

Entrée en vigueur de nouvelles politiques de la CSPAAT sur le stress chronique et traumatique

01 novembre 2017

Le 17 mai 2017, le gouvernement de l'Ontario a adopté le projet de loi 127, Loi de 2017 pour un Ontario plus fort et en meilleure santé (mesures budgétaires). En modifiant l'article 13 de la Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail (la « LSPAAT »), le projet de loi 127 prévoit que les travailleurs ont droit, dans le cadre de leur régime d'assurance, à des prestations pour un stress mental chronique ou traumatique survenant du fait et au cours de leur emploi.

Politique sur le stress chronique

S'appliquant aux accidents survenus à compter du 1^{er} janvier 2018, la nouvelle Politique sur le stress chronique¹ (Politique 15-03-14) du Manuel des politiques opérationnelles de la CSPAAT (le « MPO ») prévoit qu'un travailleur a droit à des prestations relativement au stress mental chronique qui est survenu du fait et au cours de son emploi. Cependant, il n'aura droit à aucune prestation relativement au stress chronique causé par des décisions ou des mesures que prend son employeur concernant son emploi, y compris une décision de modifier le travail à accomplir ou les conditions de travail, de prendre des mesures disciplinaires à l'égard du travailleur ou de le licencier.

Selon cette politique, un travailleur a généralement droit à des prestations pour stress chronique si une lésion attribuable au stress adéquatement diagnostiquée est causée par un facteur de stress important relié au travail qui est survenu du fait et au cours de son emploi. Pour considérer l'admissibilité relativement au stress chronique, le décideur de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (la « CSPAAT ») doit être en mesure de déterminer le ou les événements qui auraient provoqué le stress chronique.

Dans le document Consultation concernant la politique sur le stress chronique relié au travail, le CSPAAT offre des exemples de ce qui donnerait et ne donnerait probablement pas droit à des prestations en vertu de cette nouvelle politique. Par exemple, une « enseignante [qui] fait régulièrement l'objet de commentaires humiliants de la part de sa directrice adjointe, assez souvent devant ses collègues enseignants, et développe en conséquence un trouble d'anxiété » serait susceptible d'avoir droit à des prestations². Il lui faudrait également remplir les conditions requises pour bénéficier des

prestations susmentionnées, notamment être diagnostiquée par un membre d'une profession de la santé réglementée.

Politique sur le stress traumatique

S'appliquant aux accidents survenus à compter du 1^{er} janvier 2018, la nouvelle Politique sur le stress traumatique³ (Politique 15-03-02) du MPO de la CSPAAT prévoit qu'un travailleur a droit à des prestations relativement au stress traumatique qui est survenu du fait et au cours de son emploi. Cependant, il n'aura droit à aucune prestation relativement au stress traumatique causé par des décisions ou des mesures que prend son employeur concernant son emploi, y compris une décision de modifier le travail à accomplir ou les conditions de travail, de prendre des mesures disciplinaires à l'égard du travailleur ou de le licencier.

Selon cette politique, un travailleur aura généralement droit à des prestations pour stress traumatique si une lésion attribuable au stress adéquatement diagnostiquée est causée par un ou plusieurs événements traumatisants qui sont survenus du fait et au cours de son emploi. Un événement traumatisant peut résulter d'un acte criminel ou d'un accident horrible et peut inclure un décès, un préjudice grave ou des menaces de mort ou de préjudice grave à l'endroit du travailleur, d'un collègue de travail, d'un membre de la famille du travailleur ou d'autres personnes. Les événements traumatisants peuvent notamment inclure ce qui suit :

- être témoin d'un accident mortel ou horrible;
- être témoin ou victime d'un vol à main armée;
- être témoin ou victime d'une prise d'otages;
- être victime de violence physique;
- faire l'objet de menaces de mort;
- faire l'objet de menaces de violence physique que le travailleur croit sérieuses et qu'il croit représenter un danger pour lui-même ou d'autres personnes (p. ex., menaces à la bombe ou au moyen d'une arme);
- faire l'objet de harcèlement en milieu de travail, notamment de violence physique ou de menaces de violence physique (p. ex., violence verbale qui dégénère en violence physique traumatisante);
- faire l'objet d'un harcèlement en milieu de travail qui inclut une situation qui met le travailleur ou peut le mettre en danger de mort (p. ex., saboter un équipement de sécurité ou faire en sorte que le travailleur pose un acte dangereux).

Dans tous les cas de stress traumatique, le décideur de la CSPAAT doit être convaincu, selon la prépondérance des probabilités, que l'événement ou les événements traumatisants ou l'effet cumulatif d'une série d'événements traumatisants sont survenus du fait et au cours de l'emploi, et ont causé une lésion attribuable au stress adéquatement diagnostiquée ou y ont contribué de façon importante.

Commentaire

Trois critères doivent être satisfaits pour qu'une personne soit admissible à des prestations de la CSPAAT en vertu de cette politique :

- un membre approprié d'une profession de la santé réglementée, comme un médecin de famille, doit poser un diagnostic fondé sur le Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM);
- la personne a été soumise à un ou des facteurs de stress importants liés au travail, comme l'intimidation ou le harcèlement en milieu de travail;
- le ou les facteurs de stress liés au travail ont été la cause prédominante de la lésion attribuable au stress adéquatement diagnostiquée.

Les modifications législatives et les politiques de la CSPAAT entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Les employés qui obtiennent initialement des soins médicaux pour le stress chronique ou le stress traumatique lié au travail ou qui font l'objet d'un tel diagnostic à compter du 1^{er} janvier 2018 peuvent donc être admissibles à des prestations.

¹[Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail](#), Politique sur le stress chronique (Politique 15-03-14).

²Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, Consultation concernant la politique sur le stress chronique relié au travail, p. 2.

³[Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail](#), Politique sur le stress traumatique (Politique 15-03-02).

Par

[Adam Guy, Brad Hallowell](#)

Services

[Travail et emploi](#)

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 800 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2026 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.