

La présomption de l'article 28 LATMP applicable aux diagnostics psychologiques ?

Selon la jurisprudence fortement majoritaire du Tribunal administratif du travail, une lésion psychique ne peut être considérée comme une « blessure » au sens de l'article 28 LATMP, et ainsi permettre de bénéficier de la présomption.

Or, dans une décision récente, l'affaire *André c. Société de transport de Montréal*, le Tribunal a considéré que le diagnostic de syndrome de stress post-traumatique (SSPT) ouvrait la porte à l'application de la présomption prévue à l'article 28 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP).

Une approche audacieuse, mais motivée

Dans cette affaire, le Tribunal conclut que le travailleur a bel et bien subi une lésion professionnelle à l'occasion d'un événement précis : alors qu'il s'installait dans son autobus pour amorcer son quart de travail, un autre véhicule de la flotte a reculé sur le sien.

Bien qu'aucune atteinte physique n'ait été objectivée, des symptômes de stress post-traumatique sont apparus sans latence, le jour même de l'événement. Le diagnostic médical, la chronologie des faits, les témoignages entendus et la cohérence générale du dossier convainquent le Tribunal qu'il s'agit bel et bien d'une blessure survenue sur les lieux du travail, pendant l'exercice des fonctions.

Dès lors, tous les critères de la présomption énoncée à l'article 28 de la LATMP sont remplis, même si la lésion est de nature psychologique.

L'évolution des connaissances reconnue par le Tribunal

Le Tribunal reconnaît expressément l'évolution du concept de « blessure », tant dans le langage courant que dans les sources spécialisées.

Il souligne que le dictionnaire Larousse inclut désormais dans sa définition les *atteintes morales profondes*. Il évoque également le glossaire de l'Agence de la santé publique du Canada, qui reconnaît les *blessures psychologiques* ainsi que les *blessures de stress post-traumatique* comme catégories distinctes et légitimes.

Par ailleurs, le Tribunal rappelle que certaines législations, notamment le Code des professions, reconnaissent déjà de manière explicite les blessures de nature psychique dans leurs dispositions.

Dès lors, il estime qu'il est théoriquement, socialement et juridiquement devenu intenable de continuer à exclure, de manière catégorique, les troubles psychiques de la notion de « blessure » au sens de l'article 28 LATMP.

Dépasser la cohérence jurisprudentielle rigide

Dans son raisonnement, le Tribunal analyse de façon approfondie la notion de cohérence décisionnelle. Il rappelle que si celle-ci demeure un objectif souhaitable dans toute construction jurisprudentielle, elle ne saurait devenir un absolu figé, au risque d'entraver l'évolution nécessaire du droit.

S'appuyant sur la jurisprudence de la Cour suprême (notamment *Domtar* et *Consolidated-Bathurst*), il est rappelé qu'un tribunal administratif n'est pas lié par le principe du stare decisis et qu'il lui incombe d'adapter son raisonnement aux mutations sociales, médicales et juridiques du contexte dans lequel il évolue.

Le tribunal écarte ainsi l'approche antérieure – largement dominante au sein de la CALP, de la CLP et du TAT — selon laquelle une lésion psychologique ne pouvait bénéficier de la présomption légale de l'article 28 LATMP.

Le Tribunal s'inspire également des enseignements de l'arrêt *Boies*, qui recommande une lecture contextuelle du diagnostic médical et reconnaît que certaines lésions, comme les tendinites ou les hernies discales, présentent une nature mixte.

Ainsi, cohérence avec cette logique, le Tribunal reconnaît désormais que certaines atteintes psychologiques peuvent survenir de manière brutale, sans nécessairement suivre une évolution progressive, et se manifester cliniquement comme une blessure soudaine.

Impact pratique pour les employeurs : vers une relecture du risque psychologique ?

Cette décision du Tribunal est susceptible de produire des effets considérables pour les employeurs, tant sur le plan juridique qu'en matière de gestion des risques psychosociaux en milieu de travail dans l'éventualité où elle serait suivie dans d'autres décisions.

Certaines conséquences possibles méritent une attention particulière :

1. Renforcement du fardeau de preuve à la charge de l'employeur

En reconnaissant que certaines atteintes psychologiques peuvent bénéficier de la présomption de l'article 28 LATMP, le Tribunal impose à l'employeur un fardeau de preuve plus important.

2. Renforcement des obligations de prévention en santé psychologique

L'importance, pour les employeurs, de documenter les situations à risque et d'investir dans des mécanismes de prévention pourrait être accentuée advenant où il ne s'agirait pas d'une décision isolée. Des politiques de gestion des conflits, des protocoles d'intervention en situation de crise, ainsi qu'un accès facilité à du soutien psychologique deviennent des éléments centraux de toute stratégie de gestion préventive.

3. Révision des approches en matière de contestation

Les stratégies traditionnelles centrées sur la nature de la lésion ou la sémantique médicale pourraient devoir être repensées. Il sera désormais crucial d'analyser la chronologie des faits, la rapidité d'apparition des symptômes, la solidité du diagnostic initial et la concordance clinique. Une attention accrue devra être portée à la qualité des expertises, à la traçabilité des interventions et au contexte factuel entourant l'événement allégué.

Conclusion : un pas vers une interprétation plus inclusive de la LATMP ?

Cette décision pourrait marquer un tournant majeur dans l'application de la LATMP. Elle ouvre la voie à une reconnaissance beaucoup plus large des atteintes psychologiques, en consacrant une interprétation large et évolutive de l'article 28, à la lumière de la réalité contemporaine des milieux de travail.

Il faudra suivre avec attention les décisions subséquentes, qui viendront confirmer, tempérer, baliser ou rejeter cette nouvelle interprétation.

Dans ce contexte en transformation, il devient plus essentiel que jamais de collaborer étroitement avec ses conseillers juridiques.

Une analyse rigoureuse, structurée et factuelle de chaque dossier est indispensable afin d'adapter les stratégies de gestion et de contestation à l'évolution du droit.

Avis juridique

Le contenu de cette infolettre est fourni à titre informatif seulement et ne constitue pas un avis juridique. Pour toute question ou situation particulière, nous vous invitons à communiquer avec l'un de nos professionnels.

Me Sébastien Paquin, avocat (spaquin@morencyavocats.com)

Mme Alexandra Sirois, *Conseillère en relation de travail et en santé et sécurité au travail* (asirois@morencyavocats.com)