

Titre de la section : Administration des indemnités – *Décision et indemnisation*

Objet : Décisions concernant les lésions psychologiques

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} novembre 2012, pour toutes les réclamations dont la date d'accident est le 31 décembre 2021 ou avant

A. BUT DE LA POLITIQUE

Une lésion psychologique donnant lieu à une réclamation indemnisable peut survenir d'elle-même sans lésion physique, ou survenir à la suite d'une lésion physique.

La présente politique se penche sur les lésions psychologiques du premier type. Le but de la politique est de décrire de quelle façon les réclamations pour lésions psychologiques seront évaluées, et la raison pour laquelle certains types de lésions psychologiques ne donneront pas lieu à une réclamation indemnisable.

B. POLITIQUE

Les décisions relatives aux réclamations pour lésions psychologiques seront prises en fonction du même processus que celui pour lésions physiques. La Commission des accidents du travail (la « WCB ») déterminera :

- s'il y a eu un accident survenant du fait et au cours de l'emploi;
- si le travailleur a subi une lésion;
- si la lésion a été causée par l'accident.

Accident

La définition d'accident dans la *Loi sur les accidents du travail* (la « Loi ») a plusieurs composantes. Une lésion psychologique peut être causée par :

- un événement fortuit;
- un acte volontaire et intentionnel; ou
- la lésion peut être une maladie professionnelle (une forte réaction à un événement traumatique ou un trouble de stress post-traumatique).

Tous ces événements peuvent causer une lésion physique au travailleur. Toutefois, ils peuvent aussi causer une lésion psychologique sans que le travailleur subisse de lésion physique.

Certains événements seront des accidents selon plus d'une composante de la définition. La WCB commencera par examiner le début de la définition. Si aucun accident n'est constaté selon le début de la définition, la WCB poursuivra l'examen de la définition jusqu'à ce qu'elle constate un accident ou l'absence d'un accident en vertu d'une composante de la définition.

Les réclamations pour lésions psychologiques ne peuvent pas être faites en vertu de la composante de la définition d'accident qui se rapporte à i) un événement survenant du fait et au cours de l'emploi ou à ii) une activité qui est réalisée ou qui se réalise du fait ou au cours de l'emploi. Cette composante de la définition s'applique aux lésions dues aux mouvements répétitifs, comme le syndrome du canal carpien, les lésions musculosquelettiques et autres.

Présomption de trouble de stress post-traumatique (TSPT)

Le paragraphe 4(5.8) de la *Loi* crée une présomption législative réfutable qui peut s'appliquer lorsqu'un travailleur est exposé à un ou à plusieurs événements traumatiques et reçoit ultérieurement un diagnostic de trouble de stress post-traumatique (« TSPT ») comme il est défini

dans la version la plus récente du *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*, publié par l'American Psychiatric Association.

Concernant les réclamations portant sur le TSPT, comme c'est le cas avec les autres lésions psychologiques, la WCB examinera s'il y a eu un accident en vertu d'une composante de la définition. Dans la majorité des cas, le TSPT sera déclenché par un événement fortuit dû à une cause physique ou naturelle, un acte volontaire et intentionnel autre que celui du travailleur, ou un « événement traumatique », tel que ce terme est utilisé dans la définition de maladie professionnelle. La WCB examinera le plus souvent une réclamation au titre de la présomption lorsque le lien de causalité requis entre l'emploi du travailleur et la lésion n'est pas clairement établi.

Dans de telles situations, la *Loi* énonce que le TSPT est présumé être une maladie professionnelle dont la cause principale est l'emploi du travailleur, sauf preuve contraire. S'il y a une preuve établissant, selon la prépondérance des probabilités, que l'emploi du travailleur n'est pas la cause principale de la maladie professionnelle, la présomption sera réfutée.

Pour que la présomption s'applique, le diagnostic doit avoir été fait le 1^{er} janvier 2016 ou après, par un médecin ou un psychologue.

Lésion

La WCB déterminera ensuite si le travailleur a subi une lésion résultant de l'accident. Les gens peuvent réagir différemment à la même situation. Des travailleurs qui vivent un même événement ne subiront pas tous une lésion psychologique.

Comme les lésions physiques, les lésions psychologiques ont différents degrés de gravité, allant de mineurs à majeurs. Il n'est pas nécessaire de recevoir un diagnostic particulier pour qu'une lésion psychologique soit indemnisable, sauf au titre de la présomption législative relative au TSPT. La gravité de la lésion est un facteur à prendre en compte dans la détermination des indemnités payables. Elle ne sert pas à déterminer si la réclamation est recevable.

Lésions psychologiques non indemnisables

Les lésions psychologiques qui résultent d'un épuisement professionnel ou des pressions quotidiennes du travail ne donnent pas lieu à une indemnisation. Les pressions quotidiennes du travail ne correspondent à aucune composante de la définition d'accident parce qu'il n'y a pas d'événement fortuit, d'acte volontaire et intentionnel et d'événement traumatique.

Les mesures disciplinaires, les promotions, les rétrogradations, les mutations ou d'autres questions relatives à l'emploi sont expressément exclues de la définition d'accident.

Les lésions psychologiques qui résultent d'une relation personnelle volontaire ou d'une rupture ne donnent généralement pas lieu à une réclamation recevable, même si les deux parties sont dans le même lieu de travail, se sont rencontrées dans le lieu de travail ou se connaissent en raison de celui-ci, car ces questions résultent de la relation personnelle, et non de l'emploi.

C. RÉFÉRENCES

Loi sur les accidents du travail, paragraphes 1(1), 1(1.1), 4(1), 4(5.8) et 4(5.9)

Historique :

1. Directive du 15 février 1984 visant à élaborer une procédure relative aux conditions psychologiques.
2. Approbation de l'ordonnance n° 114/84 de la Commission, *Psychological Conditions*, le 30 août 1984. Cette politique établissait les circonstances en vertu desquelles les conditions psychologiques étaient indemnisables, ainsi que le fait que la responsabilité ne pouvait être acceptée pour le stress chronique.
3. Modification de la politique à des fins de précision, notamment en ce qui concerne l'expression « stress chronique », par l'ordonnance n° 22/86 de la Commission, *Conditions psychologiques*, entrée en vigueur le 29 janvier 1986. Abrogation de l'ordonnance n° 114/84 de la Commission.
4. Révision et approbation de la politique par l'ordonnance n° 9/91 de la Commission le 19 juin 1991 à des fins d'inclusion dans le Manuel des politiques en tant que Politique 44.20.60, *Conditions psychologiques*.
5. Correction approuvée de la politique par l'ordonnance n° 14/95 de la Commission afin de réintégrer les dispositions de l'ordonnance n° 22/86 de la Commission dans l'énoncé de politique et de tenir compte des modifications législatives. Aucune modification à la politique ou à la pratique actuelle.
6. Suppression des directives sur le processus de décision de la présente politique en décembre 2002.
7. Annulation de la politique 44.20.60, *Conditions psychologiques*, et adoption de son remplacement par la présente politique le 1^{er} novembre 2012. Confirmation dans cette politique que les lésions psychologiques sont considérées comme des lésions physiques et explication des divers éléments de la définition d'un « accident ». Approbation de la politique par l'ordonnance n° 24/2012 de la Commission le 30 octobre 2012 et entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2012.
8. Modification de la politique par l'ordonnance n° 54/2015 de la Commission le 17 décembre 2015. Révision de la politique pour tenir compte de la présomption législative concernant le trouble de stress post-traumatique (TSPT).
9. Modifications mineures de mise en page de la politique en avril 2021.
10. Politique archivée le 31 décembre 2021.

D. DIRECTIVES ADMINISTRATIVES

Accident

La définition d'accident est vaste. Les types d'événements que la WCB considère comme des événements fortuits, des actes volontaires et intentionnels ou de fortes réactions à un événement traumatique sont indiqués dans les présentes directives à titre d'exemples ou d'illustrations et ne sont pas exhaustifs.

Événement fortuit dû à une cause physique ou naturelle

Cette expression décrit ce qui est considéré comme un accident selon son sens habituel ou du dictionnaire du terme « accident ». Les collisions, les fuites de gaz, les effondrements d'immeubles et les catastrophes naturelles sont des exemples d'événements fortuits dus à une cause physique ou naturelle. Ce sont des exemples des types d'événements que la WCB considère comme des événements fortuits.

En ce qui concerne les événements fortuits dus à une cause physique ou naturelle, la WCB ne déterminera pas si l'événement a été traumatique. Elle déterminera seulement si l'événement est survenu ou non et, le cas échéant, s'il s'agissait d'un événement fortuit.

Acte volontaire et intentionnel

Ce ne sont pas tous les actes qui sont volontaires et intentionnels. Un acte volontaire et intentionnel est malicieux ou fait de mauvaise foi. Il y a malice ou mauvaise foi lorsque la personne qui commet l'acte savait, ou une personne raisonnable aurait su, que cet acte était offensant ou répréhensible pour le travailleur.

La WCB utilisera un processus à deux étapes pour le traitement des réclamations portant sur les actes volontaires et intentionnels :

- elle déterminera d'abord si l'acte décrit par le travailleur a eu lieu;
- si elle arrive à cette conclusion, elle déterminera si l'acte était « volontaire et intentionnel ».

Les actes comme les voies de fait, les vols qualifiés, les prises d'otages, les émeutes, les menaces et le harcèlement seront pris en compte en fonction de la composante « acte volontaire et intentionnel » de la définition.

Il n'y a souvent pas de témoins des actes donnant lieu à des réclamations en matière de harcèlement, et il n'y a habituellement pas de preuves documentaires ou autres. La WCB évaluera donc la crédibilité et la plausibilité pour déterminer si l'acte a eu lieu. Elle établira les faits à partir de toutes les preuves pertinentes accessibles.

Forte réaction à un événement traumatique

Une forte réaction à un événement traumatique peut être considérée comme une maladie professionnelle. Le terme « forte réaction » n'implique pas que la réaction a lieu immédiatement après l'événement. Il se rapporte plutôt à la gravité de la réaction, sans égard au moment auquel elle s'est produite.

La politique 44.20 de la WCB, *Maladie/renseignements généraux*, décrit le sens du terme « événement traumatique » tel qu'il est utilisé dans la définition statutaire de maladie professionnelle. Elle définit un événement traumatique comme « un événement physique ou psychologique identifiable, qui se produit dans un laps de temps identifiable, généralement de courte durée, qui ne consiste pas en une série d'événements mineurs et qui est susceptible de causer des dommages physiques ou psychologiques graves compatibles avec la forte réaction ». Ces événements seront habituellement très perturbants ou bouleversants pour le travailleur.

Dans la plupart des cas, un événement qui peut être qualifié de maladie professionnelle pourra aussi être qualifié d'événement fortuit ou sera un acte volontaire et intentionnel. Ainsi, il ne sera habituellement pas nécessaire d'utiliser cette composante de la définition.

Toutefois, une réclamation peut être considérée comme une maladie professionnelle lorsqu'un travailleur subit une lésion psychologique après le dernier de nombreux événements traumatiques survenus sur une longue période. Dans ce type de réclamation, la WCB pourrait être convaincue qu'au moins un des événements a entraîné la lésion psychologique, mais pourrait ne pas être en mesure de déterminer précisément celui ou ceux qui en sont la cause.

Une réclamation peut aussi être considérée comme une maladie professionnelle s'il y a eu un seul événement traumatique, conformément à la définition de ce terme dans la politique *Maladie/renseignements généraux*.

Parmi les travailleurs pouvant avoir une forte réaction à un événement traumatique, notons les agents correctionnels, le personnel des services d'urgence, les travailleurs des hôpitaux ou les travailleurs de soins à domicile. Cette liste de travailleurs n'est pas exhaustive; ce sont des exemples de types de réclamations pouvant être considérées comme des maladies professionnelles.

Lésion

Lien de causalité entre l'accident et la lésion

Tout comme avec les lésions physiques, il arrive que le lien de causalité entre un accident et une lésion psychologique ne soit pas clair. L'apparence et la reconnaissance des symptômes peuvent se produire rapidement après l'accident ou beaucoup plus tard.

Une réaction physique qui est une réponse attendue à un événement particulier est une lésion; par exemple : l'apparition d'une ecchymose après avoir heurté un meuble. De manière semblable, une réaction psychologique qui est une réponse attendue à un événement particulier peut être une lésion. Par exemple, un travailleur peut ressentir un malaise psychologique après un événement bouleversant ou violent au travail, et avoir besoin de temps pour guérir. La détresse psychologique est une réponse attendue à un tel événement et est considérée comme une lésion.

Dans certains cas, il sera évident que l'accident est la cause de la lésion. Par exemple, si un travailleur a une réaction psychologique immédiatement après avoir pris part ou avoir assisté à un accident évité de justesse, ou à un événement ayant causé la mort d'une autre personne ou l'ayant gravement blessée, le lien de causalité sera clair. Dans d'autres cas, le lien de causalité ne sera pas nécessairement évident.

Reconnaissance/apparition des symptômes

Parfois, un travailleur a une santé psychologique précaire après plusieurs années de travail et plusieurs accidents. Dans une telle situation, il pourrait être difficile de déterminer quel ou quels accidents ont causé la lésion. En effet, des événements non liés au travail qui seront survenus pendant la période pourraient être la cause de la lésion psychologique.

Même si on risque de seulement reconnaître les symptômes d'une lésion psychologique bien après l'événement, la lésion s'est souvent produite plus tôt. Ainsi, lorsqu'elle recueille et examine des preuves d'événements non liés au travail, notamment l'abus de substances psychoactives, une rupture conjugale ou des difficultés avec la famille ou les amis, la WCB déterminera si, selon la prépondérance des probabilités, la lésion psychologique a causé, ou a contribué à causer, ces événements non liés au travail, ou encore si les événements non liés au travail ont causé la lésion psychologique.

Un événement n'a pas à être « grave » du point de vue d'un observateur impartial pour être considéré comme un accident. Toutefois, il sera plus difficile de déterminer que l'accident a causé une lésion lorsqu'il s'agit d'un événement objectivement mineur.

Par exemple, la chute d'une dalle de plafond dans le bureau d'un travailleur est un événement fortuit, mais il est peu probable que cet événement cause une lésion psychologique chez un travailleur.

Présomption législative de trouble de stress post-traumatique

Au paragraphe 4(5.8), la *Loi* crée une présomption législative réfutable selon laquelle, dans certains cas, un trouble de stress post-traumatique (« TSPT ») est une maladie professionnelle dont la cause principale est l'emploi du travailleur. Le TSPT peut avoir de nombreuses causes. La présomption établit un lien de causalité entre le TSPT et l'emploi du travailleur, sauf si ce lien est réfuté.

Lorsqu'elle examine une réclamation sur la base de la présomption, la WCB doit déterminer :

- 1) si le travailleur a été exposé à un ou à plusieurs événements traumatiques considérés comme des déclencheurs du TSPT dans la version la plus récente du *Manuel*;
- 2) si le travailleur a reçu un diagnostic de TSPT;
- 3) s'il y a des preuves pour réfuter la présomption.

1) Le travailleur a-t-il été exposé à un ou à plusieurs événements traumatiques considérés comme des déclencheurs du TSPT?

Pour que la présomption s'applique, la *Loi* exige que le travailleur ait été exposé à un ou à plusieurs événements traumatiques considérés comme des déclencheurs du TSPT dans la version la plus récente du *Manuel*, qui en est actuellement à sa 5^e édition.

Le *Manuel* précise que le travailleur doit avoir été exposé à un danger de mort réel ou imminent, à une lésion grave ou à de la violence sexuelle. Il précise aussi les façons par lesquelles un travailleur doit être exposé à un ou à plusieurs événements traumatiques.

Le *Manuel* décrit les événements traumatiques agissant comme déclencheurs du TSPT comme des événements soudains et catastrophiques qui ont d'importantes répercussions sur le travailleur. Ils doivent être repérables et être raisonnablement considérés comme comportant un danger de mort réel ou imminent, une lésion grave ou de la violence sexuelle.

Tous les événements qu'un travailleur perçoit comme traumatiques ne sont pas nécessairement des déclencheurs de TSPT selon le *Manuel*. Les événements qui ne comportent pas de danger de mort réel ou imminent, de lésion grave ou de violence sexuelle peuvent tout de même avoir un effet traumatique sur certaines personnes. Les réclamations portant sur de tels événements peuvent être considérées comme recevables aux termes de la composante « forte réaction à un événement traumatique » de la définition de maladie professionnelle.

En examinant les preuves du dossier de réclamation, la WCB détermine si un travailleur a été exposé à un ou à plusieurs événements traumatiques considérés comme des déclencheurs du TSPT dans le *Manuel*. Si les preuves ne sont pas suffisantes pour en arriver à cette conclusion, la WCB approfondira l'enquête.

Si les preuves ne permettent pas d'établir que le travailleur a été exposé à un ou à plusieurs événements traumatiques considérés comme des déclencheurs du TSPT dans la version la plus récente du *Manuel*, la présomption ne s'applique pas.

2) Le travailleur a-t-il reçu un diagnostic de TSPT?

Dans sa définition de TSPT, la *Loi* fait référence aux critères diagnostiques énoncés dans le *Manuel*. Pour que la présomption s'applique, la *Loi* exige que le travailleur ait reçu un diagnostic de TSPT le 1^{er} janvier 2016 ou après. Ce diagnostic doit provenir d'un médecin ou d'un psychologue.

Lorsque la WCB reçoit un diagnostic de TSPT, elle examine les preuves au dossier de réclamation pour déterminer si le diagnostic répond aux critères de diagnostic du *Manuel*. Si les preuves ne sont pas suffisantes pour en arriver à cette conclusion, la WCB approfondira l'enquête.

Si la WCB ne peut pas confirmer le diagnostic de TSPT conformément aux critères du *Manuel*, la présomption ne s'applique pas.

3) Y a-t-il des preuves pour réfuter la présomption?

Le paragraphe 4(5.8) de la *Loi* crée une présomption réfutable. Cette présomption a pour effet qu'il n'est pas nécessaire que la preuve établisse un lien de causalité entre l'emploi du travailleur et le TSPT du travailleur. Cette présomption sera réfutée si la preuve établit que l'emploi du travailleur n'était pas la cause principale du TSPT.

Si les critères statutaires pour l'application de la présomption sont satisfaits, la WCB déterminera s'il y a présence de preuves pour réfuter la présomption. Si les preuves établissant que les causes ne sont pas liées à l'emploi dépassent les preuves établissant que les causes sont liées à l'emploi, la présomption est réfutée. Lorsque les preuves de causes liées à l'emploi et de causes non liées à l'emploi s'équivalent, la présomption n'est pas réfutée.

Épuisement professionnel ou stress (pas d'accident)

L'épuisement professionnel ou le stress peuvent survenir dans plusieurs situations, notamment lorsque le travailleur :

- a exécuté une tâche difficile ou exigeante pendant une longue période;
- a exécuté une tâche ennuyante ou répétitive pendant une longue période;
- a un superviseur difficile, exigeant ou déplaisant;
- a des collègues ou des clients difficiles, exigeants ou déplaisants;
- n'a pas obtenu une promotion à laquelle il croyait avoir droit.

Les réclamations fondées sur ces critères ne sont pas recevables, car ces circonstances ne donnent pas lieu à un accident.

Relations personnelles (ne survenant pas du fait de l'emploi)

Même si une relation personnelle volontaire se crée au travail et que la rupture peut avoir des conséquences dans le lieu de travail, ni l'un ou l'autre événement ne survient du fait de l'emploi. Même si les actions de l'une des parties au lieu de travail correspondent à la définition d'acte volontaire et intentionnel, toute lésion en résultant ne sera pas habituellement indemnisable puisque les accidents et la lésion sont survenus du fait de la relation personnelle, et non de l'emploi.