



M^e Chantale Lavoie
LL.B., DESS droit de la santé
Avocate et conseillère en SST

Une réclamation pour lésion psychologique : cela se gère!

Dans cet article, nous vous proposons tout d'abord de regarder le cadre législatif qui entoure le traitement d'une réclamation pour lésion psychologique à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Ensuite, il sera question de la façon dont la Commission traite ce type de lésions. Nous aborderons le fardeau de preuve, analyserons les principaux motifs de réclamation pour une lésion psychologique et verrons enfin quelques cas réels tirés de la jurisprudence illustrant nos propos.

Les articles de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) qui traitent de l'admissibilité des réclamations pour une lésion professionnelle ne font aucune différence entre les lésions physiques et psychiques.

Il importe de faire un bref rappel de quelques dispositions légales et définitions importantes.

Selon l'article 2 de la LATMP, une « lésion professionnelle » est une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, et cela inclut la récurrence, la rechute ou l'aggravation d'un tel accident ou d'une telle maladie.



Pour les réclamations de lésions psychologiques, bien que le Tribunal administratif du travail (TAT) accepte parfois qu'un diagnostic de nature psychologique soit relié aux risques particuliers du travail et être considéré comme une maladie professionnelle, ces réclamations seront généralement traitées comme des accidents du travail.

L'accident du travail, selon l'article 2 de la LATMP, est défini comme un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion du travail et qui entraîne une lésion professionnelle.

Dans le contexte d'un accident du travail, la LATMP présume qu'il s'agit d'une lésion professionnelle si le travailleur est victime d'une blessure alors qu'il est sur les lieux du travail et qu'il est à son travail. Toutefois, en ce qui concerne l'étude des réclamations pour lésion psychologique, la présomption de l'article 28 ne s'applique pas, car nous ne sommes pas en présence d'un diagnostic de blessure. Le travailleur doit démontrer, par prépondérance de preuve, le lien causal entre le ou les événements survenus et le diagnostic d'ordre psychologique.

Selon l'article 224 de la loi, la CNESST est liée par le diagnostic et par les autres conclusions du médecin traitant, à moins de les contester par la procédure d'évaluation médicale (BEM). La Commission n'est toutefois pas liée par l'avis du médecin en ce qui concerne la relation existant entre le ou les événements survenus au travail et le développement de la lésion psychologique.

L'analyse de la réclamation, par la CNESST, est d'établir s'il existe bien une relation de cause à effet entre la problématique vécue (harcèlement, surcharge de travail, violence physique ou verbale, etc.) et le diagnostic (trouble d'adaptation, choc post-trauma, etc.).

Dans ce contexte, le travailleur peut invoquer la survenance d'un événement choc comme une explosion, une fusillade, une agression, etc., ou il peut prétendre une superposition d'événements s'échelonnant sur une certaine période et ayant causé sa lésion. Dans ce dernier cas, l'ensemble des événements doit correspondre à la notion d'événement imprévu et soudain, ce qui suppose une situation qui dépasse le cadre normal du travail.

De son côté, l'employeur devra vérifier, par le biais d'une enquête effectuée en bonne et due forme, si les événements allégués débordent du caractère

habituel du travail ou s'ils résultent de la perception subjective du travailleur. Il peut également vérifier si l'évènement a causé la lésion ou aggravé sa condition psychologique préexistante. Il peut aussi valider le diagnostic en effectuant une expertise médicale et une demande de BEM.

Résumons maintenant les principaux motifs de réclamations pour lésion psychologique.

- La survenance d'un évènement traumatisant¹

L'employé qui fait face à un évènement traumatisant peut subir un choc psychologique. Si cet évènement est lié au travail et qu'il est imprévu et soudain, l'existence d'un accident de travail peut être reconnue. L'appréciation du caractère imprévu et soudain doit tenir compte de la nature du travail effectué et du contexte dans lequel il s'effectue.

- La réorganisation du travail

Lorsque l'employeur exerce son droit de gérance sans abus et que des modifications ou des réorganisations au travail ont lieu, un employé ne peut, en général, faire reconnaître un caractère professionnel à la lésion psychologique.

- Le harcèlement

Tous les employés se doivent de bénéficier d'un environnement de travail exempt de harcèlement psychologique au travail. Si ce n'est pas le cas, l'employé doit toutefois démontrer clairement, à la CNESST, le lien entre sa lésion psychologique et le harcèlement invoqué. En outre, les perceptions subjectives de l'employé sont insuffisantes. Il faut utiliser le test de la personne raisonnable placée dans la même situation. (Voir page 10 pour le rôle de l'employeur dans ce type de dossier)

- La gestion normale d'une réclamation faite par l'employeur

Il peut être décevant pour un employé de constater que son employeur conteste sa réclamation à la CNESST. Or, ces déceptions ou toutes celles entourant le traitement administratif d'un dossier de lésion professionnelle, comme le fait de proposer une assignation temporaire, sont normales et prévisibles, puisque autorisées par la loi. Il n'y a donc pas là d'évènement imprévu et soudain.

- La lésion consécutive à une lésion antérieure reconnue

La maladie de nature psychologique qui résulte d'une lésion professionnelle précédente peut être indemnisée par la CNESST à titre de rechute, de récurrence ou d'aggravation. Il faut, bien entendu, qu'une maladie ou un accident original ait d'abord été reconnu par la CNESST.

C'est le cas, par exemple, d'une dépression causée par des souffrances physiques consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Voyons maintenant quelques exemples tirés de la jurisprudence récente.

Cas refusés

- *Le trouble de l'adaptation diagnostiqué chez un enseignant en éducation physique ne constitue pas une lésion professionnelle.* Cette pathologie n'était pas en lien avec un exercice déraisonnable, abusif ou discriminatoire des droits de la direction, mais découlait plutôt de la réaction de l'enseignant aux mesures disciplinaires mises en place par l'employeur à la suite de plaintes de parents et de collègues².
- *Le trouble de l'adaptation avec humeur anxio-dépressive diagnostiqué chez un opérateur ne constitue pas une lésion professionnelle.* Cette pathologie s'est manifestée en réaction au processus disciplinaire auquel le travailleur avait été soumis à la suite d'erreurs commises dans le contexte d'un redémarrage d'usine et non en raison d'un abus des droits de la direction³.
- *La nature et la durée de l'intervention faite auprès de la travailleuse, une policière, ont débordé le contexte normal du travail.* Bien que ces évènements aient pu être momentanément traumatisants pour la travailleuse, le délai de trois mois avant qu'un diagnostic de nature psychologique ne soit posé ne permet pas de conclure au lien de causalité⁴.

Cas acceptés

- *La travailleuse, une intervenante dans une résidence pour personnes présentant un déficit intellectuel, a subi une lésion après avoir vécu pour la première fois une situation où un résident agressif en crise l'a menacée et a dû être maîtrisé par des policiers ainsi que des ambulanciers.* À l'anxiété engendrée par l'évènement s'est ajoutée celle causée par le fait de comprendre l'ampleur du danger de travailler seule la nuit dans une résidence sans ressources à proximité⁵.
- *La travailleuse, une adjointe de comté, a subi une lésion professionnelle, un trouble dépressif majeur, en raison du climat de travail malsain entretenu par l'employeur et de l'attitude de ce dernier.* On ne peut parler de perception de la réalité faussée lorsqu'il est question de dénigrement constant, d'isolement et de moqueries⁶.
- *La travailleuse, une ambulancière paramédic, a subi une lésion professionnelle lorsqu'elle a dû intervenir auprès d'une personne ensanglantée, lacérée et en arrêt cardio-respiratoire.* Même si l'intervention ne sortait pas de l'ordinaire, sa condition personnelle préexistante, soit des traits de personnalité obsessionnelle compulsive, la prédisposait à subir un syndrome de stress post-traumatique⁷.

CONCLUSION

Les dossiers de nature psychologique sont encore, dans une grande proportion, refusés à la CNESST. La réalité, c'est que ces dossiers se transféreront en assurance salaire et il faudra également s'en occuper. Pourquoi ne pas essayer de prévenir ces absences au lieu de devoir les gérer? (Voir des avenues possibles à la page 6)

Référence

Recueil des politiques en matière de réadaptation-indemnisation de la CNESST.

1. SIGOUIN, M.-J., L. BERNIER et M. LUSSIER. *Gérer les problèmes de santé mentale au travail : pourquoi et comment ?*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, Le Corré, volume 3, 2008, 160 p.

2. A.M. et Commission scolaire A, 2017 QCTAT 962.

3. St-Pierre et Produits forestiers Résolu (Fibre), 2017 QCTAT 528.

4. N.M. et Ville A, 2016 QCTAT 5628. Voir aussi A.C. et Compagnie A, 2016 QCTAT 5124.

5. C.M. et Compagnie A, 2016 QCTAT 5659.

6. A et B, 2016 QCTAT 4079.

7. Robitaille et Services préhospitaliers Laurentides-Lanaudière, 2016 QCTAT.