

# L'ADMISSIBILITÉ DES RÉCLAMATIONS POUR LÉSION PSYCHOLOGIQUE, QU'EN EST-IL ?



PAR Francine Gauvin

Un diagnostic de nature psychologique peut être reconnu à titre de lésion professionnelle par la CSST s'il rencontre les critères d'admissibilité. Règle générale, la réclamation sera traitée sous l'angle d'accident du travail. Comment gérer ces cas ?

## LA PRÉSUMPTION DE L'ARTICLE 28 DE LA LATMP

En matière de lésion psychologique, il importe de rappeler que la présomption de blessure considérée comme lésion professionnelle, selon l'article 28 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), ne s'applique pas, puisqu'une maladie psychologique n'est pas une blessure. L'employé aura donc à démontrer, par une prépondérance de probabilités, qu'il a subi un accident du travail au sens de l'article 2 de la LATMP. En d'autres termes, il devra faire la démonstration de la survenance d'un « événement imprévu et soudain », attribuable à toute cause, « par le fait ou à l'occasion de son travail », ce qui a occasionné pour lui une « lésion professionnelle ».

## SURVENANCE D'UN SEUL ÉVÈNEMENT IMPRÉVU ET SOUDAIN

Dans le cadre du travail, un état de « stress post-traumatique » peut survenir à la suite d'un seul « événement » traumatique sur le plan psychique. Par exemple, un chauffeur de camion qui écrase accidentellement un piéton. Cet événement sera assez facile à prouver par le travailleur puisqu'il est lié au travail, précis, suffisamment significatif et violent. Il faut s'assurer cependant de bien recueillir les faits pour les réclamations « psy ». Si l'événement est courant, banal, voire normal et prévisible compte tenu du travail, si l'employé a déjà vécu dans le passé des situations semblables, s'il est formé pour y faire face, il sera alors possible de remettre en question la notion « d'événement imprévu et soudain » sur l'*Avis de l'employeur et demande*

*de remboursement* (ADR). Cela pourrait être, par exemple, le cas d'un agent de sécurité qui subit un choc post-traumatique après avoir maîtriser un cambrioleur. Cela fait partie du travail pour lequel il est formé. Toutefois, les tribunaux ont reconnu que même si un événement est prévisible dans un milieu donné, si l'événement est inhabituel, exceptionnel ou hors de l'ordinaire pour ce genre de travail, il pourra être qualifié d'événement imprévu et soudain. Par exemple, ce même agent qui vit un choc nerveux à la suite d'un tir dans sa direction. Tout est une question de faits, il faut donc procéder à une enquête.

## PLUSIEURS PETITS ÉVÈNEMENTS IMPRÉVUS ET SOUDAINS !

Une lésion « psy » peut aussi survenir après plusieurs petits *événements successifs, imprévus et soudains*, sur une certaine période de temps, plus ou moins longue. En effet, la notion d'événement imprévu et soudain a été interprétée de façon large et libérale par les tribunaux. La jurisprudence reconnaît qu'en matière de lésion « psy », plusieurs événements peuvent devenir suffisamment significatifs, soit par leur juxtaposition ou leur conjonction, pour être considérés dans leur ensemble et, ainsi, présenter le caractère d'imprévisibilité et de soudaineté requis par la loi. Pour que ce soit le cas, il est nécessaire, cependant, d'établir que ces situations présentent un caractère particulier dans la mesure où elles débordent du cadre habituel, normal ou prévisible de ce qui est susceptible de se produire dans un milieu de travail<sup>1</sup>. Il revient donc au salarié de démontrer, à la CSST, que la série d'événements qu'il allègue comme étant à l'origine de sa lésion psychologique ont un caractère traumatique objectif.

## LÉSION « PSY » ET HARCÈLEMENT

Le harcèlement sur les lieux de travail peut revêtir plusieurs formes, tels

les comportements discriminatoires, raciaux, agressifs, abusifs comme : le despotisme, les moqueries, le dénigrement, la violence verbale, les critiques injustifiées, les gestes grossiers ou suggestifs, etc. Bref, si ces faits existent, ils seront considérés comme étant des « microtraumatismes » [plusieurs événements imprévus et soudains] ayant occasionné la lésion « psy ». Toutefois, pour être considérés, les actes de harcèlement doivent se répéter et se poursuivre sur une certaine période. Ce sera à l'employé de prouver, de façon concrète, la relation entre ces événements et sa maladie. (Voir page 8)

## LÉSION « PSY » EN RELATION AVEC L'ORGANISATION DE TRAVAIL OU LES RELATIONS DE TRAVAIL

De façon générale, les réactions consécutives à l'exercice du droit de gérance ne peuvent être assimilées à des « événements imprévus et soudains » (exemples : abolition de poste, augmentation de la charge de travail, changement d'horaire, implantation d'un nouveau procédé administratif, changement dans la direction). Il en est de même pour ce qui est de l'exercice normal du droit de gérance comme : le resserrement de certaines règles ou l'adoption de nouvelles politiques, la discipline, l'évaluation, les directives, les réprimandes, les avertissements, les suspensions. Ces situations ne sortent pas du cadre « normal » des relations de travail<sup>2</sup>. Si ces faits sont invoqués comme ayant contribué à la maladie « psy », enquêtez-les ! Car si le gestionnaire les exerce avec abus, persécution, mépris et que son attitude est irrespectueuse ou dénigrante, il s'écartera de ce qui est considéré comme une autorité « normale »<sup>3</sup>. Les juges administratifs regarderont, en matière disciplinaire, si la situation en cause dépasse le cadre normal, habituel et prévisible d'un milieu de travail. (Voir page 19)

1. L'affaire Chastenais et Joseph Ribkoff Inc., CLP, 130096-73-0001, 19-07-2000, C.-A. Ducharme.

2. Tremblay et Hydro-Québec, CLP 101447-32-9806, 11 juin 1999.

3. L'affaire Morin et Engrenage Trudo Inc., 2009 QCCLP 8256, 3 décembre 2009.

## LÉSION « PSY » ET PERCEPTION

Il faut également vérifier la version des événements allégués par l'employé. Ceux-ci doivent être réels et non pas simplement une perception subjective (exemple : du harcèlement sexuel invoqué à partir de blagues parfois à caractère sexuel qui ne visaient pas la travailleuse). En matière de lésion psychologique, il est primordial de distinguer les perceptions subjectives de la réalité objective<sup>4</sup>. L'employé doit démontrer, par une preuve convaincante, la relation entre la survenance d'événements traumatisants et sa lésion psychologique. Les malentendus, les impressions inexacts et les fausses interprétations qui ne correspondent pas à la réalité proprement dite ne constituent pas des « événements imprévus et soudains » et la lésion ne devra pas être reconnue comme lésion professionnelle. Pour ces cas, le législateur utilise le « test de la personne raisonnable » placée dans la même situation.

## DISTINGUER LES PERCEPTIONS SUBJECTIVES DE LA RÉALITÉ OBJECTIVE

### LÉSION « PSY » ET CONDITION PERSONNELLE

Même si un employé présente une fragilité au niveau psychologique avant la survenance des événements, il devra tout de même prouver un (ou des) « événement(s) imprévu(s) et soudain(s) » ayant aggravé sa condition fragilisée. Pour l'employeur, une preuve médicale des antécédents peut s'avérer nécessaire pour démontrer qu'il s'agit soit d'une simple manifestation d'une condition personnelle au travail ou d'un trait de personnalité. Une expertise psychiatrique portant sur la vie en continue de la personne permet d'évaluer ce qui a changé avec l'évènement rapporté comme étant la cause de la maladie « psy ». Selon la

jurisprudence, les situations « non traumatisantes » déclenchant des réactions psychologiques pathologiques ne correspondent pas à la notion d'accident du travail.

### LÉSION « PSY » À LA SUITE D'UNE LÉSION PHYSIQUE

Une lésion psychologique peut aussi découler d'une lésion professionnelle antérieure déjà acceptée par la CSST. Pensons à un employé qui subit une dépression (allant même jusqu'au suicide) attribuable à des douleurs chroniques consécutives à un accident du travail, à une maladie professionnelle ou à une lésion psychologique découlant d'une perte de capacité, ou de la crainte d'un autre accident grave. Cette nouvelle lésion sera considérée comme une rechute, récurrence ou aggravation et pourra être indemnisée à ce titre si l'employé démontre, à l'aide d'une preuve médicale, la « relation » entre sa maladie « psy » et son ancienne lésion professionnelle.

### LÉSION « PSY » ET TRACASSERIES ADMINISTRATIVES

Ne sont pas considérés comme « événement imprévu et soudain », au sens de la définition d'accident du travail, le refus d'une réclamation, les contestations, les expertises médicales, la fin du versement de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) ou de la réadaptation, les délais et toutes les activités reliées au déroulement du dossier. Ces situations sont peut-être déplorables, mais elles constituent un processus normal de traitement de dossier.

### LE FARDEAU DE PREUVE

Une fois l'établissement de la présence d'un « événement imprévu et soudain », l'employé doit démontrer, par une preuve médicale et de manière prépondérante, la « relation » entre cet événement et la lésion dont il souffre. C'est à la CSST et à la CLP que relève cette question de relation qui, disons-le, sera juridique, c'est-à-

dire non pas une preuve scientifique ou hors de tout doute, mais une preuve prépondérante de relation, soit ce qui semble le plus vraisemblable.

## CONCLUSION

Un de vos employés produit une réclamation pour une lésion psychologique, prenez le temps de bien documenter les faits, d'analyser les critères d'admissibilité, de vérifier la relation entre le diagnostic et l'évènement et, s'il y a lieu, de signifier vos commentaires sur l'ADR. Bonne gestion !

4. Groulx et Sainte-Adèle (Ville de), CLP 186531-64-0206, 18 février 2003.