

Une lésion psychologique : une *maladie*

Vous rappelez-vous Louise, Claudine et André ? Tous avaient eu, à cause du travail, une lésion psychologique soit directement (surcharge, harcèlement), soit à titre d'aggravation de la lésion professionnelle. Mais chacun avait d'abord essuyé un refus de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et avait dû démontrer devant le Bureau de révision paritaire (BRP)⁽¹⁾ ou la Commission des lésions professionnelles (CLP)⁽²⁾ la relation entre la maladie et le travail. Pourquoi ?

Soulignons qu'en matière de lésion psychologique, la présomption de lésion professionnelle prévue aux articles 28 et 29 de la *Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles* (LATMP) ne s'applique pas. Cette présomption permet à certaines conditions de faire reconnaître une lésion comme professionnelle sans avoir à faire la preuve d'un événement imprévu et soudain ou d'une relation avec le travail. Ainsi, ce sera l'employeur ou la CSST qui aura le fardeau de démontrer qu'il y a une autre cause à la lésion. Si la présomption ne s'applique pas, il reviendra donc au travailleur de démontrer qu'il y a une relation entre le travail (ou par extension, entre la lésion professionnelle) et la lésion psychologique.

Travail ou vie personnelle

Pour la CSST, une lésion psychologique est d'abord et avant tout d'origine personnelle. Mais est-ce bien différent de la réaction de *Monsieur tout le monde* ? Quand nous apprenons qu'une telle est en congé de maladie pour dépression, quelles sont nos premières réflexions : « Ça allait mal dans son ménage ! Elle n'a jamais été bien positive ! C'est une petite nature. Elle n'a jamais eu une santé forte... »

Inconsciemment, nous recherchons tous une cause personnelle à la fragilité psychologique de l'autre, car reconnaître que cette lésion peut être reliée au travail, c'est reconnaître que nous sommes susceptibles d'en être victimes un jour.

À l'inverse, il faut reconnaître que le tableau n'est pas toujours simple. Lorsqu'il s'agit d'un stress post-traumatique qui se

déclare dans les jours et les heures qui ont suivi un événement traumatique, la relation est facile à faire. Mais souvent dans les lésions psychologiques, l'évolution est lente, les faits traumatiques ne sont pas toujours évidents et la victime elle-même hésitera à en parler, à échanger de peur de passer pour fou ou pour un incompetent, une personne pas capable de prendre le stress, la surcharge.

Et puis, oui, il peut arriver que la condition du travailleur relève de causes extérieures au travail en totalité ou en partie. Dans la dernière éventualité, il faudra démontrer à la CSST que le facteur le plus important est relié au travail.

Un *burn-out* ou, en bon français, un épuisement professionnel, peut amener des remises en question plus profondes sur son travail, ses choix de carrière, sa vie et évoluer vers une dépression. De la même façon, une situation de harcèlement au travail amènera une dévalorisation de sa personne, une perte de l'estime de soi et un état dépressif.

Mais si c'est la personnalité ou la condition personnelle du travailleur qui sont à l'origine de la pathologie ou de son évolution, il faudra démontrer à la CSST que le travail a été l'événement déclencheur de la maladie.

En l'absence d'événement imprévu et soudain ou de circonstances exceptionnelles, il ne peut s'agir d'une lésion professionnelle. La maladie professionnelle doit être reliée au travail, c'est-à-dire à son exécution, aux risques

particuliers de celui-ci. Ce n'est pas clair. À travers deux histoires, celle de Lise et celle d'Alphonse, essayons de comprendre.

Le *burn-out* de Lise

Lise travaille comme aide-comptable dans une entreprise de services. Le 25 janvier, elle cesse de travailler à la suite d'un diagnostic d'épuisement professionnel qu'elle relie à son travail. Elle dépose une réclamation à la CSST dans laquelle elle décrit l'événement en ces termes : surmenage conduisant à un *burn-out*.

Les déclarations de son médecin parlent de surmenage, de réaction anxio-dépressive due au fait qu'il y a trop de stress au travail, de syndrome d'épuisement professionnel. Le médecin consolide⁽³⁾ la lésion de Lise le 16 décembre en recommandant qu'elle ne retourne pas chez le même employeur.

La travailleuse explique qu'elle est à l'emploi de la compagnie depuis cinq ans. Elle dit avoir commencé à ressentir les effets du stress environ trois ans auparavant. Elle travaille pour trois comptables et certaines périodes sont plus achalandées, comme par exemple le moment des déclarations d'impôts. Elle est toutefois en mesure d'accomplir son travail sans avoir besoin d'aide ou de temps supplémentaire. Elle reconnaît avoir eu des différends avec un de ses superviseurs qui lui a reproché son manque de ponctualité.

Pour la CLP, l'épuisement professionnel ne peut être ici une lésion profession-

professionnelle ?

nelle. Les conditions de travail n'ont pas changé et les périodes de stress font partie des conditions normales de travail. Quant aux reproches que la travailleuse a reçus concernant son manque de ponctualité, ils font partie des relations du travail normales et n'ont rien d'imprévu ni de soudain. Il n'y a pas eu de surcharge de travail ni de situation exceptionnelle permettant de relier la lésion de la travailleuse à son travail.

La dépression d'Alphonse

Alphonse occupe un emploi de représentant livreur chez l'employeur lorsque, le 20 janvier 2000, il présente une réclamation à la commission pour un événement dont il identifie la date comme étant le 4 janvier 2000 et qu'il décrit de la façon suivante : épisode dépressif directement relié au travail.

Alphonse attribue son état de santé aux demandes exigeantes et grandissantes, depuis quelques années, de la part de l'employeur, à une baisse de salaire, à l'obligation de travailler malgré une lésion importante, au fait de ne pas bénéficier de congé pour ses rendez-vous médicaux et à la menace de mettre fin à la distribution des produits parce que non rentables. Alphonse a développé un fort sentiment d'appartenance à l'entreprise. Les problèmes financiers de l'entreprise ont amené des modifications dans sa tâche et sa rémunération, et il a craint de perdre son emploi.

Au dossier médical, des rapports médicaux et des suivis psychologiques antérieurs aux événements précités font état de troubles d'humeur et d'épisodes dépressifs reliés à la vie personnelle, familiale et sociale du travailleur. Dans les faits, le travailleur a été suivi pour dépression en 1991, 1992 et 1996.

La commission a d'abord déterminé que les modifications du travail d'Alphonse et la diminution de la rémunération relevaient de la gestion d'entreprise et des droits de la direction. Elle constate et reconnaît l'implication d'Alphonse dans la compagnie, mais voit là un trait de sa personnalité et conclut que la détérioration du climat de travail relève non seulement des opérations de l'entreprise, mais encore de la personnalité du travailleur, qui n'a pas été en mesure d'apprécier adéquatement son degré d'investissement personnel dans une compagnie

dans laquelle il n'avait d'autre intérêt que le salaire tiré de son emploi.

Pour la CLP, le travailleur n'a pas subi de lésion professionnelle et la pathologie qu'il présente en janvier 2000 est l'évolution d'une condition personnelle chez un individu de bonne foi qui avait développé un sentiment d'appartenance à l'entreprise de son employeur, accompagné d'un grand désir de satisfaire la clientèle.

Conclusion

En l'absence d'événement imprévu et soudain, de conditions de travail qui sortent du cadre ordinaire du travail, et d'autant plus si le travailleur présente des antécédents personnels ou des traits de personnalité comme Alphonse, il n'y aura pas de lésion professionnelle. ☺

(1) Bureau de révision paritaire (BRP) : ces bureaux qui entendaient en première instance les réclamations contestées étaient composés d'un président, nommé par le gouvernement, d'un membre représentant les employeurs et d'un membre représentant les travailleurs. Ils ont été abolis en 1998 et remplacés par la Direction de la révision administrative (DRA) qui procède sans audition sur étude du dossier.

(2) Commission des lésions professionnelles (CLP) : le tribunal chargé d'entendre les contestations en vertu de la LATMP ou de la LSST

(3) Consolidation d'une lésion : en vertu de la loi, une lésion est considérée comme consolidée lorsque les traitements ont atteint un plateau et qu'il n'y aura plus d'amélioration visible.