



Forget-Chagnon et Marché Bel-Air inc. (C.L.P., 2000-08-18), SOQUIJ AZ-00302460, C.L.P.E. 2000LP-48, [2000] C.L.P. 388

Cette décision n'a fait l'objet d'aucun appel ou révision judiciaire à ce jour.

Parties

ABRÉGÉ : Forget-Chagnon et Marché Bel-Air inc.

COMPLET : LISE FORGET CHAGNON, partie requérante, et MARCHÉ BEL-AIR INC., partie intéressée

Juridiction

INSTANCE : Commission des lésions professionnelles (C.L.P.)

DISTRICT : Lanaudière

Numéro de dossier

106261-63-9811

107226-63-9811

109475-63-9901

Décideur(s)

Diane Beauregard

Membre(s)

Mme Francine Melanson, associations d'employeurs

M. Paul Gervais, associations syndicales

Procureur(s)

T.U.A.C., local 500, *Mme Denise Cameron* et *Me Michel Davis*, pour la partie requérante —
Dufresne, Hébert et associés, *Me Paul Dupéré*, pour la partie intéressée

Date(s) de la décision

DÉCISION : 2000-08-18

Référence(s)

AZ-00302460

C.L.P.E. 2000LP-48

[2000] C.L.P. 388

Indexation

TRAVAIL — accidents du travail et maladies professionnelles — lésion professionnelle — cas d'application — lésion psychologique — anxiété situationnelle avec trouble d'adaptation — responsable de la boulangerie — harcèlement de la part du directeur général

TRAVAIL — accidents du travail et maladies professionnelles — accident du travail — événement imprévu et soudain — harcèlement par le supérieur — harcèlement indirect — climat de travail — collègues victimes d'événements inquiétants — harcèlement direct — violence hiérarchique — abus de pouvoir — contexte de travail anormal — réclamation acceptée

TRAVAIL — santé et sécurité du travail — droits et obligations du travailleur — droit de refus — détérioration des conditions de travail constituant une menace pour la santé mentale — harcèlement de la part du directeur général — responsable de la boulangerie — interprétation des articles 12 et 51 LSST — santé (notion) — objet de la loi — obligation de l'employeur — compétence de l'inspecteur — objectivation du danger — survenance d'une lésion psychologique — situation dépassant le cadre normal des problèmes de relations du travail — refus justifié

TRAVAIL — santé et sécurité du travail — plainte en vertu de l'article 227 LSST — cause juste et suffisante — exercice abusif d'un droit — droit de refus — absence de décision finale — non-application de l'article 30 LSST — insubordination — ultimatum donné à l'employeur — responsable de la boulangerie — congédiement — détérioration des conditions de travail — harcèlement de la part du directeur général — démission provoquée — prétexte — plainte accueillie — réparation du préjudice — réserve de compétence quant à la fixation du quantum

Interprétation

LÉGISLATION :

Santé et la sécurité du travail (Loi sur la), (L.R.Q., c. S-2.1), art. 12, 51

TERMES :

santé

Résumé

Contestations par la travailleuse de décisions de l'instance de révision de la CSST relatives à l'exercice d'un droit de refus, à une plainte pour sanctions illégales et à l'existence d'une lésion professionnelle. Requêtes accueillies.

La travailleuse est au service de l'employeur depuis 30 ans, dont les 8 dernières années à titre de responsable à la boulangerie. En novembre 1997, à la suite d'importantes rénovations dans l'épicerie, un directeur général est embauché. En février 1998, la travailleuse reçoit un avis disciplinaire pour un retard de quatre minutes. Le 17 avril, deux avis disciplinaires lui sont signifiés faisant état d'insubordination et de négligence dans son travail et lui imposant une suspension les 21 et 22 avril. Le 23 avril, la travailleuse exerce un droit de refus de retour au travail en raison de harcèlement et d'intimidation qui entraînent des dangers pour sa santé mentale. Le même jour, un médecin diagnostique un problème d'anxiété situationnelle relié au harcèlement au travail et la travailleuse produit une réclamation à la CSST pour une lésion

professionnelle. Le médecin de l'employeur est d'avis qu'il s'agit d'un problème de conflits interpersonnels et de relations de travail. En mai, le médecin traitant diagnostique un trouble d'adaptation sur conflit de travail et dirige la travailleuse en psychothérapie. Un rapport final indique que l'anxiété situationnelle avec trouble d'adaptation est consolidée le 27 août, soit après une psychothérapie du 6 juin au 24 août. Le 27 août, la travailleuse est congédiée et elle dépose une plainte à la CSST en vertu des articles 32 LATMP et 227 LSST. En révision administrative, la CSST déclare irrecevable le droit de refus de la travailleuse puisque la santé mentale n'est pas visée par la LSST, rejette la plainte de la travailleuse quant à son congédiement et déclare qu'elle n'a pas subi de lésion professionnelle le 23 avril 1998. Devant la CLP, la travailleuse témoigne que l'arrivée du directeur général a suscité un climat de peur chez les employés en raison de la surveillance qu'il exerçait et des craintes de congédiement. Différents événements se produisent, soit démissions, congédiements d'employés de longue date, convocations au bureau du directeur qui exigeait qu'on ne parle pas contre lui et qu'on fasse rapport sur les autres employés. Cette situation engendre un climat de terreur à tel point que le syndicat a invité les employés à signer une pétition relative à une plainte pour harcèlement. La travailleuse, en plus d'être témoin des agissements autoritaires du directeur envers les autres employés, est elle-même victime de critiques, de menaces de rétrogradation et de congédiement, et de tentatives d'intimidation. À la même période, elle devait vivre des changements importants dans les méthodes de travail, soit de nouveaux employés, l'abolition de l'équipe de nuit, une nouvelle façon de faire l'inventaire, etc. Après sa suspension de deux jours, pour avoir parlé familièrement avec un employeur, elle se sent incapable de reprendre le travail dans ces conditions, d'où l'exercice du droit de refus. Elle décide également de consulter un médecin en raison d'un sentiment de panique, d'insomnie, d'anxiété. Après un suivi bénéfique en psychothérapie, elle était prête à retourner au travail, mais le directeur l'a alors congédiée en raison de la difficulté qu'elle avait de travailler avec lui.

DÉCISION

En premier lieu, la CLP a accepté la requête de l'employeur en réouverture d'enquête et lui a permis de faire entendre le directeur général. En effet, son témoignage peut éclairer le tribunal puisqu'il est une personne clé dans les faits mis en preuve. De plus, l'employeur ne cherche pas à parfaire sa preuve après coup, mais désire la faire telle qu'il l'aurait présentée initialement, n'eût été de deux refus du directeur de venir témoigner. La CLP, après avoir entendu de nombreux témoins, dont des collègues de travail, des employeurs, le directeur général, ainsi que les enregistrements des réunions dans le bureau du directeur pris à l'insu de la travailleuse, doit d'abord déterminer si la maladie de la travailleuse, soit l'anxiété situationnelle avec trouble d'adaptation, est survenue par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, puisque cette maladie n'est pas caractéristique ou reliée directement aux risques particuliers du travail d'une responsable à la boulangerie. Le diagnostic n'ayant pas été contesté, la CLP est liée par celui du médecin traitant qui a constaté des problèmes d'anxiété importants chez la travailleuse de façon contemporaine aux événements. La travailleuse soutient que c'est le cumul des actes de harcèlement dont elle a été victime qui constitue l'événement imprévu et soudain. La CLP a déjà reconnu que certains événements, qui paraissent bénins pris isolément, peuvent par leur superposition devenir significatifs et présenter le caractère imprévu et soudain prévu à la loi. En l'espèce, la preuve révèle que depuis l'entrée en fonction du directeur général en novembre

1997, la travailleuse a été victime initialement de harcèlement indirect en étant témoin d'événements inquiétants survenus à des collègues de travail. En effet, elle a pu notamment observer la présence de gardes de sécurité qui escortaient les employés qui se dirigeaient vers le bureau du directeur général, l'attitude particulière du directeur qui se plaçait de longues minutes à proximité des employés sans dire un mot et la mise sous surveillance des employés d'un département sans qu'aucune justification ne soit donnée. À compter du 28 janvier 1998, le harcèlement devient plus direct et plusieurs événements traduisent les attaques répétées du directeur, entre autres les convocations à son bureau, son agressivité, les menaces, la remise d'un avis disciplinaire pour un retard de quatre minutes alors qu'elle a toujours donné du temps à l'employeur sans réclamer quoi que ce soit. Cette situation atteint un point culminant le 15 avril, quand, à la suite d'une erreur dans une commande de pains, le directeur la qualifie d'incompétente, alors qu'elle fait ce travail depuis huit ans sans la moindre réprimande, l'informe qu'il la rétrograde à titre de commis et l'intimide afin qu'elle signe sa démission. Enfin, le 17 avril, elle reçoit les deux avis disciplinaires et la suspension de deux jours, et elle est sommée de ne pas rire et de ne parler de quoi que ce soit sous peine de congédiement. La CLP estime que l'ensemble des événements décrits, répétés sur une période de temps déterminée, constitue du harcèlement et répond à la définition d'événement imprévu et soudain prévue à la loi. Par ailleurs, ce harcèlement a pu engendrer la lésion psychologique diagnostiquée. En effet, l'attitude et le comportement du directeur à l'endroit de la travailleuse constituent de la violence hiérarchique. Il a placé la travailleuse dans une situation d'isolement en l'empêchant de parler et de s'exprimer, il l'a dénigrée et discréditée en la traitant d'incompétente et en la rétrogradant, il a institué un climat de terreur dont elle a été victime en la menaçant de la congédier ou en exigeant sa démission, il a exigé qu'elle lui rapporte les propos des autres employés ce qui allait à l'encontre de la conscience morale de travailleuse, le tout sur un ton élevé, agressant, menaçant et intimidant. De plus, le contexte de travail, grandement modifié par les rénovations qui ont changé les façons de faire et par l'arrivée du directeur, n'était ni normal ni habituel chez l'employeur ou dans le monde du travail en général. La preuve démontre également que la lésion psychologique de la travailleuse n'a pas été causée par d'autres événements survenus dans sa vie personnelle et qu'elle est une personne bien équilibrée, forte, intelligente et joviale et qui n'a aucun antécédent sur le plan psychologique. Elle n'a pu avoir une perception subjective des événements puisque la CLP, à partir des témoignages et de l'imposante preuve déposée à l'audience, a pu se rendre compte de l'audace et du peu de scrupule dont a fait preuve le directeur général pour régler les problèmes. On ne peut non plus invoquer l'exercice du droit de gérance pour faire échec à la reconnaissance de la lésion professionnelle puisque l'attitude et le comportement du directeur dépassaient le cadre normal des relations de travail et qu'il a exercé son soi-disant droit de gérance avec abus de pouvoir. La travailleuse a donc été victime d'une lésion professionnelle.

Quant à l'exercice du droit de refus, la travailleuse peut exercer ce droit puisqu'elle répond à la définition de «travailleur» même si elle est responsable de la boulangerie. Contrairement à la CSST qui jugeait la requête de la travailleuse irrecevable parce que la santé mentale n'est pas visée par l'article 12 LSST, la CLP croit que, puisque le législateur a utilisé la conjonction «ou» et le singulier pour le terme «physique», rien ne permet de conclure qu'il faille associer ce terme à la notion de santé. De plus, selon les définitions de la notion de santé retrouvées dans les

dictionnaires médicaux, le sens commun de ce terme inclut nécessairement la santé mentale. Par ailleurs, les principes d'interprétation des lois requérant l'analyse des dispositions législatives selon un principe général de cohérence de la loi, la lecture conjuguée des dispositions de la LSST permet de considérer les dangers pour la santé mentale comme fondant l'exercice d'un droit de refus. En particulier, l'article 2 qui vise l'élimination du danger à la source, les conditions et les relations de travail pouvant constituer un tel danger selon la Cour suprême, l'article 51 qui édicte les obligations qui incombent à l'employeur et l'article 49 celles du travailleur, dont la lecture indique que le législateur n'a pas voulu restreindre la notion de santé à la santé physique seulement. D'autre part, comme la CSST administre deux lois qui se complètent, soit la LATMP et la LSST, et qu'elle accepte d'indemniser les lésions psychiques, le processus préventif prévu à la LSST doit également s'appliquer à une lésion psychique. En l'espèce, la travailleuse, qui avait des raisons de croire que son travail pouvait compromettre sa santé mentale, avait donc le droit d'exercer un droit de refus. Quant à savoir si un danger justifiant un tel refus existait, soit un danger objectivé se distinguant du risque, force est de constater qu'il s'est actualisé et a engendré une lésion psychique. La demande de la travailleuse ne relève pas des relations de travail, mais bien des conditions de travail, conditions ne constituant pas un cadre normal de relations de travail.

En ce qui concerne la plainte pour sanctions illégales, l'employeur motive le congédiement par le fait que la travailleuse a exercé des procédures abusives en vue de lui nuire et qu'elle a adressé un ultimatum l'obligeant à choisir entre elle ou le directeur général. L'article 30 LSST ne peut donc s'appliquer puisque, en regard des procédures abusives, le congédiement aurait été prématuré et aurait dû être annulé, et que de toute façon l'argument de l'ultimatum indique une cause indépendante de cet article. Par ailleurs, la présomption prévue à l'article 255 LATMP trouve application puisque la travailleuse a été l'objet d'un congédiement dans les six mois de l'exercice de son droit de refus et de sa réclamation pour lésion professionnelle. L'employeur doit donc démontrer qu'il a congédié la travailleuse pour une cause juste et suffisante, soit une cause sérieuse par opposition à un prétexte. Or, que l'ultimatum ait ou non été formulé par la travailleuse elle-même, le contexte particulier des événements laisse plutôt croire que la véritable intention de la travailleuse n'était pas la rupture du lien d'emploi. L'ultimatum serait le résultat d'une démission provoquée par l'employeur qui s'est soldée par un congédiement. En effet, l'analyse de faits permet de croire que l'intention de l'employeur était de provoquer le départ de la travailleuse en modifiant les conditions de travail de façon à lui rendre la vie intenable, par exemple, par les avis disciplinaires pour des fautes futiles ou dont elle n'est pas responsable, par des exigences administratives qui ont été abandonnées après le départ de la travailleuse, ce qui laisse croire qu'elles n'avaient pour but que de justifier éventuellement un congédiement. De plus, la démonstration des difficultés de gestion de la travailleuse n'est pas concluante puisque ces difficultés s'expliquent aisément par les ajustements qui ont suivi les rénovations, les nouveaux produits, l'équipe plus importante, les nouvelles méthodes de travail, le tout sans formation et sans aide. Rappelons que la travailleuse n'a jamais eu aucune réprimande concernant le travail chez l'employeur depuis 30 ans. Bien que la CLP n'ait pas à tenir compte de l'opportunité de la décision de l'employeur, la rigueur des sanctions peut constituer un indice dans la détermination de ce qui constitue un prétexte ou une cause juste de congédiement. Or, la preuve démontre clairement que le motif invoqué par l'employeur est un

prétexte. La CLP lui ordonne donc de réintégrer la travailleuse dans son emploi de responsable à la boulangerie avec tous ses droits et privilèges et elle réserve sa compétence pour la question du quantum si nécessaire.

Historique

NUMÉRO CSST :

3132578

114845878

Législation

PERTINENTE :

Accidents du travail et les maladies professionnelles (Loi sur les), (L.R.Q., c. A-3.001), art. 2 «accident du travail», 2 «lésion professionnelle», 32, 224, 255

Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12), art. 46

Santé et la sécurité du travail (Loi sur la), (L.R.Q., c. S-2.1), art. 1 «travailleur», 2, 9, 12, 13, 30, 37, 49, 51, 177, 227

Jurisprudence

PERTINENTE :

Bell Canada c. Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail), (C.S. Can., 1988-05-26), SOQUIJ AZ-88111031, J.E. 88-755, D.T.E. 88T-513, [1988] 1 R.C.S. 749, 15 Q.A.C. 217, 1988 CanLII 81, 51 D.L.R. (4th) 161, 85 N.R. 295

Imbeau et Collège de Maisonneuve (C.A.L.P., 1994-12-20), SOQUIJ AZ-95156052 (Banque CALP AZ-4999023916), D.T.E. 95T-401, [1995] C.A.L.P. 262, *Jurisélection* J7-01-25

Doctrine

PERTINENTE :

Aurousseau, Chantal et Landry, Simone, *La violence hiérarchique en milieu professionnel*, Montréal, Département des communications, UQAM, 1999, 28 p.

Côté, Pierre-André, *Interprétation des lois*, 2e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1990, 756 p., SOQUIJ AZ-90101093

Leymann, Heinz, *Mobbing: la persécution au travail*, Paris, Seuil, 1996, 236 p.

Date du versement initial

2014-09-09

Date de la dernière mise à jour

2017-07-19