

## **COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES**

Saint-Hyacinthe                    3 avril 2014

Région :                         Yamaska

Dossier :                        469793-62B-1204

Dossier CSST :                138904511

Commissaire :                 Guylaine Henri, juge administratif

Membres :                       Nicole Généreux, associations d'employeurs  
                                      Pierre Jutras, associations syndicales

---

**Véronique Godbout**  
Partie requérante

et

**Centre de la petite enfance Alakazoum**  
Partie intéressée

---

### **DÉCISION**

---

[1] Le 23 avril 2012, madame Véronique Godbout (la travailleuse) dépose à la Commission des lésions professionnelles une requête par laquelle elle conteste une décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (la CSST) rendue le 29 mars précédent à la suite d'une révision administrative.

[2] Par cette décision, la CSST confirme celle qu'elle a initialement rendue le 30 janvier 2012 et déclare que la travailleuse n'a pas subi de lésion professionnelle le 30 novembre 2011.

[3] Une audience est tenue le 20 août 2013 à Saint-Hyacinthe en présence de l'employeur, de la travailleuse et leurs représentants respectifs.

[4] L'audience doit être interrompue vu la non-disponibilité du représentant de la travailleuse en fin de journée et les parties soumettent, par écrit, leurs prétentions respectives. Le dossier est mis en délibéré lors de la réception de la réplique de la travailleuse, le 7 novembre 2013.

## L'OBJET DE LA CONTESTATION

[5] La travailleuse demande de déclarer qu'elle a subi une lésion professionnelle, le 30 novembre 2011, relativement à un diagnostic de stress post-traumatique.

## LES FAITS

[6] Le tribunal retient ce qui suit de l'ensemble du dossier, de la preuve documentaire et des témoignages rendus à l'audience par la travailleuse et mesdames Amélie Renaud, éducatrices et Mélanie Bouchard, directrice adjointe de l'installation où travaillent la travailleuse et madame Renaud.

[7] Le 9 décembre 2011, la travailleuse, alors âgée de 34 ans, soumet une réclamation à la CSST, alléguant avoir subi une lésion professionnelle, le 30 novembre précédent. Elle y décrit comme suit les circonstances à l'origine de cette réclamation :

Travail auprès d'un groupe d'enfants de 4-5 ans (nombre d'enfants de 10) groupe difficile, enfant qui frappe. (coup poing, coup pied, pince)  
\* enfant qui ma frappé. [...]  
[sic]

[8] Tous les témoins entendus à l'audience travaillent dans l'une des installations de l'employeur qui opère un centre de la petite enfance. Une soixantaine d'enfants, âgés de zéro à cinq ans, fréquentent cette installation.

[9] La travailleuse a suivi la formation d'éducatrice en service de garde pour les enfants de zéro à cinq ans et obtenu l'attestation d'études collégiales à cet effet. Elle est éducatrice en garderie depuis 2004 et travaille pour l'employeur à titre d'éducatrice remplaçante depuis 2007 dans l'une des installations de ce dernier.

[10] La travailleuse témoigne à l'audience que son rôle d'éducatrice consiste à organiser des activités avec les enfants, développer leur autonomie, favoriser leur développement et communiquer avec les parents.

[11] La travailleuse revient d'un congé de maternité de près d'un an, vers le 20 août 2011. À cette date, elle obtient un remplacement d'une éducatrice en congé parental. Elle est responsable d'un groupe de dix enfants âgés de 4-5 ans, le groupe des grenouilles.

[12] Avant d'effectuer ce remplacement dans le groupe des grenouilles, la travailleuse a effectué des remplacements dans tous les groupes d'âges de la garderie. Elle affirme à l'audience qu'elle n'a jamais éprouvé de difficultés particulières, qu'elle aimait son travail et que tout allait bien avant août 2011.

[13] L'horaire de travail de la travailleuse est de 33 heures par semaine, à raison de quatre jours par semaine, du mardi au vendredi, de 9h à 17h30. Toutefois, à l'automne 2011, cet horaire de travail débute à 8h45 et se termine entre 17h15 et 17h30.

[14] La travailleuse et madame Renaud expliquent à l'audience que le groupe des grenouilles est composé, à l'automne 2011, de huit garçons et deux filles et qu'il s'agit d'un groupe difficile dès le début de l'année.

[15] Un enfant souffre d'un trouble envahissant du développement , ayant fait l'objet d'un diagnostic à cet effet. Deux demi-journées par semaine, une intervenante spécialisée l'accompagne d'ailleurs dans le groupe. De plus, un des garçons, Y, a un comportement agressif envers son entourage à la garderie, y compris envers les autres enfants. Un autre garçon a également un comportement agressif quoiqu'à un degré moindre que le précédent. Au surplus, une des fillettes souffre d'incontinence urinaire, jusqu'à six à dix fois par jour, ce qui entraîne de laver, changer la petite et nettoyer les lieux. La travailleuse rappelle que l'apprentissage de la propreté se fait normalement dans le groupe des 12-18 mois.

[16] L'atmosphère au sein du groupe est difficile dès le début. Y a un comportement particulièrement agressif et la travailleuse doit intervenir plusieurs fois par jour auprès de lui. Il fait des colères au cours desquelles il pousse, renverse des chaises et lance des objets ou jouets. Il frappe les autres enfants sans raison, les pousse, les tape, leur donne des coups de poing et les égratigne. À une occasion, il tente même de planter une baguette dans l'œil d'un autre enfant ce que la travailleuse réussit de justesse à empêcher. Les autres enfants le craignent et, à la longue, son comportement les influence, ils se cachent ou se retirent des activités du groupe.

[17] La travailleuse doit intervenir plusieurs fois par jour auprès de cet enfant. Elle tente d'intervenir au moyen des techniques applicables en pareil cas mais, c'est peine perdue, il lui est impossible de contrôler les comportements violents de Y.

[18] La travailleuse ajoute que les parents des autres enfants du groupe l'informent souvent que leur enfant se plaint d'Y. Ils lui font part de leurs inquiétudes et lui posent des questions à ce sujet.

[19] Par ailleurs, lorsque la travailleuse informe le parent d'Y de ses comportements violents, celui-ci l'écoute, mais elle ne sent pas de collaboration de sa part.

[20] La travailleuse évoque certains problèmes avec son groupe avec la directrice adjointe Mélanie Bouchard lors de rencontres pédagogiques. La travailleuse reconnaît que madame Bouchard lui a apporté son appui. Elle précise à l'audience qu'elle hésite toutefois à demander de l'aide dont elle a besoin craignant de compromettre son emploi tout autant que la réaction des autres. Elle est convaincue qu'il lui revient, à titre d'éducatrice, de trouver des solutions aux problèmes qu'elle rencontre, de sorte qu'elle sous-estime en quelque sorte l'importance de la problématique dans son groupe.

[21] La travailleuse explique qu'elle rencontre, au cours de l'automne, un des parents d'Y, en présence de Mme Bouchard, pour établir un plan d'intervention pour cet enfant, sans grand résultat puisque, selon la travailleuse, le parent ne démontre pas une grande ouverture. Elle ajoute qu'avec l'aide de Mme Bouchard, elle a élaboré diverses méthodes d'intervention avec Y.

[22] Avec le temps, la travailleuse éprouve beaucoup de stress en raison du comportement d'Y, elle craint qu'un incident se produise sans qu'elle ait le temps d'intervenir et qu'un enfant soit blessé. Elle est anxieuse au lever le matin et espère l'absence à la garderie d'Y les jours où elle y travaille. Elle s'inquiète pour la sécurité des enfants du groupe en raison du comportement d'Y.

[23] Dans une lettre de l'employeur adressée à la CSST, le 20 janvier 2011, celui-ci relate que la travailleuse aurait été absente du travail pendant un total de 19 jours entre le 20 août 2011 et l'arrêt de travail du 30 novembre 2011. La travailleuse explique que, mis à part le stress résultant du comportement d'Y, tout va bien à la maison à compter de son retour au travail en août 2011. Elle vit avec son conjoint et leurs trois enfants.

[24] Entre son retour au travail en août et son absence à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2011, la travailleuse s'absente trois ou quatre jours en raison de l'hospitalisation de sa fille, du 29 octobre au 1<sup>er</sup> novembre 2011. Dès le premier matin de l'hospitalisation, on effectue une ponction lombaire ce qui permet de diagnostiquer rapidement une méningite virale. La travailleuse explique qu'elle ne s'inquiète pas outre mesure pour sa fille puisque le diagnostic est rapidement posé et qu'on lui explique que ce type de méningite est sans danger.

[25] La travailleuse s'absente également quelques jours en raison de problèmes de santé ponctuels de son bébé mais, contrairement à ce qui est allégué dans la lettre du 20 janvier 2011, celui-ci n'est pas hospitalisé

[26] De plus, à la fin de septembre 2011, la travailleuse s'absente trois semaines en raison d'un problème cervical personnel. À son retour au travail après cette absence, cette condition est guérie.

[27] Le 30 novembre 2011, la travailleuse amène son groupe d'enfants jouer dehors durant la matinée. Au cours de cette période, elle doit faire plusieurs interventions auprès d'Y et d'autres enfants.

[28] Après le dîner, elle prépare les enfants à leur sieste quotidienne. Toutefois, Y ne l'entend pas ainsi, il ne respecte pas les consignes, se promène, fait du bruit et dérange le reste du groupe. Il « saute » même sur un des enfants pour lui enlever son jouet. La travailleuse lui demande de s'installer sur son matelas pour se préparer à la sieste, ce qu'il refuse de faire. Alors qu'elle tente de l'amener à son matelas, Y s'emporte et lui donne des coups de pieds aux jambes et un coup de poing au ventre.

[29] La travailleuse explique qu'Y avait tenté à plusieurs reprises de la frapper, sans jamais y parvenir avant le 30 novembre 2011. Contrairement à ce que l'employeur écrit dans une lettre du 20 janvier 2012, c'est la première fois, le 30 novembre 2011, qu'Y réussit à l'atteindre. La travailleuse raconte qu'en recevant ces coups, elle est envahie par un sentiment d'impuissance et revoit les événements qui se sont produits depuis son retour de congé de maternité. Elle craint non pas pour sa sécurité, mais pour celle des enfants.

[30] En pleurs, la travailleuse cesse de retenir l'enfant et sort de son local laissant la porte ouverte. Elle frappe à la porte du local de sa collègue Veilleux qui est à côté du sien et lui demande de prendre son groupe, le temps de reprendre ses esprits. La travailleuse revient dans son local après quelques minutes. Madame Veilleux reste avec elle pendant une partie de la sieste. La travailleuse prend ensuite sa pause d'après-midi pendant laquelle elle se sent « à terre » et s'interroge sur ce qui a mené à cet évènement.

[31] La travailleuse discute, le 30 novembre, avec madame Veilleux de ce qui vient de se produire. La travailleuse se rappelle avoir également expliqué, en pleurs, à madame Bouchard, avec qui elle discute en fin de journée, le 30 novembre, qu'elle allait consulter son médecin et l'avoir informée, « en gros » de ce qui s'était passé plus tôt.

[32] Contre-interrogée par l'employeur, la travailleuse reconnaît qu'il est normal qu'une éducatrice de garderie fasse des interventions auprès des enfants dont elle est responsable. Elle affirme toutefois qu'il est anormal d'avoir à le faire continuellement

comme c'était le cas avec Y. Elle ajoute qu'elle n'avait jamais été confrontée à un enfant qui avait des comportements violents comme ceux d'Y auparavant. La travailleuse ajoute au surplus qu'Y était rarement absent.

[33] Après sa journée de travail, la travailleuse tente, sans succès, de joindre son médecin. Un rendez-vous est fixé une semaine plus tard soit le 7 décembre. Le médecin de la travailleuse signe cependant un certificat médical prescrivant un arrêt de travail jusqu'à la consultation du 7 décembre 2011. À cet égard, il est utile de préciser qu'il appert du témoignage de la travailleuse que c'est bien son médecin et non la secrétaire de celui-ci qui a produit le certificat médical en date du 1<sup>er</sup> décembre 2011. Le dossier contient d'ailleurs un rapport médical (non CSST) en date du 1<sup>er</sup> décembre 2011 émis au nom de la travailleuse. Le nom du Dr Gilles Vincent apparaissant dans l'en-tête avec d'autres médecins est encerclé et il est mentionné ce qui suit : « Son état ne lui permet pas de travailler. Elle sera réévaluée dans une semaine. »

[34] Le 1<sup>er</sup> décembre 2011, la travailleuse rencontre la directrice adjointe, madame Bouchard, et l'informe de sa conversation avec la secrétaire de son médecin. La travailleuse affirme qu'elle revient alors sur les événements du 30 novembre et les difficultés rencontrées depuis le début de l'année.

[35] Le 7 décembre 2011, la travailleuse consulte le Dr Vincent. Elle lui explique, en pleurs et avec difficulté, les circonstances entourant l'évènement du 30 novembre précédent. Le Dr Vincent retient à cet effet le diagnostic de stress post-traumatique sur l'attestation médicale, précisant que la travailleuse a été frappée par un enfant à la garderie. Il prescrit un arrêt de travail. Il réitère ce diagnostic sur les rapports médicaux des 20 et 27 décembre suivants, ajoutant sur ce dernier rapport, que la travailleuse s'améliore avec la médication, mais qu'elle n'a pas commencé la psychothérapie.

[36] Le 9 décembre 2011, la travailleuse produit à la CSST la réclamation à l'origine de la présente contestation.

[37] Pendant la période qui suit le 30 novembre 2011, la travailleuse pleure beaucoup et se réveille plusieurs fois par nuit. Elle revoit les événements menant au 30 novembre. Elle a moins d'entrain et d'appétit et limite ses activités de crainte de rencontrer des gens et de devoir revenir sur les événements.

[38] Le Dr Vincent prescrit des antidépresseurs à la travailleuse qu'elle arrête après environ un mois et demi, préférant travailler sur son moral plutôt que de prendre de la médication.

[39] La travailleuse est en arrêt de travail complet jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2012, date de son retour au travail progressif prescrit par son médecin. Pendant son absence, la travailleuse n'a pas de revenus, ce qui l'empêche d'entreprendre une psychothérapie

comme recommandé par son médecin, les listes d'attente dans le secteur public étant très longues.

[40] La travailleuse revient au travail le 1<sup>er</sup> avril 2012, à raison de demi-journées par semaine, suivie de deux journées par semaine et ensuite de trois journées par semaine jusqu'au 16 avril 2012 date à laquelle, le Dr Vincent autorise son retour au travail quatre jours par semaine et consolide sa lésion professionnelle<sup>1</sup>.

[41] À son retour au travail en avril 2012, la travailleuse reprend le groupe des grenouilles et ce, jusqu'à la fin de l'été, alors que tous les enfants de ce groupe quittent la garderie parce qu'ils vont à l'école. Y fait partie du groupe et a encore un comportement difficile. Il n'est cependant pas toujours dans son groupe puisqu'il passe du temps avec d'autres éducatrices. De plus, pendant son congé, la travailleuse a cheminé et a accepté qu'elle doit demander de l'aide au besoin.

[42] La travailleuse effectue un autre remplacement dans le nouveau groupe des grenouilles pendant l'année 2012-2013. Elle obtient un poste permanent dans le groupe des 14-18 mois l'année suivante.

[43] À la suite de la décision refusant sa réclamation, la travailleuse écrit une lettre à la CSST, le 6 janvier 2012, relatant ce qui suit :

[...]Le ratio est de 10 enfants agé de 4-5 ans. Groupe composé de 8 garçons et 2 filles, groupe très difficile. (frappe, pince, lance des objets-jouets, chaise)

Quelques petits événements se sont produit avant le 30 novembre, mais j'avais espoir que cela se replacerais. Les journées était de plus en plus difficile et me paraissait très longue. Je me levait le matin, en espérant que certains enfants ne soient pas présent. J'avais peur qu'il arrive quelques choses à un enfant ou à moi. J'avais peur de la réaction des parents.

Le 30 novembre, un enfant se fâcha, me donne des coups pieds et un coup poing dans le ventre, Je demande à une éducatrice de me remplacer quelques minutes, afin de me remettre de la situation. Je discute avec la directrice et on se rencontre le jour suivant afin de discuter du groupe et de la situation.

J'ai une bonne relation de travail avec les patrons et mes collègues de travail.

Ma relation avec les enfants était difficile avec certains vu les événements.

Ma relation avec les parent était plutôt bien, mais avec certains, je me sentais pas la hauteur et écouté.

[sic]

[44] Dans une note du 25 janvier 2012, une agente de la CSST note que la travailleuse explique, concernant l'événement du 30 novembre 2011, que « ce n'était

<sup>1</sup> Le certificat médical à cet effet n'est pas au dossier, mais le Dr Édouard Beltrami y fait référence dans son rapport d'expertise du 25 juin 2013.

rien d'extrême, qu'elle n'avait pas de douleur physique et qu'elle n'a pas consulté le [médecin] pour ses blessures ». La travailleuse précise à l'audience qu'elle fait alors référence aux coups donnés par l'enfant.

[45] La travailleuse est examinée, le 18 juin 2013, par le Dr Beltrami, psychiatre, qui produit ensuite un rapport d'expert. Ce médecin retient le diagnostic principal de trouble de stress aigu (DSM-5 308.3) qui est en rémission complète lors de son examen<sup>2</sup>.

[46] Madame Amélie Renaud, éducatrice pour l'employeur depuis dix ans au moment de l'audience, est âgée de 35 ans. Elle a suivi la formation d'éducatrice en techniques d'éducation à l'enfance et détient l'attestation d'études collégiales à cet effet. Elle était auparavant policière.

[47] Madame Renaud a effectué des remplacements dans tous les groupes d'âge de la garderie. À l'automne 2011, elle occupe un poste d'éducatrice « sauterelle ». Il s'agit d'un poste où madame Renaud remplace, chaque jour, une éducatrice différente pendant sa journée de congé hebdomadaire. Elle remplace notamment la travailleuse, le lundi, dans le groupe des grenouilles.

[48] Madame Renaud affirme que, dès le début, le groupe des grenouilles est un groupe difficile. Malgré ses nombreuses années d'expérience, elle a beaucoup de difficultés à garder le contrôle sur ce groupe.

[49] Selon madame Renaud, le groupe des grenouilles est difficile notamment parce que, dans ce groupe de dix enfants, cinq ont divers problèmes : un garçon a un diagnostic de trouble envahissant du développement, trois garçons ont un problème d'agressivité et une fillette souffre d'incontinence urinaire. Toutefois, la principale difficulté de ce groupe résulte principalement du fait que l'un des trois garçons au comportement agressif, Y, est beaucoup plus agressif et violent que les autres. Cet enfant ne supporte pas la proximité des autres. Il fait des colères et est violent. Il a déjà lancé une chaise et renversé une table. Il frappe les autres enfants, notamment au visage, et tente de frapper les éducatrices. Un jour que le témoin le place en retrait pour le calmer, elle constate qu'il frappe avec violence sur la porte avec un jouet de métal. De plus, avec le temps, le comportement de Y influence celui des autres enfants qui en ont peur et se retirent.

[50] Madame Renaud reconnaît que les groupes d'enfants âgés de quatre à cinq ans sont plus turbulents que les groupes plus jeunes. Elle affirme toutefois que c'était la première fois qu'elle était confrontée à un groupe aussi difficile. Elle ajoute qu'elle adore son travail d'éducatrice mais, que cette année-là, elle n'a pas le goût de travailler le lundi, le jour où elle remplace dans le groupe des grenouilles.

---

<sup>2</sup>

*Id.*

[51] Madame Renaud confirme que les parents des autres enfants étaient mécontents et se plaignaient aux éducatrices du comportement d'Y et de l'effet sur la dynamique du groupe. Quant au père d'Y, madame Renaud raconte qu'informé du comportement de son fils, il n'avait pas beaucoup de réactions.

[52] Madame Renaud informe madame Bouchard à maintes reprises de la problématique concernant Y. Cette dernière fait preuve d'écoute et lui prête main-forte à plusieurs occasions tout comme l'éducatrice du groupe voisin. Aucune ressource supplémentaire ne peut être ajoutée parce que la garderie n'a pas les budgets suffisants pour ce faire.

[53] Après le départ de madame Godbout, le 1<sup>er</sup> décembre 2011, madame Renaud prends Y avec elle dans les différents groupes dont elle est responsable. Bien qu'il semble étonnant d'amener Y, un enfant qui présente des épisodes de violence, à des groupes d'enfants plus jeunes, mesdames Renaud et Bouchard justifient cette solution en expliquant qu'il était plus calme avec les plus jeunes et qu'il n'avait jamais été violent ou agressif envers eux. Au bout d'un moment, cette solution est cependant abandonnée parce qu'Y souhaite revenir dans le groupe d'enfants de son âge.

[54] Madame Renaud évoque par ailleurs, avec la directrice générale, la possibilité d'expulser Y de la garderie, comme cela avait été fait l'année précédente pour un autre enfant qui présentait une problématique très similaire de violence. La directrice générale informe cependant madame Renaud que la garderie ne peut poser un tel geste deux années de suite.

[55] De plus, environ un mois après le début de l'année 2011-2012, l'installation ayant deux groupes d'enfants de quatre-cinq ans, madame Renaud propose à madame Bouchard, la directrice adjointe, de modifier la composition des groupes afin de changer la dynamique dans le groupe des grenouilles. Madame Bouchard refuse cette suggestion. Elle explique à l'audience que c'est une solution de dernier recours et qu'il était trop tôt à ce moment pour effectuer un tel changement.

[56] Madame Bouchard détient un baccalauréat et une maîtrise en sciences de l'éducation et est directrice adjointe de l'installation de l'employeur où travaillent mesdames Godbout et Renaud. À ce titre, elle est responsable de la gestion des ressources humaines, du soutien pédagogique et des horaires des employés.

[57] Madame Bouchard explique que les tâches de l'éducatrice impliquent notamment celle d'assurer la sécurité des enfants dont elle est responsable.

[58] Madame Bouchard confirme qu'elle a été informée par la travailleuse et madame Renaud des difficultés existant dans le groupe des grenouilles, difficultés qui concernaient principalement les problèmes de comportement d'Y. Cet enfant supporte

mal d'être à proximité des autres enfants et a tendance à les taper, les égratigner ou les pousser. Elle ajoute que ces deux éducatrices l'ont informée qu'Y frappait les autres enfants, mais elle affirme à plus d'une reprise, au cours de son témoignage, que la travailleuse ne l'a pas informée qu'il s'en prenait également à elle ou tentait de le faire. Elle est également informée du fait qu'une petite fille a un problème d'incontinence urinaire.

[59] Madame Bouchard affirme que le groupe des grenouilles, en 2011-2012, ne comportait que neuf enfants en raison de la présence d'un enfant qui nécessitait des besoins particuliers. Elle ajoute que moins de neuf enfants fréquentent en moyenne le groupe des grenouilles. Madame Bouchard produit, au soutien de son témoignage, un tableau des moyennes d'enfants présents dans ce groupe. Ce tableau fait état d'une fréquentation moyenne de moins de neuf enfants pour les semaines du 22 août au 21 novembre 2011 soit de 8, 6.8, 7.75, 7.8, 8, 7.8, 7, 7.5, 8.4, 7.4, 8.6, 7, 8.4, 7.6 enfants.

[60] Le tribunal estime que ce tableau revêt peu de valeur probante puisqu'il ne fait aucunement état de la fréquentation journalière réelle du groupe des grenouilles. Madame Bouchard a en effet expliqué que le nombre d'enfants présents apparaissant sur ce tableau résulte d'un calcul effectué à partir d'une règle de trois : le nombre d'enfants présents au cours d'une semaine étant divisé par cinq (les jours de fréquentation de la garderie). Même si le résultat de ce calcul est de moins de neuf enfants, il n'en reste pas moins qu'au moins neuf enfants sont inscrits dans ce groupe, de sorte qu'il arrive qu'ils soient tous présents certaines journées de la semaine. Le tribunal estime, au demeurant, que la preuve ne permet pas de conclure en quoi la présence de sept, huit ou neuf enfants dans ce groupe modifie substantiellement le tableau de la charge de travail de la travailleuse.

[61] Le tribunal retient par ailleurs que, contrairement au témoignage de madame Bouchard, la somme des enfants présents et absents dans le groupe des grenouilles pendant les semaines visées par ce tableau démontre que, certaines semaines, plus de neuf enfants sont inscrits dans ce groupe<sup>3</sup>. Ce constat tend à confirmer les témoignages de la travailleuse et de madame Renaud voulant que dix enfants compossaiient ce groupe.

[62] De l'avis de madame Renaud, le groupe des grenouilles ne peut être qualifié de groupe « difficile ». Pour retenir ce qualificatif, il faut, à son avis, que plus de la moitié des enfants d'un groupe aient des besoins particuliers confirmés par un diagnostic à cet effet, ce qui était loin d'être le cas du groupe des grenouilles. Un seul enfant avait un diagnostic, soit un trouble envahissant du développement.

---

<sup>3</sup> Par exemple, la semaine du 22 août 2011 (8 enfants sont absents et 40 enfants sont présents, pour un total de 48 enfants, soit plus de 9 enfants en « moyenne » par semaine. Même chose pour les semaines des 10, 17, 24 et 31 octobre, 7, 14 et 27 novembre 2011.

[63] Madame Renaud explique qu'elle a mis rapidement en place, dans le groupe des grenouilles, diverses mesures pour résoudre les difficultés résultant du comportement d'Y :

- 1) Elle accorde à la travailleuse plus de périodes de préparation, temps pédagogiques (T. P.). Pendant ces périodes, les éducatrices sont libérées pour préparer des activités dans leur groupe et faire des lectures utiles à leur travail. Ces périodes sont d'une heure aux six semaines mais, la travailleuse a bénéficié de quatre libérations à ce titre, entre le 20 août et le 30 novembre 2011, ce qui dépasse la norme;
- 2) Des affiches (pictogrammes) sont installées dans le local des grenouilles rappelant les consignes de comportement visant Y;
- 3) Des rencontres sont tenues avec les parents d'Y. Une première, en septembre, implique la travailleuse, madame Bouchard et les parents d'Y. Lors de cette rencontre, les parents les informent que, dans l'autre garderie, l'enfant était souvent victime des autres enfants, mais qu'il est peiné d'avoir changé de milieu et est malheureux à la garderie. Une seconde rencontre est tenue en octobre mais, la travailleuse n'y participe pas, étant absente pour un congé de maladie personnel. Madame Bouchard estime que, lors des rencontres avec les parents, ceux-ci font preuve de collaboration;
- 4) En septembre 2011, madame Bouchard demande au C.L.S.C. qu'une évaluation d'Y soit réalisée : une psychoéducatrice vient à la garderie pour ce motif, à trois reprises à compter de janvier 2012.
- 5) Des affiches rappelant les consignes de comportement à la garderie sont remises aux parents afin qu'ils les renforcent à la maison;
- 6) Le local des grenouilles est réaménagé et de nouveaux jouets sont achetés pour les garçons du groupe;
- 7) À une époque qu'elle ne peut situer avec exactitude, madame Bouchard demande à la travailleuse et aux personnes qui la remplacent de rédiger des rapports d'observation concernant Y. Madame Bouchard explique que ce type de document est complété lorsqu'une situation complexe survient concernant un enfant. Les éducatrices relatent dans ce document les informations concernant la problématique afin d'en identifier les causes et de trouver des solutions.

[64] Selon madame Bouchard, il est normal que les débuts d'année soient plus difficiles, il s'agit d'une période d'intégration pendant laquelle les enfants doivent s'adapter à un nouvel environnement. Pendant cette période d'intégration, qui peut durer un mois à un mois et demi, l'éducatrice doit répéter les consignes et faire preuve de beaucoup de patience.

[65] Madame Bouchard reconnaît cependant que, dans le cas de Y, les problèmes de comportement qu'il présentait encore en novembre 2011, soit plus de trois mois après

la formation du nouveau groupe des grenouilles, ne peuvent s'expliquer par la période d'adaptation.

[66] Au moment où la psychoéducatrice, mandatée par le C.L.S.C., vient à la garderie, les mesures mentionnées plus tôt ont toutes été mises en œuvre de sorte que cette professionnelle n'a pas de suggestions à ajouter à cet égard, selon madame Bouchard. Cette dernière ajoute que la psychoéducatrice conclut qu'Y ne présentait pas de problématique particulière mais, ne lui remet aucun rapport d'évaluation le concernant à la suite de cette démarche. Elle aurait cependant expliqué à madame Bouchard qu'un enfant peut être impulsif mais, que les cas d'enfants vraiment violents sont rares et surviennent généralement chez des sujets ayant vécu des situations extrêmes comme la guerre ou la famine.

[67] Madame Bouchard confirme qu'elle a rencontré la travailleuse les 30 novembre et 1<sup>er</sup> décembre 2011. Elle affirme cependant que, ni le 30 novembre ni le 1<sup>er</sup> décembre 2011, la travailleuse ne l'a informé que l'enfant l'avait frappée le 30 novembre. Ce n'est que lorsqu'elle a reçu la réclamation de la travailleuse à la CSST qu'elle aurait appris cette information.

[68] Madame Bouchard raconte que, le 30 novembre 2011, la travailleuse lui explique qu'elle trouve la situation difficile, qu'elle ne va pas bien et qu'elle va consulter son médecin. La travailleuse assure toutefois madame Bouchard qu'elle est en mesure de terminer sa journée avec son groupe, ce qu'elle fait d'ailleurs.

[69] Le lendemain, la travailleuse lui remet le certificat médical du même jour prescrivant un arrêt de travail. Madame Bouchard raconte que la travailleuse est en larmes et semble épuisée. Elle affirme que la travailleuse ne revient pas sur les événements de la veille. Madame Bouchard se dit étonnée de l'état de la travailleuse puisqu'elle lui faisait part qu'il y avait un peu d'amélioration dans le comportement de l'enfant. Madame Bouchard affirme que, dans sa note du 1<sup>er</sup> décembre 2011, elle relate la substance de sa conversation avec la travailleuse, ce jour-là :

Véronique pleure et me dit qu'elle est vraiment au bout du roulot. Elle est épuisée. Le groupe n'est pas facile. Bcp d'enfant ont des mauvais comp. Elle a toujours pensé qu'elle s'en sortirait, mais elle se rend compte qu'elle s'est menée à bout. Elle pensait que la situation s'améliorerait, mais c'est de + en + difficile.

Je lui demande si elle s'est tout de même sentie soutenue? Elle dit que oui, par collègue et moi, CRDI, etc. Elle a apprécié.

Je lui demande c'est quoi exactement qu'elle trouve difficile. Elle me dit c'est le nbr d'enf qui ont des diff. Il y a [A...] qui est TED et les autres

→ [Y] très difficile

→ [X] très difficile

→ [G] qui fait pipi

→ les autres qui allaient mieux ... commence à avoir des mauvais comp.

Elle trouve diff la violence et le fait d'être sans cesse en intervention. Y [...] qui la tape (voir rapport).

Je lui demande comment elle voit les choses. Elle me dit qu'elle a appelé son médecin et qu'elle veut le rencontrer.

Je la réconforte, l'écoute et lui précise qu'elle a fait du bon travail et que je sais qu'elle est capable par contre je comprends qu'elle est épuisée. Il est p-ê mieux qu'elle prenne une petite pause et qu'elle revienne en santé.

J'attends donc de ses nouvelles pour la suite. [sic]

[70] La travailleuse confirme à l'audience avoir tenu des propos de cette nature, le 1<sup>er</sup> décembre 2011, bien qu'elle ne se souvienne pas en détail des propos échangés avec Mme Bouchard.

[71] Bien que madame Bouchard affirme que la travailleuse ne l'a pas informée, le 30 novembre ou le 1<sup>er</sup> décembre 2011, avoir été frappée par l'enfant le 30 novembre, madame Bouchard écrit pourtant ce qui suit dans la note rapportée ci-dessus : « Elle trouve diff la violence et le fait d'être sans cesse en intervention. Y qui la tape (voir rapport) ». Invitée à expliquer ce commentaire, madame Bouchard explique qu'elle fait alors référence au fait que l'enfant avait « tenté » de taper la travailleuse, ce dont cette dernière l'avait auparavant informée dans ses rapports d'observations.

[72] Le tribunal ne peut retenir cette explication.

[73] D'une part, madame Bouchard n'écrit pas que l'enfant a « tenté de taper » la travailleuse, mais bien qu'il la « tape ». D'autre part, il est difficile de réconcilier cette explication avec l'affirmation, répétée par madame Bouchard au cours de son témoignage suivant, à l'effet qu' elle savait que l'enfant frappait les autres enfants, mais qu'elle ignorait que l'enfant voulait s'en prendre aux adultes, la travailleuse ne l'en ayant jamais informée.

[74] Par ailleurs, compte tenu du témoignage crédible de la travailleuse suivant lequel l'enfant l'a frappée pour la première fois le 30 novembre 2011, le tribunal conclut que la preuve prépondérante démontre que la travailleuse a informé madame Boucard au plus tard, le 1<sup>er</sup> décembre 2011, que l'enfant l'avait frappé la veille. De l'avis du tribunal, le fait que madame Bouchard utilise le terme « taper » plutôt que celui de « frapper » n'est pas significatif et ne permet pas de passer outre la description des faits donnés par la travailleuse.

[75] Les trois témoins entendus racontent que, lorsqu'un enfant blesse un autre enfant et qu'il en résulte une marque quelconque, un rapport d'incident est remis au parent de l'enfant blessé qui doit le signer. Ce rapport est ensuite remis à la direction.

[76] Madame Bouchard explique que des rapports d'incidents faisant état de blessures infligées par Y à d'autres enfants sont régulièrement produits, une à deux fois par semaine au cours de l'année 2011-2012. Elle affirme que, pendant les onze années où elle travaille à titre de directrice adjointe dans l'installation de l'employeur, qui accueille chaque année une soixantaine d'enfants, un seul autre enfant a généré autant de rapports d'incidents. Il s'agit de l'enfant expulsé par la garderie l'année précédente.

## L'AVIS DES MEMBRES

[77] La membre issue des associations d'employeurs est d'avis de rejeter la requête de la travailleuse. Elle partage l'avis du membre issu des associations syndicales suivant lequel une succession de circonstances hors de l'ordinaire sont survenues dans le cadre du travail d'éducatrice de la travailleuse à l'automne 2011 et que ces circonstances dépassent les normes habituelles dans un centre de la petite enfance. Elle est toutefois d'avis que, vu le diagnostic de stress post-traumatique liant le tribunal, la travailleuse n'a pas démontré que ce diagnostic est relié à cet événement imprévu et soudain.

[78] Le membre issu des associations syndicales estime pour sa part qu'il faut accueillir la requête de la travailleuse. Il est en effet d'avis qu'une succession de circonstances hors de l'ordinaire sont survenues dans le cadre du travail d'éducatrice de la travailleuse à l'automne 2011. Ces circonstances dépassent les normes habituelles dans un centre de la petite enfance et doivent être assimilées à un événement imprévu et soudain qui a entraîné le diagnostic de stress post-traumatique. La travailleuse a donc subi un accident du travail le 30 novembre 2011.

## LES MOTIFS DE LA DÉCISION

[79] La Commission des lésions professionnelles doit déterminer si la travailleuse a subi une lésion professionnelle le 30 novembre 2011.

[80] Le Dr Vincent, médecin qui a charge de la travailleuse, a posé le diagnostic de stress post-traumatique. Aux fins de disposer de la requête de la travailleuse, la Commission des lésions professionnelles est liée par ce diagnostic. En effet, même si le Dr Beltrami a, pour sa part, retenu le diagnostic de trouble de stress aigu, le tribunal est, suivant l'article 224 de la loi, lié par le diagnostic du médecin qui a charge puisque ce diagnostic n'a pas fait l'objet de contestation selon la procédure d'évaluation médicale prévue à la loi.

[81] La notion de lésion professionnelle est définie comme suit à l'article 2 de *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*<sup>4</sup> (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 récidive, 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; 2009, c. 24, a. 72.

[82] Les parties n'allèguent pas que la lésion psychique de la travailleuse résulte d'une récidive, rechute ou aggravation reliée à une lésion antérieure ou d'une maladie professionnelle. La preuve ne permet d'ailleurs pas d'envisager l'une ou l'autre de ces lésions professionnelles. Le tribunal disposera de la requête de la travailleuse sous l'angle d'un accident du travail. Cette notion est également définie 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 :

« **accident du travail** » : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle;

---

1985, c. 6, a. 2; 1997, c. 27, a. 1; 1999, c. 14, a. 2; 1999, c. 40, a. 4; 1999, c. 89, a. 53; 2002, c. 6, a. 76; 2002, c. 76, a. 27; 2006, c. 53, a. 1; 2009, c. 24, a. 72.

[83] Afin de faciliter la preuve de l'existence d'une lésion professionnelle, l'article 28 de la loi crée par ailleurs une présomption de lésion professionnelle :

**28.** Une blessure qui arrive sur les lieux du travail alors que le travailleur est à son travail est présumée une lésion professionnelle.

---

1985, c. 6, a. 28.

[84] La travailleuse soutient que les circonstances d'apparition du diagnostic de choc post-traumatique permettent d'appliquer cette présomption.

[85] Le tribunal doit rejeter cet argument.

[86] Suivant une jurisprudence constante<sup>5</sup> et quasi unanime de la Commission des lésions professionnelles et de son prédécesseur, la Commission d'appel en matière de

---

<sup>4</sup>

RLRQ, c. A-3.001.

lésions professionnelles, à laquelle la soussignée souscrit, une lésion de type psychique ne peut être assimilée à une « blessure », l'une des trois conditions d'application de cette présomption.

[87] Dans *Violette et Biorex*<sup>6</sup>, la Commission des lésions professionnelles retient en effet que « la notion de blessure réfère donc plutôt à l'intégrité physique d'une personne et non à son intégrité psychique ou psychologique ».

[88] Dans ces circonstances, et avec respect pour l'opinion contraire, le tribunal ne peut retenir l'argument de la travailleuse voulant qu'elle puisse bénéficier de la présomption comme moyen de preuve tel que le prévoit l'article 28 de la loi, non plus que la décision citée au soutien de cette prétention<sup>7</sup>.

[89] Il convient donc d'analyser sa requête sous l'angle de l'accident du travail.

[90] En vertu de la définition donnée à cette notion à l'article 2 de la loi, la travailleuse doit, pour avoir gain de cause, démontrer par une preuve prépondérante, la survenance d'un événement imprévu et soudain par le fait ou à l'occasion du travail et la relation entre le diagnostic de choc post-traumatique et cet événement.

[91] Bien qu'il puisse parfois s'avérer plus complexe de déterminer si une lésion professionnelle de nature psychique est survenue, le fardeau de preuve, pour ce type de lésion, ne diffère pas de celui requis dans les cas de lésion professionnelle physique<sup>8</sup> :

[32] Le tribunal reconnaît qu'une certaine prudence, sinon une prudence certaine, s'impose lorsqu'il est question de lésions psychiques, par définition plus difficilement objectivables et, surtout, dont les causes peuvent être multiples et également difficilement identifiables. Par contre :

- Il est hors de question d'imposer un fardeau de preuve plus lourd à un travailleur invoquant une lésion psychique qu'à celui invoquant une lésion physique. Il doit toujours n'être question que d'une preuve prépondérante, notamment de relation, soit ce qui semble le plus probable, le plus vraisemblable, et non d'une preuve scientifique ou hors de tout doute.<sup>11</sup>

[...]

[36] [...] Encore une fois, il ne faut pas que le fardeau de preuve d'une lésion psychique soit excessivement lourd par comparaison avec celui d'une lésion physique.

<sup>5</sup> Voir notamment *Houde et S.T.C.U.M.*, [1990] C.A.L.P. 822; *Galloet R. Faillace et associés ltée*, C.L.P. 123427-73-9909, 13 avril 2000, D. Taillon; *Gélinas et Ministère de la Sécurité publique*, C.L.P. 139149-04-0005, 4 septembre 2003, J.-F. Clément; *Violette et Biorex inc.*, C.L.P. 263568-01B-0505, 15 décembre 2006, J.-F. Clément.

<sup>6</sup> *Précitée*, note 2.

<sup>7</sup> *Cossette et Centre jeunesse Québec*, C.L.P. 376710-31-0904, 30 septembre 2010, P. Simard.

<sup>8</sup> *Tremblay et Centre Jeunesse Gaspésie les îles*, [2003] C.L.P. 254.

[*Notes omises*]

[92] Concernant le fardeau de preuve en matière de lésion professionnelle de nature psychique, la Commission des lésions professionnelles a rappelé récemment, notamment dans l'affaire *S.. M... et Centre de santé et de services sociaux A*, que la loi n'établit pas de distinction entre les lésions psychiques et les lésions physiques. La Commission des lésions professionnelles écrit ceci<sup>9</sup>:

[70] Le tribunal tient d'emblée à rappeler que la loi n'établit pas de distinctions entre les lésions physiques et les lésions psychiques, ce qui a d'ailleurs été reconnu par ce tribunal à de multiples reprises<sup>4</sup>.

[71] Les dispositions de la loi ont par contre manifestement été rédigées en ayant les lésions physiques à l'esprit, ce qui rend évidemment plus difficile leur interprétation et leur application aux lésions psychiques, d'autant que ces dernières sont généralement, par nature, plus subjectives et multifactorielles et qu'il est souvent difficile d'en identifier la ou les causes exactes.

[72] Quoi qu'il en soit, il importe d'être prudent dans l'appréciation du caractère professionnel d'une lésion psychique, et plus particulièrement dans l'appréciation de la survenance d'un accident du travail dans ce contexte, afin d'éviter de tomber totalement dans le subjectif et l'arbitraire, mais également d'imposer un fardeau de preuve qui excéderait celui qui est imposé aux travailleurs atteints d'une lésion physique.

[73] De la même manière que pour une lésion physique, le caractère imprévu et soudain de l'événement doit ainsi être démontré pour que la nature professionnelle de la lésion soit reconnue.

[74] Il est généralement reconnu par le tribunal, tel qu'il appert des décisions citées ci-après, que lorsqu'un événement est objectivement traumatisant, ne relève pas de la seule perception subjective du travailleur et déborde du cadre normal ou habituel du travail, il peut alors être assimilé à un événement imprévu et soudain au sens de l'article 2 de la loi.

[75] La commissaire soussignée, souscrivant au critère « d'anormalité » ou de « banalité » généralement retenu par ce tribunal dans l'appréciation du caractère professionnel d'une lésion psychique, précise qu'il est incontournable, mais qu'il faut en user avec prudence. Encore une fois, il ne faut pas que le fardeau de preuve d'une lésion psychique soit excessivement lourd par comparaison avec celui d'une lésion physique.

<sup>4</sup> Voir notamment : *Tremblay et Centre Jeunesse Gaspésie les îles*, [2003] C.L.P. 254; *Duquette et Équipement de bureau Sherbrooke inc.*, 278685-05-0512, 11 mai 2006, L. Boudreault; *Fortier et Assurances générales Caisses Desjardins inc.*, 189749-08-0208, 31 juillet 2007, M. Beaudoin, (07LP-106), révision rejetée, 8 mai 2008, L. Nadeau; *Dinello et Télébec Itée*, [2008] C.L.P. 173.

[Soulignement ajouté]

[93] Par ailleurs, la jurisprudence a assimilé à la survenance d'un événement imprévu et soudain, une série d'événements en apparence bénins lorsque considérés isolément

<sup>9</sup> 2013 QCCLP 185. Voir également *Emballages Mitchell Lincoln Itée et Fuoco*, [2005] C.L.P. 1587 et Beauchamp et Centre Jeunesse de la Montérégie, C.L.P. 291170-62C-0606, 28 février 2008, N.Tremblay..

mais qui deviennent significatifs par leur superposition. Dans *Wilhelmy et Cogeco Radio-Télévision inc.*<sup>10</sup> la Commission des lésions professionnelles écrit ceci :

[81] En matière de lésions à caractère psychologique, la jurisprudence reconnaît qu'une série d'événements, apparaissant bénins si pris isolément, mais qui deviennent significatifs si superposés, peut être assimilée à un événement imprévu et soudain. Cette série d'événements doit présenter un caractère objectif et ne doit pas faire partie du cadre normal du travail. Les critères de la normalité s'apprécient en fonction du milieu de travail. C'est ce qui ressort de l'affaire *Sylvia Weis et Commission scolaire des Découvreurs*<sup>2</sup> dans laquelle la Commission des lésions professionnelles résume ainsi l'état de la jurisprudence :

[...]

---

<sup>2</sup>. [2003] C.L.P. 668, p. 675-676.

[94] Or, dans les circonstances particulières du présent dossier, le tribunal estime que la travailleuse a démontré, par une preuve prépondérante, qu'elle a été confrontée à une série d'événements qui se sont produits dans le groupe des grenouilles à l'automne 2011 lesquels sont assimilables à un événement imprévu et soudain et débordent du contexte normal et habituel de la tâche d'une éducatrice dans un centre de la petite enfance.

[95] Le tribunal tient à souligner que la travailleuse a rendu un témoignage crédible qui a d'ailleurs été confirmé dans ses éléments essentiels par ceux rendus par Madame Renaud et madame Bouchard, cette dernière étant, faut-il le rappeler, la représentante de l'employeur. De plus, la travailleuse a, en substance, toujours fait la même description des événements qui sont à l'origine de son arrêt de travail le 1<sup>er</sup> décembre 2011.

[96] Le tribunal retient en effet que la travailleuse a été confrontée à la fin du mois d'août 2011 à un groupe particulièrement difficile principalement en raison de la personnalité particulière d'un des enfants de ce groupe, Y.

[97] À cet égard, contrairement aux prétentions de l'employeur, l'absence de diagnostic posé à l'égard de Y ou d'un autre enfant de ce groupe, n'empêche nullement le tribunal de conclure au comportement sinon « déviant » tout au moins grandement « inhabituel » d'Y.

[98] La preuve à cet égard est éloquente. Y a un comportement violent à l'endroit des autres. Il frappe, pousse, lance des objets et égratigne les autres. La travailleuse et madame Renaud ont donné plusieurs exemples de ce trait caractéristique de la personnalité de cet enfant.

---

<sup>10</sup> C.L.P. 186240-05-0206, 23 avril 2004, M. Allard.

[99] La travailleuse et madame Renaud ont par ailleurs toutes deux témoigné qu'elles n'avaient jamais été confrontées à une telle problématique chez un si jeune enfant. Or, faut-il le rappeler, ces deux employées cumulent au moment des évènements plus de quinze ans d'expérience à titre d'éducatrice d'enfants en service de garde.

[100] Le tribunal retient par ailleurs que la preuve démontre que le comportement de Y est à ce point préoccupant que plusieurs mesures sont mises en place, et ce, dès le mois de septembre, tel qu'il appert du témoignage de madame Bouchard. La travailleuse bénéficie de plus de périodes de temps pédagogiques que les autres éducatrices, des affiches rappelant les consignes de comportement visant Y sont installées dans le local des grenouilles et sont remises aux parents afin qu'ils renforcent le travail des éducatrices, le local des grenouilles est réaménagé et madame Bouchard demande une évaluation d'Y par le C.L.S.C. et des rapports d'observation d'Y sont remplis par la travailleuse et les remplaçantes.

[101] Le tribunal retient, par ailleurs, comme particulièrement probant, concernant la problématique particulière de « violence » d'Y, le fait que madame Bouchard a d'ailleurs confirmé l'essence du témoignage de la travailleuse et de madame Renaud à cet égard. Madame Renaud a en effet reconnu que des rapports d'incidents faisant état de blessures infligées par Y étaient régulièrement produits et ce, une à deux fois par semaine. Or, elle a reconnu que, pendant les onze années où elle a œuvré à titre de directrice adjointe dans l'installation de l'employeur, un seul autre enfant a généré autant de rapports d'incidents que Y, il s'agit de l'enfant expulsé par la garderie l'année précédente. L'installation accueillant chaque année une soixantaine d'enfants, il s'ensuit qu'Y est l'un des deux seuls enfants sur 660 dont le comportement a engendré autant de rapports d'incidents. S'il n'y a pas là preuve de situation qui sort de l'ordinaire, Il est difficile d'imaginer ce qui peut l'être.

[102] Au surplus, le tribunal retient que l'impact du comportement violent ou agressif d'Y sur les tâches de la travailleuse doit être analysé en regard du fait que, tel que l'a rappelé madame Bouchard dans son témoignage, les tâches de l'éducatrice impliquent notamment celle d'assurer la sécurité des enfants dont elle est responsable.

[103] Le tribunal estime que dans de telles circonstances, la preuve démontre qu'en raison du comportement violent et agressif d'Y, engendrant autant de rapports d'incidents, la travailleuse était confrontée à une situation « objectivement traumatisant[e], [qui] ne relève pas de [sa] seule perception subjective [...] et déborde du cadre normal ou habituel du travail » au sens où l'entendait la Commission des lésions professionnelles dans l'affaire S.. M... et Centre de santé et de services sociaux A<sup>11</sup>.

---

11 Précitée, note 10.

[104] Que la violence d'Y ait été impulsive plutôt que profondément ancrée chez l'enfant, comme l'aurait évoquée la psychoéducatrice à madame Bouchard, il n'en reste pas moins que la travailleuse était, jour après jour, confrontée à une situation qui doit être qualifiée « d'anormale » en regard du quotidien d'une éducatrice de centre de la petite enfance.

[105] Par ailleurs, le fait que la preuve ait démontré que l'employeur ait supporté la travailleuse dans ses tentatives pour améliorer le comportement d'Y, ce qu'elle a d'ailleurs reconnu, ne modifie pas le caractère anormal de la situation ayant eu cours à l'automne 2011.

[106] Le tribunal estime que, dans ces circonstances, la preuve démontre la survenance d'un accident du travail le ou vers le 30 novembre 2011. Il s'agit en effet d'une situation où les multiples événements auxquels la travailleuse a été confrontée en raison du comportement de Y sont devenus significatifs par leur superposition pour culminer le 30 novembre 2011 lorsqu'Y fait une énième crise de violence et frappe la travailleuse.

[107] À cet égard, le tribunal estime utile de rappeler que, contrairement à ce que soutient l'employeur, et pour les motifs exposés plus tôt, le tribunal retient le témoignage de la travailleuse suivant lequel c'est le 30 novembre 2011 qu'Y réussit pour la première fois à la frapper.

[108] Le tribunal estime au surplus que la preuve démontre que c'est la situation vécue par la travailleuse dans le groupe des grenouilles, en raison du comportement d'Y, qui a entraîné le problème psychologique diagnostiqué comme étant un stress post-traumatique par le médecin de la travailleuse.

[109] Le tribunal fait siens, en y apportant les adaptations nécessaires, les propos tenus par la Commission des lésions professionnelles dans *Savoie et (PP) Véronique Savoie*<sup>12</sup> :

[49] Le tribunal ne saurait considérer qu'un comportement aussi excessif que celui de Théo fasse partie des conditions normales de travail d'une éducatrice. Les événements subis par la travailleuse sont objectivement traumatisants sur le plan psychique et ne peuvent être considérés comme étant normaux ou banals dans le cadre de ce milieu de travail<sup>8</sup>.

[50] Le tribunal estime également que la preuve est claire à l'effet que c'est le comportement de Théo qui a entraîné à la longue le problème psychologique chez la travailleuse. Il y a présomption de fait à cet égard. La travailleuse n'avait jamais eu de problème auparavant et n'en a jamais eu par la suite. Sa grossesse se déroulait bien et aucun autre élément dans sa vie ne justifie la survenance de cette lésion. Les

---

<sup>12</sup>

C.L.P. 265535-04B-0506, 28 février 2006, J.-F. Clément.

événements survenus à l'automne 2004 sont également objectivement susceptibles de causer ce genre de lésion.

[51] Comme l'événement imprévu et soudain est attribuable à toute cause, que l'épuisement professionnel constitue une maladie selon la jurisprudence et que le tout est survenu par le fait du travail, le tribunal conclut donc à la survenance d'un accident du travail le ou vers le 1<sup>er</sup> novembre 2004.

[52] Le fait que la travailleuse ait eu des compétences pour faire face à des situations difficiles en milieu de travail ne saurait être une fin de non recevoir à la survenance d'une lésion professionnelle. La possession de telles compétences ne peut certainement pas faire échec à la survenance d'un événement imprévu et soudain comme en l'espèce. Il est manifeste que les compétences de la travailleuse n'ont pas été suffisantes à cette dernière pour prendre le contrôle d'un enfant qui était de toute façon incontrôlable.

[53] La loi autorise la travailleuse à superviser 6 enfants à la fois. Si l'un d'entre eux s'accapare à lui seul de l'éducatrice et lui subtilise toute son énergie, il faut s'attendre à ce que des problèmes surviennent.

[54] Le recensement de la jurisprudence permet de constater que des réclamations ont été acceptées par le passé dans des circonstances s'apparentant à celles du présent dossier<sup>913</sup>.

[55] Comme le mentionnait la Commission des lésions professionnelles dans l'affaire *Léonard*<sup>14</sup>, il est normal que dans les garderies chaque enfant ait sa personnalité et ses comportements personnels, mais il n'est cependant pas habituel et normal qu'un enfant soit atteint de troubles de comportement sérieux et sévères perturbant les activités du groupe de façon significative de sorte que les autres enfants ont peur de lui et ne veulent plus venir à la garderie. Les éducatrices en garderie ne sont pas des psychologues du comportement et ne sont pas préparées à gérer des problèmes psychologiques majeurs.

8. Tremblay et Centre jeunesse Gaspésie-les Iles [2003] C.L.P. 254.

9. Chartrand et Centre de la Petite Enfance de Banbouli, 149588-64-0011, 27 septembre 2001, T. Demers; Léonard et Centre de la Petite Enfance Les Petits Soleils, 148559-63-0009, 11 juin 2001, R.-M. Pelletier.

10. Citée note précédente.

[110] Le tribunal ne peut retenir l'argument de l'employeur voulant que le diagnostic de stress post-traumatique ne puisse être relié aux événements puisqu'il n'a été émis qu'une semaine après le 30 novembre 2012.

[111] Le tribunal retient en effet que la preuve démontre que la travailleuse a tenté, le 30 novembre même, de consulter son médecin de famille, le Dr Vincent, mais que celui-ci n'était pas disponible avant la semaine suivante. Le tribunal estime que la travailleuse a fait preuve de diligence et qu'on ne peut lui reprocher les aléas du système de santé.

13 Chartrand et Centre de la Petite Enfance de Banbouli, 149588-64-0011, 27 septembre 2001, T. Demers; Léonard et Centre de la Petite Enfance Les Petits Soleils, 148559-63-0009, 11 juin 2001, R.-M. Pelletier.

14 Citée note précédente.

[112] L'employeur soutient par ailleurs que le diagnostic de stress post-traumatique ne peut être relié à l'événement du 30 novembre. S'appuyant sur l'extrait suivant du *Manuel Merck de diagnostic et thérapeutique*<sup>15</sup>, l'employeur soutient que l'événement du 30 novembre 2011 ne peut être à l'origine d'un diagnostic de stress post-traumatique. Dans Merck les auteurs écrivent ce qui suit :

Les troubles liés à un stress post-traumatique sont des souvenirs récurrents et intrusifs d'un événement traumatisant insupportable. [...] Généralement, les événements qui sont susceptibles de susciter un état de stress post-traumatique (ESPT) sont ceux qui associent des sentiments de peur, d'impuissance ou d'horreur. Ainsi, le fait de souffrir de lésion grave, la menace la mort ou le fait de voir un tiers se faire blesser sérieusement, se faire menacer de mort ou être à l'agonie.

[113] Le tribunal rappelle que, tel qu'expliqué plus tôt, il est lié par le diagnostic de stress post-traumatique qui n'a fait l'objet d'aucune contestation

[114] Par ailleurs concernant la relation entre le diagnostic de stress post-traumatique et les événements auxquels la travailleuse a été confrontée, le tribunal retient d'abord que la preuve non contredite démontre que la travailleuse a raconté au Dr Vincent ce qui s'était produit au travail. La preuve démontre également que le Dr Vincent a conclu que la travailleuse souffrait d'un stress post-traumatique et que ce diagnostic était relié aux événements survenus au travail, tel qu'il appert des rapports médicaux qu'il a produit au dossier. Le tribunal retient également que, tel qu'il appert du témoignage de la travailleuse, le comportement d'Y au cours de l'automne 2011, a entraîné des « sentiments de peur, d'impuissance » chez elle, ce qui correspond au type d'événement que l'ouvrage Merck rapporte être associés à ce diagnostic. Si l'on ajoute le fait que la travailleuse est responsable d'assurer la sécurité des enfants dont elle a la charge, la conclusion qu'il existe une relation entre ce diagnostic et les événements de l'automne 2011 s'impose.

[115] Contrairement à ce que soutient l'employeur, la preuve ne permet pas de conclure que la méningite de la fille de la travailleuse peut être à l'origine du diagnostic de stress post-traumatique. Le tribunal retient d'abord que l'hospitalisation de l'enfant a eu lieu un mois avant le 30 novembre 2011. Le tribunal rappelle d'autre part que la preuve démontre que la travailleuse a été confrontée à plusieurs événements résultant du comportement violent et agressif d'Y qui sortent du cadre de travail normal d'une éducatrice.

[116] Par ailleurs, contrairement à ce que soutient l'employeur, le fait qu'Y ait été dans le groupe des grenouilles lors du retour au travail de la travailleuse et que la travailleuse ait pu terminer son année n'empêche pas de reconnaître la survenance d'un accident du travail le 30 novembre 2011. La travailleuse a en effet expliqué que les autres

<sup>15</sup> M.H. BEERS et al., *Manuel Merck de diagnostic et thérapeutique*, 4<sup>e</sup> éd., 2006, p. 1678.

éducatrices prenaient souvent Y avec elles après son retour de congé de maladie. Au surplus, elle a raconté qu'elle avait fait un travail sur elle-même pendant son absence et n'hésitait pas à demander de l'aide.

[117] Dans ces circonstances, le tribunal est d'avis que la travailleuse a démontré qu'elle a subi un accident du travail le 30 novembre 2011, lequel a entraîné un diagnostic de stress post-traumatique.

**PAR CES MOTIFS, LA COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES :**

**ACCUEILLE** la requête de madame Véronique Godbout, la travailleuse;

**INFIRME** la décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail rendue le 29 mars 2012 à la suite d'une révision administrative;

**DÉCLARE** que la travailleuse a subi une lésion professionnelle le 30 novembre 2011.

---

M<sup>e</sup> Guylaine Henri

M<sup>e</sup> Dominique Goudreau  
C.S.N. (Montérégie)  
Représentant de la partie requérante

M<sup>e</sup> Patricia Lefebvre  
Mutuelle de prévention des C.P.E.  
Représentante de la partie intéressée