeur anxieuse (harcèlement au travail). Il prescrit un arrêt de travail, de la médication et suggère une psychothérapie. Il réitère ces recommandations aux visites suivantes.

[86] Le 2 octobre 2012, le travailleur présente une réclamation à la CSST dans laquelle il fait état de harcèlement au travail de la part de son employeur et de ses collègues.

[87] Le 26 octobre suivant, l'employeur émet une lettre d'opposition à cette réclamation. Il signale notamment que le 15 mai et le 13 septembre 2012, le travailleur a été rencontré en regard de certains manquements dans le cadre de son travail, comme des tâches non effectuées ou de la perte de temps.

[88] Le 22 novembre 2012, monsieur Fex est convoqué en expertise par son employeur. Le médecin désigné est le psychiatre Louis Legault.

[89] Après un récit des événements et un examen mental, ce spécialiste retient le diagnostic de trouble de l'adaptation ayant atteint un niveau de la rémission. Il ne note pas de trouble de personnalité et inscrit à l'axe IV, des problèmes de relation de travail. Il consolide la lésion sans séquelles permanentes et sans nécessité de traitements additionnels.

[90] Dans une note médico-administrative, le docteur Legault se prononce en regard de la relation entre la réclamation et le diagnostic retenu. Il écrit ce qui suit :

Monsieur ne m'a pas convaincu qu'il y ait un lien de causalité entre le trouble de l'adaptation et les événements décrits. Les allégations ou les événements décrits sont pratiquement en complète contradiction à ce qui apparaît aux documents écrits. La problématique en cause m'apparaît nettement plus administrative que médicale. Les solutions ne viendront certainement pas de traitements psychiques ou psychiatriques.
[sic]

[91] Le 7 janvier 2013, le travailleur est autorisé par son médecin à reprendre ses fonctions professionnelles.

[92] Le lendemain, un huissier se rend à son domicile et lui remet une mise en demeure signée de monsieur Plante lui interdisant de s'approcher des bâtiments de l'OMH ou des locataires qui y résident tant et aussi longtemps que l'enquête à son sujet n'est pas finalisée. Cet avis est déposé en preuve.

[93] Monsieur Fex rapporte que sa belle-mère malade occupe justement un des logements de l'OMH et qu'il a ainsi été privé de la visiter pendant cinq semaines alors qu'il la voyait auparavant entre trois et quatre fois par semaine.

[94] Bien que le syndicat lui ait mentionné que cette ordonnance ne visait sûrement pas les membres de sa famille, il n'a toutefois pas voulu courir le risque.

[95] Le 12 février, les résultats de l'enquête sont dévoilés et monsieur Fex est autorisé à reprendre son travail. Il réalise alors, en reprenant l'assignation de son remplaçant, qu'il doit faire six immeubles de moins qu'au moment de son arrêt de travail.

[96] Le 30 septembre 2013, le travailleur reçoit par courrier recommandé une facture d'utilisation du cellulaire fourni par l'employeur, et ce, pour le mois de janvier 2013, date à laquelle il n'est pas au travail et ne détient pas, par conséquent, l'appareil. Ce document est déposé en preuve.

[97] Contre-interrogé sur son utilisation générale du cellulaire de l'entreprise, monsieur Fex répond qu'il l'utilise à des fins personnelles durant ses pauses ou encore le soir chez lui afin de prendre des rendez-vous. Durant les heures de travail, il s'en sert pour aviser ses collègues de la maintenance relativement à certains bris. Il estime que ces appels sont très courts. Il cesse toutefois d'utiliser ce téléphone le jour où il apprend que les appels sont vérifiés et qu'on lui reproche de signaler des problématiques dans les immeubles plutôt que de faire du ménage.

[98] Monsieur Denis indique à ce sujet qu'après vérification de l'utilisation du cellulaire fourni par l'employeur, il constate que monsieur Fex y a recours plus que les autres employés durant les heures de travail. Il suppose qu'il s'agit d'appels personnels puisque les appels à l'interne sont notés différemment sur le compte présenté. Il admet toutefois que le travailleur peut utiliser cet appareil durant ses temps de pause à des fins personnelles.

[99] Contre-interrogé en regard de la détermination des heures de pauses, monsieur Denis explique qu'elles ont été fixées à la suite d'une consultation collective. Ainsi, pour l'entretien, il y a une pause santé entre 10 h et 10 h 15, de même qu'entre 14 h 45 et 15 h. Il stipule que ces temps d'arrêt se doivent d'être respectés, peu importe l'état d'avancement du travail, afin d'assurer un certain contrôle, mais admet qu'il n'y a que des vérifications occasionnelles du respect de ceux-ci. Il indique

que le tout est basé sur un lien de confiance, qu'il s'agit d'une consigne, mais qu'il est possible que certains employés ne la suivent pas.

[100] Dans ce contexte, monsieur Denis admet qu'il se peut que le travailleur ait réalisé un téléphone personnel en dehors des temps de pause officiels, mais que ce dernier n'ait tout simplement pas respecté avec exactitude les moments prévus à cette fin. C'est d'ailleurs ce que prétend le travailleur. Pour lui, l'important c'est de ne pas voler du temps. Il affirme au surplus que la majorité des numéros en cause concerne des collègues de travail, monsieur Plante ou encore des appels de service de la part de locataires.

[101] Monsieur Fex mentionne qu'avant l'arrivée de monsieur Plante, jamais il n'avait reçu d'avis disciplinaire ou produit des griefs ni jugé nécessaire de consulter un médecin pour des problèmes d'ordre psychologique.

[102] Monsieur Denis signale en dernier lieu que le travail de tous les employés est vérifié et que lorsqu'il passe dans un immeuble et note un problème, il le soumet au directeur des immeubles. Il affirme que monsieur Plante a rencontré d'autres employés afin de discuter de problématiques, mais que lui n'a pas eu à le faire. Il mentionne également qu'aucun autre employé d'entretien n'a déposé de grief à cet égard.

[103] Le travailleur précise en dernier lieu, lors premier jour d'audience, que s'il ne prend pas son médicament anxiolytique, il revit tous les événements et présente des difficultés à dormir.

[104] Lors de la deuxième journée d'audience, monsieur Fex présente un billet médical spécifiant qu'il nécessite des soins d'ordre psychologique. Il n'a pas repris le travail depuis mai 2013 en raison d'un autre dossier CSST concernant une condition physique.

LES MOTIFS

[105] Le Tribunal administratif du travail doit déterminer si le travailleur a été victime d'une lésion professionnelle le ou vers le 27 septembre 2012.

[106] Aux fins de rendre la présente décision, le Tribunal est lié par les conclusions du médecin qui a charge en l'absence d'une contestation des questions médicales au Bureau d'évaluation médicale. Le diagnostic en cause est donc celui de trouble de l'adaptation avec humeur anxieuse.

[107] Le travailleur attribue la survenance de ce désordre au harcèlement subi au travail de la part de certains de ses collègues et de ses supérieurs immédiats.

[108] La loi donne la définition suivante des notions de lésion professionnelle et d'accident du travail :

2. Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« **lésion professionnelle** » : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation;

1985, c. 6, a. 2; 1997, c. 27, a. 1; 1999, c. 14, a. 2; 1999, c. 40, a. 4; 1999, c. 89, a. 53; 2002, c. 6, a. 76; 2002, c. 76, a. 27; 2006, c. 53, a. 1; 2009, c. 24, a. 72.

2. Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« **accident du travail** » : 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 lésion professionnelle;

1985, c. 6, a. 2; 1997, c. 27, a. 1; 1999, c. 14, a. 2; 1999, c. 40, a. 4; 1999, c. 89, a. 53; 2002, c. 6, a. 76; 2002, c. 76, a. 27; 2006, c. 53, a. 1; 2009, c. 24, a. 72.

[109] Toutefois, la loi ne définit pas le harcèlement psychologique puisque le rôle du Tribunal administratif du travail se limite à déterminer s'il s'est bien produit une lésion professionnelle et non d'établir si les événements allégués constituent du harcèlement.

[110] Tant en matière de lésion physique que psychologique, la jurisprudence³ reconnaît que la juxtaposition de plusieurs événements, en apparence bénins quand pris isolément, peuvent présenter le caractère d'imprévisibilité et de soudaineté requis lorsque, considérés dans leur ensemble, ils deviennent significatifs. Ces événements doivent, par ailleurs, déborder du cadre normal, usuel ou prévisible des relations de travail et ne peuvent s'inscrire dans l'usage normal du pouvoir de gestion de l'employeur à l'égard d'un employé. Ils ne doivent pas non plus résulter d'un simple conflit de personnalités et ne peuvent être issus de la perception subjective du travailleur.

[111] Enfin, bien que le Tribunal n'ait pas à trancher sur l'existence d'une situation de harcèlement, il lui est toutefois possible de s'inspirer de la définition de cette notion contenue à l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail*⁴, afin de déterminer ce que peuvent constituer des conditions anormales de travail :

81.18. Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des

³ *Bélanger et Sécurité Gentel inc.*, C.L.P. 287484-64-0603, 1^{er} février 2007, J. David.

⁴ RLRQ, c. N-1.1.

actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

[...]

2002, c. 80, a. 47.

[112] En l'instance, la soussignée constate dans un premier temps que le présent dossier est grandement judiciairisé dans la mesure où de nombreux griefs et avis disciplinaires ont été déposés. Il y est question notamment de qualité du rendement de travail et de respect de directives ayant trait aux temps de pauses et à l'utilisation du cellulaire. Ces reproches adressés à monsieur Fex sont tous contestés par ce dernier.

[113] Le Tribunal est d'avis qu'il ne peut s'immiscer dans cette démarche qui relève strictement du domaine des relations de travail et non d'une lésion professionnelle.

[114] Par ailleurs, d'autres éléments importants ont été mis en preuve par le travailleur et dénotent clairement des circonstances et comportements indésirables qui n'appartiennent pas à un cadre usuel de travail. De manière générale, le Tribunal considère être en présence d'une situation évidente de harcèlement.

[115] À cet égard, la soussignée rappelle tout d'abord que le travailleur est injustement ciblé par son supérieur immédiat, monsieur Plante, comme étant le délateur d'une irrégularité à l'OMH de St-Jérôme, et ce, selon les dires d'un autre employé. Or, cette affirmation de monsieur Fex n'est aucunement démentie en preuve.

[116] À compter de ce moment, il semble que toute la nouvelle équipe de travail se retourne contre le travailleur, l'isole et l'insulte. Ces ouvriers se paient également sa tête lors d'une élection syndicale en le poussant à se présenter et en lui faisant malicieusement miroiter une quelconque chance de l'emporter.

[117] Il importe de souligner que cet état de fait ne relève pas d'une simple perception du travailleur puisque deux témoins entendus par le Tribunal confirment les comportements d'hostilité adoptés par les autres employés à l'égard de monsieur Fex.

[118] Il semble toutefois que l'employeur, plutôt que d'intervenir pour faire cesser ces façons d'agir, y participe activement. À titre d'exemple, citons le fait que monsieur Plante fixe une rencontre avec ladite équipe d'ouvriers de maintenance, en omettant spécifiquement d'inviter le travailleur, afin de mettre en garde son groupe de ne pas voter pour monsieur Fex dans un poste syndical, au risque d'une perte d'emploi.

[119] La soussignée retient de la preuve que d'autres agissements de monsieur Plante sont tout simplement malveillants comme le fait d'attribuer un nombre irréaliste de logements à nettoyer au travailleur, de ne pas intervenir afin d'éviter que la voiture de ce dernier soit tachée de peinture jaune lors d'une opération de lignage, d'entreprendre de surveiller le travail réalisé de monsieur Fex par des méthodes s'apparentant à de l'intimidation ou encore de le priver, par le biais de menaces à peine voilées, de postuler sur un poste de maintenance puisqu'il juge, semble-t-il, que le travailleur doit demeurer « *torcheux de planchers* ».

[120] En ce qui a trait à l'épisode du remorquage, le Tribunal demeure perplexe quant au témoignage de monsieur Denis et à son changement de version. Il appert par ailleurs de la preuve que seuls deux individus peuvent autoriser l'enlèvement d'une voiture en faute, monsieur Plante étant l'un de ceux-ci.

[121] Ainsi, bien qu'un employeur soit tout à fait dans son droit d'adopter une réforme visant l'amélioration de la performance de son entreprise, la preuve administrée en l'espèce ne révèle d'aucune façon que le travailleur a refusé de se soumettre à de nouvelles orientations ou qu'il n'a pas su s'y adapter. Il appert plutôt que monsieur Fex a été victime de comportements hargneux de la part de certains de ses collègues et de la direction.

[122] Le Tribunal juge également que ces agissements sont directement reliés au trouble d'adaptation dont souffre le travailleur considérant la concomitance du désordre psychologique aux faits allégués et à l'absence de toute autre condition ou événement personnel pouvant l'expliquer.

[123] Au surplus, la soussignée estime que l'opinion du docteur Legault à cet égard se doit d'être écartée puisque ce dernier émet un avis négatif sur la base que les dires de monsieur Fex sont peu compatibles avec les documents écrits au dossier. Le Tribunal en comprend que ce psychiatre rejette toute possibilité de relation en fonction des avis disciplinaires en cause et des lettres d'opposition de l'employeur. Or, comme mentionné précédemment, la notion d'accident du travail ne repose pas, en l'espèce, sur l'évaluation de la justesse des mesures et des griefs, mais bien sur les autres éléments de harcèlement mis en preuve par le travailleur et dont le docteur Legault semble ne pas tenir compte. Il importe aussi de souligner que ce spécialiste n'apporte aucun autre élément pouvant expliquer ce trouble de l'adaptation à la suite de son examen.

[124] En définitive, il y a donc lieu d'accueillir la demande de monsieur Fex.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE la requête de monsieur Alain Fex, le travailleur;

INFIRME la décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail rendue le 29 janvier 2013, à la suite d'une révision administrative;

DÉCLARE que le travailleur a subi une lésion professionnelle le 27 septembre 2012.

Isabelle Piché

M^e Ronald Rodrigue
Pour la partie demanderesse

M. Mario Turner
SANTRAGEST INC.
Pour la partie mise en cause

Date de la dernière audience : 6 juillet 2016