



Chantal Boutin, CRiA
DESS en gestion
Conseillère en SST

Si une lésion psychologique survient, que se passe-t-il?

Une blessure de nature physique, telle une fracture du genou, peut laisser des limitations fonctionnelles permanentes nécessitant d'évaluer la capacité de retour au travail. Ces limitations sont essentiellement objectives et confirmées par des examens ou des tests précis. Qu'en est-il, cependant, lorsque les limitations fonctionnelles permanentes sont liées à un diagnostic de nature psychologique? Est-ce que l'employeur doit les gérer de la même façon? Et le retour au travail? Voyons comment bien entreprendre ce type de dossiers.

Prenons l'exemple de Stéphane, un camionneur. Il doit faire le trajet entre Montréal et Québec avec un camion-remorque. Un jour, il aperçoit au loin un véhicule stationné sur l'accotement de l'autoroute. Alors qu'il est près du véhicule, un individu sort de la voiture et se projette devant son camion. À la suite de l'événement, Stéphane est transporté à l'hôpital, visiblement en état de choc. En raison d'un diagnostic de syndrome de stress post-traumatique (SSPT), Stéphane fut en arrêt de travail complet pour une période de 10 mois. Devant la possibilité d'un retour au travail et à l'idée de reprendre la route, il ressent un niveau d'anxiété très important. Son médecin conclut que Stéphane est porteur de limitations fonctionnelles permanentes, soit de ne plus conduire de camion sur les voies rapides, de

style autoroute. Comme les symptômes sont éveillés en contexte professionnel, soit la conduite d'un véhicule lourd, il a été établi qu'il est toutefois en mesure d'utiliser son véhicule personnel pour des déplacements.

ÉVALUER L'ADMISSIBILITÉ

Dans tous les cas, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), qui a pris en charge le dossier, devra évaluer l'admissibilité de la lésion professionnelle, comme elle le ferait pour tout événement causant une lésion physique. Pour la majorité des dossiers de nature psychologique, le travailleur doit soumettre une description détaillée de l'événement qui aurait causé sa lésion, en complément de la

description qu'il indique déjà sur les formulaires *Réclamation du travailleur* et *Avis de l'employeur et demande de remboursement*.

Le caractère subjectif et multifactoriel du syndrome de stress post-traumatique rend plus difficile, voire délicate, l'analyse de l'admissibilité. Chaque cas est un cas d'espèce, et doit être évalué en fonction des circonstances, de la description de l'événement et de l'individu.

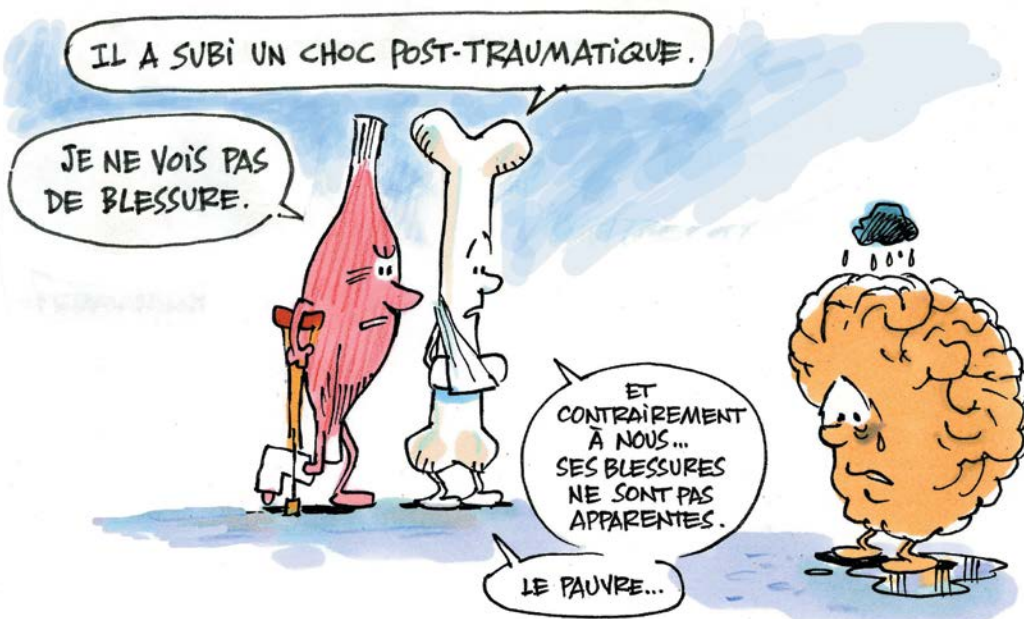
AGIR RAPIDEMENT

Il est important de noter qu'une intervention rapide auprès du travailleur peut éviter une chronicisation de sa condition, ce qui est d'autant plus vrai dans un dossier de syndrome de stress post-traumatique.

Une prise en main par des intervenants compétents dans les premières 24 à 48 heures est primordiale pour éviter le développement même du syndrome. L'employeur qui a un programme d'aide aux employés (PAE) doit le recommander rapidement au travailleur et peut même demander une intervention en entreprise. Malheureusement, dans le présent cas, l'intervention est survenue plus tard, ce qui a peut-être contribué à augmenter le temps d'absence de Stéphane.

Une fois qu'il a été démontré que l'événement a bel et bien causé le SSPT et que la CNESST a accepté le dossier, ce dernier doit être suivi de près par l'employeur. Le maintien du contact avec le travailleur est important, à moins d'avis contraire de la part du médecin.

L'assignation temporaire, les travaux légers ou le retour progressif peuvent aussi contribuer à réduire les risques



de chronicisation. Le travailleur doit rapidement « remonter sur le vélo! ».

Comme il a été mentionné dans notre exemple, le travailleur est demeuré avec des limitations fonctionnelles permanentes. L'existence de limitations est généralement indiquée par le médecin traitant sur le rapport médical final. Ces limitations sont ensuite précisées sur le rapport d'évaluation médicale.

SI L'EMPLOYEUR EST EN DÉSACCORD

Dans ce processus d'évaluation médicale, l'employeur n'est pas sans droit. En désaccord avec les limitations émises et suspicieux, il peut envisager la filature ou faire évaluer le travailleur par un médecin expert de son choix, puis contester au Bureau d'évaluation médicale (BEM). Le membre désigné du BEM, médecin spécialisé dans la discipline appropriée, évalue le travailleur et se positionne sur un ou plusieurs des cinq éléments de l'article 212 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), qui inclut la présence de limitations fonctionnelles permanentes. La décision de la CNESST qui fait suite à l'avis du BEM peut être contestée et se rendre, comme toute contestation, au Tribunal administratif du travail (TAT). À cette étape, le débat en sera nécessairement un de médecins experts.

AVEC DES LIMITATIONS FONCTIONNELLES PERMANENTES

Lorsqu'un travailleur conserve des limitations fonctionnelles permanentes, il a droit au processus de réadaptation prévu aux articles 145 et suivants de la LATMP. Il a ainsi droit à une réadaptation sociale, physique et professionnelle. L'employeur sera principalement impliqué au niveau de la réadaptation professionnelle.

L'objectif premier est de réintégrer le travailleur dans son emploi pré-lésionnel.

Le dossier est alors pris en charge par un agent en réadaptation de la CNESST en collaboration avec l'employeur, l'employé et son syndicat, le cas échéant. L'objectif premier est de réintégrer le travailleur dans son emploi pré-lésionnel. Il importe donc d'analyser l'ensemble des tâches et des exigences physiques et psychologiques du poste. L'employeur qui possède déjà une analyse détaillée de chacun de ses postes facilite et accélère le processus. L'étape suivante consiste à vérifier si les limitations fonctionnelles permanentes du travailleur sont et seront respectées lors de l'accomplissement des tâches. Les services d'un ergonome ou d'un ergothérapeute

peuvent être requis, ces derniers étant habilités à effectuer ce type d'évaluation. Si les limitations sont respectées, le travailleur reprend son emploi tout en s'assurant de bien les respecter en tout temps. Dans le cas de Stéphane, notez que seules les exigences psychologiques du poste seront évaluées, comme il n'a aucune limitation au niveau physique.

UN EMPLOI CONVENABLE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

À défaut de pouvoir réintégrer le travailleur dans son poste, c'est le cas de Stéphane, il importe de rechercher un emploi convenable au sein de l'entreprise. Dans le respect des droits du travailleur à l'accommodement, la jurisprudence récente¹ exige à l'employeur d'effectuer plus qu'une simple analyse des options de postes qui s'offrent au travailleur. Il est pertinent d'impliquer le service de dotation à cette étape, pour connaître les postes disponibles. L'analyse doit être réelle et sérieuse sans toutefois représenter une contrainte excessive pour l'employeur (voir page 4). Le travailleur et son syndicat doivent participer activement dans la recherche de l'emploi convenable dans le respect de la Charte des droits et libertés de la personne.

Dans le cas de Stéphane, l'évaluation qui précède a permis d'identifier un emploi convenable, soit camionneur interne à l'expédition. Ses tâches consistent à voir au déplacement des remorques, afin que d'autres camionneurs en prennent possession pour livraison. Ce poste vacant a été créé, il y a plusieurs années, pour répondre aux va-et-vient importants de l'expédition, et en faciliter la logistique. Il respecte les limitations fonctionnelles permanentes de Stéphane, en ce qu'il n'a pas à voyager sur la route.

UN EMPLOI CONVENABLE AILLEURS

Si aucun poste n'avait été disponible ou acceptable pour Stéphane chez l'employeur, l'agent de réadaptation aurait procédé à l'évaluation d'un emploi convenable pour Stéphane ailleurs sur le marché. Le travailleur aurait alors eu droit à de la formation et à une année de recherche d'emploi, tout en maintenant son droit de recevoir des indemnités de remplacement du revenu (IRR).

Il est important de bien encadrer la démarche, la désignation de l'emploi convenable et les modalités de retour. On recommande de mettre le tout dans une entente signée par l'employeur, l'employé et son syndicat. Le document écrit et signé vient confirmer l'engagement de chacune des parties et démontrer que la démarche a été effectuée de façon tripartite.

PLANIFIER LE RETOUR AU TRAVAIL

Puisque l'emploi convenable identifié chez l'employeur de Stéphane respecte ses limitations, il est maintenant temps de planifier son retour au travail. Le retour à la suite d'un événement physique doit être bien préparé, c'est d'autant plus vrai pour

un événement psychologique. L'employeur ne peut gérer le retour à la suite d'un choc post-traumatique comme il gère celui d'un épuisement professionnel (*burnout*) ou d'une plainte de harcèlement psychologique. Pour ce dernier type de dossiers, la préparation du retour peut impliquer d'autres intervenants, comme les relations de travail. Il s'agit d'user de la délicatesse appropriée.

La planification du retour commence par des discussions avec le supérieur immédiat. On le questionne sur ses appréhensions et s'informe de possibles obstacles au retour au travail.

On planifie ensuite une rencontre avec le travailleur. Lors de cette rencontre, l'employeur échange avec ce dernier sur, entre autres, ses craintes, sa vision du retour, les changements depuis son départ, ses besoins de formation, ses attentes face aux collègues et les éléments à mettre en place pour faciliter son retour. Le syndicat peut évidemment être présent.

Par la suite, une seconde rencontre implique le supérieur immédiat. Il est intéressant que chacun puisse discuter du retour et partager ses attentes envers l'autre. On peut aussi, à ce stade, discuter des modalités de retour. Après un arrêt de travail de longue durée, le retour progressif est généralement favorisé.

Il importe enfin de préparer les collègues; de les informer de la date, des modalités et des conditions du retour. Ils doivent être écoutés, car ils peuvent aussi avoir des craintes, des questionnements ou des appréhensions. Il est cependant nécessaire de leur rappeler qu'il faut accueillir adéquatement leur collègue, le tout dans le respect.

Il faut bien planifier le déroulement de la première journée de retour.

Lorsque le travailleur est bien préparé, les appréhensions du retour diminuent généralement. On veut assurer au travailleur un retour durable, sécuritaire et le plus agréable possible.

CONCLUSION

Bien que le processus soit le même pour un dossier de nature psychologique et physique côté légal, la gestion du dossier ainsi que le retour au travail doivent être adaptés selon le cas. En suivant les étapes appropriées et reconnues, on peut diminuer le temps d'absence et favoriser un retour durable, tout en respectant les droits et les obligations de chacun. Enfin, rassurez-vous, Stéphane est bien de retour au travail et heureux dans son nouveau poste!

NOTE

1. Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron, 2018 CSC 3 (CanLII).