

18 février 2015

## Les lésions professionnelles de nature psychique : l'employeur doit-il payer la note?

*De plus en plus de travailleurs s'adressent à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (« CSST ») en alléguant souffrir d'un problème psychologique lié au travail. Une telle condition peut donner droit à une indemnité, pourvu qu'elle constitue une « lésion professionnelle », au sens de la loi.*

*Mais comment des conditions de travail peuvent-elles causer une lésion professionnelle de nature psychique?*

Voici la question qu'a étudiée la Commission des lésions professionnelles (« CLP ») dans un dossier récent<sup>1</sup> où l'employeur était représenté par Jason S. Novak, de notre cabinet.

### Le contexte

Le travailleur avait déposé une réclamation à la CSST pour lésion psychique. Il alléguait être victime de harcèlement psychologique de la part de l'employeur. Les psychiatres qui l'ont examiné ont conclu qu'il souffrait de dépression majeure en lien avec le travail.

La preuve a révélé que les relations au sein de l'entreprise étaient plutôt tendues, en raison des pertes financières que subissait l'employeur et des activi-

tés douteuses dont l'employeur se disait victime.

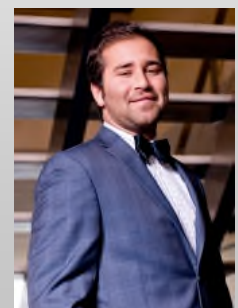
Par ailleurs, le travailleur avait un attachement émotif inhabituel pour l'entreprise et pour son emploi, tout en n'ayant pas une perception très exacte de son rôle et du rôle des principaux gestionnaires de l'entreprise.

### La décision

Après un examen substantiel des faits mis en preuve et des principes juridiques applicables, la CLP a confirmé la décision de la CSST, qui avait refusé une indemnité au travailleur, en déclarant que son état ne constituait pas une lésion professionnelle.



Jacques Bélanger  
514 393-4018  
jbelanger@rsslex.com



Jason S. Novak  
514 393-4042  
jnovak@rsslex.com

<sup>1</sup> *R.B. et Compagnie A*, 2015 QCCLP 565 (CanLII), <<http://canlii.ca/t/gg5vq>>.

Nos infolettres visent à attirer votre attention sur des sujets juridiques d'actualité qui, nous le croyons, peuvent intéresser le public. En aucun cas, elles ne doivent être considérées comme des opinions juridiques. Leur seul objectif est d'attirer l'attention des lecteurs sur des questions d'intérêt et/ou de nouveaux développements en matière de droit. © 2015 – RSS. Il est interdit de reproduire, de mémoriser sur un système d'extraction de données ou de transmettre, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique ou mécanique, photocopie, enregistrement ou autre, tout ou partie de la présente publication, à moins que le nom de l'auteur de la publication ne soit clairement identifié par écrit sur la publication elle-même.



Ce refus est basé sur un principe bien établi selon lequel l'employeur doit exercer son droit de gérance ou de direction de façon raisonnable, de manière prudente et diligente, tout en prenant les précautions nécessaires à son exercice normal.

Bien que la preuve médicale psychiatrique ait démontré que la dépression majeure du travailleur relevait d'événements survenus sur les lieux du travail, le travailleur devait fournir une preuve prépondérante, objective et non subjective, que les événements qu'il avait vécus présentaient un caractère traumatisant et débordaient du cadre habituel ou normal du milieu de travail.

La CLP conclut que le travailleur avait été l'artisan de son propre malheur en ayant un comportement et une attitude dictés par son attachement envers son frère, ancien cadre de l'entreprise, toujours en lien avec celle-ci, mais sur qui pesaient des soupçons de malversations. Le travailleur s'est retrouvé dans une situation conflictuelle intenable, alors qu'il était sous enquête relativement à des activités douteuses.

## Position de l'employeur

Comme toute décision relative à un dossier d'indemnisation d'un travailleur, cette décision demeure très importante pour le dossier financier et d'expérience

de l'employeur. En l'espèce, au moment de la fin de l'audition devant la CLP, le travailleur était toujours en arrêt de travail, et ce, depuis le début de sa lésion en juin 2011. Grâce à cette décision de la CLP, l'employeur évite qu'on lui impute près de quatre années d'indemnités et de prestations versées au travailleur, ce qui aurait influencé sérieusement son taux de cotisation.

Comme employeur, vous disposez d'un droit de gérance sur votre entreprise et vos employés. Mais la façon dont vous l'exercez pourrait faire naître des conditions de travail susceptibles de causer une lésion professionnelle et de vous amener par ricochet devant la CSST.

**Si des circonstances exceptionnellement tendues se présentent dans votre milieu de travail, ou si vous constatez qu'un de vos employés présente des signes avant-coureurs de dépression, rappelez-vous que la prévention devient alors cruciale.**

Pour obtenir des conseils et de l'aide à ce sujet, communiquez avec :

**Jacques Bélanger**  
514 393-4018  
jbelanger@rsslex.com)

**Jason S. Novak**  
514 393-4042  
jnovak@rsslex.com

