



GUIDE

LES LOIS ET RÈGLEMENTS VISANT À SOUTENIR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI

Auteur(e)s :

Mariève Pelletier ¹

Émilie Giguère ¹

Maxine Visotzky-Charlebois ²

Louise St-Arnaud ¹

Geneviève Girard ³

Samantha Barriault ⁴

1. Professeures, École de counseling et d'orientation

2. Étudiante au doctorat en droit, Université d'Ottawa

3. Étudiante à la maîtrise en sciences de l'orientation

4. Étudiante au doctorat en sciences de l'orientation



26 janvier 2026



UNIVERSITÉ
LAVAL

Table des matières

.....	1
Cadre juridique entourant le soutien au rétablissement et le retour au travail des personnes s'étant absentes pour un problème de santé mentale au travail	4
1. Loi sur la santé et la sécurité du travail.....	7
1.1 Droits et obligations des travailleuses et travailleurs selon la LSST	7
1.2 Droits et obligations de l'employeur selon la LSST.....	8
1.3 Les mécanismes de participation et de prévention.....	11
2. Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.....	11
2.1 Les notions à la base du régime d'indemnisation	12
2.2 Les bénéficiaires auxquels a droit le travailleur ou la travailleuse	13
2.3 Le rôle de la CNESST et du Tribunal administratif du travail (TAT).....	14
2.4 La réadaptation et le retour au travail	15
3. Loi sur les normes du travail	18
4. Le Code du travail.....	20
5. Code canadien du travail	20
6. Charte des droits et libertés de la personne	21
7. Code civil du Québec	23
8. Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail (Projet de loi 42)	24
9. Autres lois liées au travail.....	24
Opérationnalisation des recours entourant le travail et la santé des travailleurs et travailleuses	26
1. En cas de survenance d'un problème de santé mentale lié au travail.....	27
1.1 Personnes syndiquées	27
1.2 Personnes non syndiquées :	29
2. Lors d'une situation de harcèlement psychologique ou sexuel	29
2.1 Personnes syndiquées	29

2.2 Les personnes salariées non syndiquées en vertu de la Loi sur la fonction publique	31
2.3 Autres employé·es non syndiqué·es et cadres.....	31
3. Si le harcèlement engendre un problème de santé mentale.....	31
4. Autres recours :.....	32
Indemnisation par la CNESST des lésions de nature psychique	33
1. La sous-déclaration des lésions professionnelles de nature psychique...	34
2. Enjeux juridiques relatifs à la reconnaissance d'une lésion psychologique en tant que lésion professionnelle	35
3. Faire la preuve d'une lésion de nature psychique	36
4. L'accident du travail.....	37
5. La maladie professionnelle	42
6. Un processus long et possiblement ardu	43
Enjeux juridiques relatifs aux processus de retour au travail après une absence pour une lésion psychologique	43
Références.....	47

Cadre juridique entourant le soutien au rétablissement et le retour au travail des personnes s'étant absentes pour un problème de santé mentale au travail

Au Québec et plus largement, au Canada, le travail s'inscrit dans un contexte juridique, caractérisé par une diversité de lois, de normes, de politiques et de règlements qui peuvent être imposés par l'État ou l'employeur (ex. Code civil, Chartes, contrat de travail, politiques de l'entreprise, etc.), négociés entre le syndicat et l'employeur (convention collective) ou négociés entre l'employeur et le ou la salarié-e (ex. contrat de travail). Au fil des années, différentes lois qui touchent le travail et la santé ont été adoptées par le législateur. Toutefois, les évolutions récentes du marché du travail et des organisations, ainsi que les nouvelles formes d'emploi qui caractérisent le travail de différents groupes de travailleuses et de travailleurs peuvent avoir pour effet de rendre obsolètes ou ineffectives certaines de ces lois qui ont été construites sur un modèle de relation d'emploi traditionnel, notamment, à travers un contrat de travail à durée indéterminée. Il est impératif que les personnes déléguées ou représentantes syndicales connaissent ces différentes lois, leurs portées, leurs implications, leurs limites et les recours possibles qu'elles prévoient pour les personnes qui vivent des situations qui affectent à la fois leur travail et leur santé.

Ce document de référence présente les principaux enjeux juridiques à considérer dans le cadre de **l'accompagnement des personnes qui vivent une problématique de santé mentale liée au travail**. Le but de ce document est de susciter une réflexion, de questionner et de former les personnes déléguées ou représentantes syndicales au cadre légal de la santé mentale au travail. Nous souhaitons qu'elles puissent naviguer à travers les complexités de différents recours, procédures et processus qui composent l'appareillage juridique, à s'appuyer sur les éléments pertinents à considérer pour penser et rendre visibles les dimensions du travail qui sont invisibles, et ce, de manière à dégager des voies d'intervention organisationnelles, syndicales et juridiques les plus pertinentes, en fonction des situations vécues dans les différents contextes de travail. *Note aux lecteurs et lectrices : le contexte juridique en santé mentale évolue rapidement depuis la mise en place de la modernisation du régime de santé et de sécurité du*

travail. Par conséquent, nous vous invitons à vous référer aux références officielles du législateur et à jour en ce qui concerne les contenus des lois et des règlements et leur application par les tribunaux.

La première section présente les éléments centraux de chacune des lois ayant des implications au niveau du travail et de la santé mentale des travailleuses et des travailleurs soit la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (LATMP), la *Loi sur les normes du travail* (LNT), la *Charte des droits et libertés de la personne* (Charte), le *Code du travail*, le *Code civil du Québec* (CcQ) et le *Code canadien du travail* (CcT). Ensuite, il sera question de l'opérationnalisation des différents processus, procédures et des recours possibles sur le plan juridique et organisationnel pour les personnes qui vivent un problème de santé mentale au travail. La dernière partie de ce document se penche précisément sur la mise en œuvre du régime d'indemnisation des lésions professionnelles dans le cadre d'une réclamation pour une lésion professionnelle de nature psychique.

Le droit du travail fait l'objet d'un important morcellement normatif¹, c'est-à-dire qu'il se compose « d'une constellation de lois caractérisées par des champs d'application distincts, des objets spécifiques et des modes d'application particuliers qui reflètent les besoins ou les orientations des politiques publiques qui existaient au moment de leur adoption ». Ainsi, en matière de **santé et de sécurité du travail** (SST), la LSST et la LATMP sont les deux lois phares. La LSST a pour objet la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs et travailleuses (LSST, art 2). La LATMP vise quant à elle la réparation des lésions professionnelles et leurs conséquences (LATMP, art 1). En matière de normes du travail, la LNT vient fixer des minima en la matière (salaire minimum, paiement des heures supplémentaires, congé annuel, durée du travail, protection contre les congédiements sans cause juste et suffisante, etc.). Les conventions collectives en vigueur ne peuvent prévoir des conditions en deçà des minima qui y sont prévus puisque la LNT est une loi d'ordre public. La *Charte québécoise* protège

¹ Guylaine Vallée, « La multiplicité des normes et des recours en droit du travail : vers un droit du travail unifié ? », dans Dalia Gesualdi-Fecteau et Lucie Lamarche (dir), *La multiplication des normes et des recours en droit du travail : quelles conséquences pour la mobilisation ?*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2016, p 11.

notamment contre les pratiques discriminatoires en matière d'emploi. Le *Code du civil du Québec* comprend quant à lui les dispositions concernant le contrat de travail en vertu du droit commun et le *Code du travail* contient, entre autres, les règles en matière de syndicalisation. Enfin, le CcT s'applique aux employé·e·s d'une entreprise fédérale (ex. : banques, gouvernement fédéral, stations de radiodiffusion, etc.-voir article 2 : définition d'entreprises fédérales). Il porte autant sur les relations de travail, la santé et sécurité du travail et les normes minimales du travail.

Ces lois du travail excluent parfois certaines catégories de travailleurs et travailleuses, parfois totalement, parfois partiellement². Ainsi, les travailleurs et travailleuses autonomes sont généralement exclues de l'application des lois protectrices du travail, bien qu'elles soient couvertes par la LATMP dans certaines circonstances. Il en va de mêmes des travailleuses « domestiques », qui sont exclues dans certaines circonstances de la LATMP, et qui ne sont pas protégées par toutes les dispositions de la LNT.

À noter que depuis 2016, la CNESST est la porte d'entrée unique pour les questions qui touchent la santé et la sécurité du travail (LSST et LATMP), pour les normes du travail (LNT) et en matière d'équité salariale.

Le régime de santé et de sécurité du travail, mis en œuvre principalement par les deux lois phares que sont la LSST et la LATMP, a subi une importante réforme. Le 6 octobre 2021, la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*³ (LMRSST) a été adoptée. Il s'agit de la première réforme majeure du régime depuis sa création. [Le décret 1155-2025](#) adopté le 3 septembre 2025 confirmait la fin de la période du régime intérimaire, l'adoption du Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement.

² Les lois utilisent même parfois une terminologie identique ou similaire, bien que les définitions soient différentes. Ainsi, une personne peut par exemple être une salariée au sens de la LNT mais ne pas être une salariée en vertu du Code du travail. Par ailleurs, la LATMP et la LSST utilisent le mot « travailleur » alors que la LNT utilise « salarié ».

³ Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, LQ 2021, c 27 (ci-après, « Loi 27 » ou « LMRSSST »).

1. Loi sur la santé et la sécurité du travail

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) adoptée en 1979, et modifiée de manière importante en 2021, porte sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Pour ce faire, la Loi établit les « mécanismes de participation des travailleurs et de leurs associations, ainsi que des employeurs et de leurs associations à la réalisation de cet objet » (LSST, art 2). Il s'agit d'une loi d'ordre public, donc aucune disposition d'un contrat de travail ou d'une convention collective ne peut y déroger. Une convention ou un décret peut toutefois prévoir des dispositions plus avantageuses (LSST, art 4). La LSST comporte ainsi des droits et obligations, généraux et spécifiques, tant pour les travailleurs et travailleuses que pour les employeurs. Notons que depuis sa réforme en 2021, les personnes étudiantes et stagiaires sont incluses dans le champ de la loi, et celle-ci s'applique expressément en contexte de télétravail (LSST, art 51.1.).

1.1 Droits et obligations des travailleuses et travailleurs selon la LSST

Au niveau des droits des travailleuses et des travailleurs, on retrouve le droit général du ou de la travailleuse à des « conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychique » (LSST, article 9). Il ou elle a également droit à des services de formation et de conseils en matière de santé et de sécurité au travail et à des services de santé préventifs et curatifs en fonction des risques auxquels il ou elle est exposé.e (LSST, article 10). Outre ces droits plus généraux, la LSST prévoit des droits spécifiques que les travailleuses et travailleurs peuvent exercer : droit de refuser un travail dangereux pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique (LSST, art 12); droit de retrait en cas d'exposition à un contaminant (LSST, art 32) ; droit de retrait de la travailleuse enceinte ou qui allaite (LSST, art 40).

La LSST prévoit également des obligations qui incombent au travailleur ou à la travailleuse dont celles de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et psychique et à ne pas mettre en danger celles des autres qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité (LSST, art 49).

1.2 Droits et obligations de l'employeur selon la LSST

De son côté, l'employeur a droit à des services de formation et de conseil à propos de la santé et de la sécurité au travail (LSST, article 50). Il doit aussi rencontrer certaines obligations pour prendre les mesures nécessaires afin de protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur (LSST, article 51). Cette obligation inclut notamment de veiller à ce que les établissements soient équipés et aménagés de manière à assurer la protection des travailleuses et des travailleurs, d'avoir du personnel accessible pour les travailleuses et les travailleurs chargés des questions de santé et sécurité au sein de son organisation, de s'assurer que l'organisation du travail permet d'accomplir le travail de manière sécuritaire en préservant la santé des employés.

Depuis le 1^{er} octobre 2021, l'employeur doit en plus « prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel » (LSST, art 51 (16))⁴. De plus, l'employeur doit s'assurer que les travailleuses et les travailleurs n'exécutent pas leur travail quand leur état représente un risque pour leur santé, leur sécurité ou leur intégrité physique ou psychique ou pour celles des autres personnes dans le milieu de travail présentent, par exemple, des facultés affaiblies par l'alcool et la drogue (LSST, article 51.2).

Plusieurs autres devoirs incombent à l'employeur en vertu de cette loi, notamment quant à la mise en place d'un programme de prévention (LSST, art 58 et ss) et la formation d'un comité de santé et de sécurité (LSST, art 68 et ss).

A noter que le mot « psychique »⁵ a été ajouté à la LSST dans le cadre de la dernière réforme du régime, en effet, avant octobre 2021, il n'en était pas question expressément dans la loi. Toutefois, malgré le silence de la Loi, il est reconnu par les tribunaux depuis le début des années 2000⁶ que l'objectif de la loi inclut la protection de la santé mentale des travailleuses et travailleurs. Ainsi, dans une

⁴ Voir la mise en œuvre de cette disposition dans *Trivium Avocats inc. c. Rochon*, 2022 QCCS 4628 où l'employeur, un cabinet d'avocat, a déposé à la Cour supérieure une demande d'injonction permanente à l'égard du fils d'une de ses travailleuses, laquelle vivait de la violence familiale, notamment sur les lieux de son travail.

⁵ LSST, art 2 : « La présente loi a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et **psychique** des travailleurs ».

⁶ *Chagnon et Marché Bel-Air Inc.*, 2000 CanLII 32547 (QC CLP)

décision clé, le tribunal a conclu que les inspecteurs de la CSST (maintenant la CNESST) auraient dû intervenir pour protéger la santé mentale de la travailleuse qui avait exercé un droit de refus en raison du harcèlement psychologique auquel elle était exposée⁷. Par ailleurs, un récent rapport d'expertes qui s'est penché sur le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles en contexte de travail recommandait de « reconnaître explicitement que la violence à caractère sexuel peut constituer un danger permettant à une personne d'exercer le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique »⁸. Les expertes recommandaient également que le personnel chargé de faire des inspections soit formé en matière de violence à caractère sexuel, notamment sur les facteurs de risques pour le harcèlement sexuel (recommandation no 47).

Dans le cadre du régime intérimaire instauré par la LMRSSST, procéder à l'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs, incluent les **risques psychosociaux du travail (RPS)**, propre à chaque établissement groupant au moins 20 travailleurs. Pour ceux de moins de moins de 20 travailleurs, seule l'identification des RPS est requise. Avant la modernisation du régime, il n'était pas précisé que les RPS devaient être inclus dans le programme de prévention ni dans les fonctions du représentant en prévention. Les RPS ne sont pour l'instant pas définis par la loi ou ses règlements, toutefois l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) les définit comme des « Facteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées » (Vézina, Chénard et Mantha-Bélisle, 2016). Lors des travaux parlementaires, le ministre du travail Jean Boulet a affirmé que cette définition était celle qu'il retenait, de même que les RPS identifiés par l'INSPQ Michel Vézina et Carole Chénard, *Grille d'identification des risques psychosociaux au travail*, Montréal, Québec, Institut national de santé publique du Québec, 2009.. Cette définition ainsi que les documents de Pelletier

⁷ Lippel et Cox, « Droit de la santé au travail régissant les problèmes de santé mentale : prévention, indemnisation et réadaptation », juriscasseur fascicule 27, Lexis Nexis, 1^{er} octobre 2020.

⁸ Recommandation no 46, Rachel Cox, Dalia Gesualdi-Fecteau et Anne-Marie Laflamme, « Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir. Synthèse. » (2023)

et al, (2018) qui présentent les définitions des principaux RPS ont d'ailleurs été déposés comme documents de référence officiels sur le site de la Commission parlementaire du projet de loi 59 *Document déposé en commission dans le cadre du projet de loi n° 59: Risques psychosociaux du travail*, Document déposé en commission, par Institut national de santé publique du Québec et Assemblée nationale du Québec, Commission de l'économie et du travail, Jean Boulet, Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Document déposé en commission CET-104, 19 août 2021, en ligne : <<http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/documents-deposes.html>>.. Le ministre avait notamment identifié la charge de travail⁹ en affirmant « Lors de l'étude détaillée, j'aurai l'occasion de préciser et de mieux définir les risques psychosociaux, mais, dans mon esprit, c'est au sens le plus précis possible. Et, quand on parle de charge de travail, de ratios, pour moi, ça en fait partie. C'est inhérent à la définition que doit avoir un risque psychosocial »¹⁰. Dans les communications de la CNESST¹¹, on distingue d'un côté, les « risques psychosociaux » associés à des situations manifestes (harcèlement, violence, exposition à des événements potentiellement traumatiques) et, de l'autre, des « facteurs de risque psychosociaux » renvoyant aux déterminants organisationnels (charge de travail, autonomie, reconnaissance, soutien, justice organisationnelle). Cette séparation peut donner à penser que seuls les premiers relèvent pleinement d'une obligation de prévention, tandis que les seconds ne seraient que des éléments contextuels ou secondaires. Du point de vue de littérature scientifique en santé au travail, les déterminants organisationnels sont reconnus comme des risques à la santé mentale et physique¹²⁻¹³.

⁹ Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 42^e législature, 1^{re} session, jeudi 21 janvier 2021 - Vol. 45 N° 69.

¹⁰ Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 42^e législature, 1^{re} session, jeudi 21 janvier 2021 – Vol. 45 N° 69.

¹¹Par exemple : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/sante-psychologique/risques-psychosociaux-lies-au-travail?qad_source=1&qad_campaignid=23201093971&qclid=CjwKCAiAw9vIBhBBEiwAraSATO8pZrYOC89ky-qKfml9OKXrb3eKif99a9CyfLCUGEvZqG1k172D3RoCeXcQAvD_BwE

¹² Johannes Siegrist et Jian Li, *Psychosocial Occupational Health: An Interdisciplinary Textbook*, 1^{er} éd, Oxford University PressOxford, 2024.

¹³ Michel Vézina et al, « Facteurs de risque psychosociaux Chapitre 14 » dans *Manuel d'hygiène du travail : du diagnostic à la maîtrise des facteurs de risque*, Association québécoise pour l'hygiène, la santé et la sécurité au travail (AQHSST), Québec, Modulo-Griffon, 2021.

1.3 Les mécanismes de participation et de prévention

Avant la réforme, la LSST prévoyait différents mécanismes de prévention : le programme de prévention (LSST, art 58), le comité de santé et de sécurité (LSST, art 68), le représentant à la prévention (LSST, art 87) et le programme de santé spécifique à l'établissement (LSST, art 112). Ces mécanismes ne trouvaient application toutefois que chez une minorité d'employeurs au Québec puisque les obligations en matière de prévention étaient modulées notamment selon l'appartenance de l'employeur à un groupe dit prioritaire¹⁴. Entre le 1^{er} avril 2022 et le 30 septembre 2025, un régime intérimaire a été mis en place et des règlements sont progressivement adoptés afin de mettre en œuvre les mécanismes de prévention (le programme de prévention, le comité de santé et sécurité, le représentant en santé et sécurité, le plan d'action et l'agent de liaison) pour tous les établissements. Le plan d'action et l'agent de liaison constituent une nouveauté dans la LSST, ils s'appliquent aux établissements de moins de 20 travailleuses et travailleurs. Le 1^{er} octobre 2025 signait la fin du régime intérimaire et l'adoption du Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement. Celui-ci « détermine les règles applicables en établissement relativement au programme de prévention, au plan d'action, au comité de santé et de sécurité et au représentant en santé et en sécurité » (art. 1). Il détermine entre autres, le nombre minimal de représentants des travailleurs qui doivent siéger au comité de santé et de sécurité, le nombre de rencontre du comité, les modalités de désignation du représentant en santé et sécurité et le temps de dégagement minimal pour l'accomplissement de ses fonctions¹⁵.

2. Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles

La *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (LATMP) adoptée en 1985, met en œuvre le régime de réparation pour les accidents du travail et les maladies professionnelles et des conséquences que les lésions professionnelles entraînent. Elle encadre non seulement les droits des travailleurs et des travailleuses à l'indemnisation, mais également le droit à la réadaptation

¹⁴ Sylvie Montreuil, Pierre-Sébastien Fournier et Geneviève Baril-Gingras, dir, *L'intervention en santé et en sécurité du travail : Pour agir en prévention dans les milieux de travail*, Santé et sécurité du travail, Québec, Presses de l'Université Laval, 2013.

¹⁵ Pour plus de détails, consultez le décret

physique, sociale et professionnelle, aux soins nécessaires à la consolidation de la lésion et au retour au travail. À l’instar de la LSST, la LATMP est une loi d’ordre public (LATMP, art 4), dont le caractère social et le but réparateur ont été reconnus par la Cour d’appel¹⁶. Son caractère d’ordre public signifie notamment qu’on ne peut y déroger au moyen d’une entente.

2.1 Les notions à la base du régime d’indemnisation

La LATMP est une loi assez complexe. Ainsi, pour comprendre sa mise en œuvre et sa portée, il importe par exemple de distinguer les notions d’accident du travail¹⁷, de maladie professionnelle¹⁸ et de lésion professionnelle¹⁹. La LATMP fait aussi référence aux notions de « blessures » et de « rechute, récurrence ou aggravation » (RRA), lesquelles ne sont pas définies dans la Loi. Il faut alors se référer à la jurisprudence afin de voir le sens qu’on doit leur donner²⁰.

Le régime mis en place par la LATMP existe sans égard à la responsabilité de quiconque (LATMP, art 25). Par conséquent, les agissements fautifs d’un travailleur ou d’une travailleuse qui se blesse au travail, par exemple, ne seront pas pris en compte dans la décision de l’indemniser ou non²¹. Cela signifie aussi

¹⁶ Jean-Paul Dautel, « La notion de lésion professionnelle » fascicule 8 citant Chaput c Montréal, 1992, au para 7

¹⁷ Définition à l’article 2 comme « un évènement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l’occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle » (LATMP, article 2).

¹⁸ « une maladie contractée par le fait ou à l’occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail » (LATMP, article 2). Il existe une liste des maladies professionnelles que l’on retrouve depuis le 6 octobre 2022 dans le *Règlement sur les maladies professionnelles* (auparavant, elle était dans « l’annexe I »). Le ou la travailleuse qui souffre d’une maladie prévue par le règlement pourra recourir à la présomption de l’article 29 si elle rencontre les « conditions particulières en lien avec cette maladie prévues par règlement ». Cette présomption a pour but de faciliter l’aménagement de la preuve pour la personne malade.

¹⁹ « une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l’occasion d’un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l’aggravation » (LATMP, art 2).

²⁰ Jean-Paul Dautel, « La notion de lésion professionnelle » fascicule 8 Jurisclasseur Québec, Lexis, Nexis, au para 4; La blessure (LATMP, art 28) crée une présomption légale de lésion professionnelle. Cela vient alléger le fardeau de preuve du ou de la travailleuse. Pour que la présomption soit applicable, le ou la travailleuse doit prouver qu’elle a subi une blessure et que cette blessure est survenue sur les lieux du travail alors qu’elle était à son travail. La RRA est réapparition d’une lésion et de ses symptômes.

²¹ Ce principe connaît une exception quand une blessure ou une maladie survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire du travailleur, mais à moins qu’elle n’entraîne son

que l'employeur délinquant qui ne paierait pas ses cotisations ou qui ne respecterait pas ses obligations légales de prévention ne pourra pas se libérer de ses obligations si un travailleur ou une travailleuse se blesse à l'occasion du travail.

De plus, la LATMP prévoit qu'un employeur ne peut congédier, suspendre, déplacer ou exercer des mesures discriminatoires ou des représailles envers un travailleur ou une travailleuse victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice d'un droit conféré par la loi (LATMP, article 32).

2.2 Les bénéficiaires auxquels a droit le travailleur ou la travailleuse

Lors de la survenance d'une lésion professionnelle, le travailleur ou la travailleuse doit informer son supérieur immédiat ou son employeur de celle-ci (LATMP, art 265). L'employeur se doit de rémunérer la journée un accident du travail survient. Dans les cas où la personne est incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion, elle doit présenter une attestation médicale à son employeur (LATMP, art 199, 267). Le travailleur ou la travailleuse aura alors droit de recevoir un salaire : l'employeur est tenu de lui verser 90% de son salaire pendant les 14 premiers jours où la personne aurait normalement travaillé n'eût été de la survenance de la lésion (LATMP, art 60). Après ces 14 jours, le travailleur ou la travailleuse doit faire parvenir une demande d'indemnisation à la CNESST, l'organisme responsable de mettre en œuvre la LATMP. Cette demande doit être produite dans les six mois suivant la survenue de l'accident ou de la connaissance de la maladie (LATMP, art 270). Cette demande peut être acceptée ou refusée par la CNESST. Dans le cas d'une lésion professionnelle reconnue et acceptée par la CNESST empêchant la personne d'exercer son emploi, celle-ci a droit à une indemnité de remplacement de revenus IRR (LATMP, art 44) qui correspond à 90% du revenu net de son emploi (LATMP, art 45). Le versement de l'IRR débutera le 15^e jour suivant l'incapacité de la personne à exercer son emploi, sous forme de rente, une fois aux deux semaines (LATMP, art 124-125). La personne victime d'une lésion professionnelle a droit à cette IRR soit jusqu'à ce qu'elle puisse réintégrer son emploi ou un emploi équivalent ou encore lorsque la lésion est consolidée, sans limitation fonctionnelle ni besoin de réadaptation (LATMP, art 132). Dans le cas d'une lésion

décès ou ne cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique (LATMP, art 27).

professionnelle consolidée, la personne a droit à l'IRR tant qu'elle a besoin de réadaptation pour redevenir capable d'exercer son emploi ou, si cet objectif ne peut être atteint, pour devenir capable d'exercer à plein temps un emploi convenable (LATMP, art 47). Il faut comprendre ici que différentes modalités de rétablissement, réadaptation et de retour au travail existent uniquement pour le travailleur ou la travailleuse qui s'absente du travail pour une lésion professionnelle et qui voit cette lésion professionnelle reconnue par la CNESST²². Finalement, une demande pour se faire rembourser les frais médicaux engendrer par une lésion professionnelle peut également être déposée auprès de la CNESST.

2.3 Le rôle de la CNESST et du Tribunal administratif du travail (TAT)

À la réception d'une demande d'indemnisation (réclamation), la CNESST doit en premier lieu se pencher sur l'admissibilité de la lésion. Si la lésion professionnelle est acceptée, la CNESST est liée par l'avis du médecin traitant de la personne accidentée ou malade en ce qui concerne le diagnostic, la date ou la période prévisible de consolidation de la lésion, la nature, la nécessité des soins ou traitements, le pourcentage d'atteinte permanente et l'évaluation des limitations fonctionnelles (LATMP, art 212). Toutefois, il est possible pour l'employeur ou la CNESST de faire évaluer le travailleur ou la travailleuse par un médecin de son choix. Si ce médecin infirme un ou plusieurs des éléments susmentionnés par le médecin traitant (LATMP, art 212), le dossier sera transféré au Bureau d'évaluation médicale (BEM) qui devra trancher les points en litige. La CNESST devient ensuite liée par les conclusions du médecin du BEM (LATMP, art 242.1) et non plus par celles du médecin traitant de la personne accidentée ou malade (LATMP, art 224). Lorsque la CNESST ou l'employeur demandent des examens médicaux supplémentaires, les travailleurs et les travailleuses doivent effectuer ces examens sous peine de voir leurs indemnités suspendues (LATMP, art 142). Les frais pour les examens sont couverts par la CNESST et l'employeur.

Toute décision rendue par la CNESST peut faire l'objet d'une demande de révision à la direction de la révision administrative (DRA) (LATMP art 358), et, éventuellement, d'une demande au tribunal administratif du travail (TAT) (LATMP, art 359), lequel est l'instance exclusive de dernier recours relativement aux demandes de révision d'une décision de la CNESST. Depuis le 6 avril 2023,

²² La LATMP prévoit également des indemnités pour préjudices corporels (article 83 à 91) et dans le cas de décès d'un travailleur ou d'une travailleuse (article 92 à 111).

toute personne qui se croit lésée par une décision de la CNESST a 60 jours, suivant la notification de la décision rendue dans le cadre de la DRA pour en faire appel (LATMP, art 359). De plus, à défaut par la DRA de rendre sa décision dans le 90 jours suivant la demande, la personne ayant demandé la révision peut s'adresser directement au TAT (LATMP, 359). Notons que la compétence du TAT est « de novo », c'est-à-dire que le TAT n'est lié ni par les constats émis par la CNESST, ni par ses politiques internes. Une fois le dossier transféré au TAT, les parties peuvent être représentées par la personne de leur choix, sauf exceptions²³.

2.4 La réadaptation et le retour au travail

La LATMP prévoit différentes dispositions relatives au **droit à la réadaptation (professionnelle, sociale et physique)** des travailleurs et des travailleuses et à leur **retour au travail (RAT)**. Dans certains cas, la victime d'une lésion professionnelle conservera des atteintes permanentes à son intégrité physique et psychique. La loi prévoit la mise en place de mesures pour réaliser sa réinsertion sociale et professionnelle (LATMP, article 145). La CNESST peut mettre en place un **plan individualisé de réadaptation (PIR)** qui inclut selon les besoins de la personne, un programme de réadaptation physique, sociale, professionnelle (LATMP, article 146). Chaque changement au plan consiste en une nouvelle décision de la CNESST qui peut modifier les prestations de réadaptation (LATMP, articles 147-148). À noter que depuis le 6 octobre 2022, d'importantes modifications ont été apportées au régime de réadaptation en vertu de la LATMP. En effet, il existe désormais deux temps à la réadaptation : avant (LATMP, art 145 à 145.5) et après la consolidation (LATM, 146 et ss).

En sus de l'assignation temporaire (LATMP, art 179 et ss), qui permet à l'employeur de proposer des travaux légers à la personne accidentée, avec l'autorisation de son médecin traitant, la CNESST dispose désormais d'une prérogative en matière de RAT. En effet, dès qu'elle accepte une réclamation, la CNESST peut accorder à la personne victime d'une lésion professionnelle des mesures de réadaptation adaptées à son état de santé et visant à favoriser sa réinsertion professionnelle (LATMP, art 145 à 145.5). Il est aussi prévu que la CNESST doive, avant d'accorder une mesure de réadaptation, soumettre celle-ci

²³ À l'exception d'un·e professionnel·le radié·e, déclaré·e inhabile à exercer sa profession ou dont le droit d'exercer des activités professionnelles est limité ou suspendu (LITAT, art 32).

au professionnel de la santé qui a charge du travailleur ou de la travailleuse, sauf si cette mesure n'a aucun effet sur son état de santé.

Au niveau de la *réadaptation professionnelle*, la LATMP encadre les modalités de réintégration du travailleur ou de la travailleuse dans l'emploi occupé avant la lésion, dans un emploi équivalent, ou encore, dans un emploi convenable²⁴ (LATMP, article 166). Certaines limitations fonctionnelles peuvent empêcher le travailleur d'exercer son emploi « préléSIONnel ». Celles-ci sont évaluées et établies, en lien avec lésion professionnelle, par un médecin²⁵. Des adaptations peuvent être requises pour permettre au travailleur de réintégrer son emploi en respectant ses limitations fonctionnelles ou encore, d'occuper un emploi équivalent. Si ces deux options ne sont pas possibles pour la personne, une évaluation peut mener à la désignation d'un emploi convenable au sein de la même entreprise, ou encore, dans un autre milieu.

La LATMP prévoit un droit de retour au travail pour les personnes victime d'une lésion professionnelle, selon différentes modalités notamment selon la nature du contrat (durée déterminée ou indéterminée) (LATMP, art 237, selon la taille de l'entreprise ou selon les dispositions de la convention collective (LATMP, article 240). Depuis le 6 octobre 2022, l'employeur est **réputé** pouvoir réintégrer en emploi le travailleur ou la travailleuse tant que son droit de retour au travail n'est pas expiré. Après l'expiration du droit de retour au travail, l'employeur sera **présumé** pouvoir le ou la réintégrer, à moins qu'il ne fasse la preuve d'une

²⁴ À titre indicatif, depuis le 6 octobre 2022, un emploi convenable se définit comme suit : « un emploi approprié qui, en tenant compte des tâches essentielles et caractéristiques de ce type d'emploi, permet au travailleur victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications professionnelles, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique du travailleur compte tenu de sa lésion » (LATMP, article 2).

²⁵ Bien qu'elles ne soient pas définies en vertu de la LATMP, la jurisprudence des tribunaux permet de mieux comprendre en quoi elles peuvent consister : « Il a été reconnu que la limitation fonctionnelle réfère à la limitation d'une fonction, par exemple le fait de se pencher, de marcher ou d'effectuer des mouvements de rotation ou de torsion, ou encore qu'elle doit se traduire par « des limitations dans les mouvements articulaires considérés comme étant normaux » ou qu'elle découle « d'une atteinte permanente à l'organisme, atteinte qui empêche celui-ci de remplir l'une ou l'autre des fonctions qu'il est normalement en mesure de remplir », autrement dit, qu'elle est la manifestation fonctionnelle de ce déficit de l'organisme » *Saletti et Distribution Couche-Tard inc.*, 2012 QCCLP 7948 cité dans Dominic Dorval et Mireille Cholette, « Procédure d'évaluation médicale » Jurisclasseur, fascicule 9, à jour en date du 20 février 2022.

contrainte excessive. Ces modifications au régime découlent directement de l'arrêt *Caron* de la Cour suprême du Canada²⁶.

Si le travailleur ou la travailleuse est capable d'exercer son emploi « prélésionnel », il ou elle réintègre prioritairement son emploi dans l'organisation ou un emploi équivalent dans l'un des établissements de son employeur (LATMP, article 236 et 239)²⁷.

Si la CNESST procède à la détermination de l'emploi convenable, il importe de préciser que ce n'est pas l'occupation véritable d'un emploi qui sera considéré. À compter du moment où la CNESST détermine l'emploi convenable, et après le terme du délai d'un an, l'indemnité reçue par le travailleur ou la travailleuse sera amputée du montant que la CNESST aura déterminé en lien avec l'emploi convenable. Avec les modifications apportées à la loi par la LMRSSST, la CNESST devrait être plus proactive puisque la loi intègre désormais les enseignements de l'arrêt *Caron*, lequel nous indique que la LATMP doit s'interpréter à la lumière de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Ainsi, depuis le 6 octobre 2022, la CNESST devra déterminer, avec la collaboration de la personne ayant subi une lésion et l'employeur, s'il y a un emploi convenable disponible chez l'employeur. L'employeur doit fournir toute la documentation disponible à la CNESST pour lui permettre de rendre une décision quant à la capacité du travailleur ou de la travailleuse à exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable chez l'employeur. Notons aussi que des sanctions administratives peuvent être imposées à l'employeur en cas de refus de réintégrer la personne malgré une décision de la CNESST (LATMP, art 170.4). Il est également désormais prévu à la LATMP que la CNESST peut exiger d'un représentant du syndicat du travailleur ou de la travailleuse ou de celui d'un autre syndicat présent chez l'employeur « de lui fournir les renseignements et les documents nécessaires à la détermination de la capacité du travailleur d'occuper son emploi ou un emploi équivalent ou la détermination d'un emploi convenable disponible chez l'employeur » (LATMP, art 170.1).

²⁶ Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron, 2018 CSC 3 (CanLII), [2018] 1 RCS 35.

²⁷ Il a le droit de percevoir les mêmes avantages et le même salaire que ce qu'il bénéficiait avant son absence, considérant également qu'il a continué de cumuler son ancienneté et ses avantages pendant son absence (LATMP, article 235 et 242)

3. Loi sur les normes du travail

Adoptée en 1979, la Loi sur les Normes du Travail (LNT) instaure des conditions minimales de travail et prévoit différents recours possibles pour les personnes non syndiquées²⁸. Cette loi demeure toutefois importante, même pour les personnes syndiquées, puisqu'une convention collective ne peut contenir des dispositions qui sont moins avantageuses que ce que la LNT prévoit (LNT, art 94).

La LNT contient différentes normes notamment en matière de temps de travail, de paiement des heures supplémentaires, de congé annuel ou férié, d'avis de cessation d'emploi, ainsi que différents recours en cas de pratique interdite et de congédiement sans cause juste et suffisante notamment.

La LNT prévoit également des dispositions concernant le harcèlement psychologique et sexuel au travail, défini comme :

« une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié » (LNT, art 81.18).

La LNT prévoit que « tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet

²⁸ On y retrouve entre autres des dispositions particulières relatives aux absences pour cause de maladie ou d'accident non en lien avec une lésion professionnelle (LNT, art 79.1). La LNT vise à protéger l'emploi pendant un certain délai, mais ne fournit pas d'indemnités de remplacement du revenu, la personne salariée non syndiquée doit alors se tourner vers le régime d'assurance-emploi canadien, qui offre au maximum 26 semaines (depuis le 18 décembre 2022) d'aide financière et des prestations établies à 55% du salaire jusqu'à un maximum de 650\$ par semaine pour l'année 2023. Pour le ou la salariée qui justifie de trois mois de service continu, la LNT prévoit deux journées d'absence annuellement qui sont rémunérées. Ces absences peuvent être prises en cas de maladie ou pour répondre aux obligations familiales ou parentales (LNT, art 79.7, 79.16)

concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel » (article 81.19). **Ces dispositions des articles 81.18 et 81.19 doivent faire partie intégrante des conventions collectives et des conditions de travail de toute personne salariée nommée en vertu de la *Loi sur la fonction publique*.** Notons aussi que bien que les cadres supérieurs soient exclus de nombreuses dispositions de la LNT, ceux-ci sont cependant couverts par les obligations et recours en matière de harcèlement (LNT, art 3 et 3.1).

C'est la CNESST qui est l'organisme mandaté pour recevoir les plaintes des personnes salariées non syndiquées qui croient avoir été victime de harcèlement. Toute plainte doit être déposée dans les 2 ans suivant la dernière manifestation de la conduite reprochée (LNT, art 123.7). Sur réception de la plainte, la CNESST fera enquête (LNT, art 123.8). La CCNESST peut en tout temps durant une enquête proposer une médiation, avec l'accord des deux parties (LNT, art 123.10). En milieu syndiqué, c'est l'arbitre de grief qui sera chargé de traiter ce genre de plaintes. Pour les personnes non-syndiquées travaillant pour la fonction publique, les plaintes sont traitées par la Commission de la fonction publique.

Lorsque le TAT ou l'arbitre de grief juge que le ou la salariée a été victime de HP **et** que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations (LNT, art 81.19), il peut prendre différentes décisions telles que d'ordonner à l'employeur de le ou la réintégrer; ordonner à l'employeur de prendre les moyens nécessaires afin de faire cesser le harcèlement, ordonner à l'employeur de lui verser une indemnité pour perte d'emploi, etc. (LNT, art 123.15).

Il importe de noter que l'obligation de l'employeur, en vertu de la LNT, est de mettre en place un processus de prévention du harcèlement et doit le faire cesser lorsqu'il est avisé d'une telle situation. Or, une plainte en harcèlement sera rejetée par le TAT s'il en vient à la conclusion que la preuve démontre que la situation ne lui a pas été dénoncée. Ainsi, on considère qu'un employeur ne peut faillir à l'obligation énoncée à l'article 81.19 L.N.T. de faire cesser une situation perçue comme du harcèlement psychologique, alors que la preuve révèle qu'il n'en a pas été avisé ou informé au préalable²⁹.

²⁹ Beaulieu et 9015-6308 Québec inc. (Pizzeria Stratos Ste-Jeanne-d'Arc), 2017 QCTAT 5777 (CanLII).

4. Le Code du travail

Le **Code du travail** adopté en 1964 encadre le droit d'association, l'accréditation syndicale, la négociation collective, la convention collective, le droit de grève et de lock out, les services essentiels, l'arbitrage de grief et de différend, etc. Les dispositions prévues par les conventions collectives sont négociées par les parties (syndicat et employeur) et varieront en fonction des regroupements de travailleurs et travailleuses. Ces conventions collectives ne peuvent d'ailleurs déroger aux dispositions de la LNT, de la LSST, de la LATMP et de la Charte puisque les normes qu'elles édictent sont d'ordre public et il est interdit d'y déroger, sauf si les dispositions sont plus avantageuses. Le *Code du travail* contient également le devoir de représentation juste et loyale du syndicat accrédité envers les personnes salariées comprises dans son unité de négociation (C.t., art 47.2). Notons que la jurisprudence est constante à l'effet que cette obligation ne s'étant pas aux dossiers de CNESST, même ceux qui sont contestés devant le TAT, division SST³⁰. Ce devoir s'étend cependant aux situations de harcèlement psychologiques (Lippel et Cox, 2020).

5. Code canadien du travail

Le *Code canadien du travail* (CCT)³¹ régit le travail dans les **entreprises de compétence fédérale**, comme les employé-es des banques, de la poste, etc. Le CCT se sous-divise en trois parties. La partie I porte sur les relations de travail et encadre la vie de l'accréditation syndicale. La partie II comporte des dispositions en matière de prévention par l'élimination des risques et leur réduction et a pour objet « objet de prévenir les accidents, les incidents de harcèlement et de violence et les blessures et maladies, physiques ou psychologiques, liés à l'occupation d'un emploi » (CCT, art 122.1). Enfin la partie III inclut différentes normes minimales d'emploi telle que la durée du travail, le salaire, les congés et les jours fériés. Mentionnons qu'une employée, à l'emploi d'un employeur qui relève de la compétence fédérale, devra se tourner vers le CCT pour connaître ses droits en matière de prévention et de normes du travail. Dans la Partie II, il y est prévu que

³⁰ Bergeron c. Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec, 2008 QCCRT 186 (CanLII)

celle-ci « a pour objet de prévenir les accidents, les incidents de harcèlement et de violence et les blessures et maladies, physiques ou psychologiques, liés à l'occupation d'un emploi régi par ses dispositions » (CCT, art 122.1). Toutefois, c'est la LATMP qui va régir l'indemnisation des travailleurs et travailleuses du Québec qui sont sous juridiction fédérale.

6. Charte des droits et libertés de la personne

La *Charte des droits et libertés de la personne* dite la **Charte québécoise**, adoptée en 1978, vise à assurer les droits humains et à harmoniser les rapports des citoyen·nes entre eux et elles et avec leurs institutions. La Charte reconnaît à toute personne « le droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap » (Charte, art 10).

En matière de travail, ce droit à l'égalité s'imposera à toutes les étapes de la relation d'emploi, allant de « l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement des catégories ou de classification d'emploi » (Charte, art 16). En ce qui concerne l'embauche, un employeur ne pourra, « dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10 sauf si ces renseignements sont utiles à l'application de l'article 20 ou à l'application d'un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande » (Charte, art 18.1). En effet, en vertu de l'article 20 de la Charte, « une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée

exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire » (Charte, art 20)³².

Dans certains cas, les acteurs des milieux de pratique doivent trouver un accommodement ou une solution permettant de mettre sur un pied d'égalité la personne en cause et ses collègues (article 10)³³. L'obligation d'accommodement comprend la participation de l'employeur, de l'employé et du syndicat. L'accommodement doit être raisonnable, il ne constitue pas une solution parfaite pour l'employé.

Par ailleurs, la Charte des droits et libertés comporte certaines protections en matière du respect des libertés et des droits individuels qui peuvent trouver application en matière de travail. La Charte prévoit aussi que toute personne a droit « à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique » (Charte, art 46).

Il est à noter que l'arbitre de grief est compétent pour trancher un grief lorsque les droits fondamentaux des personnes salariées sont en cause dans le cadre d'un litige qui découle de l'application ou de l'interprétation de la convention collective³⁴.

³² Guylaine Vallée, « Lois du travail (objet, effet, mécanismes d'application) et droit commun » Fascicule 2, JCQ, Lexis Nexis, à jour au 1^{er} avril 2020 au para 71 citant *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c Canada (Commission canadienne des droits de la personne)* [1987] 1 RCS 1114, 1139.

³³ Deux exceptions à cette règle se trouvent à l'article 20 de la Charte : « l'exigence professionnelle justifiée » ou encore en cas de démonstration d'une contrainte excessive. En effet, l'employeur n'aura par exemple pas à accommoder une personne vivant une situation discriminatoire s'il démontre que l'accommodement requis constituera pour lui une contrainte excessive. On considère qu'il y a contrainte excessive quant « les seuls accommodements possibles imposent un fardeau excessif pour l'employeur compte tenu de leurs coûts financiers, de leurs effets sur le fonctionnement de l'entreprise en raison de l'interchangeabilité de ses effectifs et de sa taille, de l'atteinte trop grande à la convention collective ou aux droits des autres employés, du moral du personnel ou des risques pour la sécurité » Guylaine Vallée, « Lois du travail (objet, effet, mécanismes d'application) et droit commun » Fascicule 2, JCQ, Lexis Nexis, à jour au 1^{er} avril 2020, au para 72 citant *Central Alberta Dairy Pool c Alberta (Commission des droits de la personne)* [1990] 2 RCS 489.

³⁴ *Weber c. Ontario Hydro*, 1995 CanLII 108 (CSC), [1995] 2 RCS 929.

7. Code civil du Québec

Le **Code civil du Québec** (CcQ) est une loi générale dont l'une des sections porte sur différents types de contrats (vente, location, etc). En ce qui concerne le travail, deux types de contrats sont prévus : le contrat de travail et le contrat de service. Le contrat de travail (CcQ, art 2085) régit les dispositions entre une personne qui, pour un temps limité et contre rémunération, effectue un travail sous la direction d'une autre personne, l'employeur. Pour qu'il y ait un contrat de travail (en opposition à un contrat de service), trois éléments doivent être rencontrés : 1) une prestation de travail (manuel ou intellectuelle, régulière ou occasionnelle, à temps plein ou à temps partiel, à durée déterminée ou indéterminée) ; 2) une rémunération ; 3) un lien de subordination.³⁵.

Le Code civil du Québec comprend aussi certaines obligations pour l'employeur. Ce dernier doit permettre l'exécution de la prestation de travail convenue, payer la rémunération fixée de même que de prendre les mesures appropriées selon la nature du travail, pour protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié (CcQ, article 2087). La protection de la santé, de la sécurité et de la dignité fait écho à celle prévue dans la LSST (article 51), mais aussi celle prévue à la LNT en matière de HP (LNT, articles 81-82) de même qu'en ce qui concerne l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés au sein de la charte des droits et libertés (article 10).

³⁵ La notion de subordination a fait couler beaucoup d'encre, il s'agit de l'attribut principal du contrat de travail, et on peut la définir comme « un lien de préposition caractérisé par le pouvoir de contrôle, autre que le contrôle économique, de l'employeur sur le salarié, tant dans la fin recherchée que dans les moyens utilisés. Il importe peu que ce contrôle soit ou non effectivement exercé par son titulaire, il importe peu que le travail soit matériel ou intellectuel ». Guylaine Vallée, « Lois du travail (objet, effet, mécanismes d'application) et droit commun » Fascicule 2, JCQ, Lexis Nexis, à jour au 1^{er} avril 2020, au para13, citant Québec (Ministre de la Justice), « Commentaires du ministre de la Justice sur l'article 2085 C.c.Q. », 1993, *Droit civil en ligne* (DCL), EYH1993CM2986.

8. Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail (Projet de loi 42)

Ce projet de loi, sanctionné en 2024, modifie certaines lois vues précédemment dont le CT, la LATMP, la LSST et la LNT en vue de prévenir et de combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel. « Cette loi a pour objet de prévenir et de combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en prévoyant diverses mesures dans les lois du travail visant principalement la protection des travailleurs dans leur milieu de travail et dans l'exercice de leurs recours destinés à assurer cette protection »³⁶. Elle prévoit notamment plusieurs mesures pour renforcer la protection des travailleurs et des travailleuses et l'utilisation de différents recours à cet effet, en plus d'ajouter des obligations aux employeurs et aux arbitres qui traitent des griefs en matière de harcèlement et de violence au travail.

9. Autres lois liées au travail

À titre informatif, d'autres lois peuvent aussi concerner des situations et des événements plus spécifiques rattachés au travail sans qu'elles soient directement liées d'emblée aux questions de santé et de travail des travailleuses et des travailleurs. C'est le cas de la loi canadienne sur **l'équité en matière d'emploi** qui s'applique à certaines entreprises fédérales, de la Loi sur l'équité salariale qui, au Québec, a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. On retrouve aussi en contexte québécois la **loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics**, adoptée en 2001, qui a pour but d'assurer l'accès à l'égalité des personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination au travail (femmes, personnes autochtones, minorités visibles et ethniques, soit les personnes dont la

³⁶ Projet de loi 42. Notes explicatives. chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglcfeindmkaj/https://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/ileadmin/Fichiers_client/lois_et_reglements/LoisAnnuelles/fr/2024/2024C4F.PDF

langue maternelle est ni le français, ni l'anglais, et les personnes handicapées)³⁷. La *Loi canadienne sur les droits de la personne*³⁸, « a pour objet de compléter la législation canadienne en donnant effet, dans le champ de compétence du Parlement du Canada, au principe suivant : le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience ou l'état de personne graciée » (LCDP, art 2).

Par ailleurs, la **loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC)** adoptée en 1972 a pour objectif de réduire, d'adapter ou d'éliminer l'incapacité physique ou psychique causée par un acte criminel. De plus, certaines lois s'appliquent plus spécifiquement à la fonction publique/parapublique ou à des secteurs industriels particuliers, par exemple, la *Loi sur la fonction publique*, la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main d'œuvre dans l'industrie de la construction*, la *Loi sur les décrets de convention collective*, la *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'arts et de la littérature et sur leur contrat avec les diffuseurs* et la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*.

³⁷ Cette loi trouve application dans les organisations publiques de plus de 100 employé·es et dans les entreprises privées de plus de 100 employé·es qui soumissionnent pour un contrat de biens ou de services d'une valeur de 100 000\$ et plus ou qui obtiennent une subvention de plus de 100 000\$ et plus.

³⁸ Loi canadienne sur les droits de la personne, LRC 1985, c H-6

Opérationnalisation des recours entourant le travail et la santé des travailleurs et travailleuses

Les acteurs et actrices qui soutiennent des personnes qui vivent un problème de santé mentale au travail ou qui vivent un évènement de harcèlement psychologique au travail doivent être en mesure de comprendre ces situations dans toute la complexité qu'elles recèlent, avec les personnes impliquées, les dimensions de l'organisation du travail, les aspects contextuels dans lesquels le travail se déroule et les éléments qui sont rattachés au travail, pour ensuite parvenir à dégager les démarches opérationnelles et les processus les plus pertinents à mobiliser.

Les différentes lois rattachées au travail et à la santé des personnes présentées à la section précédente – LSST, LATMP, LNT, la charte des droits et libertés, CcQ – font appel à différentes instances judiciaires. Depuis le 1^{er} janvier 2016, la *Loi regroupant la Commission de l'équité salariale, la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail et instituant le Tribunal administratif du travail* et la *Loi instituant le tribunal administratif du travail* sont venu changer le paysage administratif et judiciaire en matière de travail au Québec. Ainsi, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) nouvellement créée vient regrouper la Commission des normes du travail (CNT) (initialement chargée de la mise en œuvre de la LNT), la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) (auparavant chargée de la mise en œuvre de la LSST et de la LATMP) et la Commission de l'équité salariale (CÉS). De plus, la création du Tribunal administratif du travail (TAT) a mené à la fusion la Commission des relations du travail (CRT) et la Commission des lésions professionnelles (CLP). Le TAT tranche les litiges en droit du travail et est composé de quatre divisions : 1) division des relations du travail ; 2) division de la santé et de la sécurité du travail ; 3) division des services essentiels ; 4) division de la construction et de la qualification professionnelle³⁹.

³⁹ À noter que les décisions rendues par le TAT sont sans appel, bien qu'une demande de révision puisse être faite si un fait nouveau qui aurait pu justifier une décision différente est découvert, si une partie intéressée n'a pu être entendue ou lorsqu'un vice de fond ou de procédure est de nature à l'invalider (LITAT, art 49, 51). Il est également possible de demander à la Cour supérieure d'intervenir si la décision par exemple a été rendue sans compétence. Ce recours est exceptionnel et ne constitue pas un droit d'appel.

Avant d'en arriver à l'une de ces instances, soient-elles administratives ou judiciaires, il est impératif de pouvoir cerner les processus qui se déroulent en amont. D'abord, il importe de savoir si nous nous trouvons dans un contexte syndiqué ou non syndiqué. Les personnes qui travaillent en contexte syndiqué disposent d'une convention collective qui guide les rapports entre les travailleurs·euses, le syndicat et l'employeur. Ainsi, les personnes salariées syndiquées peuvent adresser leurs questionnements à leur représentant·e syndical·e. Contrairement à celles-ci, les personnes non syndiquées naviguent seules la situation et doivent s'orienter afin de porter plainte aux personnes et aux instance·s appropriées (supérieur immédiat, responsable des ressources humaines, CNESST, etc.)⁴⁰.

La section qui suit présente les différents scénarios et leurs processus propres lorsqu'une personne vit un problème de santé mentale au travail ou un évènement de harcèlement psychologique au travail.

1. En cas de survenance d'un problème de santé mentale lié au travail

1.1 Personnes syndiquées

1.1.1 Dépôt d'un grief par le syndicat pour faire modifier les conditions de travail :

La personne communique avec son représentant syndical pour déposer un grief auprès de l'employeur (selon les dispositions prévues à la convention collective) ; le syndicat analyse la situation et décide s'il dépose ou non un grief. À noter que si l'association accréditée agit de mauvaise foi, de manière arbitraire ou discriminatoire, ou fait preuve de négligence grave, la personne peut poursuivre son syndicat (en vertu de l'article 47.3 du Code du travail). Le dépôt pour faire une telle plainte est de 6 mois de la connaissance de l'agissement dont la personne salariée se plaint (C.t., art 47.5). Si le syndicat dépose un grief, l'employeur pourrait prendre les mesures nécessaires pour le régler si non, des rencontres de négociation peuvent avoir lieu dans le milieu (direction, dirigeants syndicaux)

⁴⁰ Notons que des groupes communautaires existent et peuvent orienter les personnes syndiquées, au Québec, il existe notamment Au bas de l'échelle (LNT) ou l'UTTAM (LATMP).

permettant ou non de régler le grief, d'engager un processus de médiation ou de se rendre en arbitrage de grief où un arbitre tranchera.

1.1.2 Réclamation à la CNESST (section santé sécurité du travail) :

Cas de figure 1 : Le ou la travailleuse qui subit une lésion en lien avec le travail fait une réclamation pour lésion professionnelle. Si cela est vrai pour des lésions physiques, cela l'est aussi pour les lésions psychiques. Ainsi, une personne qui subit une lésion en raison d'une situation vécue au travail (ex : harcèlement ou surcharge de travail qui entraîne une lésion, etc), peut déposer une réclamation à la CNESST. La CNESST rend une décision sur l'admissibilité de la lésion. **Si elle l'accepte, elle** versera des indemnités de remplacement du revenu pendant l'absence le cas échéant. L'employeur a la possibilité de contester la décision sur l'admissibilité, le litige pourra donc se judiciairiser malgré l'acceptation initiale. Le ou la travailleuse pourrait donc devoir être représentée, voire présenter des expertises lors d'une éventuelle audience devant le TAT. En parallèle, la lésion pourra évoluer et plusieurs décisions pourront être rendues par la CNESST sur différents éléments. Toutes ces décisions sont susceptibles d'être contestées par l'employeur, ou même par le ou la travailleuse si la CNESST refusait par exemple certains traitements. Toutes les dispositions concernant le retour au travail en vertu de la LATMP trouveront application (en fonction des atteintes permanentes liées à la lésion professionnelle ou non, aux limitations fonctionnelles ou non, à la possibilité de la personne de réintégrer son emploi pré-lésionnel [ou non], la possibilité d'avoir un emploi équivalent [si des restructurations ont eu lieu dans son milieu de travail pendant son absence, par exemple] ou encore, d'occuper un emploi convenable)

Cas de figure 2 : Le ou la travailleuse fait une réclamation pour lésion professionnelle. La CNESST rend une décision sur l'admissibilité de la lésion, **si celle-ci est refusée**, la personne peut contester cette décision et la CNESST en demandant sa révision à la Direction de la révision administrative (DRA). La DRA pourra maintenir ou renverser la décision. Si la décision est maintenue, le ou la travailleuse pourra porter la décision en appel devant le TAT où un juge assigné au dossier se penchera sur la reconnaissance de la lésion. Le juge pourrait reconnaître la lésion ou non. En cas de refus, et tel que mentionné plus haut, la décision du TAT est sans appel. Dans ce cas, les options de la personne sont limitées : elle pourra se tourner vers l'assurance-emploi (maladie) et ensuite, l'aide sociale devient souvent le dernier recours. La personne peut alors

descendre une spirale où elle s'inscrit dans des processus de marginalisation et d'exclusion.

Comme mentionné, le devoir de juste représentation du syndicat ne s'étend pas à la représentation dans le cas d'un dossier de CNESST. Néanmoins, de nombreux syndicats offrent ces services à leurs membres. En effet, il s'agit d'un processus ardu à naviguer sans soutien.

1.1.3 Autres formes de soutien financier en cas d'incapacité à travailler :

Si le ou travailleuse ne se tourne pas vers la CNESST ou est refusée par elle, il ou elle pourrait réclamer à son assurance privée ou encore, à l'assurance-emploi (Gouvernement fédéral) pour obtenir des prestations de maladie. Des litiges, notamment avec les assureurs privés, peuvent survenir.

1.2 Personnes non syndiquées :

Pour les personnes non-syndiquées, seule l'option (a) est indisponible. Les options (b) et (c) existent nonobstant le statut de personne syndiquée ou non syndiquée. À noter que pour la réclamation à la CNESST, la personne non syndiquée devra naviguer seule le processus devant la CNESST, et le cas échéant devant le TAT. Elle devra elle-même, si elle le souhaite, retenir les services d'un ou d'une avocate par exemple.

2. Lors d'une situation de harcèlement psychologique ou sexuel

2.1 Personnes syndiquées

Le recours approprié pour la personne syndiquée est de déposer un grief auprès de son syndicat. Il appartient au syndicat de décider s'il porte ou non le grief, en faisant sa propre enquête, idéalement de manière indépendante, approfondie et sérieuse (Cox et Richard, para 79). Notons que le devoir de représentation du syndicat inclut depuis 2004 les recours en matière de HP. Ainsi, le syndicat ne doit donc pas « agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave » (C.t., art 47.2) à l'endroit d'un·e salarié·e qui croit avoir été victime de HP. Si le syndicat agit contrairement à son obligation de juste représentation, le seul recours de la personne salariée de porter plainte et demander par écrit au TAT d'ordonner que sa réclamation soit déferée à

l'arbitrage (C.t., art 47.3). Le dépôt pour faire une telle plainte est de 6 mois de la connaissance de l'agissement dont la personne salariée se plaint (C.t., art 47.5).

À partir du moment où le grief est déposé, que l'employeur est informé, des négociations peuvent avoir lieu. Les parties syndicales et patronales vont généralement tenter de résoudre la situation à l'amiable, et le grief pourra ultimement être déféré en arbitrage de grief. L'arbitre devra déterminer s'il y a eu ou non harcèlement et surtout, si l'employeur a respecté son obligation légale de prévenir le harcèlement et de le faire cesser. Les pouvoirs en matière de réparation alors exercés par l'arbitre sont ceux prévus à la LNT et normalement dévolus au TAT. Précisons que l'obligation de l'employeur, en vertu de la LNT, consiste à prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salarié·es une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel. Ainsi, l'arbitre de grief pourra ordonner à l'employeur qui a manqué à son obligation de prévenir ou faire cesser une situation de HP, de verser des dommages et intérêts, de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement, de financer le soutien psychologique requis (voir LNT, art 123.15). Par contre, l'arbitre n'a pas le pouvoir d'ordonner des sanctions à la personne harceuse par exemple. Il faut considérer aussi que certains employeurs peuvent congédier sur-le-champ la personne harceuse et peuvent aussi avoir à traiter un grief de congédiement déposé par l'employé·e/personne harceuse congédiée. Le devoir de représentation du syndicat s'applique d'ailleurs autant à l'égard de la personne ciblée par le harcèlement qu'à l'égard des membres du syndicat qui en sont les présumés auteurs. Dans un contexte mettant en cause des intérêts divergents de deux membres de l'unité, le syndicat doit offrir des services de même niveau aux deux personnes en cause (Cox et Richard, para 80). Il est à noter que la personne salariée n'a pas à suivre la procédure interne de son employeur avant de recourir au dépôt d'un grief (Cox et Richard, para 71).

2.2 Les personnes salariées non syndiquées en vertu de la Loi sur la fonction publique

Ces personnes peuvent soumettre une plainte à la Commission de la fonction publique (CFP) (LNT, art 81.20 al 3). La CFP exercera les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 L.n.t. qui sont normalement dévolus au TAT.

2.3 Autres employé·es non syndiqué·es et cadres

Les personnes non syndiquées doivent porter plainte à la CNESST (section normes du travail). Notons que les cadres supérieurs sont exclus de la majorité des dispositions prévues à la LNT, avec comme exception entre autres le recours en cas de HP. La personne a un délai de 2 ans après la dernière manifestation de HP pour porter plainte. La CNESST devra analyser de la recevabilité de la plainte, elle mènera une enquête et acceptera ou non la plainte. Pendant l'enquête, un processus de médiation pourrait avoir lieu, avec l'accord des parties. Si les parties ne s'entendent pas, la plainte pourra être déférée au TAT. La personne victime de HP pourra être représentée gratuitement par un·e avocat·e à l'emploi de la CNESST. En cas de refus de la CNESST de donner suite à une plainte pour harcèlement psychologique, la personne salariée peut, dans les 30 jours de la décision, demander à la Commission de déférer sa plainte au TAT (section des relations du travail). Dans un tel cas, le salarié doit assumer sa propre représentation.

3. Si le harcèlement engendre un problème de santé mentale

Il est possible que l'événement de harcèlement entraîne un problème de santé mentale. Si cela se produit, une réclamation à la CNESST pourrait être faite par la personne victime. En effet, la victime de harcèlement psychologique qui développe une maladie en raison du harcèlement survenu par le fait ou à l'occasion du travail est victime d'une lésion professionnelle au sens de la LATMP et elle a alors droit à l'ensemble des bénéfices prévus à la loi (Cox et Richard, 2023) : la personne pourra recevoir par exemple une indemnité de remplacement du revenu, des traitements en vue de sa réadaptation et en cas de rechute dans le futur, ses droits seront mieux préservés. Lorsque deux dossiers (par exemple, une plainte pour HP devant l'arbitre de grief et une réclamation pour l'indemnisation) coexistent, les pouvoirs du TAT ou de l'arbitre pourront être réservés à l'égard de

certaines remèdes, afin d'éviter une double indemnisation pour la personne salariée (LNT, art 123.16).

Il est important de noter que la CNESST, comme le TAT, n'a pas à se prononcer sur l'**existence** du harcèlement psychologique au sens de la *Loi sur les normes du travail* pour rendre une décision basée sur la LATMP (Cox et Lippel, 2020). Même si un événement de harcèlement psychologique a été reconnu par le TAT ou un arbitre de grief, la réclamation sera rejetée si la preuve médicale ne démontre pas que le harcèlement a entraîné une maladie (Lippel et Cox, par 47). Ainsi, une décision de l'arbitre de grief quant à l'existence de HP n'a pas l'autorité de la chose jugée au regard d'une réclamation pour lésion professionnelle devant le TAT, et inversement, « la preuve de l'absence de harcèlement psychologique ne règle pas le litige à la CLP ou au TAT-DSST et une décision dans ce sens ne revêt pas l'autorité de la chose jugée » (Lippel et Cox, 2020). Ainsi, dans le cadre d'une réclamation basée sur la LATMP, le décideur doit déterminer non pas s'il y a eu harcèlement psychologique, mais plutôt s'il y a eu un accident de travail qui a entraîné une lésion professionnelle.

Également, comme le rappellent les autrices Lippel et Cox, le « harcèlement psychologique » n'est pas un diagnostic et en l'absence d'un diagnostic la réclamation sera rejetée. Par contre, si la preuve démontre l'existence d'une lésion psychologique, l'erreur du médecin qui indique « harcèlement psychologique » comme diagnostic sur le formulaire de la CSST n'empêchera pas la reconnaissance de la lésion » (Lippel et Cox, 2020).

4. Autres recours :

En cas de harcèlement psychologique ou autre situation qui met en danger l'intégrité psychique des travailleurs et travailleuses, l'exercice du droit du refus prévu à la LSST peut-être une option envisagée. En effet, en 2000, dans une décision clé⁴¹ « la CLP a conclu que l'objectif législatif de la loi incluait la protection de la santé mentale des travailleurs et que, par conséquent, les inspecteurs de la CSST auraient dû intervenir pour protéger la santé mentale de la travailleuse qui avait exercé un droit de refus en raison du harcèlement psychologique auquel elle

⁴¹ Forget-Chagnon et Marché Bel-Air inc. (C.L.P., 2000-08-18), SOQUIJ AZ-00302460, C.L.P.E. 2000LP-48, [2000] C.L.P. 388

était exposée. Elle ajoute qu'« en vertu de l'article 51 L.S.S.T., l'employeur avait l'obligation d'assurer que l'organisation du travail ne porte pas atteinte à la santé de la travailleuse » (Cox et Richard, 2023, par 89).

Notons que dans certaines situations particulières, certains recours en dommages-intérêts en vertu du Code civil du Québec et de la Charte peuvent être entrepris. Pour plus d'information à cet égard, nous référons à l'excellent chapitre des autrices Cox et Richard (2023) dans le jurisqueuseur.

Indemnisation par la CNESST des lésions de nature psychique

Dans cette troisième section du document, nous allons soulever différents éléments qui peuvent poser problème lors de la mise en œuvre du régime d'indemnisation des lésions professionnelles tel que prévu à la LATMP en présence d'une lésion de nature psychique.

Évidemment, différents événements peuvent conduire les personnes à s'absenter du travail pour un problème de santé physique ou mentale. Selon les travaux de St-Arnaud et collègues (St-Arnaud et al., 2007; St-Arnaud et al., 2003), plusieurs personnes s'absentent du travail pour un problème de santé mentale qui est à la fois lié à leur vie professionnelle et personnelle. Au regard de la vie professionnelle, certains événements peuvent entraîner une absence du travail pour un problème de santé mentale, notamment, un événement de harcèlement psychologique, un événement traumatique ou une surcharge de travail. Malgré le fait que l'angle adopté dans le cadre de ce guide soit axé plus spécifiquement sur la question des lésions psychologiques liées au travail, il n'exclut pas que ces lésions s'inscrivent dans le cadre de vie plus large des travailleuses et des travailleurs, ou que ces lésions psychologiques puissent survenir après une lésion physique, etc.

Les sections qui suivent révèlent les différents enjeux juridiques notamment à propos de la reconnaissance d'une lésion psychologique en tant que lésion professionnelle. Il est à noter que les cas de jurisprudence sont utilisés pour exemplifier le droit en cause. Les enjeux présentés dans les prochaines sections découlent de cas qui ont fait l'objet de contestations. Ainsi, une limite des éléments présentés dans ce document est qu'il ne permet pas de documenter les

situations qui peuvent s'être réglées à des étapes antérieures au litige. Sont également occultées toutes les lésions qui n'auront jamais fait l'objet d'une déclaration de la part d'un ou d'une travailleuse.

1. La sous-déclaration des lésions professionnelles de nature psychique

Le phénomène de la sous-déclaration est particulièrement important à prendre en compte lorsqu'il est question de lésions psychiques. En effet, le fait que ces lésions soient peu indemnisées par la CNESST ne veut pas dire que celles-ci ne sont pas présentes dans les milieux de travail⁴². Au contraire, des chercheuses ont documenté la question de la sous-déclaration de certains types de lésions. Ainsi, Guberman et Côté (2005) ont notamment documenté les motifs qu'ont certaines travailleuses pour s'adresser (ou pas) à la CSST (maintenant CNESST) pour des lésions perçues comme liées au travail. Ainsi, elles relatent notamment que nombre d'enseignantes avaient inclus dans les facteurs majeurs de leur dépression des éléments non liés au travail, comme leur passé psychologique ou le manque de repos accumulé à cause de la présence d'enfants en bas âge. Les autrices avancent qu'on « peut penser qu'elles croient donc que ces maladies ne sont pas couvertes par ce régime ». Elles soulignent aussi que chez les deux groupes de répondantes (préposées et enseignantes), « CSST rime avec accident de travail, par opposition à problème d'usure lié à des mouvements répétitifs ou problème de santé mentale. Par exemple, cette préposée qui s'absentait souvent pour un mal de dos entretenu par son travail, même quand elle n'avait plus de congés de maladie payés, affirme : Pour la CSST... faudrait que j'aie un accident de travail pour que... Faudrait que, mettons que je travaillerais : « Ah ! je suis bloquée, là. » J'm'en irais à la clinique. Là, j'serais sur la CSST »⁴³. Dans une autre

⁴² Selon les données de la CNESST, en 2020, 104 732 lésions professionnelles ont été acceptées par la CNESST (CNESST, Statistiques annuelles, 2020, à la p 20). Toujours en 2020, le nombre de lésions psychiques acceptées était de 3010 lésions (violence en milieu de travail (919), stress (tant aigu que chronique) (1798), lésions découlant de harcèlement psychologique ou sexuel (293)) (CNESST, Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail, 2017-2020, à la p 4). Cela représente donc environ 2.87% des lésions acceptées pour l'année 2020.

⁴³ Nancy Guberman et Dominique Côté, « Pourquoi la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec n'est pas le premier recours des enseignantes et des préposées à l'aide domestique ayant des lésions professionnelles » (2005) 2:7 Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, en ligne : <<http://journals.openedition.org/pistes/3210?lang=en>>.

recherche, les chercheuses Cox et Lippel (2008) soulignent quant à elles les entraves auxquelles peuvent faire face les personnes souhaitant déposer une réclamation lors de la survenance d'une lésion psychique et les craintes que peuvent ressentir certain-es travailleur-euses à l'idée de faire une réclamation. Ces facteurs pourraient expliquer en partie l'importance sous-déclaration, et donc de la sous-indemnisation, des lésions psychiques⁴⁴. Il importe aussi de mentionner que certaines catégories de travailleur-euses, plus précaires par leur statut d'emploi ou migratoire, peuvent être encore plus réfractaires à l'idée de dénoncer une situation de travail dangereuse ou de faire une réclamation en cas de lésion, psychologique comme physique⁴⁵.

Certains commentaires s'imposent en lien avec le phénomène de la sous-déclaration. En effet, d'un point de vue collectif, les problèmes de santé liés au travail risquent alors d'être invisibilisés au sein des milieux de travail, puisqu'ils ne sont pas dénoncés. D'autre part, cela peut avoir des répercussions sur les travailleurs et travailleuses, puisqu'une non-reconnaissance d'une lésion par la CNESST empêchera une réclamation en cas de rechute ou récurrence de la lésion initiale par la suite.

2. Enjeux juridiques relatifs à la reconnaissance d'une lésion psychologique en tant que lésion professionnelle

La victime de harcèlement psychologique ou sexuel, comme tout-e travailleur-euse qui développe une maladie en raison d'événements stressants pouvant être qualifiés d'imprévus et soudains et survenus par le fait ou à l'occasion du travail, souffre d'une lésion professionnelle au sens de la LATMP (Lippel et Cox, 2020). Ainsi, elle a droit à l'ensemble des bénéfices prévus par la loi.

C'est d'abord la CNESST et, en dernière instance le TAT, qui évalueront si, « compte de tenu des événements qui ont entraîné la maladie, celle-ci constitue une lésion professionnelle au sens de cette loi, soit en raison de l'existence de risques particuliers

⁴⁴ Rachel Cox et Katherine Lippel, « Falling through the Legal Cracks: The Pitfalls of Using Workers Compensation Data as Indicators of Work-Related Injuries and Illnesses » (2008) 6:2 Policy and Practice in Health and Safety 9-30.

⁴⁵ *Ibid*; Sylvie Gravel et al, « Les mesures de santé et sécurité au travail auprès des travailleurs étrangers temporaires dans les entreprises saisonnières » (2014) 16-2 pistes, en ligne : <<http://journals.openedition.org/pistes/3912>>.

qui entraînent une maladie professionnelle, soit parce que les faits permettent d'assimiler la situation à un événement imprévu et soudain au sens de la définition d'un accident du travail » (Lippel et Cox, 2020). Ainsi, les lésions psychologiques sont assujetties aux mêmes critères de reconnaissance que les lésions physiques. Également, un problème de santé mentale reconnu à titre de lésion professionnelle peut, comme pourrait l'être un problème de santé physique, donner lieu, des années plus tard à l'indemnisation pour une rechute, récurrence ou aggravation (RRA) (Lippel et Cox, 2020). Selon les autrices Lippel et Cox, cela arrive fréquemment lorsque le diagnostic de la lésion initiale est celui de syndrome de stress post-traumatique et qu'une nouvelle réclamation pour rechute est acceptée pour d'autres diagnostics, comme un trouble de l'humeur mixte ou un trouble d'anxiété généralisée. Il est également possible qu'une personne, ayant subi une lésion de nature physique, développe par la suite un problème psychologique. Cela pourra constituer une lésion professionnelle au sens de la loi⁴⁶.

Toutefois, la présente section entend démontrer certains des écueils susceptibles d'intervenir dans le cadre d'un processus de reconnaissance d'une lésion professionnelle de nature psychique.

3. Faire la preuve d'une lésion de nature psychique

Pour faire reconnaître sa lésion comme étant de nature professionnelle, la personne devra tenter de démontrer qu'elle a subi un accident du travail ou qu'elle souffre d'une maladie professionnelle.

La LATMP comporte deux présomptions, prévues aux articles 28 (blessure) et 29 (maladies professionnelles), qui ont pour objectif de faciliter le fardeau de preuve du ou de la travailleuse. La jurisprudence très majoritaire conclut que les lésions psychologiques ne sont pas des blessures au sens de la LATMP. Soulignons qu'une rare décision de la CLP a conclu que le diagnostic de choc post-traumatique constituait une blessure et a appliqué la présomption de l'art 28⁴⁷. Avant 2021, l'annexe I de la LATMP, qui prévoyait une liste de maladies présumées reliées au travail, ne comportait aucune maladie psychique. Donc, à l'exception de rarissimes cas, la présomption de l'article 29 ne s'appliquait pas à une lésion psychologique (Lippel et Cox, 2020). Depuis le 6 octobre 2021, le Règlement sur

⁴⁶ Morin et Centre de services scolaire des Affluents, 2022 QCTAT 5185 (CanLII)

⁴⁷ Cossette et Centre jeunesse Québec, 2010 QCCLP 7205 (CanLII)

les maladies professionnelles, qui contient les maladies donnant ouverture à la présomption de l'article 29 LATMP, inclut une lésion de nature psychique. En effet, le trouble de stress post-traumatique s'y trouve désormais. La personne doit cependant rencontrer les conditions particulières qui y sont énumérées pour voir la présomption s'appliquer, à savoir « avoir exercé un travail impliquant une exposition de manière répétée ou extrême à une blessure grave, à de la violence sexuelle, à une menace de mort ou à la mort effective, laquelle n'est pas occasionnée par des causes naturelles ».

4. L'accident du travail

Pour faire reconnaître une lésion professionnelle de nature psychique comme un accident du travail, la personne devra être en mesure de prouver les éléments constitutifs de la notion d'accident du travail, à savoir (1) un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, (2) survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et (3) qui entraîne pour elle une lésion professionnelle. Les travailleurs et les travailleuses doivent passer par la démonstration que les faits rattachés à un événement survenu au travail s'inscrivent dans le cadre d'un événement imprévu et soudain (ou d'une série d'événements) générant une lésion psychologique (Lippel et Cox, 2020). Notons que la jurisprudence reconnaît de manière constante qu'un cumul d'événements pouvant paraître bénins si pris isolément peuvent devenir significatifs lorsqu'ils s'accumulent et ainsi présenter le « caractère imprévu et soudain » requis.

Le fait de vivre du harcèlement psychologique ou sexuel pourra mener à la reconnaissance d'une lésion de nature psychique. Cependant, il est important de noter que même en présence de harcèlement psychologique, reconnu au sens de la *Loi sur les normes du travail*, la réclamation d'un ou d'une travailleuse sera rejetée si la preuve médicale ne démontre pas que le harcèlement a entraîné une lésion (Lippel et Cox, 2020).

Le ou la travailleuse doit démontrer que cet événement imprévu et soudain **dépasse les conditions normales d'emploi**, et présenter le caractère « objectif » des éléments qui constituent la preuve (i.e ne pas relever seulement de l'interprétation du travailleur) (Lippel et Cox, 2020). La jurisprudence du TAT est cependant actuellement divisée quant à la preuve devant être faite. Plusieurs décideurs·euses recherchent la preuve du caractère objectivement traumatisant des événements qui outrepassent une situation non-traumatisante ou dite

objectivement normale dans laquelle une personne saine devrait pouvoir s'adapter (Lippel et Cox, 2020).

Toutefois, dans de récentes décisions, le TAT a considéré que « l'exigence de ce caractère objectivement traumatisant de l'événement ou des circonstances alléguées par le travailleur au soutien de sa réclamation dénature la notion d'événement imprévu et soudain et fait reposer sur les épaules du travailleur un fardeau de preuve plus élevé que la balance des probabilités »⁴⁸. Pour certains décideurs, l'événement imprévu et soudain réside dans la « singularité des situations vécues par le travailleur au sein de son milieu de travail. Cette singularité des circonstances ou des événements évoqués par le travailleur doit s'apprécier en tenant compte, notamment, des éléments suivants : la nature du milieu de travail et ses particularités, un changement dans les comportements, l'apparition de nouveaux comportements touchant le travailleur ou encore la modification ou l'élaboration de nouvelles exigences professionnelles, comportementales ou disciplinaires ciblant le travailleur »⁴⁹.

Un certain courant jurisprudentiel préfère à la recherche de l'événement objectivement traumatisant, un événement imprévu et soudain « particulier », « anormal », « inhabituel » ou « singulier »⁵⁰. Toutefois, d'autres décisions rejettent ce courant, continuant plutôt à adhérer à l'approche selon laquelle il faut « vérifier, si les circonstances ou les comportements subis par un travailleur sont « traumatisants » en soi, et cela d'une perspective relativement neutre, c'est-à-dire de façon objective »⁵¹. La jurisprudence du TAT est cependant assez claire à l'effet que ne sortent pas du cadre habituel du travail **l'exercice du droit de gérance, les problèmes normaux de relations de travail et les conflits de personnalité**⁵². Ainsi, **l'exercice normal du pouvoir ou droit de gestion** ne constitue pas un événement imprévu et soudain, mais un exercice malhabile ou abusif de celui-ci pourra constituer un événement imprévu et soudain.

Il faut aussi tenir compte du **contexte de l'emploi** pour évaluer s'il s'agit d'un événement imprévu et soudain, mais ce n'est pas parce que le milieu de travail est

⁴⁸ Preure et Centre de services scolaire de Montréal, 2022 QCTAT 253 (CanLII), para 22.

⁴⁹ Preure et Centre de services scolaire de Montréal, 2022 QCTAT 253 (CanLII), para 23-24.

⁵⁰ Zaldivar Valladares et CHSLD Vigi Mont-Royal, 2023 QCTAT 387 (CanLII) ; Hénault et Institut de cardiologie de Montréal, 2022 QCTAT 5193 (CanLII)

⁵¹ Vigneault et Municipalité de Cantley, 2023 QCTAT 1788, SOQUIJ AZ-51931076.

⁵² Gendarmerie royale du Canada et De L'Étoile, 2023 QCTAT 592 (CanLII)

habituellement très stressant que des événements ne peuvent constituer un événement imprévu et soudain⁵³. Selon Lippel et Cox, c'est « justement dans ces milieux que les travailleurs sont le plus souvent exposés à des risques pour leur santé ». Sur le plan de la preuve, il faudra généralement être en mesure de contextualiser et d'explicitier les exigences du travail pour faire la démonstration entre les éléments du travail qui ont contribué à détériorer l'état de santé du travailleur ou de la travailleuse⁵⁴. Ainsi, « ce n'est pas parce qu'un risque est inhérent au travail d'une professeure qui a, parmi ses élèves, des enfants qui ont des troubles de comportement que le comportement agressif et violent de ces enfants ne peut pas constituer un événement imprévu et soudain »⁵⁵ (Lippel et Cox, 2020).

Quant aux RPS et aux « facteurs RPS » selon la CNESST, beaucoup de chemin reste à faire. Est-ce qu'une personne qui souffre d'un trouble découlant de la matérialisation de ces RPS peut être indemnisée par la CNESST ? Tout cela dépendra des circonstances, mais dans certains cas la surcharge de travail par exemple pourra être assimilée à un événement imprévu et soudain. Si celle-ci entraîne une lésion psychologique, le ou travailleuse pourra avoir droit à l'indemnisation. Cependant, si le tribunal considère que la surcharge de travail est une condition normale d'emploi, il rejettera la réclamation (Lippel et Cox, 2020).

De manière générale, l'organisation du travail constitue une prérogative de l'employeur. Ainsi, la réorganisation du travail, la répartition des tâches ainsi que la charge de travail sont des éléments indissociables du droit de gérance normal de l'employeur. Cependant, **la surcharge de travail** pourra être assimilée à un événement imprévu et soudain. Ainsi, un-e travailleur-euse peut démontrer que les incidents invoqués débordent du cadre habituel des relations du travail, tels une réorganisation, une surcharge de travail et le manque de soutien ou de formation. Ce fut le cas pour une enseignante qui a été en mesure de démontrer sa surcharge de travail qui a entraîné une lésion psychique, laquelle fut reconnue par le TAT⁵⁶. Notons que dans cette affaire, les propos de la travailleuse ont été

⁵³ Voir par exemple le cas d'un paramédic, Services préhospitaliers Paraxion inc. et Boudreau, 2023 QCTAT 3654 (CanLII) ou d'une infirmière, S.M. et Centre de santé et de services sociaux A, 2013 QCCLP 185 (CanLII).

⁵⁴ 2016 QCTAT 7024 ; 2015 QCCLP 2925 ; 2016 QCTAT 5659

⁵⁵ Patton et Commission scolaire des Grandes-Seigneuries, 2010 QCCLP 2160 (CanLII)

⁵⁶ R.G. et Centre de services scolaire A, 2022 QCTAT 3740 (CanLII)

corroborés par les témoignages de deux collègues de travail qui témoignent notamment la classe de la travailleuse exigeait beaucoup d'interventions, plus que dans les autres classes. Dans un autre cas, le TAT a déterminé que le trouble de l'adaptation avec humeur anxiodépressive diagnostiqué chez une agente de relations humaines qui travaillait auprès de la section de la protection de la jeunesse d'un CISSS constituait une lésion professionnelle. La travailleuse avait fait face à une série d'événements, dont des menaces proférées par des parents, une assignation inhabituelle de nouveaux dossiers et le drame médiatisé de la «fillette de Granby», lesquels débordaient le cadre normal du travail⁵⁷. Notons que dans ces deux décisions, la CNESST avait initialement rejeté la réclamation des travailleuses, celles-ci ont donc dû contester la décision devant le TAT. Les autrices Lippel et Cox donnent en exemple des situations où des restructurations majeures ont occasionné une surcharge de travail. Également, elles mentionnent que la surcharge peut survenir lors du retour au travail à la suite d'une absence. Ce fut le cas d'une travailleuse qui avait souffert de problèmes de santé mentale non relié au travail. Lors de son retour, le fait de lui imposer une formation mal adaptée à ses capacités a donné lieu à la reconnaissance d'une lésion professionnelle, « la surcharge associée à la formation intensive (exigée pour sa réintégration à son poste) étant jugée avoir dépassé les conditions normales » (Lippel et Cox, 2020)⁵⁸.

À noter que sur le plan de la preuve, afin de démontrer un contexte de travail singulier et susceptible d'engendrer une lésion psychique, **l'appui de collègues** peut être une voie envisagée. Dans certains cas, le tribunal a conclu au caractère objectivement traumatisant des événements grâce à l'appui de collègues qui dénonçaient le mauvais traitement de la travailleuse (Lippel et Cox, 2020)⁵⁹. Également, si un problème dans le milieu de travail semble être généralisé, il pourrait être judicieux de tenter de voir si d'autres travailleurs ou travailleuses dans l'organisation sont confrontés aux mêmes situations de travail dans le but de déposer un grief signé par plusieurs travailleurs et travailleuses (par exemple, un grief collectif fut accueilli, lequel dénonçait un climat de travail malsain, du stress et une surcharge de travail⁶⁰). Il apparaît important de réfléchir, en amont,

⁵⁷ A et CISSS de la Montérégie-Est, 2022 QCTAT 1263

⁵⁸ L.G. et Services A, 2015 QCCLP 4372 (CanLII)

⁵⁹ A et B, 2016 QCTAT 4079

⁶⁰ Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal

aux stratégies organisationnelles ou aux manières de faire au sein des équipes pour penser les éléments du travail qui entraînent une détérioration de l'état de santé des travailleurs, éviter les processus d'isolement, l'aliénation et d'exclusion qui peuvent en découler et conduire des travailleuses et des travailleurs à s'absenter du travail pour ces raisons, parfois en portant seul·es le poids des facteurs de risques présents dans le milieu, mais maintenus invisibles au sein du milieu de travail. De plus, ces dimensions rattachées au travail et à son organisation devraient également être intégrées dans les démarches organisationnelles pour penser les processus de retour au travail des personnes s'étant absentes.

Qu'en est-il si le ou la travailleuse a des **antécédents au plan psychique**? La jurisprudence assez constante du TAT, et de la CLP avant, applique la « théorie du crâne fragile » (qui prévoit qu'une certaine fragilité n'empêche pas la reconnaissance et l'indemnisation du préjudice) aux réclamations pour les lésions psychiques et physiques. Ainsi, les autrices Lippel et Cox expliquent que la « condition personnelle peut aussi expliquer le manque de résistance du travailleur à une situation stressante, mais cela n'empêche pas la reconnaissance de la réclamation si les événements stressants ont déclenché un problème de santé mentale chez la travailleuse »⁶¹. Par ailleurs, dans une décision récente, le tribunal a conclu qu'en présence d'une condition personnelle, une lésion professionnelle de nature psychologique peut être reconnue lorsque le travail a eu un effet déterminant dans la survenance de cette lésion⁶².

Une des problématiques qui peut survenir à l'occasion est le **diagnostic initialement posé** par le ou la médecin traitante. Récemment, un comité d'expertes qui s'est penché sur le harcèlement sexuel en milieu de travail et dénonçait le fait que dans de nombreux dossiers, le ou la médecin qui a charge d'un ou d'une travailleuse inscrira comme diagnostics « harcèlement sexuel » ou « victime d'harcèlement sexuel ». Or, il ne s'agit pas d'un diagnostic reconnu par la CNESST, ce qui peut faire en sorte qu'une réclamation soit indument rejetée, et

(installation CSSS Ahuntsic/Montréal-Nord)* (griefs collectifs), 2016 QCTA 129, SOQUIJ AZ-51261690. Pourvoi en contrôle judiciaire rejeté, 2017 QCCS 1583.

⁶¹ Katherine Lippel et Rachel Cox, « Droit de la santé au travail régissant les problèmes de santé mentale : prévention, indemnisation et réadaptation » dans Katherine Lippel et Guylaine Vallée, dir, *Jurisclasseur Droit du travail - Santé et sécurité du travail*, Montréal, Lexis Nexis Canada, 2020, para 65.

⁶² Abastado et Productions Atomic Autumn inc., 2022 QCTAT 1530 (CanLII)

donc les traitements retardés. Le comité d'expertes recommande au Collège des médecins de diffuser « une note de service sur la prise en charge d'une personne victime de violence à caractère sexuel dans le cadre du travail (Rec. no 5) et que la CNESST produise un Guide à l'intention du ou de la professionnel·le de la santé sur le même sujet (Rec. No 6)»⁶³.

Parmi les éléments qui favorisent ou facilitent les processus de reconnaissance d'une lésion psychologique au travail, **l'évaluation du médecin traitant ou du psychiatre** pourra s'avérer clé. Ainsi, sa capacité à expliciter les liens entre la détérioration de l'état de santé mentale du travailleur et les conditions difficiles du travail est parfois cruciale⁶⁴.

5. La maladie professionnelle

Comme l'expliquent les chercheuses Lippel et Cox (2020), les « lésions psychologiques sont, par définition, des maladies et la plupart se développent de manière graduelle ». Malgré cela, jusqu'à tout récemment, la majorité des réclamations qui sont acceptées par le TAT le sont pour des maladies attribuables à un **accident du travail**.

Tel que mentionné précédemment, il existe désormais une présomption pour le syndrome de stress post-traumatique lorsque certaines conditions particulières prévues au règlement sont rencontrées (« Avoir exercé un travail impliquant une exposition de manière répétée ou extrême à une blessure grave, à de la violence sexuelle, à une menace de mort ou à la mort effective, laquelle n'est pas occasionnée par des causes naturelles »)⁶⁵.

Autrement, pour faire reconnaître une lésion psychique comme une maladie professionnelle, le ou la travailleuse devra démontrer que sa « maladie est

⁶³ Cox, Gesualdi-Fecteau & Laflamme, *supra* note 8.

⁶⁴ 2015 QCCLP 2925 ; 2016 QCTAT 7024

⁶⁵ Mentionnons que plusieurs intervenant·es lors de la commission parlementaire sur le Projet de loi 59 ont fait part de l'insuffisance d'action du gouvernement pour répondre aux problèmes de santé mentale dans les milieux de travail. Par exemple, l'Intersyndicale suggérait qu'« Au-delà de ce trouble de stress aigu, il serait opportun d'y ajouter d'autres lésions psychologiques communes telles le trouble d'adaptation et la dépression, dans le but de prendre en compte une multitude de facteurs psychosociaux qui entraînent notamment des troubles anxieux et de l'épuisement professionnel » (Mémoire présenté par l'Intersyndicale des femmes à la Commission de l'économie et du travail, Projet de loi 59, janvier 2021, p. 13).

caractéristique d'un travail qu'il a exercé ou qu'elle est reliée directement aux risques particuliers de ce travail ». Pour des exemples en ce sens, nous référons à l'excellent chapitre de Lippel et Cox (2020) du Jurisclasseur.

6. Un processus long et possiblement ardu

Plus largement, s'ajoutent les longs délais (et donc parfois des délais avant que les traitements adéquates ne soient fournis) et les multiples étapes relèvent d'un parcours du-de la combattant-e dans le but de faire reconnaître une lésion psychologique rattachée au travail. En sus de la paperasse administrative qui peut peser lourd pour des personnes qui souffrent déjà psychologiquement, peuvent s'ajouter des contestations par l'employeur ou un refus par la CNESST. Alors, l'idée même d'une audience devant un ou une juge administrative ajoute une couche supplémentaire de stress. Dans certains cas, des contestations devant le TAT donneront lieu à des contacts entre une personne victime de harcèlement et la personne harceleur. Dans une décision, le médecin de la travailleuse avait prescrit une restriction médicale voulant que la travailleuse ne puisse avoir de contacts avec son gestionnaire, dont le comportement serait à l'origine de sa lésion. La présence de ce gestionnaire à l'audience fut débattue devant le tribunal et celui-ci a finalement été autorisé à participer à l'audience à titre de représentant de l'employeur, mais ne pouvait le faire que de manière virtuelle⁶⁶.

Enjeux juridiques relatifs aux processus de retour au travail après une absence pour une lésion psychologique

Les lésions de nature psychique posent certainement des défis de taille, tant au stade de la reconnaissance que pour le retour au travail. Après avoir évoqué certains écueils que les personnes souffrant d'une lésion de nature psychique sont susceptibles de rencontrer au niveau de la reconnaissance même de la lésion, il importe de se pencher sur le moment crucial du processus de réparation des lésions professionnelles : le retour au travail. À la suite de la survenance d'une lésion professionnelle, le retour au travail peut se faire à différents moments (assignation temporaire, RAT avant la consolidation sous la forme d'un retour

⁶⁶ Dufour et Société canadienne des postes, 2022 QCTAT 5197.

progressif, RAT après consolidation) et peut se faire dans l'emploi prélésionnel, dans un autre emploi équivalent ou convenable, chez l'employeur ou ailleurs sur le marché du travail. Nous ne brosserons pas un portrait exhaustif de tous les enjeux susceptibles de survenir mais tenterons de mettre en lumière les éléments clés qui sont à considérer pour les syndicats lors du RAT d'une personne souffrant d'une lésion professionnelle de nature psychique.

En ce qui concerne **les limitations fonctionnelles** rattachées à la reconnaissance d'une lésion psychologique, la jurisprudence laisse transparaître certains défis lorsque vient le temps du **retour au travail chez l'employeur**. Ainsi, un retour au travail dans le même milieu de travail peut s'avérer ardu si le ou la travailleuse personne malade se voit poser comme limitation fonctionnelle de ne pas être en contact avec la personne harcelante. Dans un cas, le TAT a confirmé la décision de l'employeur voulant que ce soit la personne harcelée et non pas la personne harcelante qui doit être déplacée⁶⁷.

Dans un autre cas, le BEM avait déterminé que les limitations fonctionnelles de la travailleuse étaient une incapacité pour celle-ci de retourner travailler chez son employeur. La représentante de la travailleuse avait alors tenté de faire comprendre que cette limitation compromettait le droit de retour au travail de la travailleuse mais la CLP a refusé d'intervenir à ce sujet (Cox et Lippel, 2020)⁶⁸, contrecarrant complètement le droit de la travailleuse à retourner dans son emploi.

Lors d'un retour à la suite d'une situation de harcèlement, et même en l'absence de limitations fonctionnelles, l'employeur conserve toujours son obligation de prévenir le harcèlement psychologique « et de s'enquérir auprès du travailleur lors de son retour de manière à s'assurer que le harcèlement ne recommence pas » (Cox et Lippel, 2020). À défaut d'agir ainsi, le tribunal d'arbitrage pourrait ordonner « à l'employeur de se doter de mécanismes fluides de communication et de suivi des cas de harcèlement psychologique incluant l'accompagnement de la victime qui revient au travail »⁶⁹.

⁶⁷ Y.B. et Compagnie A, 2011 QCCLP 1922 (CanLII)

⁶⁸ Brochu et Fabrique Paroisse Notre-Dame-de-la-Paix, 2010 QCCLP 477 (CanLII)

⁶⁹ Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux et CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (Michèle A. Dupont), (T.A., 2019-06-12), 2019 QCTA 279, SOQUIJ AZ-51604950, 2019EXPT-1304, A.A.S. 2019A-26.

La détermination d'un emploi convenable peut aussi receler d'importants défis. Dans certains cas, les limitations peuvent impliquer que la personne salariée ne puisse pas effectuer un emploi où il y a des risques d'agression ou qu'elle ne doit pas effectuer des activités ou un travail comportant des éléments de stress, même modéré⁷⁰. Les chercheuses Cox et Lippel relatent certaines situations comme le cas d'une travailleuse victime d'une agression sexuelle et de harcèlement psychologique, qui avait été exposée à un deuxième choc lors de son retour au travail dans un nouvel emploi. Le tribunal avait alors conclu « qu'il fallait éviter de déterminer un emploi convenable susceptible de l'exposer à un risque d'être témoin ou victime d'une agression. Elle a ainsi écarté l'emploi d'aide-traiteuse en raison de la nécessité de travailler avec le public et de travailler sous pression. La décision illustre comment la condition subjective de la travailleuse peut faire en sorte qu'un emploi présentant peu de risques d'agression pour la majorité des travailleurs pourra comporter trop de risques pour une personne particulièrement vulnérable » (Cox et Lippel, 2020)⁷¹.

Par ailleurs, pour les fins de la détermination de l'emploi convenable, il faut tenir compte de l'ensemble des limitations du ou de la travailleuse, y compris les limitations qui ne sont pas reliées à la lésion professionnelle. « Si le travailleur souffre d'un problème de santé mentale d'origine personnelle au moment de l'élaboration du plan individualisé de réadaptation, la CNESST doit en tenir compte et même reporter à plus tard la détermination d'un emploi convenable si le travailleur n'est pas en état de collaborer dans le processus » (Lippel et Cox, 2020).

⁷⁰ Beudet et 2639-5392 Québec inc. (Lavoie Aérostructure), (C.L.P., 2012-07-27), 2012 QCCLP 4881, SOQUIJ AZ-50880417

⁷¹ N.C. et Compagnie A (C.L.P., 2014-07-23), 2014 QCCLP 4276, SOQUIJ AZ-51094926, 2014EXPT-1545

Références

Cox, R., & Lippel, K. (2008). Falling through the legal cracks: The pitfalls of using workers compensation data as indicators of work-related injuries and illnesses. *Policy and Practice in Health and Safety*, 6(2), 9–30.

Cox, R., & Richard, G. (2023). Harcèlement psychologique et harcèlement discriminatoire (Fascicule 23.1). *JCQ droit du travail – rapports individuels et collectifs du travail*.

Cox, R., Gesualdi-Fecteau, D., & Laflamme, A.-M. (2023). Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir. Synthèse. Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail.

Dautel, J.-P. (2023). La notion de lésion professionnelle (Fascicule 8). *JCQ droit du travail – rapports individuels et collectifs du travail*. LexisNexis.

Gravel, S., et al. (2014). Les mesures de santé et sécurité au travail auprès des travailleurs étrangers temporaires dans les entreprises saisonnières. *Pistes*, 16(2). <http://journals.openedition.org/pistes/3912>

Guberman, N., & Côté, D. (2005). Pourquoi la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec n'est pas le premier recours des enseignantes et des préposées à l'aide domestique ayant des lésions professionnelles. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 2(7). <https://doi.org/10.4000/pistes.3210>

Lippel, K., & Cox, R. (2020). Droit de la santé au travail régissant les problèmes de santé mentale : prévention, indemnisation et réadaptation. *JCQ droit du travail – rapports individuels et collectifs du travail*. LexisNexis.

Mémoire présenté par l'Intersyndicale des femmes à la Commission de l'économie et du travail. (2021, janvier). *Projet de loi 59*.

Montreuil, S., Fournier, P.-S., & Baril-Gingras, G. (Dirs.). (2013). *L'intervention en santé et en sécurité du travail : Pour agir en prévention dans les milieux de travail*. Presses de l'Université Laval.

St-Arnaud, L., Bourbonnais, R., Saint-Jean, M., & Rhéaume, J. (2007). Determinants of return-to-work among employees absent due to mental health problems. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 62(4), 690–713.

St-Arnaud, L., Saint-Jean, M., & Rhéaume, J. (2003). De la désinsertion à la réinsertion professionnelle à la suite d'un arrêt de travail pour un problème de santé mentale. *Santé mentale au Québec*, 28(1), 193–211.

Vallée, G. (2016). La multiplicité des normes et des recours en droit du travail : vers un droit du travail unifié ? Dans D. Gesualdi-Fecteau & L. Lamarche (Dir.), *La multiplication des normes et des recours en droit du travail : quelles conséquences pour la mobilisation ?* (pp. xx-xx). Éditions Yvon Blais.

Vallée, G. (2020). *Lois du travail (objet, effet, mécanismes d'application) et droit commun (Fascicule 2)*. JCQ - rapports collectifs et individuels du travail. LexisNexis.

Vézina, M., Chénard, C., & Mantha-Bélisle, M.-M. (2016). *Grille d'identification des risques psychosociaux du travail*. Institut national de santé publique du Québec.