

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

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

Région : Montréal
Dossier : 608753-71-1606
Dossier CNESST : 501462766
Montréal, le 3 avril 2018

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Marie-Anne Roiseux

A... L...
Partie demanderesse

et

Ville A
Partie mise en cause

DÉCISION

APERÇU

[1] Madame A... L..., la travailleuse, est à l'emploi de la Ville A, l'employeur.

[2] Le 29 janvier 2016, elle dépose à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la Commission) une réclamation pour un événement survenu le 7 décembre 2015 et une récurrence, rechute ou aggravation survenue le 22 décembre 2015. Elle allègue que le trouble de l'adaptation et de dépression secondaire diagnostiqué par le psychiatre Fiore Lalla découle de gestes d'intimidation, d'agression verbale, de violence psychologique et d'abus de pouvoir de la part de son chef de section lors d'une rencontre au sujet de ses absences.

[3] Bien que la travailleuse indique comme date de l'événement le 7 décembre 2015, le Tribunal administratif du travail (le Tribunal) retient que les événements traumatisants seraient survenus le 22 décembre 2015. C'est donc cette date que le Tribunal retiendra comme date de la lésion professionnelle.

[4] Le Tribunal conclut que la travailleuse a subi, le 22 décembre 2015, une lésion professionnelle, soit un trouble de l'adaptation et une dépression secondaire.

CONTEXTE

[5] Depuis juillet 2008, la travailleuse, col bleu chez l'employeur, a travaillé à diverses affectations : gardienne de chalet, enlèvement des ordures, concierge dans des établissements de l'employeur, conductrice pour des déneigeuses, etc.

[6] Assez rapidement, selon la travailleuse, soit en 2011, il y a eu plusieurs gestes et commentaires déplacés ou malveillants de ses collègues à son égard. Son véhicule de travail est déplacé et elle perd du temps à le chercher; des collègues regardent en sa présence une vidéo pornographique ou encore on fait des commentaires sur la grosseur de sa poitrine, etc.

[7] Cette situation a atteint un point culminant en décembre 2013 lorsqu'elle obtient un poste d'opératrice de chargeur. Son travail consistait à remplir les bennes de camions-épandeurs du mélange de sable et sel à répandre sur la chaussée.

[8] Des collègues de travail réagissent négativement à la nouvelle affectation de la travailleuse. Ils posent divers gestes parfois dangereux pour la sécurité de la travailleuse pour nuire à son travail : phares à haute intensité qui l'aveuglent, départ précipité alors que la pelle du chargeur est encore dans la benne du camion. Un certain chauffeur était particulièrement agressif à son égard et, à une occasion, est allé jusqu'à monter dans la cabine du chargeur pour lui crier après.

[9] La travailleuse est inquiète. Elle contacte madame La..., chef de division aux ressources humaines chez l'employeur. Cette dernière semble être intervenue, mais cette intervention a plutôt amené une réaction négative. Ainsi, lors d'une réunion organisée par le chef de section, monsieur P... J..., celui-ci soulève qu'une personne s'était plainte aux ressources humaines d'être l'objet de harcèlement et « *qu'il ne fallait pas laver son linge sale au City Hall* ».

[10] Un témoin, collègue de la travailleuse à ce moment, rapporte avoir vu le chauffeur en question monter dans la cabine du chargeur de la travailleuse et avoir pu observer que celui-ci était agressif. Il souligne que normalement, on communique par radio lorsqu'on doit parler à l'opérateur.

[11] Il était aussi présent à la réunion où l'on a parlé de la plainte pour harcèlement. Il décrit le ton de monsieur J... comme « *autoritaire* » et confirme les propos de la travailleuse sur la teneur de cette réunion.

[12] À la suite de ces événements, la travailleuse sera absente du travail à compter du mois de mai 2014 pour une lésion psychologique. Elle n'a toutefois pas déposé de réclamation à la Commission.

[13] Dans ses notes de consultation, le médecin de famille de la travailleuse, le docteur Pantazopoulos, mentionne à quelques reprises que la travailleuse a fait l'objet d'intimidation et de harcèlement de la part de collègues.

[14] À l'automne 2014, le docteur Pantazopoulos réfère la travailleuse pour un suivi en psychiatrie. La travailleuse commence son suivi avec le docteur Fiore Lalla, psychiatre, le 27 novembre 2014.

[15] Dans la note de consultation du même jour, le docteur Lalla rapporte que la travailleuse lui mentionne être victime d'intimidation de la part de collègues au travail. De plus, l'histoire rapportée par le médecin révèle que la travailleuse a connu une adolescence difficile, ce qui est d'ailleurs confirmé par le témoignage de celle-ci.

[16] Le médecin retient que la travailleuse souffre d'un épisode de dépression majeure avec des attaques de panique. Il ajoute qu'elle présente des caractéristiques de personnalité histrionique et de trouble de personnalité limite (« *borderline* »).

[17] Il termine en disant que la travailleuse retourne dans un milieu de travail où il y a potentiellement du harcèlement et qu'il suivra l'évolution de la situation.

[18] C'est dans ce contexte que la travailleuse reprend donc le travail en 2015. Cependant, elle doit fréquemment s'absenter pour des causes diverses : asthme mal contrôlé, suivi avec le psychiatre, chute dans un escalier (accident du travail), etc.

ANALYSE

[19] La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*¹ (la Loi) définit la lésion professionnelle comme suit :

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

¹ RLRQ, c. A-3.001.

« **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.

[20] La réclamation de la travailleuse pour lésion professionnelle doit être examinée sous l'angle d'une maladie qui « *survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail* », donc selon la définition de l'accident du travail que l'on retrouve à l'article 2 de la Loi, qui résulte d'un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause qui survient par le fait ou à l'occasion du travail.

[21] Ainsi, afin de convaincre le Tribunal qu'elle a subi un accident du travail, la travailleuse doit démontrer, par une preuve prépondérante, que le trouble de l'adaptation et la dépression secondaire dont elle souffre trouvent leur source dans un événement imprévu et soudain survenu dans le cadre du travail.

[22] Ceci étant, le Tribunal estime que la notion de récurrence, rechute ou aggravation peut aussi s'appliquer. Ainsi, la lésion psychologique peut être une aggravation d'une condition personnelle, en autant qu'il soit démontré que cette aggravation résulte d'un fait accidentel tel que défini ci-haut.

[23] Le Tribunal conclut que même si la travailleuse présente une fragilité personnelle, la rencontre du 22 décembre 2015 a débordé du cadre normal de gestion et est la cause de la lésion professionnelle.

[24] Comme on l'a vu, particulièrement durant l'hiver 2013-2014, la travailleuse a subi, de la part de collègues masculins, de l'intimidation qui l'a amenée à quitter le travail pour une lésion psychologique en mai 2014.

[25] La travailleuse retourne au travail dans le même milieu, avec le même supérieur qui, lors de l'intimidation durant l'hiver 2014, ne l'a pas soutenue, mais a préféré lui reprocher de façon indirecte sa plainte à la direction des ressources humaines.

[26] En décembre 2015, la travailleuse est absente les 7 et 10 décembre et du 14 au 18 décembre et justifie ces absences en téléphonant et en apportant des rapports médicaux du docteur Lalla.

[27] Tel qu'a pu le constater le Tribunal, le docteur Lalla rédige la plupart des certificats médicaux justifiant l'absence de la travailleuse sur un document intitulé « Ordonnances pharmaceutiques ».

[28] Le 22 décembre 2015, monsieur J... convoque la travailleuse pour qu'elle explique ses absences au travail. C'est ici que les versions de la travailleuse et de monsieur J..., qui a témoigné pour l'employeur, divergent.

[29] Selon la travailleuse, le 22 décembre 2015, lorsque son contremaître, monsieur A..., l'informe que monsieur J... veut la rencontrer, elle demande qu'un représentant syndical soit présent. On lui dit que celui-ci est en route, mais la travailleuse apprendra par la suite que le représentant syndical était suspendu de son travail par monsieur J... et ne pouvait se présenter à la rencontre.

[30] La travailleuse se retrouve seule avec les deux représentants de l'employeur. Selon la travailleuse, monsieur J... lui dit que les documents signés par son médecin qu'elle a remis pour justifier ses absences ne sont pas conformes, frauduleux, même, et qu'elle risque de perdre son emploi. La travailleuse rapporte que monsieur J... avait un ton agressif, qu'il parlait fort et qu'elle s'est sentie intimidée et menacée par son attitude.

[31] La travailleuse sort du bureau et téléphone à ses représentants syndicaux pour obtenir des informations. Finalement, elle contacte son psychiatre pour avoir un rapport médical qui satisfait les exigences de l'employeur.

[32] De fait, le 22 décembre 2015, le docteur Lalla indique sur une note de consultation que la travailleuse a dû s'absenter du travail durant le mois de décembre pour des problèmes de santé récurrents, et que sa condition s'étant détériorée durant les derniers jours, il recommande un arrêt de travail jusqu'au 1^{er} février 2016.

[33] Sur la note clinique rédigée le même jour, le docteur Lalla indique que la travailleuse le consulte pour obtenir une note expliquant pourquoi elle a des problèmes de santé mentale. Le médecin indique qu'il donne le minimum d'information à ce sujet.

[34] Dans son témoignage, monsieur J... reconnaît que la travailleuse a eu des difficultés avec d'autres chauffeurs de camion lors de son affectation comme opératrice de chargeur. Mais il s'agissait, selon ses termes, « *d'échanges et non d'altercations* ».

[35] Lorsqu'à une certaine période, pour se protéger des plaintes de ses collègues, la travailleuse a voulu prendre des photos, il a demandé à la travailleuse de « *ranger son Kodak* » et aux autres employés de se parler correctement. Selon les informations qu'il a obtenues, tout était rentré dans l'ordre.

[36] Il ne semble pas avoir jugé pertinent de vérifier pourquoi la travailleuse voulait prendre des photos. Selon son témoignage, lors de la réunion convoquée à la suite de la plainte de la travailleuse auprès de madame La..., il a demandé aux gens de se parler correctement.

[37] Quant à la rencontre du 22 décembre 2015, il affirme avoir avisé la travailleuse que le représentant syndical, monsieur P... B..., ne serait pas présent et qu'elle ne s'est pas objectée, lui précisant qu'il entendait la rencontrer de nouveau après les Fêtes en compagnie de son représentant syndical pour lui remettre un avis sur son assiduité. Il déclare que pour une telle situation, la présence du représentant syndical n'est pas requise.

[38] Monsieur J... avise la travailleuse que les certificats qu'elle remet pour justifier ses absences ne sont pas conformes puisqu'ils sont écrits sur des « ordonnances pharmaceutiques ». La travailleuse s'est entêtée, disant qu'elle respectait la politique de l'employeur. Il informe la travailleuse qu'il pourrait y avoir des conséquences pouvant entraîner la perte d'emploi.

[39] Lorsque sa procureure lui demande s'il a crié après la travailleuse, il déclare que le ton a monté et que la travailleuse criait. Il a mis fin à la rencontre et a demandé à monsieur A... d'assigner une tâche à la travailleuse, le temps qu'il fasse certaines vérifications.

[40] Selon lui, monsieur A... a discuté une quinzaine de minutes avec la travailleuse dans la cuisine et il les a rejoints. C'est à ce moment que la travailleuse lui a demandé de quitter pour pouvoir faire remplir les documents.

[41] Il appelle immédiatement madame La... pour lui faire part de la rencontre et cette dernière a convenu d'écrire une lettre à la travailleuse à propos de ses certificats médicaux.

[42] Cette lettre, dont le libellé n'est pas toujours très clair, indique que la travailleuse doit motiver ses absences et qu'un billet médical doit être complété avec un diagnostic. Elle y joint des formulaires et ajoute qu'elle considère les absences non motivées et qu'« *elles pourraient faire l'objet de mesures disciplinaires pour absentéisme* » [sic]. Il a remis la lettre à la travailleuse et celle-ci a quitté le travail pour rencontrer son médecin et compléter les formulaires.

[43] Le lendemain, monsieur J... remet à monsieur B... un avis d'infraction avisant la travailleuse que le billet fourni ne justifie pas ses absences et que des mesures pourront être prises advenant une récidive.

[44] À cette occasion, monsieur B... informe monsieur J... que la travailleuse a déposé une plainte contre lui. Monsieur J... décide donc d'écrire un résumé de la rencontre du 22 décembre 2015. C'est avec ce document qu'il a d'ailleurs témoigné.

[45] Monsieur A... a aussi rédigé un document. Selon ce qu'il rapporte, monsieur J... a terminé la discussion en exigeant que la travailleuse quitte et qu'elle revienne avec un

certificat médical conforme. Dans ce document, il ne fait aucune mention qu'il devait donner des tâches à la travailleuse ou qu'il l'avait accompagnée à la cuisine. Au contraire, il semble indiquer qu'il est resté en tout temps avec monsieur J....

[46] Le Tribunal doit choisir entre ces deux versions contradictoires de la rencontre du 22 décembre 2015. Le Tribunal retient celle de la travailleuse plutôt que celle de monsieur J... pour les raisons suivantes.

[47] Tout d'abord, il ressort du témoignage de monsieur J... qu'il tente de minimiser le harcèlement dont la travailleuse a été victime durant l'hiver 2013-2014. Le témoignage de la travailleuse a été corroboré sur certains faits par un collègue qui n'avait aucun avantage à témoigner.

[48] Au contraire, lorsque monsieur J... rédige le rapport sur la rencontre du 22 décembre, c'est après avoir appris que la travailleuse déposait une plainte à son égard. Il en ressort qu'il écrit cette déclaration avec l'intention de se disculper.

[49] Le témoignage de monsieur J... n'est pas corroboré par la déclaration écrite de monsieur A.... En effet, ce dernier indique que monsieur J... « *a alors clos la discussion et exiger de Madame L... qu'elle quitte et qu'elle revienne dès qu'elle aurait le document demandé.* » [sic]. Nulle part il n'est fait mention de tâches à assigner.

[50] D'autre part, les explications de monsieur J... sur la raison de la rencontre avec la travailleuse sont nébuleuses. Ainsi, selon son témoignage, il indique qu'il voulait obtenir de la travailleuse un certificat médical conforme.

[51] Pourquoi, dès lors, a-t-il appelé le représentant syndical le 22 décembre pour l'aviser de son intention de remettre un avis à la travailleuse sur l'assiduité et dans les faits le remettre au représentant syndical le lendemain?

[52] Pourquoi déclare-t-il au Tribunal qu'il fallait qu'il agisse rapidement avant le congé des Fêtes pour l'avis d'infraction, alors qu'il déclare à la travailleuse qu'il la rencontrera avec son représentant syndical après les Fêtes?

[53] Pourquoi, si un tel avis ne requiert pas la présence d'un représentant syndical, ne l'a-t-il pas préparé le 22 décembre pour le remettre le même jour à la travailleuse?

[54] Lorsqu'on lui demande s'il a haussé le ton ou crié après la travailleuse, il élude sa réponse en déclarant que la travailleuse a crié.

[55] Enfin, le Tribunal retient de la preuve que la travailleuse avait à plusieurs reprises remis des certificats justifiant son absence sur les documents intitulés

« Ordonnances pharmaceutiques » aux ressources humaines et rien n'indique qu'ils aient été refusés.

[56] Dans ce contexte, la lettre du 22 décembre de madame La... semble avoir été rédigée pour avaliser *a posteriori* les agissements de monsieur J....

[57] Le Tribunal retient de la rencontre du 22 décembre 2015 que la travailleuse se retrouve seule dans un bureau avec deux supérieurs, dont monsieur J... qui, l'hiver précédent, ne l'avait pas soutenue lorsqu'elle a rencontré des difficultés avec des collègues masculins.

[58] Le Tribunal retient aussi que monsieur J... a annoncé à la travailleuse que son représentant syndical arrivait - alors qu'il n'en était rien - et que son emploi était menacé. Il retient aussi le témoignage de la travailleuse selon lequel le ton de son supérieur, monsieur J..., était menaçant et agressif.

[59] Le Tribunal est d'avis que compte tenu des difficultés rencontrées l'hiver précédent et du peu de soutien offert par l'employeur, dont monsieur J..., la rencontre du 22 décembre 2015 avait, pour la travailleuse, un caractère objectivement traumatisant qui a causé le trouble de l'adaptation et la dépression secondaire.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE la contestation de la travailleuse, madame A... L...;

INFIRME la décision rendue le 24 mai 2016 par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à la suite d'une révision administrative;

DÉCLARE que la travailleuse a subi une lésion professionnelle le 22 décembre 2015 dont le diagnostic est un trouble de l'adaptation et une dépression secondaire et qu'elle a droit aux prestations prévues par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* pour cette lésion.

Marie-Anne Roiseux

M. Louis Bergeron
S.C.F.P.
Pour la partie demanderesse

M^e Dyna Bousmia
VILLE A
Pour la partie mise en cause

Date de la dernière audience : 30 janvier 2018