

COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES

Laval 17 septembre 2009

Région : Laval

Dossiers : 311782-61-0703 314977-61-0704

Dossier CSST : 129073144 130005630

Commissaire : Santina Di Pasquale, juge administrative

Membres : Jean E. Boulais, associations d'employeurs
Daniel Flynn, associations syndicales

Jean-Luc Pagé

et

Lise Lachapelle

Parties requérantes

et

**Syndicat des cols bleus Ville de
Montréal**

Partie intéressée

DÉCISION

Dossier 311782-61-0703

[1] Le 7 mars 2007, monsieur Jean-Luc Pagé (le travailleur) dépose une requête à la Commission des lésions professionnelles par laquelle il conteste une décision rendue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (la CSST), le 22 février 2007, à la suite d'une révision administrative.

[2] Par cette décision, la CSST confirme celle qu'elle a initialement rendue le 16 janvier 2006 et déclare que le travailleur n'a pas subi une lésion professionnelle, le 15 décembre 2005.

Dossier 314977-61-0704

[3] Le 13 avril 2007, madame Lise Lachapelle (la travailleuse) dépose une requête à la Commission des lésions professionnelles par laquelle elle conteste une décision rendue par la CSST, le 3 avril 2007, à la suite d'une révision administrative.

[4] Par cette décision, la CSST confirme celle qu'elle a initialement rendue, le 10 janvier 2007, et déclare que le travailleur n'a pas subi une lésion professionnelle, le 16 janvier 2006.

[5] Les deux dossiers ont été réunis pour une enquête et audition commune avec l'accord des parties.

[6] L'audience s'est tenue à Laval les 28 janvier 2009, les 11, 23, 24 et 25 février 2009 et le 2 juin 2009. Les travailleurs sont représentés par maître Daniel Pelletier. Le syndicat des cols bleus Ville de Montréal (l'employeur) est représenté par maître Dan Goldstein.

[7] Une ordonnance de non-divulgaration, de non-diffusion et de non-publication a été rendue le 24 février 2009. Cette ordonnance, qui demeure en vigueur, vise à protéger l'identité des personnes qui ont consulté, qui ont fait des demandes ou qui ont un dossier au bureau du Programme d'aide des employés du Syndicat des Cols Bleus de Montréal (le PAE).

L'OBJET DES REQUÊTES

Dossier 311782-61-0703

[8] Le travailleur demande de reconnaître que le trouble d'adaptation avec humeur anxio-dépressive est en relation avec les événements survenus au travail et qu'il a donc subi une lésion professionnelle, le 15 décembre 2005.

Dossier 314977-61-0704

[9] La travailleuse demande de reconnaître que la «dépression situationnelle avec troubles anxieux» est en relation avec les événements survenus au travail et qu'elle a donc subi une lésion professionnelle, le 16 janvier 2006.

L'AVIS DES MEMBRES

[10] Le membre issu des associations syndicales et le membre issu des associations d'employeurs sont d'avis d'accueillir les deux requêtes. Ils sont d'avis que monsieur Pagé et madame Lachapelle ont démontré par une preuve prépondérante la survenance d'un événement imprévu et soudain au sens de l'article 2 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*¹ (la loi). En effet, la preuve démontre que dans le cas de monsieur Pagé, les événements survenus depuis 2004 débordent du cadre normal de ce qui est susceptible de se produire dans un milieu de travail. Le cumul de ces événements a entraîné un trouble d'adaptation chez le travailleur. La preuve a démontré une relation entre ces événements et la lésion psychique diagnostiquée. Monsieur Pagé a donc subi une lésion professionnelle.

[11] En ce qui concerne le dossier de madame Lachapelle, les deux membres sont également d'avis que la preuve prépondérante permet de conclure à la survenance d'un événement imprévu et soudain au sens de l'article 2 de la loi. En plus du fait que la travailleuse a travaillé pendant environ deux ans dans un milieu de travail malsain, les conditions abusives dans lesquelles s'est effectué son renvoi du PAE constituent un «événement imprévu et soudain». La relation entre les agissements de l'employeur et le trouble d'adaptation diagnostiqué chez la travailleuse a été établie par une preuve médicale prépondérante. Madame Lachapelle a donc subi une lésion professionnelle.

LES FAITS ET LES MOTIFS

Dossier 311782-61-0703

[12] Le travailleur (monsieur Pagé) est embauché comme col bleu à la Ville de Montréal en 1975. Dès 1977, il est impliqué dans des activités de nature syndicale. Il est un des membres fondateurs de l'Équipe Unité, une équipe politique à l'intérieur du syndicat. De plus, il est délégué social depuis 1983.

[13] Le 6 septembre 1995, le travailleur est libéré de son poste à la Ville de Montréal pour assumer la responsabilité du PAE, poste qu'il occupe à temps complet jusqu'au 14 janvier 2006.

[14] Le Programme d'aide aux employés (PAE) est un service d'aide offert aux cols bleus. Il est géré entièrement par le syndicat et les bureaux sont situés dans le même édifice que les locaux du syndicat. Il est prévu à la convention collective que la Ville de Montréal mette à la disposition du syndicat une banque d'heures de disponibilité pour les libérations syndicales. Toutefois, c'est le syndicat qui autorise les libérations syndicales.

[15] Le 16 janvier 2006, le travailleur dépose une demande d'indemnité à la CSST. Dans le formulaire «Réclamation du travailleur» il indique que depuis le 15 décembre 2005, il est très anxieux et a dû consulter un médecin, le tout en relation avec des événements survenus au travail.

[16] Une attestation médicale datée du 4 janvier 2006 du docteur Caron est produite à l'appui de sa réclamation. Ce médecin pose le diagnostic de «trouble d'adaptation avec symptômes anxio-dépressifs lié à pression en milieu de travail». Une consultation en psychologie est recommandée.

[17] Dans un rapport subséquent daté du 2 février 2006, le docteur Caron indique «trouble d'adaptation dans un contexte de harcèlement avec symptômes anxieux +++ et panique». Il recommande un arrêt de travail.

[18] Le 6 mars 2006, le docteur Caron constate une diminution de l'anxiété et indique que le travailleur pourra reprendre ses activités d'ordre psychosocial à demi-temps. Il n'y a pas de rapport final au dossier mais de l'avis du docteur Charles-Henri Massac, psychiatre, cette lésion est consolidée lorsqu'il évalue le travailleur le 12 février 2008. De plus, le psychiatre précise que le travailleur ne conserve aucune atteinte permanente ni limitations fonctionnelles.

[19] La CSST refuse la réclamation du travailleur et conclut qu'il n'a pas subi une lésion professionnelle, le 15 décembre 2005.

[20] La Commission des lésions professionnelles doit donc décider si le travailleur (monsieur Pagé) a subi une lésion professionnelle le 15 décembre 2005.

Dossier 314977-61-0704

[21] La travailleuse (madame Lachapelle) est embauchée comme col bleu à la Ville de Montréal en 1991. Elle possède une formation en relation d'aide et comme psychothérapeute. Elle est déléguée sociale depuis 1994 et participe aux comités des délégués sociaux de façon régulière depuis 2002.

[22] À l'automne 2002, elle est appelée à faire du remplacement au bureau du Programme d'aide aux employés (PAE). Éventuellement, un poste devient disponible au PAE et elle l'obtient. Elle est donc libérée de son poste de col bleu pour travailler à temps complet au PAE. Elle occupe ce poste de 2002 à 2006 sauf pour une période d'environ six mois à compter de décembre 2004. En effet, la preuve révèle que sa libération syndicale est suspendue entre décembre 2004 et juin 2005 mais elle continue quand même, sur une base volontaire, à servir les clients pendant cette suspension. Elle reprend ce travail à temps plein en juillet 2005 et elle travaille jusqu'au 15 janvier

2006, date à laquelle l'employeur lui laisse un message sur sa boîte vocale l'avisant que ses libérations sont coupées.

[23] La travailleuse se présente au bureau le 16 janvier 2006 mais il y a une autre personne assise à sa place et on lui demande de laisser les clés, l'agenda et les dossiers, et de quitter les lieux sans aucune explication. On lui dit que «les raisons sont à venir».

[24] Elle quitte le bureau du PAE pour se rendre sur les lieux de son travail de col bleu mais elle développe des symptômes d'anxiété et consulte un médecin le même soir.

[25] Le lendemain, la travailleuse consulte son médecin de famille, le docteur Lalonde, qui pose le diagnostic de «dépression situationnelle» et prescrit un arrêt de travail.

[26] La travailleuse dépose une demande d'indemnité à la CSST le 28 juin 2006 pour un événement survenu le 16 janvier 2006. En effet, elle prétend qu'elle ne l'a pas déposée avant parce qu'elle avait peur de représailles. À l'appui de sa réclamation, la travailleuse produit une attestation médicale du docteur Lalonde du 26 juin 2006. Celui-ci écrit :

Dépression situationnelle avec troubles anxieux secondaires à changement d'emploi
mise-à-pied de son travail au syndicat. Retour au travail le 27 juin 2006.

[27] Aucun rapport final n'est produit dans ce dossier mais le docteur Charles-Henri Massac, psychiatre, qui évalue la travailleuse le 2 octobre 2007 est d'avis que la lésion est consolidée sans atteinte permanente ni limitations fonctionnelles. En effet, la preuve révèle que la travailleuse a effectué un retour au travail progressif à raison de deux jours par semaine à compter du 24 avril 2006 et un retour à temps complet le 25 juin 2006.

[28] La CSST refuse la réclamation de la travailleuse et conclut qu'elle n'a pas subi une lésion professionnelle, le 16 janvier 2006.

[29] La Commission des lésions professionnelles doit donc décider si la travailleuse a subi une lésion professionnelle le 16 janvier 2006.

LE DROIT

[30] La «lésion professionnelle» est définie comme suit à l'article 2 de la loi :

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.

[31] En matière de lésion psychologique, la présomption de lésion professionnelle prévue à l'article 28 de la loi ne peut s'appliquer². C'est donc en référant à la notion d'« accident du travail » que la réclamation doit être analysée :

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.

[32] Les deux travailleurs doivent donc démontrer qu'il y a eu survenance d'un événement imprévu et soudain par le fait ou à l'occasion du travail qui a entraîné une lésion professionnelle.

[33] En l'espèce, les diagnostics posés par les médecins qui ont charge des travailleurs n'ont pas été contestés. Dans les deux cas, les diagnostics posés sont « trouble d'adaptation ». Dans le cas de madame Lachapelle, le médecin qui a charge parle de « dépression situationnelle » mais le docteur Massac précise dans son expertise du 2 octobre 2007 que « le trouble d'adaptation avec humeur mixte anxieuse et dépressive » est la terminologie actuelle pour parler de dépression situationnelle avec trouble anxieux, la terminologie utilisée par le médecin qui a charge étant ancienne et n'étant plus employée depuis des dizaines d'années.

²

Gallo et R. Faillance Associés ltée, C.L.P. 123427-73-9909, 13 avril 2000, D. Taillon; Mancuso et Canadian Airlines Int. Ltd, C.L.P. 122614-72-9908, 25 mai 2001, D. Lévesque, requête en révision rejetée, 2 août 2002. M. Zigby; Gariépy et Dépanneur Mami enr., C.L.P. 274040-63-0510, 27 septembre 2006, F. Mercure

[34] La Commission des lésions professionnelles doit donc décider si «le trouble d'adaptation» dans les deux cas est survenu par le fait ou à l'occasion du travail, soit à la suite d'un événement imprévu et soudain survenu par le fait ou à l'occasion du travail, et s'il y a relation entre cet événement et le diagnostic posé.

[35] La jurisprudence est constante en retenant qu'une série d'événements qui, considérés individuellement, puissent paraître bénins ou anodins, peuvent par leur superposition revêtir le caractère imprévu et soudain requis par la loi.³

[36] Ces événements doivent cependant présenter un caractère particulier en ce qu'ils doivent déborder du cadre habituel, normal ou prévisible de ce qui est susceptible de se produire dans un milieu de travail⁴. Ils ne peuvent s'inscrire dans l'usage normal du pouvoir de gestion de l'employeur à l'égard d'un employé ni résulter d'un conflit de personnalité⁵. Enfin, les faits doivent être de nature objective et non issus de la simple perception de la travailleuse⁶.

[37] Ainsi, selon la jurisprudence, les situations qui relèvent de l'exercice du droit de gérance de l'employeur ne peuvent être assimilées à un événement imprévu et soudain sauf si la preuve démontre qu'il y a eu un exercice abusif de cette autorité.

LES ÉVÉNEMENTS

[38] Les deux travailleurs dans ce dossier occupent des postes de conseillers au PAE des cols bleus de la Ville de Montréal, monsieur Pagé étant également le responsable du programme. Une preuve commune a été offerte concernant l'environnement de travail et les difficultés vécues au travail. Par ailleurs, il y a des faits particuliers qui s'appliquent à chacun des travailleurs et le tribunal en fera état au cours de l'analyse de la preuve.

³ *Gagnon et Commission administrative des régimes de retraite et d'assurance*, [1989] C.A.L.P. 769; *Groulx et Restaurant Ferme Rouge*, 26595-07-9102, 10 mars 1992, A. Leydet; *Blagoeva et Comm. contrôle énergie atomique*, [1992] C.A.L.P. 898, requête en révision judiciaire rejetée, [1993] C.A.L.P. 60 (C.S.); *Forget Chagnon et Marché Bel-Air inc.*, [2000] C.L.P. 388; *Dupéré et Ville de Montréal*, [2003] C.L.P. 754; *Bouchard et Commission scolaire des Samares*, 244822-63-0409, 27 septembre 2005, D. Besse; *Lachance et Amdocs Canadian Managed Services*, 268417-71-0507, 7 juillet 2006, C. Racine; *Langlais et Centre hospitalier de Chandler*, 210630-01B-0306, 1^{er} septembre 2006, L. Desbois.

⁴ *Chastenais et Joseph Ribkoff*, C.L.P. 130096-73-0001, 19 juillet 2000, C.-A. Ducharme; *Menuiserie Mont-Royal et Gingras*, C.L.P. 131870-64-0002, 13 novembre 2001, J.-F. Martel

⁵ *Longtin et Ville de Longueuil*, [2004] C.L.P. 149; *Bélanger et Sécurité Gentel inc.*, C.L.P. 287484-64-0603, 1^{er} février 2007, J. David

⁶ *Bélanger et Sécurité Gentel inc.*, précitée note 8; *M... L... et Ministère de la Sécurité Publique*, C.L.P. 291818-01C-0606, 22 juin 2009, G. Morin

[39] Plusieurs témoins ont été entendus à la Commission des lésions professionnelles. À la demande des travailleurs, ont témoigné, en plus d'eux, madame Carole-Lynn Blair, monsieur Daniel Champagne, madame Diane Tremblay et monsieur Yves Drapeau.

[40] À la demande de l'employeur ont témoigné, monsieur Jean Gosselin, monsieur Jacques Bertrand, monsieur Raynald Boiron, madame Louise Paquin, monsieur Mario Brault, madame Diane Tousselle, madame Chantal Racette et monsieur Michel Parent.

[41] Plusieurs documents ont également été déposés. Considérant l'ampleur de cette preuve, le tribunal ne fera pas un résumé de tous ces témoignages ni de la preuve documentaire. Seulement les éléments de preuve pertinents à la résolution du litige seront rapportés.

a) Le PAE syndical et le conflit avec les employées de bureau

[42] Le travailleur (monsieur Pagé) est délégué social depuis 1983 mais le 6 septembre 1995 il est nommé responsable du PAE. Son rôle au PAE était de fournir un support et suivi thérapeutique pour les personnes en besoin en les dirigeant vers des professionnels qui pourraient leur venir en aide. De plus, il avait un rôle à exercer dans la prévention. Il organisait des soirées thématiques pour tous les employés de la Ville de Montréal incluant ceux qui n'étaient pas des cols bleus. Il avait deux adjointes pour l'aider au PAE, madame Lise Lachapelle (la travailleuse) et madame Diane Tremblay.

[43] Le travailleur est également un des membres fondateurs de l'Équipe Unité avec l'ancien président du Syndicat des cols bleus, monsieur Jean Lapierre. L'Équipe Unité est un parti politique qui a été formé en 1980. Le travailleur a été très impliqué dans les prises de positions et les orientations politiques de ce parti. Il était, de plus, un conseiller politique et confident de monsieur Lapierre. Il avait accès aux locaux du syndicat en tout temps. Il était à cette époque apprécié par monsieur Lapierre qui, en 2003, lui offre un supplément de paie ainsi qu'un espace de stationnement gratuitement.

[44] Après avoir été nommé responsable du PAE, monsieur Lapierre continue de consulter le travailleur, lequel continue d'intervenir au sein de l'Équipe Unité. En effet, monsieur Lapierre ne lui demande pas de cesser ses activités politiques lorsqu'il est nommé au PAE. Il est même membre du «caucus» qui est un groupe composé des membres plus proches du président et qui décide des nominations aux divers postes à l'intérieur du syndicat. Toutefois, il est intéressant de noter que monsieur Pagé déclare qu'il n'y avait pas de discussions à ces rencontres, que «c'était une dictature».

[45] En mars 2003, monsieur Parent devient président du Syndicat des cols bleus. Monsieur Parent est également membre de l'Équipe Unité. Le travailleur précise qu'il n'y avait pas vraiment d'opposition à l'intérieur du syndicat. En effet, la preuve révèle que toutes les personnes, ou presque, nommées sur les divers comités du syndicat sont membres de l'Équipe Unité. Il est utile aussi de préciser que le président sortant (monsieur Lapierre) continue d'agir à titre de conseiller du nouveau président pendant une période d'un an et, plus particulièrement, sur toute question relative au régime de retraite de la Ville de Montréal. Par la suite, il devient le représentant des retraités et s'occupe du fonds d'aide aux aînés. Il a donc un bureau à sa disposition dans les locaux du syndicat.

[46] Mais de plus, la preuve révèle que bien que monsieur Lapierre soit en principe à sa retraite, il est encore très présent et très impliqué dans toutes les décisions prises par le syndicat. De l'avis du tribunal, il demeure l'âme et le cœur du Syndicat des cols bleus. D'ailleurs, la preuve démontre qu'il convoque régulièrement à son bureau des personnes pour discuter des affaires du syndicat, de politique interne et qu'il a même convoqué un témoin pour discuter des faits en relation avec les présents litiges.

[47] La preuve révèle aussi que le style de gestion de monsieur Parent était différent de celui de son prédécesseur et qu'il avait des difficultés au niveau des relations humaines. Plusieurs personnes ont eu des conflits avec le nouveau président, et le travailleur, en raison du poste qu'il occupait, était bien placé pour entendre les plaintes concernant monsieur Parent. Durant cette même période, les employées de bureau, qui sont au nombre de dix et qui offrent un soutien administratif au Syndicat des cols bleus, sont en période de négociation.

[48] En octobre 2004 une sentence arbitrale est rendue qui a modifié les droits prévus à l'ancienne convention collective des cols bleus. L'employeur prétendait qu'il s'est trouvé en difficulté financière suite à cette sentence arbitrale. Les employées de bureau prétendaient que la sentence arbitrale a amené un volume additionnel de travail. Certains cols bleus ont perdu leur emploi ou certains avantages sociaux. En somme, cette sentence arbitrale a eu des répercussions importantes pour tous, cols bleus, employées de bureau et dirigeants.

[49] En novembre 2004, éclata un conflit entre la direction du syndicat et les employées de bureau. Alors qu'il est à l'extérieur du bureau, monsieur Pagé est avisé d'une dispute entre les employées de bureau et l'exécutif du syndicat. Il apprend qu'une nouvelle employée de bureau a été congédiée de façon cavalière et toutes les autres employées étaient en colère. On lui fait part d'une chicane entre monsieur Parent et madame Valois, secrétaire administrative, au sujet de l'embauche d'une nouvelle employée en remplacement d'une dame en congé de maladie. Les employées ont demandé de rencontrer monsieur Lapierre et à la suite de cette rencontre les employées de bureau ont déposé un grief collectif dans lequel elles alléguaient avoir

été victimes de harcèlement psychologique de la part des dirigeants du Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal.

[50] À partir de cette date, l'environnement de travail devient très tendu et malsain.

[51] En effet, la preuve révèle que dans le cadre de ce conflit, à l'automne 2004, un mot d'ordre a été donné par les dirigeants du syndicat de ne plus parler aux employées de bureau à la suite du dépôt du grief collectif pour harcèlement psychologique. Certains témoins entendus à la demande de l'employeur ont nié avoir donné ou reçu le mot d'ordre de ne plus parler aux employées de bureau. Cependant, la preuve fortement prépondérante démontre le contraire. Les témoignages crédibles des deux travailleurs, de madame Blair et de monsieur Drapeau, deux anciens membres de l'Équipe Unité, convainquent le tribunal que ce mot d'ordre avait été donné par les dirigeants. De plus, la preuve révèle que ceux qui ne respectaient pas ce mot d'ordre subissaient de l'intimidation sous forme de menace de perdre leur emploi. Le travailleur déclare qu'il avait été avisé par les dirigeants que son adjointe, madame Tremblay, devrait faire attention puisqu'elle avait été vue en train de fumer à l'extérieur avec une employée de bureau, ce qui était interdit. Le mot d'ordre était qu'il ne fallait pas parler aux employées de bureau à moins d'une nécessité absolue dans le cadre du travail.

[52] Monsieur Parent a tenté de minimiser l'importance du mot d'ordre en expliquant que tout ce qu'il avait dit à ses employés était de faire attention à ce qu'ils disaient puisqu'ils pourraient se retrouver eux aussi avec une plainte pour harcèlement. En effet, le tribunal comprend de ces propos que le message que le président du syndicat faisait circuler aux cols bleus était que c'était dangereux de faire des commentaires, même positifs, concernant les employées de bureau puisqu'elles déposaient facilement des plaintes de harcèlement. En d'autres mots, même s'il a nié avoir donné le mot d'ordre de ne pas parler aux employées de bureau, la preuve révèle très clairement le contraire.

[53] L'employeur prétend que les employées de bureau ne pouvaient bénéficier des services offerts par le PAE car le programme visait seulement les cols bleus. D'ailleurs, monsieur Parent a demandé à monsieur Pagé de ne pas offrir de services aux employées de soutien mais celui-ci a quand même continué à en offrir, ce qui constitue, de l'avis de monsieur Parent, de l'insubordination.

[54] En effet, le travailleur déclare, qu'après réflexion, il a décidé de ne pas suivre le mot d'ordre, de ne plus parler aux employées de bureau. Il considérait que ses supérieurs l'incitaient à faire du harcèlement à l'endroit des collègues de bureau. Ses deux adjointes, madame Tremblay et madame Lachapelle, ont aussi décidé de ne pas suivre le mot d'ordre et de continuer à offrir des services de support aux employées de bureau qui en avaient besoin.

[55] Les employées de bureau ont été très blessées par le traitement de silence qu'elles subissaient et venaient donc consulter au PAE en pleurs et «en cachette». Monsieur Pagé raconte un incident avec une employée qui avait une vingtaine d'années d'expérience qui était complètement démolie après avoir reçu une lettre de monsieur Lapierre dans laquelle il portait un jugement sur ses comportements sexuels.

[56] Donc, la preuve permet en effet de conclure que le PAE est un service offert aux cols bleus, celui-ci étant prévu dans la convention collective de ce corps d'emploi. Les employées de bureau font partie d'un autre corps d'emploi et d'un autre syndicat. Toutefois, la preuve démontre que les portes du PAE ont toujours été ouvertes à tous, incluant les employées de bureau, et ce, avec la bénédiction de monsieur Lapierre. Ce n'est qu'à partir du moment où éclata le conflit avec ces employées en novembre 2004 que la décision a été prise d'appliquer les règles de façon stricte et de ne plus offrir ces services aux employées de bureau. Les témoignages de monsieur Pagé, de madame Lachapelle et de madame Diane Tremblay à ce sujet, les trois personnes affectées au PAE, sont clairs et précis et le tribunal n'a aucune raison de mettre en doute leurs affirmations.

[57] Dans ces circonstances, la Commission des lésions professionnelles ne considère pas le refus des travailleurs de suivre le «mot d'ordre» et de continuer à offrir des services aux employées de bureau comme étant de l'insubordination. Même si le syndicat n'avait aucune obligation contractuelle à fournir des services aux employées de bureau, la philosophie préconisée par les fondateurs du PAE, dont monsieur Lapierre, était de venir en aide à tout employé qui en avait besoin et maintenant il demandait aux travailleurs de faire le contraire, d'exclure certaines personnes dans le seul but de les punir. En effet, les travailleurs ont fait valoir avec justesse que le syndicat leur demandait de faire quelque chose qui était contre leurs valeurs. De plus, le tribunal considère que le «mot d'ordre» de ne plus parler aux employées de bureau constitue une incitation à faire du harcèlement psychologique à l'égard des employées de bureau, ce qui est inacceptable.

[58] Le syndicat des employés et des employées professionnels et de bureau (SEPB) dépose éventuellement une demande afin d'obtenir une ordonnance de la Commission des relations de travail (CRT). Cette demande visait à obtenir, entre autres, une ordonnance pour faire cesser toute mesure de représailles et d'ingérence ou de contraintes à l'endroit des représentants syndicaux et des employées ayant exercé un droit prévu au Code du travail.

[59] Une entente est signée le 6 avril 2005 entre le Syndicat des cols bleus et le Syndicat des employés professionnels et de bureau. Cette entente est également signée par toutes les employées de bureau ainsi que par monsieur Parent et monsieur Lapierre.

[60] Toutefois, le conflit n'est pas réglé avec la signature de cette entente. Plusieurs personnes qui sont parties en congé de maladie lorsque le conflit avec les employées de bureau éclata à l'automne 2004 ne sont pas revenues au travail et selon monsieur Pagé, monsieur Lapierre exigeait des lettres d'excuses de ces employées après la signature de cette entente. Ces employées vivent cette période difficilement et se retrouvent souvent «en pleurs» dans le bureau du PAE.

[61] À ce sujet, monsieur Pagé déclare que monsieur Lapierre voulait avoir des lettres d'excuses de la part des employées de bureau car il croyait avoir été injustement accusé d'avoir fait du harcèlement psychologique à leur égard. Le travailleur prétend que les employées ne voulaient pas écrire ces lettres. Il leur avait conseillé, dans un premier temps, de ne pas en faire mais a finalement suggéré d'en faire à titre de «stratégies» afin de résoudre le conflit.

[62] Plusieurs lettres adressées à monsieur Lapierre sont produites à l'audience. Ces lettres sont au nombre de quatre et ont toutes été rédigées en mai 2005. Les auteurs de ces lettres expriment du regret d'avoir déposé un grief de harcèlement contre les dirigeants et surtout monsieur Lapierre afin de régler leurs différends.

[63] Le tribunal croit comprendre que par le dépôt de ces lettres, l'employeur tente de démontrer que ces employées avaient mal agi en déposant une plainte de harcèlement qui n'était pas fondée et se sont éventuellement excusées auprès de monsieur Lapierre.

[64] Le tribunal retient le témoignage de monsieur Pagé à ce sujet, que les personnes qui ont rédigé ces lettres d'excuses l'ont fait simplement pour mettre fin au litige entre le syndicat et les employées de bureau.

[65] De plus, de l'avis du tribunal, ces lettres ne font que confirmer l'état pitoyable des relations de travail qui régnaient à cette époque. On demandait aux employées de s'excuser d'avoir exercé des droits. Est-il nécessaire d'en dire plus?

[66] Cette dispute avec les employées de bureau a joué un rôle dans la naissance d'un nouveau parti politique à l'intérieur du syndicat. En effet, plusieurs personnes étaient en désaccord avec la façon dont les employées de bureau avaient été traitées. Quelques personnes voulaient donc se présenter contre monsieur Parent. Par ailleurs, il a été convenu entre monsieur Lapierre et ces personnes de faire une trêve jusqu'en octobre 2005.

[67] Monsieur Pagé, pour sa part, devait prendre sa retraite en février 2006. En octobre 2005, le réseau de délégués sociaux organise une fête pour célébrer son départ à la retraite. Une belle fête a donc lieu le 11 octobre 2005 et messieurs Parent et Lapierre sont présents. Les deux soulignent l'excellent travail fait par le travailleur à

cette occasion. Dans son discours, le président du syndicat remercie le travailleur «pour la part importante» qu'il a eu dans la préservation du PAE que Jacques Forest et Jean Lapierre leur ont légué. Il remercie également ses deux «super adjointes» dont madame Lachapelle et il termine en disant :

Jean-Luc, je sais que tu ne nous abandonnes pas pour autant; saches aujourd'hui sincèrement, que bien que tu as un président très imparfait du côté humain, ça ne m'empêche pas, en toute honnêteté d'apprécier tout le bien que tu as fait et que tu as répandu.

[68] À cette occasion, plusieurs collègues de travail soulignent l'excellent travail accompli par le PAE et monsieur Pagé en particulier, en tant que responsable.

b) Serment des responsables concernant l'action politique

[69] En pleine période électorale, l'environnement de travail se détériore davantage après la fête du mois d'octobre 2005. Une des adjointes, madame Tremblay quitte pour un congé de maladie. Les deux travailleurs (monsieur Pagé et madame Lachapelle) sont obligés par monsieur Lapierre de signer un document intitulé «Serment des responsables et adjointes du PAE». Par ce document, les signataires s'engageaient à «ne faire en aucun temps, directement, ni indirectement» de la politique concernant les postes élus à l'intérieur de la section locale de leur syndicat.

[70] Monsieur Pagé signe ce document le 2 novembre 2005 alors que monsieur Lapierre menace de l'envoyer à sa retraite immédiatement. Quant à madame Lachapelle, elle le signe le 15 novembre 2005. Elle déclare que monsieur Lapierre lui a rappelé que c'était un privilège de travailler au PAE et que si elle ne signait pas le serment, elle ne serait probablement plus à ce poste.

[71] Monsieur Pagé déclare qu'on ne lui avait jamais interdit de faire de la politique ni demandé de signer une telle déclaration avant novembre 2005. Il participait aux réunions de l'Équipe Unité afin de préparer le programme politique, les élections et pour choisir les candidats. Il avait toujours participé activement à ces rencontres et on ne lui avait jamais rien dit.

[72] Madame Lachapelle déclare n'avoir jamais fait de politique. Elle n'était même pas membre de l'Équipe Unité.

[73] Plusieurs témoins entendus, à la demande de l'employeur, ont déclaré que les deux travailleurs ont fait de la politique, surtout monsieur Pagé, même après la signature du serment. En effet, l'employeur semble vouloir justifier ses agissements par le fait que les travailleurs faisaient de la politique à l'encontre de directives qui l'interdisent.

[74] Monsieur Gosselin, qui a remplacé madame Tremblay au PAE à l'été 2005 et qui occupe toujours ce poste, déclare que monsieur Lapointe, le candidat qui s'est présenté contre monsieur Parent, venait souvent rencontrer le travailleur dans les locaux et bien qu'il n'entendait pas ce que les deux se disaient, il en a conclu qu'ils discutaient de «politique». Il déclare que le travailleur discutait de politique avec les personnes qui venaient le consulter au PAE ce qui le rendait inconfortable. Il signale notamment qu'à son arrivée, le travailleur lui demande de ne pas fixer de rendez-vous la première journée en après-midi car il voulait le rencontrer. Cette rencontre, en présence de madame Lachapelle, a servi pour dénigrer monsieur Parent et pour connaître son choix politique. Le travailleur lui aurait offert le poste d'adjoint s'il acceptait de se joindre à la nouvelle équipe.

[75] Monsieur Bertrand, qui est directeur syndical, a travaillé au bureau du PAE pendant deux semaines à l'été 2005. Il déclare avoir vu monsieur Pagé faire de la politique. Ce dernier l'a même invité à dîner et aurait tenté de le convaincre de se joindre à la nouvelle équipe et lui a offert un poste au PAE.

[76] Monsieur Boisrond et madame Racette sont tous les deux employés de la Ville de Montréal et membres de certains comités du Syndicat des cols bleus. Ils connaissent très peu monsieur Pagé mais ont également déclaré que celui-ci critiquait ouvertement l'équipe qui était en place, surtout monsieur Parent.

[77] Madame Paquin, qui est dirigeante syndicale et qui a assumé l'intérim au PAE après le départ du travailleur et avant l'entrée en fonction de monsieur Brault, déclare également que certaines personnes, dont le travailleur, faisaient de la politique et critiquaient l'équipe en place. Elle déclare qu'elle a appelé monsieur Lapierre à un certain moment pour l'informer du fait que monsieur Andrews, un autre employé, critiquait monsieur Parent et que suite à cela, les libérations syndicales de cette personne ont été coupées. Elle ajoute que monsieur Andrews «faisait de la politique au lieu de travailler».

[78] Monsieur Brault, le successeur de monsieur Pagé, est également un employé de la Ville de Montréal. Il est délégué social depuis 1989. Il est entré en fonction au PAE en remplacement de monsieur Pagé, le 6 février 2006. Il déclare que monsieur Pagé ne tenait pas monsieur Parent dans son cœur et qu'il le disait ouvertement. Il indique que le départ des deux travailleurs du PAE est essentiellement attribuable à leur implication politique et aux dossiers manquants. Nous reviendrons sur la question des dossiers manquants plus loin.

[79] Enfin, madame Tousselle, qui a également remplacé madame Tremblay au PAE, a aussi déclaré que monsieur Pagé, madame Lachapelle et monsieur Andrews critiquaient monsieur Parent. Elle a été invitée par les deux travailleurs à des rencontres pour «ventiler» un peu mais elle a refusé et se retrouvait souvent seule au bureau le vendredi.

[80] Le tribunal n'accorde pas une valeur prépondérante aux témoignages de toutes ces personnes qui ont été entendues à la demande de l'employeur. Leur témoignage est peu crédible et parfois contradictoire. Ils se souviennent parfaitement bien de certains faits qui pourraient être considérés comme étant défavorables aux travailleurs mais n'ont aucun souvenir d'autres faits plus significatifs, par exemple, ce qui a été dit pendant les réunions de l'Équipe Unité en décembre 2005 et janvier 2006.

[81] La Commission des lésions professionnelles retient plutôt de la preuve que l'interdiction de faire de la politique s'appliquait seulement aux personnes qui osaient critiquer l'équipe qui était en place. Il n'était pas permis de faire de la politique si cela pouvait nuire à monsieur Parent. En effet, la preuve révèle que monsieur Pagé avait toujours été impliqué au niveau politique alors qu'il était le responsable du PAE, et ce, avec l'accord de monsieur Lapierre.

[82] Monsieur Champagne, coordonnateur du réseau des délégués sociaux à la FTQ, est entendu à la demande des travailleurs mais souligne avant de débiter son témoignage qu'il a reçu une assignation à comparaître pour témoigner dans les présents dossiers. Il est responsable de la formation des délégués sociaux de toutes les sections locales affiliées à la FTQ. En plus d'offrir aux délégués sociaux la formation initiale, il est responsable aussi de la formation continue. Les délégués se réunissent au moins une fois par année.

[83] Monsieur Champagne côtoyait régulièrement les deux travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions respectives. Ainsi, il a été invité à animer les collectifs d'entraide qui ont été offerts aux employés et organisés par le PAE en 2005-2006. Nous reviendrons sur le contenu de ces collectifs d'entraide plus loin. Pour le moment, le tribunal tient à souligner que monsieur Champagne déclare avoir vu monsieur Brault, le successeur de monsieur Pagé, à une rencontre des délégués (ils se voient régulièrement, aux six semaines, dans le cadre de leurs fonctions respectives). Celui-ci lui mentionne avoir vu son nom sur la liste des témoins que les travailleurs avaient l'intention de faire entendre à l'audition des présents dossiers. Monsieur Brault voulait savoir sur quoi porterait son témoignage. Monsieur Champagne lui a dit que les travailleurs lui avaient demandé de témoigner au sujet des collectifs d'entraide.

[84] Mais ce n'est pas tout. En janvier 2009, juste avant le début de l'enquête et audition dans les présents dossiers, monsieur Brault demande à monsieur Champagne, après une rencontre de délégués, de passer à son bureau pour confirmer son témoignage. Monsieur Champagne a passé trois heures dans son bureau et monsieur Lapierre était présent. Le témoin précise qu'il n'a presque pas parlé, que c'est monsieur Lapierre qui lui a donné sa version des faits concernant cette «saga». Il lui a dit que monsieur Pagé est un «grand manipulateur» et qu'il y avait eu un vol d'une trentaine de dossiers et il a parlé de certains «prêts».

[85] Cet incident, que le tribunal qualifie de «dérangeant» ne peut que miner la crédibilité des témoins de l'employeur. En effet, il est difficile d'accorder une crédibilité quelconque aux témoins présentés par une partie qui tente, avant une audience, de contaminer les témoins de la partie adverse.

[86] Qui plus est, la preuve démontre qu'à partir du moment où monsieur Pagé ne partageait plus les mêmes valeurs et les mêmes idées que l'équipe Parent-Lapierre, il y a eu un changement d'attitude des dirigeants à l'égard du travailleur. Et comme les membres doivent obtempérer, sous peine d'être bannis et punis sévèrement en cas de changement d'allégeance, le travailleur a été mis à l'écart non seulement par les dirigeants mais par d'autres membres de l'Équipe Unité.

[87] En effet, la preuve démontre que d'autres membres passaient des remarques désobligeantes envers le travailleur puisqu'il était considéré comme un «traître». Le secrétaire-trésorier lui faisait les remarques suivantes quand il lui remettait son chèque de paie «Ah c'est drôle, on a ton adresse» ou «c'est ton bleu qu'on va te remettre» en voulant dire qu'il serait congédié.

[88] C'est dans ces circonstances que les travailleurs sont obligés de signer des serments en novembre 2005 s'engageant à ne pas faire de la politique. Le syndicat voulait, à tout prix, anéantir la dissidence. Et la preuve démontre que le syndicat avait des moyens efficaces pour réussir dans cette tâche, le cas de madame Blair étant un bon exemple.

[89] Madame Blair a été déléguée syndicale et faisait partie de l'Équipe Unité depuis 1998. Elle était très impliquée dans les activités syndicales ainsi que son conjoint qui était à l'époque un directeur syndical. Elle a donné sa démission de l'Équipe Unité en janvier 2006.

[90] Madame Blair témoigne qu'elle ne voulait plus travailler à temps complet pour le syndicat. Le climat était insoutenable, il y avait des chicanes à l'interne, elle n'était pas d'accord avec le mot d'ordre de ne pas parler aux employées de bureau et, de plus, à son avis, le président gérait mal les affaires du syndicat. Elle croyait que quelqu'un d'autre pourrait faire mieux. L'ensemble de ces raisons l'ont incitée à donner sa démission de l'Équipe Unité. Elle donne sa démission en même temps que son conjoint ainsi que d'autres membres, dont monsieur Lapointe qui se présente éventuellement comme candidat contre monsieur Parent. Malheureusement, cette décision a été perçue comme une trahison par l'équipe en place.

[91] Ainsi, le 10 janvier 2006, alors qu'elle se trouve dans les locaux du syndicat pour effectuer un mandat elle reçoit un appel de monsieur Lapierre qui demande de la rencontrer. Un monsieur assez costaud vient la chercher et l'accompagne au bureau de monsieur Lapierre. Rendue à son bureau, celui-ci commence à crier après elle, qu'elle

n'avait pas d'affaire à suivre monsieur Lapointe (la personne qui se présentait contre monsieur Parent) et il la menace. Il dit qu'il va lui faire la vie dure, qu'il va la salir devant tous les membres et que cela aura des répercussions sur sa vie privée, son conjoint, ses enfants et ses finances.

[92] Madame Blair déclare que ces menaces se sont réalisées. Elle a été poursuivie en justice par le syndicat qui lui réclame 100 000 \$ pour avoir porté atteinte à la réputation de monsieur Parent et du syndicat. Elle a reçu plusieurs lettres par huissiers ainsi qu'une multitude d'appels téléphoniques chez elle. Elle a eu des difficultés au plan personnel et familial.

[93] Une plainte a été déposée contre elle au comité de discipline du syndicat, le 3 avril 2006, par monsieur Lapierre. Cette plainte se lit comme suit :

Je porte plainte officiellement contre madame Carol Lynn Blair, pour m'avoir sali publiquement après avoir préalablement sali Michel Parent, notre président, comme en fait foi un procès-verbal de l'Équipe Lapointe qui était affiché dans un clos après avoir été diffusé aux membres de cette équipe:

Cette dernière, non contente de m'avoir accusé gratuitement devant le conseil syndical de février en y lisant une lettre de diffamation, a fait une sortie théâtrale, le lendemain, sur les ondes de TQS et la télévision de Radio-Canada, tout ceci pour nuire électoralement à Michel Parent, quelques jours avant l'assemblée générale de février 2006.

En aucun temps cette dernière ne s'est excusée à Michel Parent et encore moins à moi.

Je crois que, comme ex-président du 301, fondateur du comité de la condition féminine et membre honoraire par la volonté des membres, son geste est extrêmement grave parce qu'il éclabousse l'ensemble de notre syndicat.

[94] Le 15 avril 2006, le comité de discipline recommande que madame Blair soit exclue du conseil syndical pour une période de trois ans.

[95] Madame Blair déclare que la journée des élections elle a été traitée comme si elle avait une maladie contagieuse. Elle avait peur d'aller à la salle de bain et de se faire accoster par la conjointe de monsieur Lapierre, qui était présente, et qui est allée la voir pour lui dire qu'elle était une «ignoble». Les libérations syndicales de son conjoint, qui était un directeur syndical ont été coupées, et il est tombé malade en raison du stress vécu pendant cette période. Finalement, madame Blair déclare qu'un déjeuner a été organisé après son départ pour la remercier de ses services mais qu'elle a été avisée de ne pas se présenter. Elle a décidé d'y aller et sa voiture a été égratignée.

[96] Monsieur Pagé, comme madame Blair, a également été poursuivi en justice pour une somme de plus de 100 000 \$. Cette demande est actuellement pendante devant la

Cour supérieure. L'employeur réclame du travailleur 2 175 \$ en remboursement des sommes avancées par le fond discrétionnaire du PAE et 100 000 \$ en dommages moraux, punitifs et exemplaires pour abus de confiance et atteinte à la réputation du syndicat et de la fondation Jacques Forest. La question des sommes avancées par le fond discrétionnaire sera abordée plus loin. Les autres questions ne sont pas pertinentes pour la résolution du présent litige et ne seront pas abordées dans le cadre des présents dossiers.

c) Les rencontres de décembre 2005 et les collectifs d'entraide

[97] Des séances d'entraide ont été organisées par le PAE à l'automne 2005 et offertes à tous les employés. Bien qu'elles aient été perçues par l'employeur comme étant des rencontres politiques, la preuve ne permet pas de confirmer cette perception.

[98] Selon le témoignage de monsieur Champagne, qui est la personne qui a animé ces collectifs d'entraide, ces rencontres sont structurées et se font depuis une quinzaine d'années dans des milieux qui vivent une crise, soit dans un milieu désorganisé où, par exemple, il y a eu du harcèlement. Le but de ces rencontres est de réunir les personnes qui vivent une crise et leur permettre d'échanger, de dire ce qu'ils vivent afin de trouver des stratégies pour se sortir d'une situation difficile.

[99] Il y a eu quatre de ces rencontres, une en novembre 2005, deux en décembre 2005 et une en janvier 2006. Une quarantaine de personnes ont participé à ces rencontres qui ont eu lieu à la Maisonnée de Laval. La location des salles a été payée en partie par les fonds du PAE, l'autre partie étant assumée par les participants. Les participants ont pu ainsi discuter des difficultés vécues au travail.

[100] Monsieur Champagne déclare qu'il a constaté lors de ces séances une très grande souffrance morale des participants. Il a rarement vu des collectifs aussi émotifs. Certains participants étaient complètement démolis et dont un qui était suicidaire. Les dirigeants du syndicat avaient menacé de rendre public le fait qu'il avait eu une relation extra conjugale à une rencontre où il savait que ses enfants seraient présents et il était démoli.

[101] En ce qui concerne monsieur Pagé, le témoin indique qu'il vivait cette histoire «comme un homme». Il ruminait et parlait continuellement de cette affaire et les personnes de son entourage lui disaient de «lâcher prise». Madame Lachapelle l'a vécue d'une autre façon, étant plus calme, mais les deux travailleurs vivaient difficilement cette situation au travail.

[102] De l'avis du tribunal, il ressort de l'ensemble de la preuve que l'environnement au travail était rendu extrêmement tendu et que déjà, à l'automne 2005, cela affectait de façon négative les deux travailleurs.

[103] Mais il y a plus. En décembre 2005, il y a une réunion du «caucus» de l'Équipe Unité. Monsieur Pagé ne s'y présente pas mais apprend qu'on avait profité de l'occasion pour le dénigrer devant les autres membres du «caucus».

[104] À la prochaine réunion d'équipe qui a lieu le ou vers le 5 décembre 2005, monsieur Pagé demande de connaître les motifs de cette campagne de «salissage» à son égard. Monsieur Lapierre lui rappelle qu'il a un gros dossier et menace de dévoiler publiquement les renseignements qui y sont contenus. Un membre de l'équipe, un grand et costaud, se lève et lui dit qu'il va lui «casser la gueule».

[105] Le lendemain, monsieur Pagé rencontre un membre de l'exécutif lors d'une conférence sur le harcèlement psychologique et celui-ci lui dit que le membre qui l'avait menacé la veille n'était pas content et qu'il l'attendait. Il entend des remarques injurieuses à son égard de plusieurs employés. Même la personne qui s'occupe du ménage des locaux lui profère des mots peu élogieux. En somme, il est ignoré par les cols bleus et il est victime d'intimidation par les «hommes de main» du syndicat.

[106] Le travailleur déclare que tranquillement «le moral s'en allait» et il devenait de plus en plus anxieux.

d) La nomination du nouveau responsable du PAE

[107] La tradition voulait que le responsable du PAE sortant propose le nom de son remplaçant au président. C'est d'ailleurs ce qui avait été fait lorsque le travailleur a été nommé. Or, dans ce cas, bien que monsieur Braut ait été pressenti initialement par le travailleur pour occuper ce poste, monsieur Pagé s'est finalement opposé à sa nomination. Il ne croyait plus que monsieur Braut avait les capacités requises pour occuper ce poste. Cependant, monsieur Lapierre tenait à ce que monsieur Braut soit nommé son remplaçant et a demandé à monsieur Pagé de signer une lettre en novembre 2005 le proposant comme son remplaçant. Le travailleur refuse et monsieur Lapierre, étant mécontent, réagit violemment en poussant les classeurs qui étaient dans son bureau.

[108] Monsieur Braut a obtenu le poste en février 2006 et l'occupe présentement. Lors de son témoignage devant le tribunal il indique que le travailleur n'a pas voulu endosser sa candidature pour des motifs politiques. Il prétend que lors d'un dîner où il était présent ainsi que monsieur Bertrand, le travailleur lui a demandé pour quelle équipe il avait l'intention de voter et il a répondu qu'il voterait pour l'équipe Parent. À partir de ce moment, le travailleur a décidé qu'il n'avait plus les habiletés requises pour exercer la tâche de responsable du PAE.

[109] Le témoin déclare que l'attitude de monsieur Pagé et de madame Lachapelle a changé après ce dîner et il était certain qu'il n'aurait pas le poste de responsable au

PAE. Par ailleurs, il ajoute que les deux autres postes de conseiller ne l'intéressaient pas.

[110] En somme, selon le témoignage de monsieur Brault, le travailleur n'a pas voulu appuyer sa candidature pour des raisons politiques et il affirme que lui, il n'en faisait pas de politique. Or, la preuve offerte démontre que monsieur Brault fait partie de l'Équipe Unité et qu'il a été photographié en janvier 2006 avec tous les autres membres de l'équipe.

[111] Monsieur Brault prétend qu'il était certain de ne pas être nommé responsable du PAE et pour cela a permis que sa photo soit prise. Toutefois, la preuve révèle qu'il a été nommé à ce poste lors d'une réunion spéciale de l'exécutif, le 26 octobre 2005. Cette nouvelle est parue dans un journal interne distribué aux membres de l'équipe vers la fin décembre 2005 ou le début janvier 2006.

[112] Sur l'affiche de l'Équipe Unité déposée en preuve on peut voir les photographies de monsieur Brault, madame Tousselle, madame Paquin, monsieur Gosselin, madame Racette et monsieur Boisrond. La signature de ces personnes est également apposée sur le document en dessous d'un engagement solennel qui se lit comme suit :

En tant que signataire de ce document et membre de l'Équipe Unité, je m'engage personnellement à me rallier solidairement aux résultats de l'élection tenue lors de la réunion de l'Équipe Unité du samedi 14 janvier 2006.

Je serai donc loyal envers l'ensemble des candidats de l'Équipe Unité aux postes de comités et d'exécutif du SCFP section local 301, qui seront en élection en février et mars 2006.

[113] Le tribunal peut difficilement croire que monsieur Brault ne savait pas qu'il avait été nommé au PAE lorsque cette photographie a été prise en janvier 2006. Sa crédibilité s'en trouve ainsi grandement affectée.

[114] En effet, tel que déjà mentionné, la preuve démontre que ce qui est défendu est d'appuyer un autre parti politique que celui de monsieur Parent.

[115] De plus, la preuve démontre que monsieur Brault est nommé en octobre 2005 en remplacement de monsieur Pagé. Celui-ci demande de le rencontrer avant son départ pour que la transition puisse se faire en douceur avec le moins d'inconvénients possibles. En effet, les deux travailleurs insistent sur la nature délicate de leur travail au PAE. Ils avaient à faire à des personnes en détresse et il était important de pouvoir transmettre les renseignements de nature confidentielle qu'ils détenaient à l'égard des clients du PAE. Cependant, monsieur Parent ne voyait pas la nécessité pour monsieur Brault de débiter le travail au PAE avant que monsieur Pagé quitte pour sa retraite tel que prévu en février 2006 et monsieur Brault ne semblait pas non plus inquiet à ce

niveau. Cette attitude a été une source d'anxiété pour les deux travailleurs qui se préoccupaient de leurs clients.

[116] D'ailleurs, la preuve révèle que le 4 janvier 2006 monsieur Pagé consulte un médecin, le docteur Caron. Ce médecin pose le diagnostic de «trouble d'adaptation avec symptômes anxio-dépressifs lié à pression en milieu de travail». Il demande une consultation en psychologie mais ajoute que le travailleur peut continuer son travail.

e) La fin des libérations syndicales de monsieur Pagé

[117] Le 12 janvier 2006, monsieur Pagé remet à monsieur Parent une lettre de démission de l'Équipe Unité. Monsieur Lapierre se présente dans son bureau, une heure plus tard, il lui serre la main et lui dit qu'il est désolé que leur relation se soit terminée ainsi.

[118] Samedi, le 14 janvier 2006, il reçoit un appel de monsieur Parent. Il l'informe que ses libérations sont coupées et lui recommande de prendre sa retraite dès lundi à défaut de quoi le syndicat se servira du dossier qu'il possède pour le «salir».

[119] Monsieur Parent menace de le détruire et lui dit qu'il ne sera plus qu'un fantôme pour le syndicat. Il l'accuse alors de vols de dossiers, de vol d'argent, de vol de certaines listes et d'avoir eu des relations avec une employée de bureau.

[120] Le travailleur apprend par la suite qu'au congrès de l'Équipe Unité qui a eu lieu le 14 janvier 2006 et où il y avait environ 150 personnes, monsieur Parent et monsieur Lapierre ont déblatéré en public contre lui. Ils ont dit que monsieur Pagé était un grand manipulateur et qu'il avait un gros dossier. Il a reçu des appels à la maison de certains membres lui disant que monsieur Parent leur avait raconté des choses sur sa vie personnelle. De plus, on l'informe que monsieur Parent veut lui «décrocher la mâchoire».

[121] En effet, le travailleur est banni du local 301 depuis le 14 janvier 2006. Il détient son fonds de pension et ses assurances mais les cols bleus ne lui parlent plus et il ne peut se présenter au local.

f) Le fonds discrétionnaire

[122] Monsieur Parent déclare à l'audience avoir mis fin aux libérations de monsieur Pagé pour trois motifs, la disparition des dossiers, le refus de fournir le rapport relatif au fond discrétionnaire et son implication dans la politique.

[123] La question de l'implication de monsieur Pagé dans la politique a déjà été discutée. De l'avis du tribunal, faire de la politique n'était pas interdit; faire de la politique qui pourrait nuire à monsieur Parent, l'était.

[124] Abordons maintenant la question du fond discrétionnaire.

[125] En tant que responsable du PAE, monsieur Pagé devait gérer un fonds discrétionnaire qui était mis à sa disposition pour venir en aide aux cols bleus ayant des besoins financiers.

[126] Le travailleur prétend qu'il n'y avait pas de règles précises régissant la gestion de ce fonds. Les seules exigences reliées à la gestion de ce fonds étaient de remplir un formulaire où il était précisé s'il s'agissait d'un prêt ou d'un don contenant le montant du prêt ou du don et la signature du responsable du PAE. Une date était indiquée pour le remboursement des prêts mais généralement la prolongation de la date ne posait pas problème. Le formulaire était ensuite remis à une secrétaire administrative qui entrait les données à l'ordinateur, émettait les chèques et tenait la comptabilité. Le tribunal observe, des documents produits, que les chèques émis étaient signés par le président et le trésorier du syndicat. Le responsable du PAE devait fournir un rapport au président relativement à ce fonds une fois par année.

[127] La preuve révèle que monsieur Pagé a géré le fonds discrétionnaire pendant plus de dix ans en fournissant un rapport annuel à monsieur Lapiere et que la façon de gérer le fonds n'a jamais été remise en question. En 2004, il devait présenter un rapport au nouveau président, monsieur Parent, mais n'a pu le faire, celui-ci n'étant pas disponible. Ce n'est qu'en septembre 2005 qu'il a pu le rencontrer et présenter son bilan. À cette date, monsieur Parent a demandé des précisions et, de plus, comme il avait d'autres engagements, la réunion a été reportée à une autre date.

[128] Monsieur Parent prétend que le travailleur lui a remis un relevé informatique des transactions mais que lui et monsieur Gaucher, le trésorier, ont de toute façon accès à ce document. Il désirait avoir plus de détails concernant les motifs de l'octroi des prêts.

[129] La prétention de monsieur Parent est que le travailleur refusait de fournir le rapport détaillé et il ajoute qu'il a dû lui envoyer un courriel en septembre 2005 exigeant ce rapport. Le travailleur nie avoir reçu ce courriel dont aucune preuve de réception n'a été déposée.

[130] Or, la preuve révèle qu'il n'y avait pas de règles concernant la gestion du fonds discrétionnaire. Le responsable du PAE avait la discrétion pour octroyer un prêt ou un don aux membres qu'il considérait en difficulté financière. Le président, monsieur Parent, pouvait aussi octroyer des prêts ou des dons à un membre en difficulté. Ce

demier a d'ailleurs admis avoir autorisé la remise d'une somme d'argent à un membre pour une «thérapie de retraité».

[131] En somme, il n'y avait pas de règles précises concernant la gestion du fonds discrétionnaire. La direction du syndicat faisait confiance au responsable du PAE et tout se faisait à la «bonne franquette» jusqu'à ce que monsieur Pagé décide de ne plus appuyer l'équipe de monsieur Parent. Dans ces circonstances, il est difficile de prétendre que le travailleur ne respectait pas les règles car il n'y avait pas de règles. Il en est ainsi concernant le droit du travailleur de s'octroyer des prêts. En effet, monsieur Pagé prétend qu'il avait de la difficulté à se faire payer ses «*per diem*» et par conséquent il a décidé de s'octroyer des prêts que le syndicat aurait pu se rembourser à même les sommes qui lui étaient dues. Mais ce n'est pas ce qui est arrivé. L'employeur n'a pas opéré compensation, il a plutôt choisi de le poursuivre.

[132] Quoiqu'il en soit, le tribunal rappelle qu'il n'a pas à décider si le rapport a été produit dans les délais ni si un montant d'argent est dû à une des parties. Rappelons que tout ce que la Commission des lésions professionnelles doit décider est si les travailleurs ont subi une lésion professionnelle. Elle doit déterminer si les agissements des dirigeants du syndicat, à compter de 2004, sortent du cadre de ce qui est normal ou susceptible de se produire dans un milieu de travail.

g) Dossiers manquants

[133] Monsieur Parent prétend qu'il a remercié monsieur Pagé et madame Lachapelle de leurs services notamment en raison de la disparition de certains dossiers du bureau du PAE. Il apprend en décembre 2005, par l'entremise de madame Paquin, que certains clients du PAE demandaient d'avoir leur dossier. En effet, c'est madame Tousselle, qui avait été nommée en remplacement de madame Tremblay lorsqu'elle est partie en congé de maladie en octobre 2005, qui a mentionné la question des dossiers à madame Paquin. Celle-ci fait rapport à monsieur Parent et il présume que les dossiers ont été volés puisque monsieur Pagé était censé prendre sa retraite en février 2006 et avait l'intention d'ouvrir un bureau de consultation psychosociale. Il a alors demandé à madame Paquin de faire enquête. De plus, il prétend que pour préserver l'intégrité des deux personnes, monsieur Pagé et madame Lachapelle, il a mis fin à leurs libérations syndicales.

[134] Selon monsieur Parent, l'enquête a révélé qu'au moins 12 dossiers avaient disparu et au moment de son témoignage il prétend que 37 dossiers sont manquants. Il a donc décidé de maintenir sa décision sur les fins de libérations syndicales des deux travailleurs.

[135] Il précise d'ailleurs qu'il ne s'agit pas d'un «congédiement» mais d'une fin de libération syndicale et, en tant que président, il a le pouvoir d'accorder une telle libération et d'y mettre fin notamment pour «insubordination».

[136] Le tribunal est tout à fait d'accord avec cette affirmation. En tant que président il pouvait mettre fin aux libérations syndicales des deux travailleurs. Et le représentant de l'employeur a tout à fait raison lorsqu'il plaide que la Commission des lésions professionnelles n'a pas à déterminer si la décision de mettre fin à la libération syndicale de monsieur Pagé et de madame Lachapelle est bien fondée ou non. De plus, la jurisprudence est bien établie à ce sujet. Un congédiement ne peut constituer un événement imprévu et soudain, ni la réaction d'un travailleur à l'annonce de ce congédiement⁷.

[137] Toutefois, en l'espèce, le procureur des travailleurs ne prétend pas que le «renvoi» a entraîné la lésion professionnelle mais que les conditions abusives dans lesquelles le «renvoi» s'est effectué constituent un événement imprévu et soudain au sens de la loi. Examinons donc ces circonstances.

[138] Selon monsieur Parent, c'est surtout la question du vol des dossiers qui l'a amené à décider de mettre fin aux libérations syndicales des deux travailleurs. Il apprend que certains dossiers sont disparus et donne mandat à madame Paquin de procéder à une enquête. Elle est directrice syndicale et assume l'intérim au PAE à compter de la date de départ de monsieur Pagé qui, rappelons-le, a été remercié de ses services le 14 janvier 2006, jusqu'à l'arrivée de monsieur Braut, le 6 février 2006. Précisons aussi que les libérations syndicales de madame Lachapelle ont été coupées le 15 janvier 2006.

[139] Madame Paquin explique qu'elle avait depuis longue date un dossier au PAE. Elle est certaine de cela puisqu'elle avait déjà demandé de le voir pour placer un document dans son dossier. En arrivant au bureau du PAE, elle cherche son dossier et ne le retrouve pas. Elle appelle monsieur Pagé qui lui dit qu'elle n'avait pas de dossier puisqu'elle était membre de l'exécutif.

[140] Selon madame Paquin, elle a quand même procédé à la confection d'une liste des dossiers manquants avec l'aide de madame Tousselle et monsieur Gosselin ainsi qu'à partir de faits qu'elle connaissait en raison de ses liens d'amitié avec certains employés ou parce qu'elle avait entendu dire qu'une telle personne avait suivi une thérapie.

7

Welch et CALP et Groupe pharmaceutique Bristol Myers Squibb et CSST, [1998] C.A.L.P. 553;
Lafrenière et Sodema, C.L.P. 141030-72-0006, 18 avril 2001, C. Racine

[141] Donc, en résumé, madame Paquin prépare un rapport dans lequel elle indique que certains dossiers sont manquants mais elle ne peut confirmer si ces dossiers ont déjà existé. Ce rapport daté du 18 janvier 2006 ne peut avoir été remis à monsieur Parent avant cette date.

[142] En passant, madame Paquin ne peut expliquer comment le nom de monsieur Drapeau se trouve sur cette liste. La preuve révèle que monsieur Drapeau a demandé d'avoir son dossier avant la réunion du 14 janvier 2006 au motif qu'il avait donné sa démission de l'Équipe Unité et il craignait que les gens de l'équipe se servent de renseignements contenus dans son dossier. De fait, il apprend à la suite de la réunion de l'Équipe Unité du 14 janvier 2006, que monsieur Lapierre a parlé de lui et a mentionné publiquement devant l'assemblée des syndiqués qu'il souffrait de «dépression» et que monsieur Pagé était son «gourou». Monsieur Drapeau a dû demander à son procureur d'envoyer une mise en demeure à monsieur Lapierre afin qu'il cesse de le calomnier sans justification. Cette mise en demeure date du 19 janvier 2006.

[143] Par ailleurs et assez curieusement, madame Paquin qui était présente à cette réunion du 14 janvier 2006 n'a aucun souvenir de ce qui a été dit à propos de monsieur Drapeau, de monsieur Pagé ou d'autres travailleurs à cette occasion.

[144] Monsieur Gosselin, l'adjoint de monsieur Brault, déclare que plusieurs personnes se présentaient au bureau du PAE réclamant leur dossier après le départ de monsieur Pagé et de madame Lachapelle. De plus, il déclare que certaines personnes leur disaient qu'ils avaient déjà consulté mais aucun dossier n'a été retrouvé. À sa connaissance un dossier était toujours ouvert au PAE dès qu'une personne se présentait pour une consultation. Par ailleurs, il n'a jamais pensé de communiquer avec monsieur Pagé ou madame Lachapelle pour s'enquérir de la tenue des dossiers.

[145] Monsieur Gosselin prétend comprendre l'importance de la confidentialité en ce qui a trait aux dossiers du PAE et de l'identité des personnes qui consultent, cependant, il ne voyait aucune objection à soumettre la liste des dossiers à madame Paquin. Pourtant, il savait qu'elle procédait à une enquête pour la direction. De plus, monsieur Gosselin ne se souvient pas, non plus, de ce qui a été dit à la réunion de l'Équipe Unité du 14 janvier 2006 et ne sait rien à propos du conflit avec les employées de bureau, ce qui est pour le moins très étonnant.

[146] Monsieur Brault remplace le travailleur comme responsable du PAE depuis le 6 février 2006. À son arrivée, il reçoit le mandat de poursuivre l'enquête commencée par madame Paquin. Il a alors demandé à la secrétaire qui s'occupait des réclamations auprès des assureurs de lui fournir la liste des personnes qui avaient présenté des réclamations à l'assureur pour des soins ou traitements ou pour maladie. À partir de cette liste, il a vérifié les dossiers et a préparé la liste qui a été produite à l'audience.

Cette liste et documents déposés sont visés par l'ordonnance de non-publication émise par le tribunal, laquelle est toujours en vigueur.

[147] En effet, monsieur Brault refusait de produire cette liste sans une ordonnance protégeant l'identité des personnes mentionnées sur la liste. Le tribunal est tout à fait conscient de la nécessité de ne pas divulguer l'identité de ces personnes et pour cela a rendu l'ordonnance demandée. Toutefois, la Commission des lésions professionnelles est surprise de la nouvelle attitude de monsieur Brault et de monsieur Gosselin devant le tribunal alors que dans le passé ils ont démontré par leurs actes, une ignorance totale de l'importance de la confidentialité pour les personnes qui consultent au PAE. Le tribunal croit utile de signaler quelques exemples de cette attitude par rapport à la confidentialité des dossiers.

[148] D'abord, la preuve révèle que le trésorier du syndicat, monsieur Gaucher, a les clés des classeurs situés dans le bureau du PAE et cela ne semble aucunement préoccuper monsieur Brault ni monsieur Gosselin. Or, monsieur Gaucher, qui a donc accès à tous les dossiers du PAE, a assisté à la présente audience à titre de représentant de l'employeur pendant plusieurs jours.

[149] De plus, la preuve démontre que monsieur Brault est intervenu auprès d'un médecin pour avoir une opinion médicale concernant un travailleur qui a fait une réclamation à la CSST. Monsieur Brault précise que monsieur Parent souhaitait avoir une opinion médicale sur une question précise et que les seuls documents qu'il a fait parvenir à l'expert sont ceux qui étaient consignés au dossier CSST. Monsieur Parent nie avoir fait une telle demande à monsieur Brault. Quoiqu'il en soit, le tribunal considère ce geste inapproprié, de la part du responsable du PAE, considérant qu'il pourrait connaître des renseignements personnels au sujet de ce travailleur en raison de la fonction qu'il occupe.

[150] Monsieur Brault déclare avoir mentionné à monsieur Parent qu'il y avait 38 dossiers manquants sans dévoiler l'identité des personnes faisant l'objet de dossiers. Par ailleurs, lorsqu'on lui demande d'expliquer pourquoi dans le rapport de madame Paquin le nom des personnes était mentionné, il ne peut l'expliquer. De plus, il indique que bien que les données ont été recueillies en 2006, la liste a été compilée seulement trois semaines avant le début de la présente audience.

[151] Le 6 mars 2006, monsieur Brault convoque par écrit et à la demande du président, monsieur Pagé à son bureau pour «éclaircir les points restés nébuleux».

[152] Monsieur Pagé et madame Lachapelle se présentent à cette rencontre qui se tient au bureau de monsieur Brault. Monsieur Gosselin est également présent et monsieur Brault avise les travailleurs de son intention d'enregistrer la discussion. Les travailleurs refusent de discuter de dossiers confidentiels et l'enregistrement a donc été

arrêté. Ils ont pu ainsi discuter de quelques dossiers. Monsieur Pagé a expliqué lors de cette rencontre qu'un dossier n'était pas ouvert de façon systématique à chaque consultation. Monsieur Brault déclare avoir transmis cette information à monsieur Parent.

[153] Monsieur Brault avait fait un rapport des activités du PAE à une réunion de l'exécutif le 13 février 2006. Le rapport est produit et il est mentionné que la transition fut extrêmement difficile, les gens en poste n'ayant laissé aucun agenda afin d'assurer un suivi professionnel pour accompagner les gens dans leurs démarches.

[154] À l'audience, monsieur Brault déclare que contrairement à ce qu'il a écrit dans le rapport du 13 février 2006 présenté à l'exécutif, la transition n'a pas été difficile et qu'il n'a pas eu besoin de communiquer avec les deux travailleurs pour la réalisation de ses tâches au PAE. En effet, la preuve démontre que les travailleurs ont offert leur entière collaboration à monsieur Brault pour assurer la transition mais que celui-ci ne les a jamais appelés, ce qui a été pour les travailleurs une source additionnelle d'anxiété considérant la nature des mandats du PAE.

[155] Finalement, la preuve offerte par monsieur Brault ne permet d'aucune façon de conclure à un vol de documents ou de dossiers de la part des travailleurs. D'ailleurs, même monsieur Parent a fini par admettre qu'il n'y avait aucune procédure en place concernant la tenue des dossiers. Il a parlé de «méthodes de travail que les gens se sont données» mais la preuve révèle que les seules méthodes de travail étaient celles utilisées par monsieur Pagé, madame Lachapelle et madame Tremblay. La pratique était de ne pas ouvrir systématiquement un dossier à tous ceux qui se présentaient au bureau du PAE. D'ailleurs, selon la formation reçue par ces personnes, ce qui a été confirmé par le témoignage de monsieur Champagne, il était parfois souhaitable pour assurer la confidentialité et une discrétion totale à certains employés de ne pas ouvrir un dossier. Qui plus est, ultimement, le dossier appartient aux personnes qui consultent et ils peuvent reprendre leur dossier sans que le PAE en garde une copie.

[156] Bref, encore une fois, l'employeur reproche aux travailleurs de ne pas suivre des directives qui sont inexistantes. Par ailleurs, la preuve démontre que la prétention de monsieur Parent voulant que les travailleurs aient été «renvoyés» pour protéger leur intégrité pendant l'enquête est complètement farfelue. Les témoignages de monsieur Parent, madame Paquin, monsieur Gosselin et monsieur Brault, à ce sujet, sont contradictoires et peu crédibles. En effet, les motifs invoqués par monsieur Parent comme ayant fondé sa décision de mettre fin aux libérations syndicales des deux travailleurs ne sont pas sérieux et de l'avis du tribunal ont été inventés pour justifier leur renvoi.

[157] Au moment où il met fin aux libérations syndicales des deux travailleurs, monsieur Parent n'a pas encore reçu le rapport de madame Paquin. De plus, le «renvoi» des travailleurs coïncide étrangement avec la démission de monsieur Pagé de

l'Équipe Unité. De l'avis du tribunal, la véritable raison du «renvoi» des travailleurs est que monsieur Pagé n'appuyait plus l'équipe de monsieur Parent. Il a été perçu comme étant un «traître».

[158] Donc, en plus de travailler dans un environnement de travail malsain depuis 2004, le travailleur a fait l'objet de menaces physiques et d'intimidation de la part des dirigeants de l'employeur et même de certains collègues de travail. Il est dénigré publiquement à l'assemblée du 14 janvier 2006, alors qu'il est à quelques semaines de sa retraite. Et le même soir monsieur Parent le congédie et le menace en lui disant que s'il ne prend pas sa retraite immédiatement, il va le salir, le détruire.

[159] La Commission des lésions professionnelles est d'avis que le cumul des événements survenus depuis 2004 au travail constitue un «événement imprévu et soudain» au sens de la loi. Ces événements sortent du cadre habituel ou normal du travail et résultent d'un abus de pouvoir ou d'autorité. Clairement, les agissements des dirigeants du syndicat ne peuvent être considérés comme relevant du droit de gérance de l'employeur. Le mot d'ordre donné aux deux travailleurs, de ne plus parler aux employés de bureau est une incitation à faire du harcèlement et ne peut d'aucune façon être considéré comme un acte d'insubordination tel qu'allégué par le représentant de l'employeur.

h) La fin des libérations syndicales de madame Lachapelle

[160] En ce qui concerne madame Lachapelle, le tribunal en arrive également à la conclusion qu'elle a fait la preuve de la survenance d'un événement imprévu et soudain. D'abord, elle a travaillé dans le même environnement de travail malsain que monsieur Pagé. Mais dans son cas particulier, c'est la façon dont elle a été «remerciée de ses services» qui n'est pas normale ni habituelle dans le monde du travail.

[161] En effet, comme le souligne le procureur des travailleurs, madame Lachapelle est une «victime collatérale» dans cette histoire. Elle ne fait pas de politique, d'ailleurs, la preuve révèle que c'était probablement la seule personne à détenir un poste à temps complet au sein du syndicat sans qu'elle soit membre de l'Équipe Unité. Toutefois, elle a quand même été «renvoyée» car elle faisait partie de l'équipe de monsieur Pagé. En effet, la preuve révèle que monsieur Lapierre avait donné carte blanche à monsieur Pagé pour choisir les personnes qu'il désirait voir se joindre à son équipe et il avait choisi madame Lachapelle. Mais ce n'est pas parce que ses libérations syndicales ont été coupées que le tribunal considère qu'il y a eu survenance d'un événement imprévu et soudain. Ce sont plutôt les agissements du syndicat qui constituent l'événement imprévu et soudain.

[162] D'abord, la façon cavalière de lui annoncer son départ n'est pas négligeable. La travailleuse explique que samedi, le 14 janvier, elle s'est rendue à Sherbrooke pour

accompagner un travailleur dans un centre de thérapie pour toxicomanie. Le lendemain, en rentrant à la maison elle a un message téléphonique de monsieur Gaucher lui disant que ses libérations syndicales avaient été coupées. Il lui dit qu'elle peut le rappeler pour en savoir plus mais ne lui laisse aucun numéro de téléphone pour le rejoindre. Elle communique avec monsieur Pagé qui lui annonce que ses libérations syndicales ont également été coupées et que monsieur Parent l'a bien averti qu'il serait mieux de prendre sa retraite immédiatement.

[163] Madame Lachapelle explique qu'elle avait une journée très chargée le lundi et décide donc de se présenter au bureau le lendemain matin. Elle devait rencontrer un travailleur qui avait perdu son emploi et qui était agressif. Elle voulait le voir au moins pour le calmer. Elle devait accompagner un autre travailleur pour une réintégration.

[164] À son arrivée, le 16 janvier 2006, elle constate que monsieur Gosselin et madame Tousselle sont présents. Un client arrive et elle le présente à monsieur Gosselin. Ensuite, elle prépare des documents pour un autre client que monsieur Pagé devait conduire dans un centre au Saguenay. Alors qu'elle s'occupe de ces affaires, on l'avise que monsieur Gaucher voudrait la voir. Monsieur Gaucher lui dit qu'elle n'a plus d'affaire à être au bureau, il lui demande de laisser les clés du bureau et de quitter. Elle voit alors monsieur Gaucher partir avec les clés des classeurs. Elle est bouleversée et mentionne à madame Tousselle que les dossiers sont confidentiels et il ne devrait pas avoir les clés. Elle lui répond qu'elle irait les chercher plus tard.

[165] Alors qu'elle est encore au bureau, le téléphone sonne et c'est monsieur Parent qui demande de parler à madame Paquin. Après lui avoir parlé, cette dernière est restée dans le bureau à la surveiller et à la suivre jusqu'à ce qu'elle quitte les lieux. Elle déclare avoir été traitée comme une «criminelle» alors qu'on n'était même pas capable de lui expliquer les motifs de son «renvoi». Enfin, elle a offert son entière collaboration à madame Tousselle pour l'aider à faire la transition mais celle-ci ne l'a jamais appelée.

[166] La travailleuse a donc quitté les lieux de travail sans connaître les motifs de son «renvoi» et sans qu'elle puisse communiquer avec ses clients. Tout ce qu'on lui a dit est que les raisons étaient à venir.

[167] Le 30 ou 31 janvier 2006, elle demande de rencontrer monsieur Parent pour connaître les motifs de son «renvoi». Il répond qu'il y a une enquête actuellement en cours en raison de la disparition de certains dossiers. Elle était déjà en congé de maladie depuis le 16 janvier 2006 et le fait de ne pas connaître les raisons de son renvoi la rendait très anxieuse. Elle avait vu la vie de plusieurs personnes détruite par des actes du syndicat et elle avait peur de représailles. C'est la raison pour laquelle elle n'a pas produit une réclamation à la CSST avant le mois de juin 2006.

[168] La travailleuse déclare qu'elle avait tellement peur de subir des actes de violence qu'elle a fait installer un système d'alarme à son domicile.

[169] Peu de temps après, les libérations syndicales de madame Tremblay sont également coupées. Elle reçoit une lettre alors qu'elle est encore en congé de maladie lui disant que considérant son état fragile il était préférable qu'elle ne se présente plus au bureau du PAE. Finalement, monsieur Parent lui dit qu'une enquête est en cours et de ne plus revenir. Elle reprend donc son travail de col bleu.

[170] De l'avis du tribunal, la façon dont la travailleuse a été traitée constitue un événement imprévu et soudain. Bien qu'un employeur ait le droit de remercier un employé de ses services, en l'espèce, la travailleuse n'a pas été traitée ni avec respect ni avec la dignité à laquelle elle avait le droit de s'attendre. Il s'agit d'une travailleuse entièrement dédiée à son travail et qui était préoccupée par le bien-être de ses clients. Elle ne méritait certainement pas d'être mise à la porte d'une façon aussi cavalière, comme si elle avait commis un crime et sans lui offrir une explication quant aux motifs de ce geste.

[171] La Commission des lésions professionnelles conclut donc que les deux travailleurs ont fait la preuve de la survenance d'un événement imprévu et soudain. Reste à établir s'il y a relation entre ces événements et les lésions diagnostiquées.

LA RELATION

[172] Les diagnostics ne sont pas contestés dans ces dossiers. Le tribunal est donc lié par le diagnostic de «trouble d'adaptation» dans les deux dossiers. La Commission des lésions professionnelles doit donc déterminer si le trouble d'adaptation est relié aux événements survenus au travail.

[173] En ce qui concerne le dossier de monsieur Pagé, le docteur Massac, psychiatre, est d'avis qu'il y a relation entre le diagnostic de trouble d'adaptation avec humeur mixte et les relations conflictuelles au travail. Il considère que le diagnostic posé est approprié et il rappelle la définition du trouble d'adaptation selon le DSM-IV-TR³, soit «l'apparition de symptômes dans les registres émotionnels et comportementaux cliniquement significatifs, en réaction à un ou plusieurs facteurs de stress psychosociaux identifiables».

[174] En l'espèce, les facteurs de stress sont les événements vécus au travail à compter de 2004. D'ailleurs, le docteur Massac précise dans son expertise datée du 12 février 2008 que le travailleur souffre depuis plus de douze ans d'un trouble

³ AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, *DSM-IV-TR : manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*, 4^e éd., texte révisé, Paris, Masson, 2003, 1065 p.

obsessionnel compulsif et il est suivi régulièrement par le docteur Chaput. Cependant, il ajoute que le travailleur a répondu très bien à une dose faible de médicaments spécifiques et il a atteint un excellent niveau de contrôle sur la maladie dès les six premiers mois de traitements.

[175] Le docteur Massac précise qu'en 2004, le psychiatre traitant a noté une augmentation de l'intensité des symptômes en parallèle avec des événements survenus au travail. Le psychiatre traitant a considéré que la «demande d'adhésion à une ligne de conduite perçue comme étant peu morale et éthique» a probablement contribué à l'augmentation de ses symptômes.

[176] Le 4 janvier 2006, le travailleur consulte le docteur Caron qui pose le diagnostic de trouble d'adaptation avec symptômes anxieux dépressifs. Dans ses notes de consultation, le docteur Caron ajoute à ce diagnostic les mots «d'origine professionnelle» et précise que le travailleur n'a pas de problèmes personnels. Par ailleurs, il n'est pas retiré du travail. Toutefois, suite aux événements subséquents survenus après sa démission de l'Équipe Unité, sa condition s'aggrave et le docteur Caron recommande un arrêt de travail.

[177] Aucune preuve contraire à l'opinion du docteur Massac ou du psychiatre traitant, le docteur Chaput, n'a été offerte. Par conséquent, le tribunal conclut qu'il y a relation entre les événements survenus au travail et le trouble d'adaptation diagnostiquée chez le travailleur. Monsieur Pagé a donc subi une lésion professionnelle.

[178] La relation entre la lésion et les événements survenus au travail est également établie dans le cas de madame Lachapelle. Le docteur Massac, psychiatre, dans son expertise médicale datée du 2 octobre 2007, indique qu'il y a relation entre les circonstances entourant la fin de son emploi au PAE et la lésion psychique. Il précise que le jour même de son renvoi, dans des conditions cavalières, la travailleuse a fait une crise de panique et n'a pas été capable de terminer sa journée. Elle a dû consulter immédiatement après et elle a nécessité des traitements. La preuve révèle que la travailleuse a été suivie par une psychologue, madame Isabelle Jodoin, à compter du 13 février 2006, suite aux recommandations de son médecin.

[179] Le docteur Massac ajoute que la lésion psychique a été provoquée chez une travailleuse qui n'avait aucun antécédent psychiatrique par «l'aspect inattendu et brutal (selon les allégués de la requérante), sans explication de la suspension, de la libération de la requérante après presque quatre ans de bons et loyaux services». Il considère que la façon dont elle a été remerciée de ses services a causé chez elle ce qui suit :

- le désarroi considérable face à ses responsabilités envers ses clients qui avaient mis leur confiance en elle,
- la dépossédant de tous ses moyens,
- la dépossédant de son pouvoir d'aider ses clients,

- la faisant se sentir impuissante,
- provoquant chez elle une culpabilité face à ses clients qui pourraient se sentir trahis dans leur confiance en elle, donc créant chez elle ce qu'on appelle une perte d'objet, c'est-à-dire la perte de sa capacité d'aider ses clients;
- ceci, sans compter l'aspect humiliant de lui réclamer sur le champ ses clés, ses dossiers, etc., mettant en échec sa conscience professionnelle et sa tendance à bien travailler.

[180] Le psychiatre précise qu'il n'y a aucun autre facteur qui aurait pu contribuer à une telle lésion. Et il ajoute, ce qui est corroboré par la preuve, que la travailleuse a déjà vu sa libération syndicale coupée en 2004 pour une certaine période mais elle n'a pas été affectée par cette coupure. Cette libération s'était faite «de façon civilisée» et «attendue» lui permettant de garder contact avec le PAE et faire la transition de ses dossiers de façon efficace. Le 15 janvier 2006, la coupure de libération a été faite de façon «brutale et disgracieuse». Elle n'a pu transférer les dossiers de ses clients qui avaient établi un lien de confiance avec elle. Le docteur Massac conclut qu'elle a été dépossédée de son pouvoir d'aider ses clients et ceci «de façon humiliante en lui reprenant ses clés, ses dossiers, lesquels dossiers sont d'ailleurs confidentiels».

[181] La Commission des lésions professionnelles conclut à la suite d'une analyse de la preuve offerte que la relation entre le trouble d'adaptation diagnostiqué chez la travailleuse et les conditions abusives dans lesquelles elle a été remerciée de ses services a été établie. Par conséquent, la Commission des lésions professionnelles conclut que madame Lachapelle a subi une lésion professionnelle.

PAR CES MOTIFS, LA COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES :

Dossier 311782-61-0703

ACCUEILLE la requête du travailleur, monsieur Jean-Luc Pagé;

INFIRME la décision rendue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, le 22 février 2007, à la suite d'une révision administrative;

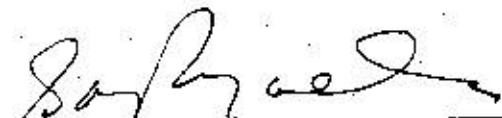
DÉCLARE que le travailleur a subi une lésion professionnelle, le 15 décembre 2005;

Dossier 314977-61-0704

ACCUEILLE la requête de la travailleuse, madame Lise Lachapelle;

INFIRME la décision rendue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, le 3 avril 2007, à la suite d'une révision administrative;

DÉCLARE que la travailleuse a subi une lésion professionnelle, le 16 janvier 2006.


Santina Di Pasquale

Me Daniel Pelletier
Représentant des parties requérantes

Me Dan Goldstein
SCHNEIDER GAGGINO
Représentant de la partie intéressée