

RECONNAÎTRE LES ÉVÉNEMENTS QUI  
DÉBORDENT DU CADRE NORMAL DU TRAVAIL  
EN MATIÈRE DE LÉSION PSYCHOLOGIQUE

**Colloque en santé et sécurité du travail**

6 et 7 mai 2026 St-Hyacinthe

Camille Dagenais, avocate

Service de la santé et de la sécurité du travail, SCSFP

## NOTIONS JURIDIQUES

- Le TAT n'est pas lié à la définition de harcèlement psychologique de la LNT pour déterminer l'existence d'une lésion professionnelle
- Le TAT pourrait même conclure qu'il ne s'agit pas de harcèlement psychologique, mais qu'il s'agit tout de même d'une lésion professionnelle (ex: 2025 QCTAT 3254)

# NOTIONS JURIDIQUES

- Pas une catégorie distincte de lésion professionnelle
- Il faut donc se rattacher à l'une ou l'autre des catégories de lésion professionnelle prévues par la LATMP
- Le plus souvent:
  - **Art 2 accident du travail**
    - Critère qui s'applique : un événement imprévu et soudain qui **déborde du cadre normal du travail**
    - De manière générale, exclut certains événements susceptibles de se produire en milieu de travail, tel que des conflits de personnalité ou le droit de gérance lorsqu'il est appliqué correctement.

# ÉVOLUTION DE LA JURISPRUDENCE

- **Caractère objectivement traumatisant vs fait objectif démontré qui dépasse la simple perception subjective**
- Développements jurisprudentiels avec *Preure et Centre de service scolaire de Montréal* (2022 QCTAT 253) et *Patenaude et Centre de service scolaire des Hautes-Rivières* (2023 QCTAT 2384)
  - La notion de caractère objectivement traumatisant ajoute un fardeau additionnel aux lésions psychologiques comparativement aux lésions physiques
  - Le critère devrait plutôt être la démonstration d'événements identifiables (qu'il s'agisse d'un seul événement ou d'une série de plusieurs faits), démontrés objectivement (plutôt que relevant d'une perception subjective).

# ÉVOLUTION DE LA JURISPRUDENCE

- **Vers l'acceptation d'événements imprévus et soudains qui ne débordent pas du cadre normal du travail ?**
  - **2025 QCTAT 4950** (demande de révision en cours)
    - Faisceau d'indices qui permettent d'évaluer si les faits ont un caractère inhabituel, anormal, surprenant ou brusque, s'ils présentent un écart relativement aux attentes raisonnables du travailleur afin de conclure à la présence d'un événement imprévu et soudain
    - Liste non exhaustive qui doit permettre de tenir compte des circonstances particulières de chaque situation dans la détermination de l'existence d'un événement imprévu et soudain

# ÉVOLUTION DE LA JURISPRUDENCE

- **D'autres décideurs optent plutôt pour la réconciliation de la jurisprudence en retenant toujours le critère « d'événement objectivement traumatisant », mais en l'appliquant de manière plus souple :**

- **2025 QCTAT 3128 :**

[11] Dans le même ordre d'idées, la jurisprudence établit que ces événements doivent faire référence à des situations qui, sur le plan psychique, peuvent être qualifiées d'objectivement traumatisantes<sup>7</sup>, ce qui doit être prouvé de manière prépondérante.

[12] À cet égard, le Tribunal précise que ce caractère objectivement traumatisant ne renvoie aucunement à la notion d'intensité d'un traumatisme ou d'un quelconque degré de gravité. « *Ce qui est plutôt recherché par ce concept est de distinguer l'existence de stressors présentant un caractère réel, concret et identifiable par opposition à des croyances subjectives d'un travailleur ou encore à des facteurs endogènes* »<sup>8</sup>. Autrement dit, la seule perception subjective qu'a un travailleur d'une situation donnée se révèle insuffisante pour conclure à la survenance d'un événement imprévu et soudain<sup>9</sup>

# PRÉSUMPTION DE L'ARTICLE 28

- **La jurisprudence était pratiquement unanime à l'effet qu'une lésion psychologique n'est pas une blessure.** Ce faisant, la présomption de l'art 28 ne s'applique pas.
- **2025 QCTAT 2160** : Décision récente de la juge Danielle Tremblay applique la présomption de l'article 28 à un diagnostic psychologique
  - Qualifie les lésions psychologiques de diagnostic mixte pour lequel il faudra regarder les manifestations des symptômes comme on le ferait pour un diagnostic mixte physique (expression immédiate vs période de latence, etc.)
  - Décision en révision/révocation (TAT2 à suivre sous peu)
  - Contra : 2025 QCTAT 3209

# CAS PRATIQUE

## MISE EN SITUATION

- Travailleuse A est éducatrice dans un service de garde;
- Elle est en arrêt de travail pendant deux ans. Son diagnostic est une dépression majeure;
- Elle allègue avoir subi un climat de travail malsain dans les dernières années qui l'aurait menée à cet arrêt de travail;
- La CNESST a refusé l'admissibilité de la lésion professionnelle;
- Vous représentez Travailleuse A dans ce dossier en vue d'une audience au TAT puisqu'il n'y a pas de possibilité de conciliation;

# EXERCICE #1:

## Première analyse du dossier

- **Extraits de la réclamation de Travailleuse A :**
- Éducatrice Y est sur mon dos constamment, regarde tout ce que je fais et comment je le fais pour venir me dire après comment le faire à sa manière, elle soupire souvent, me regarde croche. En équipe, mes idées sont jamais bonnes, toujours les siennes.
- En réunion, on ne m'écoute pas, elle soupire, lève les yeux, me coupe la parole. On rit de moi, on m'ignore.
- Éducatrice Y choisit avec qui je vais travailler au gymnase alors que quand c'est son tour d'être au gymnase elle y va avec son amie. Elle agit comme si c'était elle la boss.
- Une fois un professeur remplaçant m'a demandé où était la classe de 5<sup>e</sup> année, avant que je puisse répondre elle s'est placée entre lui et moi et a dit je vais aller vous montrer. Je me suis sentie comme une incompetente (plus ou moins novembre).
- Vers Pâques j'avais placé les bricolages de mon groupe sur une tablette. Éducatrice Y les a enlevés pour mettre ceux de son groupe et a mis les miens pêle-mêle plus loin sur une tablette toute sale. Moi j'avais tout bien placé et tout nettoyé. Elle a juste pris la place. Il n'y a pas de tablette spécifique à chaque éducatrice, j'avais le droit de les mettre là. Ça m'a fait de la peine.

# EXERCICE #1:

## Première analyse du dossier

- **Extraits de la réclamation de Travailleuse A :**
- Quand je fais des interventions Éducatrice Y dit « moi je ferais ça comme ça », après je doute de moi.
- Le 11 février (remarque désobligeante) : j'étais dans le cadre de porte parce qu'il fait chaud dans mon local, Éducatrice Y dit « qu'est-ce que tu fais là ça pue en dedans ou quoi? » Encore une attaque personnelle toujours sur mon dos pour m'écraser.
- J'avais demandé du sable magnétique pour une activité avec mes élèves et le technicien en a commandé. Éducatrice Y l'a pris. Technicien me répond que c'est pour tout le monde, alors que c'était moi qui l'avais demandé (début octobre je pense).
- Technicien : quand je vais le voir il est toujours occupé, n'a pas de temps pour moi, quand je sors du bureau et une autre va le voir, il est souriant avec les autres et prend le temps de les écouter. Ça me rendait triste, je ne sens pas que je fais partie de l'équipe.

# EXERCICE #1:

## Première analyse du dossier

- **Extraits de la réclamation de Travailleuse A :**
- Dans la salle du service de garde, on a beaucoup de choses à s'occuper (présences, parents, autobus, téléphone). J'ai oublié d'ouvrir la sonnerie du téléphone, le lendemain matin Technicien me réprimande dans le corridor devant les autres. Il parle fort et est visiblement mécontent. Je dis désolée je vais faire attention et il répond « ouin ouin c'est toujours comme ça avec toi ». À quelques reprises par la suite je suis allée le voir pour lui mentionner que le son du téléphone n'était pas ouvert. Réponse : « Tu cherches toujours des bibittes ».
- Favoritisme : Technicien m'a envoyé 8 élèves de plus alors que j'en avais déjà 22, en a envoyé 5 à Collègue D, Éducatrice Y n'a eu aucun élève de plus.
- Vers le mois de janvier, un enfant de mon groupe qui fréquente le service à temps partiel arrive avec sa boîte à lunch alors que Technicien avait oublié de mettre sa présence. Je l'appelle au walkie talkie pour vérifier, il répond au walkie talkie « bin voyons donc ça se peut pas tu te trompes encore ». C'est tellement humiliant se faire répondre comme ça au walkie talkie avec toutes les autres éducatrices qui écoutent. Des commentaires comme ça arrive souvent.

# EXERCICE #1:

## Première analyse du dossier

- **Extraits de la réclamation de Travailleuse A:**
- Pendant la relâche, je cherche mon cartable d'activités, je ne le trouve pas. Une journée Éducatrice Y me dit tout bonnement c'est moi qui l'a, je pensais que c'était à personne. Il était dans mon armoire barrée. Elle savait que c'était mon armoire et mon nom est écrit sur mes choses. J'étais très fâchée. Après ça elle est allée dire que je l'avais traité d'écoeuvante. J'aurais jamais dit ça.
- Le midi, dans la cour d'école, ils me surveillent, quand je rentre dans l'école pour accompagner un enfant à la toilette, par exemple, Technicien demande au walkie talkie « T'es où, est-ce que tu ressors bientôt, t'es avec quel enfant ? ». On me surveille tout le temps, Technicien ne me lâche pas. Il ne fait pas ça avec les autres. Je suis à bout et j'ai fini par craquer.
- Je vivais beaucoup de stress et j'oubliais beaucoup de choses à cette époque. Éducatrice Y, Éducatrice Z et Technicien se moquait régulièrement de moi à ce sujet.

# EXERCICE #1

## Première analyse du dossier

- Après une première lecture du dossier:
  - Quels sont les points forts dans ce dossier ?
  - Quels sont les défis ou les faiblesses du dossier ?
  - Quelles sont les chances de succès selon vous ?
  - Qu'allez-vous faire pour la suite ?

## EXERCICE # 2

### Rencontre avec la travailleuse

- Vous rencontrez Travailleuse A dans les locaux de sa section locale.
- La rencontre dure 3 heures.
- Elle vous semble sincère, mais il est difficile d'obtenir des précisions de dates puisqu'elle explique avoir eu des problèmes de mémoire à cette époque. Vous constatez que ces trous de mémoire sont effectivement documentés au dossier médical.
- Travailleuse A vous donne le nom de deux collègues, Collègue D et Collègue E qui peuvent confirmer certains événements et qui accepteraient de témoigner.
- Elle précise également certains faits additionnels :
  - Outre les commentaires désobligeants au walkie talkie, Technicien omettait régulièrement de lui répondre quand elle lui posait des questions sur le walkie talkie, alors qu'il répond aux autres rapidement.
  - Dans la dernière année scolaire avant la lésion, Technicien a arrêté de la saluer quand ils se croisent.
  - Collègue D est partie en maladie, elle aussi, en raison du climat de travail et Collègue E a changé d'école l'année suivante à cause de l'ambiance de travail.

## EXERCICE # 2

### Rencontre avec la travailleuse

- Est-ce que la rencontre modifie votre analyse quant aux chances de succès de votre dossier ? Si oui de quelle façon ?
- Quelles sont les prochaines étapes suivant cette rencontre ?

## EXERCICE # 3

- Vous rencontrez Collègue D.
- Elle est très émotive lors de la rencontre. Elle confirme que le climat de travail était très difficile avec Éducatrice Y et Technicien.
- Elle confirme également être partie en maladie parce qu'elle n'en pouvait plus et mentionne que pour Travailleuse A c'était vraiment pire.
- Elle a été témoin du comportement de Éducatrice Y et du technicien dans les rencontres d'équipe (soupirs, lever les yeux, couper la parole de Travailleuse A, se moquer des oublis de Travailleuse A).
- Elle rapporte qu'une fois elle-même avait fait une erreur et que Technicien aurait dit « bon on a une nouvelle Travailleuse A ».
- Elle confirme qu'au walkie talkie Technicien ignore régulièrement les questions de Travailleuse A et lui fait des reproches et des commentaires désobligeants sur les ondes.
- Elle n'est pas en mesure de confirmer les autres allégations de Travailleuse A puisqu'elle n'en a pas été témoin.
- Elle accepte de témoigner à l'audience.

## EXERCICE # 3

- Compte tenu de ce que vous rapporte ce témoin, quelle est votre évaluation quant aux chances de succès de votre dossier ?
- Recommandez-vous à Travailleuse A d'aller de l'avant et de procéder à l'audience ?

# RETOUR EN PLÉNIÈRE ET QUESTIONS

# RÉCAPITULATIF

- Difficile d'évaluer les chances de succès d'un dossier de lésion psychologique uniquement sur la base du dossier.
- Une rencontre avec la personne représentée est **essentielle** afin de valider notre compréhension du dossier, faire le tri entre ce qui relève plutôt de la perception subjective et ce qui est un fait objectif démontrable.
- Certains faits ont parfois l'air particulièrement banals/anodins, mais s'additionnent et finissent réellement par avoir un impact sur la personne représentée. Il faut éviter d'éliminer ces petits faits anodins de notre préparation de la preuve. Ce sont plutôt les perceptions subjectives qu'on ne peut associer à des faits objectifs qu'il faut tenter d'éliminer.
- La corroboration de certains éléments par d'autres témoins apporte énormément de crédibilité au récit de la personne représentée, même si tous les éléments rapportés ne peuvent être corroborés.



MERCI!

Pour aller plus loin:

- Décision qui a inspiré cette mise en situation:  
2023 QCTAT 2907