

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division de la santé et de la sécurité du travail)

Région : Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord
Dossier : 635265-09-1704
Dossier CNESST : 502589500

Sept-Îles, le 10 avril 2018

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Daniel Jouis

D... M...
Partie demanderesse

et

Hydro-Québec (Gestion accident travail)
Partie mise en cause

DÉCISION

[1] Le 11 avril 2017, madame D... M... (la travailleuse) dépose au Tribunal administratif du travail (le Tribunal) un acte introductif par lequel elle conteste une décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la Commission) rendue le 3 avril 2017 à la suite d'une révision administrative.

[2] Par cette décision, la Commission confirme celle qu'elle a initialement rendue le 21 décembre 2016 et déclare que la travailleuse n'a pas subi une lésion professionnelle le 20 octobre 2016.

[3] L'audience s'est tenue les 8 et 9 janvier 2018 à Baie-Comeau en présence de la travailleuse et de sa procureure, Me Céline Giguère. Hydro-Québec (l'employeur) est représenté par Me Alexandra Plante. La Commission, par l'intermédiaire de son procureur, Me René Fréchette, avise de son absence par une lettre du 14 décembre 2017. La cause a été mise en délibéré le 8 février 2018 après la réception de correspondances indiquant que la procureure de la travailleuse n'a pas de représentations additionnelles malgré sa demande à cet effet et que la procureure de l'employeur réitère les arguments soulevés à l'audience.

L'OBJET DE LA CONTESTATION

[4] La travailleuse demande de reconnaître qu'elle a subi une lésion professionnelle le 20 octobre 2016.

LES FAITS ET LES MOTIFS

[5] Le Tribunal doit décider si la travailleuse a subi une lésion professionnelle le 20 octobre 2016. Celle alléguée est de nature psychologique.

[6] En matière de lésions d'ordre psychologique, la travailleuse ne peut bénéficier de la disposition prévue à l'article 28 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*¹ (la loi) présumant de la relation entre le diagnostic émis par son médecin traitant et son travail. L'un des critères nécessaires à l'application de la présomption, soit la présence d'une blessure, ne trouve pas application en matière de lésions psychologiques.

[7] Par ailleurs, la jurisprudence considère de manière constante que le fardeau de preuve pour une lésion psychologique ne diffère pas de celui d'une lésion physique. La travailleuse doit démontrer, par prépondérance de preuve, les éléments constitutifs d'une lésion professionnelle telle que définie à l'article 2 de la loi et dont le libellé se lit comme suit :

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.

¹

RLRQ, c. A-3.001.

[8] Toutefois, bien que le fardeau de preuve ne soit pas différent en matière de lésions psychologiques, le caractère relativement subjectif de ce type de lésion peut s'avérer difficile. Cette notion est reprise dans l'affaire *Emballages Mitchell Lincoln Itée* et *Fuoco*² de la façon suivante :

[18] La loi ne fait aucune distinction entre les lésions physiques et psychiques. Le travailleur a donc le même fardeau de preuve soit celui de démontrer, par une preuve prépondérante, la survenance d'un événement imprévu et soudain, par le fait ou à l'occasion de son travail, et l'existence d'un lien de causalité entre cet événement et la maladie diagnostiquée. Ce concept d'événement imprévu et soudain a toutefois été conçu initialement pour des lésions physiques et son interprétation en matière de lésions psychiques n'est pas un exercice facile compte tenu notamment du caractère subjectif et du caractère multifactoriel de ce type de lésions. Cela laisse place à l'appréciation des faits et des circonstances propres à chaque réclamation.

[Notre soulignement]

[9] Afin de qualifier la nature de la lésion, la jurisprudence nous enseigne³ que lorsque les circonstances entourant la survenance de cette maladie psychologique peuvent être qualifiées d'inhabituelles, de ponctuelles ou qu'elles sont circonscrites dans le temps, on fera référence à la notion d'accident du travail.

[10] De plus, la jurisprudence⁴ considère que des événements apparaissant plutôt bénins lorsque pris isolément peuvent devenir significatifs lorsqu'ils se succèdent. Leur cumul peut alors être considéré être un événement imprévu et soudain dans son sens large.

[11] En raison du caractère subjectif d'une lésion psychologique, l'analyse d'une réclamation doit s'effectuer sous le spectre de la normalité. Les considérations et perceptions de la travailleuse correspondent-elles à la norme? Une personne raisonnable aurait-elle les mêmes perceptions et réactions que la travailleuse si elle était placée dans des circonstances similaires? De plus, les agissements de l'employeur correspondent-ils à la normalité dans un contexte de travail? Voilà autant de questions permettant de déterminer la valeur probante des considérations de la travailleuse et ultimement déterminer si le diagnostic posé par son médecin est en relation avec le travail.

[12] Voyons ce qui concerne le présent dossier.

² [2005] C.L.P. 1587; voir également : *Dinello et Télébec Itée*, [2008] C.L.P. 173; *Claveau et CSSS Chicoutimi-CHSLD Chicoutimi*, [2008] C.L.P. 224.

³ *R... C... et Services forestiers R... C...*, [2004] C.L.P. 1115.

⁴ *Michaud et Société canadienne des postes*, [2005] C.L.P. 129, révision rejetée, C.L.P. 181784-71-0204, 31 juillet 2006, B. Roy; *Ouellet et Centre hospitalier Maisonneuve-Rosemont*, C.L.P. 181828-71-0204, 12 janvier 2006, L. Couture.

[13] La travailleuse occupe un poste de chef électricienne d'appareillage à la centrale Hydro-électrique A chez l'employeur au moment des événements concernés par le présent litige. Elle travaille chez cet employeur depuis 1992 avec une interruption de quelques années. L'organigramme de travail à la centrale se divise entre deux secteurs, un département électrique auquel la travailleuse est attirée et un autre mécanique.

[14] Dans le cadre de leurs activités professionnelles, les travailleurs sont appelés à exécuter des travaux d'entretien régulier et des projets plus spécifiques visant entre autres choses la réfection et la modernisation des installations. Sont en poste de chefs de secteur, celui de la maintenance électrique et civile, monsieur M... L..., le supérieur de la travailleuse et celui de la mécanique et responsable de la production de la centrale, monsieur G... P.... Dans le cadre de certains projets, les travailleurs des deux secteurs doivent œuvrer ensemble.

[15] Les deux chefs de secteur arrivent en poste à la centrale A au cours de la première moitié de l'année 2015.

[16] Le Tribunal tient d'abord à préciser qu'il considère la travailleuse crédible. Elle témoigne sans faux-fuyant et de façon calme en ne tentant pas de cacher ce qui lui est moins favorable.

[17] Hormis un cas de harcèlement pour lequel elle a obtenu gain de cause avant 2015, la travailleuse explique ne pas avoir rencontré de problème particulier avec ses collègues et supérieurs depuis son embauche chez l'employeur en 1992. Les différents témoins à l'audience qui ont connu la travailleuse avant 2015, en l'occurrence monsieur G... P... et monsieur S... D..., corroborent cette version.

[18] La travailleuse explique les circonstances d'une situation qu'elle dénonce le 28 septembre 2015. Alors assignée à une tâche visant l'ajustement d'une valve au groupe alternateur numéro 33 de la centrale, elle demande à un collègue du département mécanique à quoi sert une des valves. La personne interpellée lui répond qu'il a besoin d'eau. Dans la mesure où elle sait que l'apport en eau est nécessaire, elle lui réitère sa question et reçoit la même réponse. Ce collègue quitte l'endroit pour revenir un peu plus tard. Alors qu'elle s'apprête à lui poser à nouveau la question, selon ce qu'elle mentionne au récit de sa plainte, celui-ci hurle : « *T'es bouché, tu comprends rien, ça fait 3 fois que je te l'explique* ». Selon la version de la travailleuse, elle tente de lui dire d'arrêter de crier à son endroit lorsqu'il se calme. Ce dernier quitte alors les lieux pour son bureau.

[19] La travailleuse explique avoir pleuré à la suite de cet incident.

[20] Dans une période contemporaine à l'événement, elle croise le supérieur du travailleur, monsieur G... P..., qui semble choqué. Elle présume qu'il est déjà informé de l'événement.

[21] Selon la travailleuse, un peu plus tard dans la journée, monsieur P... se rend la rencontrer pour lui demander comment elle va. Elle lui répond par une question, à savoir comment on se sent lorsque quelqu'un crie à notre endroit. Elle demande alors au gestionnaire du travailleur d'obtenir des excuses de ce dernier.

[22] Elle dit ensuite avoir rencontrée monsieur P... à deux ou trois reprises dans les jours suivants afin de réitérer sa volonté d'obtenir des excuses du travailleur l'ayant invectivé. Monsieur P... dit à la travailleuse d'attendre que la poussière retombe et que le travailleur se calme. La preuve démontre qu'il ne sera rien fait par la suite.

[23] Pour sa part, monsieur P... qui témoigne à l'audience indique que c'est la travailleuse qui se rend le voir à la suite de l'événement. Après avoir obtenu sa version des faits, il se dirige immédiatement rencontrer le travailleur, lequel se trouve toujours à l'endroit des travaux, en compagnie de collègues. Il obtient la version des faits du travailleur accusé d'avoir invectivé la travailleuse et ce dernier nie avoir crié. Selon ce que rapporte ce travailleur à monsieur P..., en raison d'un endroit particulièrement bruyant où s'effectuent les travaux, il dit avoir parlé fort, mais ne pas avoir invectivé la travailleuse ni avoir été en colère à son endroit.

[24] Monsieur P... rencontre également une autre personne présente au moment des événements. Selon ce témoin qui ne témoigne pas à l'audience, le travailleur accusé par la travailleuse n'aurait pas levé le ton autrement qu'en raison des conditions de bruits à cet endroit.

[25] Devant la version du travailleur accusé et celle du témoin présent, monsieur P... indique à l'audience n'avoir rien fait d'autre que de dire au travailleur concerné de faire attention. Il considère ensuite le dossier clos en raison de deux versions contradictoires. Un élément majeur au dossier consiste au témoignage de monsieur P..., lequel admet ne pas avoir fait de suivi auprès de la travailleuse par la suite. Elle demeure donc sans réponse et préoccupée par cette situation qu'elle trouve inacceptable. Monsieur P... n'étant pas son supérieur, elle attend l'intervention de son gestionnaire, monsieur L.... Ce dernier ne fait rien non plus. Dans l'esprit de la travailleuse, aucun gestionnaire ne semble considérer sa plainte.

[26] Hormis la travailleuse, aucun autre témoin présent lors de l'événement concernant l'invective alléguée ne témoigne à l'audience. Or, pour le Tribunal, la preuve par ouï-dire d'un collègue indiquant que le ton était adéquat ne peut être considérée probante. Devant le témoignage crédible de la travailleuse, sa version d'une altercation et d'invectives de la part d'un collègue ne peut être écartée sur la foi de ouï-dire.

D'ailleurs, une question demeure. Pourquoi l'employeur ne fait témoigner aucun des autres témoins présents lors de cette altercation, si effectivement rien de particulier n'a eu lieu? Également, pourquoi une employée de plus de 15 ans de service, sans histoire particulière et favorablement considérée par ses supérieurs, aurait inventé cette histoire? L'hypothèse d'une discussion sans aucun écart apparaît invraisemblable. Surtout que la preuve révèle ensuite que les gestionnaires P... et L..., qui doivent planifier ensemble les équipes de travail, font en sorte d'éviter à la travailleuse et à celui visé par l'événement de l'invective de devoir travailler ensemble.

[27] À la suite de l'événement, la travailleuse indique s'être sentie contrariée en raison d'un manque de respect du travailleur l'ayant invectivé et du manque de suivi des gestionnaires. Elle se dit peinée que la situation n'ait pas été réglée, qu'il n'y ait eu aucune tentative de conciliation, bref, elle considère ne pas avoir été respectée. La travailleuse traîne ensuite ce sentiment puisque rien n'est effectué pour corriger la situation et pire encore, les gestionnaires font comme si rien ne s'était produit, aucun n'assure de suivi auprès de celle considérant avoir été l'objet d'un manque de respect de la part d'un collègue, son supérieur se limitant à l'écouter.

[28] À la suite de cet événement, la travailleuse mentionne que les relations changent avec les autres collègues. Ceux-ci deviennent moins familiers à son endroit. Elle donne pour exemple qu'elle doit les aborder pour avoir une discussion, sinon les collègues ne l'interpellent plus. Elle se sent mise à l'écart et isolée. Elle ne sera pas contredite au sujet de ses perceptions.

[29] Alors que chez l'employeur le discours concernant les incivilités est la tolérance zéro, elle est déçue et choquée en raison de l'absence de suivi et de traitement de sa plainte par ses supérieurs.

[30] Entre décembre 2015 et mars 2016, la travailleuse est affectée à la correction de plan. Ponctuellement, elle effectue d'autres tâches dans la centrale à la demande de son supérieur. Au sujet des plans, elle apporte les corrections effectuées au fil du temps et qui n'ont pas encore été intégrées aux archives. Alors, elle travaille seule avec un technicien du secteur électrique dans un endroit aménagé entre deux étages de la centrale pour ses travaux, un endroit isolé. Selon elle, elle n'est jamais avisée si ces travaux ont servi. Elle dit n'avoir jamais vu le fruit de ce travail de plusieurs mois par la suite; on verra plus tard qu'elle quitte à l'été 2017 sans aucun suivi à ce sujet. Son supérieur, monsieur L..., confirme qu'il n'aura pas non plus le résultat de ce travail, même deux ans plus tard.

[31] À cette période et dans les mois qui suivent, l'organisation est affectée à des projets particuliers concernant la mise à niveau d'équipements de la centrale. Un des projets s'intitule [*projet A*]. Selon les séquences des travaux, les différentes étapes qui visent certains groupes-turbines de la centrale, les automates de la salle de filtration et le système de drainage et de vidange se déroulent entre la mi-février 2016 et la mi-

septembre 2016. La travailleuse ne sera mise à contribution que partiellement aux automates de la salle de filtration, ce qui constitue une faible partie des projets. Peu de responsabilités lui sont confiées.

[32] Sa participation à un autre projet spécial, celui du retrait du groupe-turbine 33, ne concerne que l'inspection de conformité six ans, à titre de responsable d'équipe, entre la fin mars et la mi-août 2016, sauf pendant la période de ses vacances. Elle ne participe pas aux travaux concernant les éléments de la modernisation.

[33] La travailleuse dira à son supérieur, devant les collègues, qu'elle veut participer aux projets spéciaux afin d'obtenir les informations les concernant. Elle réitère sa volonté un peu plus tard auprès de son supérieur, monsieur L..., en se rendant à son bureau. Il lui promet ensuite de faire tout son possible, en lui indiquant qu'il reste d'autres mises en marche à effectuer pour les groupes 31 et 32. Elle dit s'assurer avant sa période de vacances estivales de trois semaines que les deux groupes ne seront pas effectués, son supérieur la rassure. À son retour des vacances estivales, le groupe 31 est complété.

[34] Devant ce changement, avant de quitter pour sa deuxième période de vacances au début octobre 2016, elle réitère sa volonté de participer au groupe 32 dont les travaux sont déjà débutés. Son supérieur la rassure à nouveau à l'effet que ce ne sera pas complété avant son retour. Cette mise en marche sera finalement terminée le 5 octobre 2016, le dernier jour de ses vacances. Les représentants de l'employeur à l'audience diront que la valve nécessaire à la mise en marche arrive pendant les vacances de la travailleuse. L'entrepreneur mandaté pour l'installation et sur lequel ils n'ont pas de contrôle procède à la mise en marche au moment qui lui convient, soit pendant ses vacances. Pourquoi alors avoir rassuré la travailleuse sur sa participation, à plusieurs reprises, si l'employeur n'avait pas un tel contrôle? La preuve est muette sur cette question. Encore une fois, avec les informations qu'elle possède, la travailleuse est justifiée d'être suspicieuse et de se sentir à l'écart. D'autant que les chefs d'équipes dont elle fait partie participent habituellement à ces projets. Le Tribunal considère sa réaction normale dans les circonstances.

[35] Au niveau du retrait du groupe-turbine 36, les travaux se déroulent entre le 13 septembre et le 23 décembre 2016. Encore une fois, la travailleuse ne participe pas aux éléments concernant la modernisation et la mise en marche de la commande du groupe de pompes. Elle agit à titre de responsable d'équipe pour l'inspection conformité un an, une tâche habituelle dans le contexte de travail chez l'employeur. Les collègues choisis pour procéder à la modernisation du groupe alternateur 36 sont ceux ayant effectué la plupart des autres projets. Pour la travailleuse, suivant les propos rassurants de son supérieur, monsieur L..., ces travaux lui revenaient. Elle dit alors s'être sentie marginalisée, mise à l'écart, et ne pas avoir mérité le respect approprié de son supérieur.

[36] En octobre 2016, la travailleuse est démoralisée, elle perd ses moyens. Elle souffre alors d'insomnie, d'anxiété et se sent épuisée. Elle en parle à son supérieur, monsieur L..., lequel dit la comprendre, mais sans rien faire.

[37] La travailleuse cesse de travailler à compter du 20 octobre 2016 en raison de sa condition. Elle consulte quelques jours plus tard le docteur Said Chekhar, le 26 octobre 2016. Ce dernier complète un certificat médical indiquant que la travailleuse s'absente de son travail pour quatre semaines. Le moment de retour au travail demeure indéterminé.

[38] La travailleuse connaît un arrêt de travail à compter du 20 octobre 2016.

[39] Le 4 novembre 2016, la travailleuse voit son médecin traitant, la docteure Louise Marcheterre. Cette dernière complète un formulaire de l'employeur et pose un diagnostic de trouble de l'adaptation avec humeur anxio-dépressive. Une perception de harcèlement dans le milieu de travail est identifiée comme raison de la période d'invalidité. Elle prévoit revoir la travailleuse le 30 novembre 2016.

[40] La travailleuse dépose sa réclamation le 7 novembre 2016 alléguant que son employeur ne lui a pas donné un milieu travail exempt de harcèlement en faisant référence à l'événement de septembre 2015 et en reprochant que personne n'a agi promptement, ce qui a eu pour effet de créer un milieu toxique.

[41] La travailleuse est vue par la docteure Marie-Hélène Proulx le 21 novembre 2016. Ce médecin maintient le diagnostic de trouble de l'adaptation avec humeur anxio-dépressive, ajoutant que cette condition est secondaire à de l'intimidation au travail depuis septembre 2015. Elle maintient l'arrêt travail et une prescription de soins psychologiques.

[42] Le 29 novembre 2016, la travailleuse est vue par la docteure Louise Marcheterre. Au rapport médical qu'elle complète, ce médecin pose un diagnostic de dépression majeure d'intensité modérée, secondaire à une situation problématique en milieu de travail.

[43] À cette période, soit à la fin de l'année 2016, la travailleuse se plaint auprès de son employeur du traitement qui lui est infligé. Un mandat d'enquête est confié à une personne de Montréal, laquelle conclut, au stade d'une préenquête, que la plainte est non recevable. La travailleuse dira à l'audience qu'elle fut informée qu'un grief aurait dû être déposé. Malgré tout, elle dit que les autorités ont alors connaissance de difficultés à la centrale où elle travaille. Selon ce qu'elle rapporte, on lui indique vouloir tout faire pour que la situation se rétablisse.

[44] Le 21 décembre 2016, la Commission rend une décision par laquelle elle refuse la réclamation de la travailleuse pour un trouble de l'adaptation avec humeur anxio-dépressive et dépression majeure d'intensité modérée.

[45] La travailleuse sera maintenue en arrêt travail jusqu'au début avril 2017.

[46] Pendant sa convalescence, l'employeur fait expertiser la travailleuse le 24 février 2017 par le docteur Fabien Gagnon, médecin psychiatre. À son rapport, le docteur Gagnon traduit l'état d'esprit de la travailleuse lorsqu'au chapitre de la maladie actuelle il mentionne ce qui suit :

[...]

Donc, au 20 octobre 2016, madame dira qu'au fil du temps, elle s'est mise à devenir anxieuse, elle ne sait pas trop comment s'y prendre pour être respectée. Elle avait parlé à son gestionnaire, M., qui aurait dit avoir remarqué ce qui s'était passé avec G., qui avait donné du travail à d'autres personnes, mais M. n'aurait rien fait pour appuyer madame, selon ce que madame nous rapporte. Donc, madame dira qu'elle n'est plus capable d'endurer cela, elle est anxieuse, elle est comme obsédée par rapport à cette question du travail, du fait qu'elle n'est pas respectée, selon ses termes, et elle constate qu'il y a une diminution de son attention et de sa concentration. Madame a l'impression qu'on a été irrespectueux face à elle. Elle croyait que son gestionnaire, M., allait faire quelque chose. Elle dira qu'en réalité, il « a juste fait semblant ».

C'est donc dans ce contexte que madame voit son médecin. Elle lui dit qu'elle n'a pas le goût à rien, qu'elle n'a pas de moral, il y a une diminution de la libido. Elle dira qu'elle est épuisée, elle est anxieuse, elle ne dort pas. Elle dira que la situation au travail est en train de miner sa santé, « et qu'il faut qu'elle sorte de là ». Elle va donc voir un premier médecin à la clinique du CLSC, qui signe un arrêt de travail et suggère à madame de voir son médecin de famille. Madame dira qu'elle a communiqué avec le syndicat pour rapporter ce que se passait, pour mentionner qu'elle était « à bout » de ce qui se passait au travail. Madame dira qu'elle a été rencontrée par un autre médecin, docteur Marie-Claude Proulx, à qui elle a raconté son histoire, qui l'avait d'ailleurs déjà vue en 2005. On lui redonne alors du Celexa et l'arrêt de travail se poursuit après le 20 octobre 2016.

[...]

[47] À la suite de son examen de la travailleuse et après avoir pris connaissance de la documentation pertinente, le docteur Gagnon pose un diagnostic de trouble de l'adaptation avec éléments anxio-dépressifs qu'il considère alors entièrement résolu. À l'Axe IV, selon le DSM-IV comme outils diagnostique, le médecin mentionne ce qui suit :

Tensions spécifiquement reliées à l'environnement de travail, particulièrement face à deux gestionnaires et à un collègue de travail. Il y a également des frustrations par rapport aux instances qui n'ont pas accepté le grief de madame ou la reconnaissance de lésion à la CSST ou CNESST.

[48] Enfin, le docteur Gagnon constate que la travailleuse n'est pas totalement invalide et pourrait bénéficier d'un retour au travail immédiat. Toutefois, ce dernier mentionne que si l'employeur décide d'utiliser une stratégie de résolution de conflits, un retour au travail progressif pourrait avoir lieu.

[49] Alors, tant le médecin traitant de la travailleuse que celui de l'employeur considèrent que la travailleuse présente un diagnostic de trouble de l'adaptation avec éléments anxio-dépressifs. Ce diagnostic n'est pas contesté et lie le Tribunal selon l'article 224 de la loi.

[50] Il reste à déterminer s'il existe un lien entre ce diagnostic retenu par les médecins et le contexte de travail vécu par la travailleuse.

[51] La preuve prépondérante au dossier démontre que le diagnostic de trouble de l'adaptation avec humeur anxio-dépressive est en relation avec des circonstances inhabituelles et inadéquates de son milieu de travail.

[52] D'abord, la preuve prépondérante démontre l'inaction des gestionnaires de l'employeur en lien avec une invective dont est victime la travailleuse. Cette dernière manifeste à plusieurs reprises l'importance du traitement de sa plainte. Toutefois, sur la foi de témoignages contradictoires relevés par le supérieur accusé par la travailleuse, aucune autre démarche n'est effectuée. Pire encore, la preuve prépondérante démontre l'absence de suivi adéquat auprès de la travailleuse. Son supérieur immédiat, monsieur L..., laisse son collègue, monsieur P..., gérer la situation et ce dernier ne prend même pas soin de justifier son inaction face à la travailleuse. Il se contente de dire que le travailleur concerné a eu un avertissement et malgré plusieurs rencontres de la travailleuse requérant un suivi, rien n'est effectué. Il dira à l'audience, pour justifier son inaction, que la travailleuse n'est pas son employée.

[53] La travailleuse se retrouve donc face à une situation où elle considère qu'on lui a manqué de respect et qu'aucune action n'est entreprise par ses supérieurs. Aucun geste n'est posé ni aucune explication n'est fournie à la travailleuse par celui qui a procédé à la vérification des faits qu'elle allègue. La réaction de la travailleuse, laquelle considère qu'on lui manque de respect, est justifiée raisonnable et attendue dans les circonstances.

[54] Le discours tenu par l'employeur au sujet de la tolérance zéro en matière de discrimination et de harcèlement a aussi pour effet de rendre incompréhensible, pour la travailleuse, la situation dont elle est victime. Ce document mentionne qu'« *Hydro-Québec préconise une approche proactive de résolution de conflits et met sur pied des mécanismes de recours appropriés en cas de situation de discrimination et de harcèlement et fait connaître ses mécanismes* ». Le Tribunal constate au dossier des agissements se situant plutôt à l'opposé de ce que l'employeur préconise. La preuve prépondérante

démontre plutôt que les supérieurs de la travailleuse ont banalisé le conflit dénoncé et au lieu d'y faire face, ils l'ont ignoré. Malgré les demandes répétées de résolution de conflits par la travailleuse, aucune action n'a été effectuée dans la période contemporaine à l'événement, ni jusqu'à son arrêt de travail en octobre 2016.

[55] Dans un second temps, la preuve démontre que le sentiment d'isolement dont la travailleuse se plaint est justifié. D'abord, il y a le changement de comportement des collègues qu'elle doit approcher pour avoir des interactions. Ensuite, la tâche confiée pour la mise à jour des plans, dont on ne saura même pas encore à l'audience s'ils ont servi, constitue, dans les circonstances du dossier, une situation susceptible de soulever dans l'esprit de la travailleuse un sentiment d'isolement à la suite des événements de septembre 2015. Enfin, la résistance de l'employeur à intégrer la travailleuse au processus en lien avec les projets spéciaux constitue également une circonstance pouvant permettre d'expliquer objectivement le sentiment d'exclusion de la travailleuse.

[56] En ce qui concerne l'approche des autres collègues, le simple écart d'âge entre ces derniers et la travailleuse, soulevé par les témoins de l'employeur, ne peut justifier à lui seul les comportements vécus par la travailleuse. La preuve révèle que non seulement la travailleuse était tenue à l'écart, mais des rencontres et des discussions avaient lieu à son sujet entre son représentant syndical et ses supérieurs. De telles rencontres ont lieu à l'été 2016, à une période charnière des travaux concernant les projets spéciaux.

[57] L'assignation de la travailleuse par l'employeur à la tâche de mise à jour des plans de la centrale est difficilement conciliable dans le contexte révélé par la preuve. D'une part, plusieurs projets spéciaux nécessitent la contribution de beaucoup de travailleurs. D'autre part, la tâche demandée ne constitue pas une priorité ni une urgence, son résultat se fait toujours attendre près de deux ans après l'accomplissement du mandat. De plus, la preuve révèle que cette tâche est habituellement effectuée à temps perdu, selon monsieur Léger. L'exécution dans un lieu retiré de la centrale ajoute au sentiment justifié d'isolement de la travailleuse. Dans le contexte global de cette période, il est non seulement probable, mais vraisemblable que la travailleuse se sente objectivement mise à l'écart.

[58] Troisièmement, la preuve révèle de façon prépondérante que l'employeur, par l'intermédiaire de ses gestionnaires, fait en sorte de ne pas confier à la travailleuse les tâches concernant les projets spéciaux. On apprendra à l'audience, ce qui n'est pas révélé de façon contemporaine à la travailleuse, que ses compétences sont en cause pour l'exécution des travaux prévus. Monsieur P... indique qu'il la considère moins compétente, qu'elle prend habituellement plus de temps pour effectuer les tâches. Il dit même en avoir parlé avec le supérieur de la travailleuse, monsieur M... L.... Ce dernier témoigne également à l'audience que ses supérieurs précédents considèrent que la travailleuse a besoin de plus d'assistance.

[59] Non seulement ses supérieurs la considèrent moins compétente, mais à l'insu de la travailleuse, des rencontres ont lieu avec le représentant syndical à l'été 2016. Participent à cette rencontre messieurs P... et L..., un collègue de même niveau que la travailleuse, le représentant syndical, de même que le chef de centrale adjoint, monsieur S... D.... Au cœur de cette rencontre, la travailleuse. Il est question de ses compétences de même que des difficultés vécues par certains de ses collègues à son endroit, en raison de son attitude envers les autres.

[60] Malgré ces discussions au sujet de la travailleuse, en aucun temps celle-ci n'est avisée de quoi que ce soit, tant au niveau de ses compétences que de son attitude au travail. Jusqu'à son retrait du travail le 20 octobre 2016, elle ne sera jamais mise au courant de quoi que ce soit.

[61] De l'avis du Tribunal, de telles démarches, de façon contemporaine au contexte où la travailleuse se sent isolée et mise à part, permettent d'expliquer le comportement de ses collègues et de justifier ses perceptions. Il apparaît tout à fait vraisemblable que dans un contexte où des malaises subsistent quant aux compétences et à l'attitude de la travailleuse, les collègues et gestionnaires ont pu se comporter de façon inhabituelle. Dans un tel contexte, la travailleuse était fondée de considérer être mise à l'écart et surtout de ne pas comprendre pourquoi, ce qui est de nature à alimenter son anxiété et provoquer la condition psychologique la conduisant à l'arrêt de travail le 20 octobre 2016. Objectivement, une personne raisonnable aurait selon toute probabilité pu développer la pathologie à l'origine de sa condition.

[62] Pour leur part, les gestionnaires représentant l'employeur n'ont pas agi de façon raisonnable. Avoir des reproches au sujet du travail et de l'attitude de la travailleuse est une chose. Toutefois, si tel était le cas, des actions devaient être posées afin qu'elle en soit informée. Pire encore, cette situation n'avait pas à être traitée avec d'autres de ses collègues, ce qui devait inévitablement conduire à un changement de comportement de leur part. Les agissements des représentants de l'employeur ont été déraisonnables dans les circonstances de cette affaire. De par leurs agissements, les gestionnaires ont contribué à maintenir un milieu de travail dans lequel la travailleuse était fondée d'être suspicieuse et de se sentir mise à l'écart, malheureusement sans en comprendre les raisons.

[63] Les agissements des supérieurs de la travailleuse ont été inadéquats et sont à l'origine de sa lésion professionnelle.

[64] Leurs agissements sont difficilement compatibles avec l'aide-mémoire au sujet des conflits interpersonnels et incivilités disponible chez l'employeur et déposé par le procureur de la travailleuse comme pièce T-2. Le premier paragraphe de ce document mentionne « *Le conflit interpersonnel et l'incivilité sont des situations à risque qui dégradent un climat de travail. L'aveuglement volontaire, le déni ou la tolérance de mauvaises conduites ne sont pas des solutions. Il importe d'agir dès que vous détectez ces situations* ».

[65] De toute évidence l'employeur connaît les situations qui peuvent conduire à une dégradation du climat de travail. Les gestionnaires ont malheureusement omis d'appliquer les mesures permettant de les éviter. Raison conduisant la travailleuse, selon la prépondérance de la preuve, à développer le trouble de l'adaptation avec humeur anxio-dépressive.

[66] Malheureusement, un manque de communication important, alors qu'on semblait vouloir aider la travailleuse, a provoqué la condition ayant conduit à l'arrêt de travail en octobre 2016.

[67] Ainsi, entre le mois de septembre 2015 et le retrait du travail en octobre 2016, une série d'événements ont provoqué chez la travailleuse des sentiments d'exclusion, de manque de respect, d'isolement, ce qui ultimement a provoqué le trouble de l'adaptation à l'origine de sa lésion professionnelle. La série d'événements survenus pendant cette période est considérée inhabituelle et de nature à provoquer la pathologie diagnostiquée chez la travailleuse par son médecin.

[68] Le Tribunal a pris connaissance de la jurisprudence déposée⁵ par la procureure de l'employeur. Toutefois, les faits de ces décisions diffèrent de ceux au présent dossier et conséquemment, malgré la justesse des principes invoqués, ils ne peuvent être utiles à l'employeur.

[69] Il y a donc lieu de faire droit à la réclamation de la travailleuse.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE la contestation de madame D... M..., la travailleuse;

INFIRME la décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail rendue le 3 avril 2017 à la suite d'une révision administrative;

DÉCLARE que la travailleuse a subi une lésion professionnelle le 20 octobre 2016;

DÉCLARE que la travailleuse a droit aux bénéfices de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

⁵

St-Martin et Commission scolaire de la Capitale, C.L.P. 195077-31-0211, 30 septembre 2004, M. Carignan; *Gladu et Plastiques GPR*, 2017 QCTAT 2572; *Mailhot et Hébergement Rive-Sud inc.*, 2017 QCTAT 5208; *Ngalula-Nseya et Hôpital juif Mortimer B. Davis*, 2013 QCCLP 1606; *Charron et Sonaca Canada inc.*, 2014 QCCLP 7417.

Daniel Jouis

Me Céline Giguère
S.C.F.P.
Pour la partie demanderesse

Me Alexandra Plante
CELLUCCI, GANESAN, FRASER
Pour la partie mise en cause

Me René Fréchette
PAQUET TELLIER
Pour la partie intervenante

Date de la dernière audience : le 9 janvier 2018