

COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES

Montréal : 17 décembre 2008

Région : Montréal

Dossier : 307027-71-0701

Dossier CSST : 129271292

Commissaire : Pauline Perron, juge administratif

Membres : Lise Tourangeau- Anderson, associations d'employeurs
Éloi Lévesque, associations syndicales

Assesseur : Christian Hemmings, médecin

**Syndicat des cols bleus regroupés de
Montréal Section Locale 301**
Partie requérante

et

Daniel Andrews
Partie intéressée

DÉCISION

[1] Le 2 janvier 2007, le Syndicat des cols bleus regroupés Montréal section locale 301 (l'employeur) dépose à la Commission des lésions professionnelles une requête par laquelle il conteste une décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (la CSST) rendue le 14 décembre 2006 à la suite d'une révision administrative.

[2] Par cette décision, la CSST confirme la décision qu'elle a initialement rendue le 14 décembre 2006 et déclare que monsieur Daniel Andrews (le travailleur) a subi une lésion professionnelle le 12 janvier 2006 qui lui a occasionné un trouble d'adaptation.

[3] L'employeur est représenté par M^e Dan Goldstein. Le travailleur est représenté par M^e Daniel Pelletier. L'audience a été tenue les 10, 11, 24, 25, 26 et 27 novembre 2008. La cause est mise en délibéré à cette dernière date.

L'OBJET DE LA CONTESTATION

[4] L'employeur demande de reconnaître que le travailleur n'a pas subi une lésion professionnelle le 12 janvier 2006.

L'AVIS DES MEMBRES

[5] Madame Lise Tourangeau-Anderson, membre issue des associations d'employeurs et monsieur Éloi Lévesque, membre issu des associations syndicales, sont d'avis de rejeter la requête de l'employeur.

[6] La preuve démontre que le travailleur évoluait dans un milieu de travail où le climat était tendu, malsain et anormal. Selon les témoignages, il se dégage que l'employeur dépassait, par ses agissements, le cadre normal de son droit de gérance. Tous les événements prouvés superposés les uns aux autres constituent une série d'événements imprévus et soudains au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., ch A-3.001) (la Loi) et peuvent, de manière évidente, avoir causé le trouble d'adaptation subi par le travailleur.

LES MOTIFS DE LA DÉCISION

[7] La Commission des lésions professionnelles doit déterminer si le travailleur a subi une lésion professionnelle le 12 janvier 2006.

[8] La lésion professionnelle se définit comme suit :

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.

[9] Dans le cas qui nous occupe, ni la maladie professionnelle ni la récurrence, rechute ou aggravation ne peuvent s'appliquer. De plus, la présomption de lésion professionnelle prévue à l'article 28 de la Loi ne s'applique pas dans les cas de lésion psychologique.

[10] Ainsi, le travailleur a le fardeau de démontrer un accident du travail :

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.

[11] Afin de convaincre la Commission des lésions professionnelles qu'il a subi un accident du travail, le travailleur doit démontrer que le trouble de l'adaptation, dont il est atteint, trouve sa source dans un événement imprévu et soudain survenu dans le cadre du travail.

[12] Dans l'affaire *Tremblay et Hydro Québec*¹, le commissaire Jean-Guy Roy s'exprime comme suit :

En matière de lésion psychologique, la jurisprudence de la Commission des lésions professionnelles enseigne toutefois que les événements en cause doivent déborder le cadre de ce qui est normal et prévisible dans le milieu du travail pour que soit considérée la survenance d'un événement imprévu et soudain au sens de la loi.

Ainsi, les problèmes normaux de relation du travail ou administratifs auxquels tout travailleur est appelé à faire face doivent être exclus de l'application de la notion de «lésion professionnelle». [...]

[13] La jurisprudence² de la Commission des lésions professionnelles prévoit également que les événements doivent revêtir un certain caractère traumatisant, c'est-à-dire qu'ils doivent sortir de l'ordinaire pour être assimilés à un événement imprévu et soudain ou sortir du cadre normal et prévisible du travail.

[14] De façon générale, les problèmes normaux de relation de travail sont exclus du champ des lésions professionnelles. Lorsque la cause de la lésion est reliée à des relations conflictuelles avec des collègues de travail ou un membre de la direction, la jurisprudence³ a établi que le tribunal doit se demander si les événements rapportés dépassent le cadre normal et prévisible du travail à partir d'une évaluation objective des faits.

[15] Avant de procéder à l'analyse du présent dossier, notons qu'une importante preuve a été faite de part et d'autre quant à plusieurs éléments, notamment :

¹ C.L.P. 101447-32-9806, 11 juin 1999, J.-G. Roy.

² *Gélinas et Paroisse de St-Barnabé*, C.L.P. 139601-04-0005, 1^{er} mai 2002, S. Sénéchal.

³ *Tremblay et Hydro-Québec*, précitée, note 1.

- que le travailleur ne fournissait pas sa prestation de travail de manière satisfaisante, qu'il était un menteur et un hypocrite;
- que monsieur Lapierre avait un mandat pour travailler chez l'employeur et que sa rémunération était donc fondée;
- qu'il y avait une entente avec la Caisse d'économie pour payer monsieur Octave Paradis et que sa rémunération était donc fondée;
- d'un côté, sur le bien-fondé de la position adoptée par l'employeur quant au conflit avec les employées de soutien administratif et, de l'autre côté, sur le bien-fondé de la position du travailleur dans sa défense des employées de soutien administratif;
- s'il y a eu ou non une offre de trois choix lors du départ du travailleur.

[16] La Commission des lésions professionnelles n'entend pas analyser ces éléments qu'elle juge non pertinents étant donné sa conclusion.

[17] En effet, l'objet du litige qu'elle a à trancher, comme la soussignée a eu à le rappeler à plusieurs reprises durant l'audience, est limité à déterminer s'il y a eu des événements qui « débordent » le cadre de ce qui est normal et prévisible dans le milieu du travail et non de déterminer qui a tort ou raison. Ceci ne relève pas de ses pouvoirs. D'ailleurs, plusieurs procédures sont pendantes entre les parties et ces questions seront pertinentes plutôt dans le cadre de ces différents recours.

[18] La Commission des lésions professionnelles procédera donc strictement à l'analyse de la preuve qui est directement pertinente au litige et énoncera certains éléments de preuve dans le simple but d'une meilleure compréhension.

[19] Le travailleur s'est toujours impliqué dans le monde syndical depuis 1983. Il est à l'emploi de la Ville de Montréal depuis mai 1976.

[20] Il fait partie, depuis 1988, du comité d'élection, un poste élu.

[21] À compter de 2001, il a obtenu un poste de directeur syndical chez l'employeur et il est alors libéré à plein temps de son travail de col bleu.

[22] Seize personnes occupent un poste de directeur syndical au Comité exécutif de l'employeur. Il s'agit de postes obtenus par élection. Les directeurs sont responsables des délégués syndicaux et de différents comités.

[23] Le travailleur, de l'année 2003 à 2006, était membre du comité de négociation. Ce comité prépare les rencontres patronales-syndicales et participe activement à la négociation des conventions collectives. Les membres du comité élaborent des stratégies de négociation qui doivent, pour des raisons évidentes, demeurer strictement confidentielles.

[24] Le travailleur a toujours eu une excellente relation avec monsieur Jean Lapierre, qui a été président chez l'employeur, à compter de 1981 jusqu'en 2003. Lors de sa mise à la retraite, monsieur Michel Parent l'a remplacé à titre de président.

[25] En somme, la relation entre le travailleur et monsieur Lapierre s'est transformée en relation d'amitié. De plus les deux couples ont aussi développé une relation d'amitié.

[26] Le travailleur a développé des problèmes personnels, dont un problème de jeu compulsif, mettant en péril sa situation financière. Ce problème a atteint un point culminant en 1997. Il alors reçu une aide précieuse de la part de monsieur Lapierre qui lui a avancé de l'argent, laquelle a été remise en totalité mais sans intérêt.

[27] À cette époque, le travailleur a suivi une thérapie pendant quatre mois et monsieur Lapierre a été d'un soutien moral précieux.

[28] À la suite de cette thérapie, le travailleur s'est retiré des activités syndicales pendant approximativement un an et demi. Il y est revenu ensuite, particulièrement dans le secteur du programme d'aide aux employés (PAE) pour faire bénéficier ceux qui pourraient souffrir d'un problème de jeu compulsif de son expérience personnelle. Il remplaçait messieurs Asselin, Leduc et Pagé, tous membres du PAE, lors de leurs vacances.

[29] Vers la fin de l'année 2001, le travailleur a eu une relation extraconjugale avec l'épouse d'un travailleur qu'il parrainait pour un problème de jeu compulsif. Le travailleur explique que monsieur Lapierre a été mis au courant de cette situation et lui a dit à l'époque: « Tu es assez grand pour savoir ce que tu as à faire ». Monsieur Lapierre, lors de son témoignage, affirme qu'il a alors commis une erreur magistrale et que le travailleur aurait dû être démis de ses fonctions. Il l'a couvert parce qu'il était son ami.

[30] En mars 2003, le travailleur apprend que son épouse souffre d'un cancer en phase terminale. Il cesse alors de travailler pour prendre soin d'elle. Celle-ci décède en août suivant et le travailleur est demeuré en absence maladie pour dépression jusqu'en juin 2004.

[31] Selon le témoignage de la fille du travailleur, son père était, à son retour au travail en juin 2004, en pleine forme. Elle-même était enceinte et elle a accouché en

septembre 2004. Cet heureux évènement a fait du bien à toute la famille en apportant beaucoup de joie.

[32] Lors de son retour au travail en juin 2004, monsieur Parent est déjà président chez l'employeur depuis février 2003.

[33] Selon le travailleur, monsieur Lapierre savait écouter, discuter, donner des conseils. Monsieur Parent avait une toute autre approche. Il ne savait pas écouter. Monsieur Lapierre, dans son témoignage, dira que lui avait une approche plutôt paternaliste alors que monsieur Parent a une approche de gestion plus axée sur la performance.

[34] Le travailleur dit recevoir rapidement des plaintes concernant monsieur Parent. Il dit alors ne pas intervenir mais écouter. Il avise monsieur Lapierre de l'insatisfaction qui lui a été rapportée. Monsieur Lapierre lui dit qu'il lui reviendra avec cela mais il ne l'a jamais fait. Toutefois, un peu plus tard, monsieur Lapierre fait comprendre au travailleur que monsieur Parent est comme il est et qu'il ne changera pas. Il faut vivre avec cela.

[35] Parallèlement, les employées de soutien administratif, qui sont au nombre de dix, sont en période de négociation. Il y a eu une véritable saga entre ces employées et l'employeur. Tout ceci a créé une atmosphère de travail très malsaine, les gens ne se parlaient presque plus, sauf pour des raisons de travail.

[36] Quant au travailleur, il a pris la défense des employées de soutien administratif dans cette saga qui durera plusieurs mois, voire plus d'une année. Cette prise de position de la part du travailleur sera très mal perçue par l'employeur. Selon le travailleur, l'employeur a alors lancé un mot d'ordre de ne plus lui parler. Ce mot d'ordre est confirmé par monsieur Jean-Luc Pagé, président du PAE à l'époque, qui a pu par ailleurs constater qu'il était suivi puisque les employés ne parlaient presque plus au travailleur. L'employeur nie qu'il y ait eu un mot d'ordre de sa part.

[37] Le travailleur explique qu'à compter du mois d'août 2005, il approche monsieur Serge Lapointe, qui est alors vice-président, pour lui suggérer de se présenter à titre de président à la prochaine élection qui aura lieu au printemps 2006.

[38] Ils en ont discuté et le travailleur dit avoir fait une petite enquête auprès des délégués syndicaux afin de savoir ce qu'ils pensaient de cette candidature. Il a fait ses approches pendant et après les heures de bureau. Selon le travailleur, il ne s'agissait pas de convaincre mais de discuter pour connaître l'opinion des gens sur une éventuelle candidature de monsieur Lapointe. S'il avait voulu faire une campagne, il dit qu'il aurait demandé de couper ses libérations car c'est dans « le champ » que l'on peut convaincre. Selon messieurs Parent et Lapierre, le travailleur était plutôt en cabale politique.

[39] Selon l'ensemble des témoignages, particulièrement celui de monsieur Lapointe, la Commission des lésions professionnelles constate que ce dernier avait décidé de se présenter à cette date et il en a informé monsieur Lapierre. Elle retient que le travailleur faisait alors plus que simplement s'informer. Elle retient également que cette prise de position de la part du travailleur sera extrêmement mal perçue par l'employeur.

[40] Dès le mois d'août 2005, monsieur Lapierre convoque le travailleur à un restaurant et lui indique de se taire et de s'abstenir de faire une campagne politique. Selon le témoignage du travailleur, corroboré par celui de monsieur Pagé et de la fille du travailleur, il lui aurait aussi mentionné que son épouse lui apparaissait dans ses rêves et elle lui avait demandé de prendre soin de lui car il n'allait pas bien. Cette remarque a fortement bouleversé et choqué le travailleur (encore très émotif sur ce point) et il lui a mentionné de ne jamais lui reparler de son épouse, de la laisser en paix. Le travailleur s'est levé pour quitter et monsieur Lapierre lui a dit qu'il allait faire couper ses libérations dès l'après-midi. Le travailleur a répondu : « Fais ce que tu veux. ». À son retour au bureau, le travailleur a été avisé, par monsieur Parent, d'une suspension pour une semaine.

[41] Lors de son témoignage, monsieur Parent ne parle pas d'un appel de monsieur Lapierre en août 2005. Il dit plutôt avoir rencontré le travailleur et lui avoir demandé de cesser ses activités pendant les heures de travail. Quant à monsieur Lapierre, il confirme avoir rencontré le travailleur car il avait appris que le travailleur faisait de la cabale pour monsieur Lapointe tout en dénigrant monsieur Parent. Selon ses termes, les propos du travailleur « dégénéraient ». Il lui a dit qu'il aviserait monsieur Parent mais cela n'a pas convaincu le travailleur. Il a alors appelé monsieur Lapointe pour lui dire de dire au travailleur de cesser de faire de la cabale sur ses heures de travail. Lors de son témoignage, monsieur Lapointe affirme plutôt avoir rencontré monsieur Lapierre à la demande de ce dernier. Monsieur Lapierre lui a dit qu'il appuyait monsieur Parent. Il lui a parlé du travailleur et lui a dit qu'il mettrait fin à ses libérations. Monsieur Lapointe dit avoir alors mentionné qu'il serait mauvais pour tous de se diviser ainsi et a accepté de faire une trêve jusqu'en octobre.

[42] Le travailleur a pris entente avec monsieur Lapointe qu'il ne se mêlera plus d'élection et il est revenu au travail dans ces conditions.

[43] Selon monsieur Lapierre, ceci n'a pas duré, le travailleur a repris sa cabale après quelques jours. Selon monsieur Parent, il y a eu « accalmie pendant un à deux mois et cela a recommencé ».

[44] Selon les témoins du travailleur, messieurs Pagé et Lapointe, tous parlent toujours de politique au bureau sur les heures de travail, monsieur Lapierre le premier. Il faisait du porte à porte dans le bureau pour appuyer monsieur Parent. Ils nient que cela est interdit.

[45] Selon le témoignage de monsieur Lapierre, il a demandé au travailleur de cesser de faire de la cabale politique. Selon monsieur Parent, il pouvait en faire mais pas sur ses heures travaillées qui sont payées par les cotisations syndicales des membres. Cet argument impressionne peu le Tribunal. En effet, les conséquences financières de la lésion professionnelle alléguée sont modestes : courte période d'incapacité, absence de frais reliés aux soins, inexistence de déficit anatomo-physiologique et de limitations fonctionnelles, faible probabilité d'une récidive, rechute ou aggravation. Par contre, la contestation persistante de la réclamation par l'employeur s'avère, pour sa part, onéreuse et est financée par les cotisations des membres.

[46] La Commission des lésions professionnelles retient que c'est surtout de faire de la cabale politique contre monsieur Parent qui est interdit.

[47] En temps normal, la distribution des chèques de paie ou des relevés de dépôt automatique est assumée par le secrétaire-trésorier.

[48] En octobre 2005, alors que monsieur Parent et le secrétaire-trésorier sont en congrès à Winnipeg, monsieur Lapointe, qui est vice-président, demande de distribuer les chèques de paie ou dépôt automatique. Le secrétaire avait désigné une autre personne pour faire cette distribution mais, étant donné la demande de monsieur Lapointe et son titre hiérarchique, la secrétaire qui avait finalisé les chèques, lui laisse la tâche.

[49] Monsieur Lapointe nous dit avoir alors constaté qu'il y avait une enveloppe au nom de monsieur Lapierre et une au nom de monsieur Octave Paradis, ancien employé qui est parti. Il dit être surpris car il ne savait pas qu'ils étaient sur la liste de paie. Il fait une photocopie des relevés et les montre au travailleur.

[50] Le travailleur, qui voyage avec monsieur Jean-Pierre Moineau, autre directeur et membre du comité de négociation, lui parle de ces chèques. Monsieur Moineau lui demande de lui montrer.

[51] À la fin du mois de novembre, le travailleur apporte une copie des chèques pour les montrer à monsieur Moineau alors qu'ils sont dans le bureau qu'ils partagent près de la salle de discussion appelée le « bunker ».

[52] Le travailleur commente alors ces chèques dans des termes peu élogieux et parle contre messieurs Parent et Lapierre.

[53] La conversation est enregistrée. Il a été impossible d'obtenir les motifs justifiant cet enregistrement.

[54] D'abord, monsieur Parent explique qu'à l'automne ou au début de l'hiver, monsieur Benoît Vachon, qui est membre du comité de négociation, constate que beaucoup de fournitures de bureau disparaissaient. Il a donc placé une enregistreuse qui part automatiquement au son, dans un tiroir, pour identifier le ou les voleurs. C'est ainsi que la conversation entre le travailleur et monsieur Moineau a été captée.

[55] Questionnée par la soussignée sur la logique entre le fait de placer une enregistreuse pour identifier un voleur, le témoin Parent répond laconiquement : « C'est l'idée de Vachon, c'est vrai que c'est pas fort ».

[56] Selon monsieur Lapierre, l'enregistreuse appartenait à monsieur Vachon. Avec l'accord de monsieur Moineau et de madame Lucrecia Sotomayor (qui est la quatrième membre du Comité de négociation), monsieur Vachon a placé l'enregistreuse dans un tiroir du bureau du comité de négociation car il y avait disparition de matériel. Ils ont soupçonné le travailleur croyant qu'il avait pu recommencer à jouer étant donné ses absences fréquentes. Aussi, le travailleur utilisait Internet et allait consulter des sites de rencontres.

[57] Enfin, monsieur Moineau affirme qu'il y avait une cabale politique de la part du travailleur et que lui-même s'est plaint car il se faisait beaucoup de photocopies. Aussi, monsieur Vachon lui a dit qu'il venait des gens la fin de semaine au « bunker ». Ce dernier a donc placé une enregistreuse au début d'octobre. Monsieur Moineau dit avoir oublié qu'une enregistreuse était placée dans les locaux. Il avait mentionné le problème des photocopies mais ne s'est pas intéressé de la suite à y donner. Il ne s'est jamais préoccupé de savoir s'il y avait une enregistreuse ou non. Ainsi, le matin de sa discussion avec le travailleur, un jour de semaine -ce qui contredit de placer une enregistreuse pour des visites de fin de semaine- discussion qui a duré deux heures, il ne savait pas qu'une enregistreuse automatique était en marche.

[58] Monsieur Vachon, quoique prévu comme témoin lors de la conférence préparatoire, n'a pas témoigné.

[59] Quant à la suite de cet enregistrement, monsieur Parent explique que monsieur Vachon lui a apporté et lui a demandé quoi faire. Monsieur Parent lui a répondu d'en parler à monsieur Lapierre qui est son grand ami. « Cela lui démontrera quel type de gars est le travailleur et la vérité sortira aux oreilles de tous ».

[60] Questionné par la soussignée sur ce que le témoin veut dire par « vérité », monsieur Parent indique que cela veut dire que « le travailleur n'est pas un très grand syndicaliste et est peu loyal ».

[61] Plus tôt dans son témoignage, monsieur Parent avait insisté pour expliquer que le poste du travailleur en est un de grande confiance. Cet enregistrement, qu'il a

entendu à la fin du mois de novembre, lui a fait perdre cette confiance. C'est ainsi qu'il justifie en somme le congédiement du travailleur.

[62] À cette même période, fin novembre, monsieur Lapierre écoute aussi l'enregistrement. Il dit que le travailleur le dénigrait personnellement et disait des choses sur lui qui étaient fausses. Il faisait même allusion au scandale des commandites et laissait supposer que le paiement de monsieur Lapierre était caché.

[63] Selon le témoignage de monsieur Lapierre, le lendemain de l'écoute de l'enregistrement, il a fait venir le travailleur et il « lui a ouvert toutes les portes pour qu'il en parle mais il ne l'a pas fait ».

[64] Toujours selon monsieur Lapierre, le travailleur (et monsieur Lapointe) se devaient de dénoncer la situation (chèques non autorisés) aux prochaines réunions de l'exécutif s'ils trouvaient que la situation était contraire aux statuts et règlements, ce qu'ils n'ont pas fait.

[65] La Commission des lésions professionnelles constate qu'entre la fin du mois de novembre 2005 jusqu'au 12 janvier 2006, monsieur Lapierre n'a rien fait. Il dit qu'il tolérait le travailleur pour le laisser partir à sa retraite en paix.

[66] La Commission des lésions professionnelles retient également que même si monsieur Parent soutient avec vigueur que la confiance, qui devait être absolue, a été irrémédiablement rompue par cet enregistrement et justifiait le congédiement du travailleur, il n'a rien fait non plus. Lui aussi tolérait le travailleur jusqu'à sa retraite.

[67] Aucun témoin de l'employeur n'a offert d'explication pour justifier le motif des interventions spectaculaires des 12 et 14 janvier 2006.

[68] Le 11 janvier 2006, le travailleur transmet à monsieur Jean Lapierre une lettre de démission ainsi que celle de ses trois enfants de l'Équipe Unité (Pièce T-12). Le travailleur informe qu'il appuie monsieur Lapointe, qui se présentera à titre de président indépendant.

[69] En contre-interrogatoire, monsieur Lapierre nie être au courant de la démission du travailleur de l'Équipe-Unité le matin du 12 janvier. Quant à monsieur Parent, il nie également être au courant de cette démission. Il l'aurait apprise le 14 janvier, avant la réunion de l'Équipe-Unité.

[70] Le matin du 12 janvier 2006, monsieur Lapierre demande à monsieur Parent de tenir une réunion pour les membres du comité de négociation au prétexte qu'il a un mandat à confier.

[71] Monsieur Lapierre, lors de la réunion, fait entendre l'enregistrement pris à l'insu du travailleur.

[72] Selon la version du travailleur, à son arrivée, monsieur Lapierre a mis l'enregistreuse, a regardé le travailleur et lui a dit : « Toi, mon T... je te croyais pas comme cela. Tu vas être fini ». Il a mis l'enregistreuse en marche. Par la suite, il a demandé au travailleur de se rendre à son bureau, de rencontrer madame Diane Gagné et de signer sa mise à la retraite immédiate. Dans le cas contraire, à la réunion de l'Équipe-Unité prévue pour le samedi suivant, il dévoilerait « toutes les vacheries que tu as faites à ta femme et à tes enfants et tu vas arrêter de déblatérer sur Michel Parent ». Le travailleur lui a dit qu'il ne signerait pas et il s'est fait répondre : « Tu vas payer pour ».

[73] Le travailleur dit être allé fumer un cigare à l'extérieur, être rentré faire ses boîtes et avoir quitté. Il ne se souvient pas s'il a parlé aux autres. Selon son souvenir, tous étaient suffisamment mal-à-l'aise pour parler. Il les a peut-être salués mais, chose certaine, il n'y a pas eu de prises de bec. Il a quitté sans signer sa mise à la retraite.

[74] Selon monsieur Lapierre, il a fait entendre l'enregistrement et a dit à tous qu'ils pouvaient prendre des notes. Le travailleur était blême. Il a repris point par point les aspects déformés et a rétabli la vérité. Il a donné trois options au travailleur « pour partir en beauté ». Il lui a dit de rappeler avant 15 h sinon, il fera un rapport au président.

[75] Les autres directeurs présents l'ont informé que le travailleur avait quitté. N'ayant pas reçu l'appel sollicité, il a déposé une plainte contre le travailleur au président.

[76] Le 13 janvier 2006, le travailleur réunit ses trois enfants pour les prévenir des révélations que fera monsieur Lapierre sur sa vie privée.

[77] Le samedi 14 janvier 2006, lors d'une réunion de l'Équipe-Unité (assemblée politique), devant 150 à 200 personnes, monsieur Lapierre fait écouter l'enregistrement et dévoile l'aventure que le travailleur avait déjà eu avec l'épouse d'un col bleu qu'il parrainait et qu'à ce moment-là il aurait dû sévir.

[78] Lundi le 16 janvier, le travailleur consulte le docteur Denis Labrecque. Ce médecin relie un diagnostic de « trouble de l'adaptation versus une anxiété généralisée ». Dans ses notes, il rapporte une perte de poids de 40 livres depuis le 1^{er} décembre 2005. Il inscrit que le travailleur rapporte être ignoré par ses collègues de travail pour avoir pris position dans la défense d'un groupe de travailleurs. Il y a eu menaces directes et indirectes à son égard, dont celle de mettre à jour son passé intime. Sur le rapport médical pour la CSST, il inscrit « harcèlement au travail ». Il recommande la prise de Paxil et de Rivotril.

[79] Selon le témoignage du travailleur, corroboré par celui de son fils, Jean-Sébastien, le samedi 21 janvier, la vitrine du voisin, située juste à côté de celle du fils du travailleur, a été fracassée par une roche. Le voisin ne pouvait comprendre cette attaque. Le travailleur et son fils l'attribuent à des cols bleus. Aussi, ce même soir, il a reçu plusieurs appels anonymes sur son cellulaire et à la maison, jusque tard dans la nuit. On raccrochait et le numéro ne pouvait être identifié. Également, on lui a rapporté que monsieur Gagnon voulait « s'occuper physiquement de lui ».

[80] Le fils du travailleur témoigne aussi du fait que, lui-même étant col bleu et participant aux réunions syndicales, il a pu constater que l'attitude des gens avait changé. Les gens ne parlaient plus à son père. Toutefois, on lui parlait à lui.

[81] Des faits mis en preuve, la Commission des lésions professionnelles comprend qu'il s'agit d'un milieu de travail qui est somme toute assez particulier, en ce sens « qu'il s'agit d'une grande famille », comme l'a souligné monsieur Lapierre, mais « que ça joue plutôt dur » lorsque la famille ne s'entend plus. La seule source identifiable pour expliquer les gestes des 12 et 14 janvier 2006, est la démission du travailleur de l'Équipe-Unité, ce qui devenait une manifestation sans équivoque de sa prise de position contre messieurs Lapierre et Parent et en faveur de monsieur Lapointe.

[82] La Commission des lésions professionnelles retient donc que le travailleur a changé de camp, ce qui a été perçu, à juste titre ou non, comme une très haute trahison. De l'avis de la Commission des lésions professionnelles, monsieur Lapierre en a été sincèrement blessé et il a répondu selon l'intensité de la blessure en se vengeant.

[83] Notons ici que même si monsieur Lapierre n'est plus président, il s'implique de très près.

[84] La Commission des lésions professionnelles a pu constater qu'il a passé la semaine dans le corridor, lors de l'audience, et a demandé à être présent dans la salle d'audience lors des témoignages des témoins du travailleur (après son témoignage). Cette demande a été catégoriquement refusée par la Commission des lésions professionnelles étant donné qu'il s'agit d'une lésion de harcèlement psychologique dans laquelle il est impliqué et qu'un représentant de l'employeur était présent. Il s'agit ici d'un fait que le Tribunal a pu directement observer et qu'elle peut qualifier de troublant. En effet, certains témoins ont spécifié ne pas vouloir rencontrer monsieur Lapierre et, pour ce motif, le procureur du travailleur n'a pas dévoilé l'ordre de ses témoins. Or, c'est après cette révélation du procureur du travailleur que le procureur de l'employeur a demandé la présence de monsieur Lapierre dans la salle d'audience et il est revenu sur la question le lendemain, parce que la soussignée avait refusé la demande. Il s'agissait, de l'avis du Tribunal, d'une tentative d'intimidation. Par surcroît, signalons que les témoins du travailleur, outre son garçon et madame Guinod, ont tous offert des témoignages empreints d'une très grande émotion, démontrant l'ampleur de

leur blessure. Ceux qui travaillaient pour l'employeur ont tous été congédiés à la même période que le travailleur.

[85] Il va de soi que les agissements du président sortant, monsieur Lapierre, entérinés par le président actuel, monsieur Parent, ne peuvent être considérés comme s'insérant dans un cadre normal de travail, quel qu'il soit.

[86] D'abord, de l'avis de la Commission des lésions professionnelles l'enregistrement de la conversation entre deux directeurs, à l'insu à tout le moins de l'un d'entre eux, est inadmissible. Les témoins de l'employeur ont donné une version variée et peu crédible sur les motifs qui ont incité la procédure d'un tel enregistrement. La Commission des lésions professionnelles considère invraisemblable l'allégation qu'une enregistreuse ait été placée là pour prendre un voleur.

[87] De l'ensemble des témoignages, la Commission des lésions professionnelles estime que le travailleur a été piégé pour l'inciter à parler des chèques sous enregistrement. D'ailleurs, la Commission des lésions professionnelles n'a jamais pu savoir pourquoi monsieur Moineau a demandé à voir ces chèques.

[88] À cela, ajoutons que l'employeur n'avait aucune raison de faire entendre cet enregistrement à d'autres collègues le 12 janvier et par surcroît, à approximativement 200 cois bleus le samedi suivant.

[89] Si l'employeur, comme l'affirme monsieur Parent, avait perdu confiance en la loyauté du travailleur, il n'avait qu'à le congédier sur le champ, en privé, et ce, dès qu'il a eu connaissance de l'enregistrement. S'il voulait, comme il l'affirme, que le travailleur parte à sa retraite en paix, pourquoi avoir agi le 12 janvier alors qu'il savait qu'il ne restait que quelques semaines avant la prise de sa retraite.

[90] Aussi, si monsieur Lapierre s'est profondément senti trahi, il n'avait qu'à régler ses comptes en privé. En somme, il n'y a aucune rationalité entre le fait de faire entendre l'enregistrement à des centaines de personnes et d'exposer la vie privée du travailleur et le bris du lien de confiance alléguée par l'employeur.

[91] En plus, quelques soient ses motifs de congédiement et même les plus graves, l'employeur n'a pas à cautionner une révélation publique des motifs de congédiement. Comme l'a si bien dit monsieur Parent, il voulait que tous sachent que le travailleur « n'était pas un grand syndicaliste loyal ». Avec respect, l'employeur fait ce qu'il reproche au travailleur, il confond son rôle politique et son rôle d'employeur. L'employeur, quel qu'il soit, se doit de respecter ses employés et leur vie privée. Au surplus, lui-même étant un syndicat comme dans le présent cas, il devrait prêcher par l'exemple.

[92] Pour ces simples raisons, la Commission des lésions professionnelles est d'avis que les faits mis en preuve permettent de conclure qu'il y a eu survenance d'un événement imprévu et soudain au sens que la jurisprudence donne à cette notion en matière de lésion psychologique. Les agissements de l'employeur dépassent le cadre normal de gérance reconnue à un employeur.

[93] Étant donné cette conclusion, il y a maintenant lieu d'examiner le lien de causalité entre les agissements de l'employeur et le diagnostic de trouble d'adaptation qui lie la Commission des lésions professionnelles étant donné l'absence de contestation du diagnostic et l'admission des parties sur cette question.

[94] Le docteur Lahcen Aït Bentaleb est médecin psychiatre et il a témoigné à la demande de l'employeur. Il a une pratique clinique à l'Hôpital Louis-H-Lafontaine et est professeur adjoint à l'Université de Montréal. Bien qu'il en soit à sa première visite à la Commission des lésions professionnelles en tant qu'expert, il a réalisé des expertises pour divers clients dans le passé.

[95] L'expertise qu'il a réalisée s'est limitée à une étude sur dossier puisqu'il n'avait pas été mandaté pour examiner le travailleur. Notons que la Commission des lésions professionnelles ne peut ignorer le fait que l'opinion écrite du médecin expert a été demandée et transmise au responsable du Programme d'aide aux employés (PAE), monsieur Mario Brault, ce qui est inhabituel étant donné la nature hautement confidentielle des PAE dans les entreprises.

[96] Considérant le diagnostic qui lie les parties, ses commentaires portent sur la relation entre les événements survenus au travail ou ailleurs et ce diagnostic.

[97] D'emblée, il explique qu'il est difficile pour tout médecin de se prononcer sur la relation dans un pareil cas car le médecin ne peut vérifier la véracité des faits rapportés par le travailleur. De par sa formation, le psychiatre est cependant mieux outillé pour établir si son examen corrobore ce que le patient rapporte.

[98] Il note dans ce dossier, la présence de divers éléments de nature personnelle qui pourraient générer un trouble d'adaptation ou produire des symptômes s'y apparentant. Il y a d'abord le décès de la conjointe du travailleur, avec une absence du travail de 13 mois ce qui est inhabituel dans un contexte de deuil. Il y a une séparation de sa copine, deux mois avant la consultation de janvier 2006 qui représente un élément stressant. Finalement, le travailleur a eu un problème de jeu pathologique avec séjour antérieur en maison de thérapie. Ces éléments soulèvent aussi la possibilité d'une vulnérabilité personnelle.

[99] Questionné sur les conséquences de cette possible vulnérabilité, le docteur Bentaleb explique que des éléments stressants, tels que la menace à l'intégrité

physique, le dévoilement de faits de la vie privée, la mise à l'écart, pourraient avoir un impact plus important sur un individu déjà vulnérable. Toutefois, ces facteurs de stress, si avérés, pourraient également causer un trouble d'adaptation sur un individu qui n'est pas vulnérable.

[100] D'autre part, un stresser qui a débuté quelques années auparavant peut quand même être significatif dans la mesure où il persiste toujours. Il réfère plus particulièrement au décès de la conjointe de travailleur.

[101] En somme, dans le présent dossier, il lui est difficile de se prononcer sur l'importance relative des divers facteurs de stress dans la genèse du trouble d'adaptation puisqu'il n'a pas examiné le travailleur et qu'il n'a pas assisté à l'audience.

[102] La Commission des lésions professionnelles considère que la nature des gestes posés par l'employeur sont clairement susceptibles en eux-mêmes de causer un trouble d'adaptation, et ce, même si une personne souffre d'une certaine fragilité. Elle retient l'admission du docteur Bentaleb voulant que si les faits, tels que la menace à l'intégrité physique, le dévoilement de faits de la vie privée, la mise à l'écart, s'avèrent prouvés, ils peuvent en être la cause. Elle estime que c'est précisément le cas.

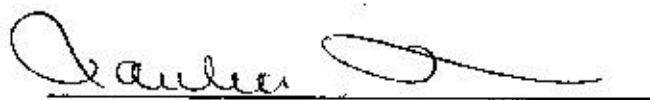
[103] Pour tous ces motifs, la Commission des lésions professionnelles conclut que le travailleur a subi une lésion professionnelle le 12 janvier 2006.

PAR CES MOTIFS, LA COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES :

REJETTE la requête du Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal section locale 301, l'employeur;

CONFIRME la décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail rendue le 14 décembre 2006 à la suite d'une révision administrative;

DÉCLARE que monsieur Daniel Andrews, le travailleur, a subi une lésion professionnelle le 12 janvier 2006 qui lui a causé un trouble d'adaptation.


Pauline Perron

**M^e Dan Goldstein
Schneider Gaggino
Représentant de la partie requérante**

**M^e Daniel Pelletier
Représentant de la partie intéressée**