

COURT OF APPEAL OF  
NEW BRUNSWICK



COUR D'APPEL DU  
NOUVEAU-BRUNSWICK

166-09-CA

SHEILA STEWART

APPELLANT

- and -

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND  
COMPENSATION COMMISSION

RESPONDENT

- and -

ATTORNEY GENERAL OF CANADA

RESPONDENT

Stewart v. Workplace Health, Safety and  
Compensation Commission, 2010 NBCA 67

CORAM:

The Honourable Justice Robertson  
The Honourable Justice Bell  
The Honourable Justice Green

Appeal from a decision of the  
Appeals Tribunal of the Workplace Health, Safety  
and Compensation Commission:  
September 14, 2009

History of Case:

Decision under appeal:  
Unreported

Preliminary or incidental proceedings:  
N/A

Appeal heard:  
March 9, 2010

Judgment rendered:  
September 16, 2010

SHEILA STEWART

APPELANTE

- et -

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA  
SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES  
ACCIDENTS AU TRAVAIL

INTIMÉE

- et -

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

INTIMÉ

Stewart c. Commission de la santé, de la sécurité et  
de l'indemnisation des accidents au travail, 2010  
NBCA 67

CORAM :

L'honorable juge Robertson  
L'honorable juge Bell  
L'honorable juge Green

Appel d'une décision du Tribunal d'appel de la  
Commission de la santé, de la sécurité et de  
l'indemnisation des accidents au travail  
Le 14 septembre 2009

Historique de la cause :

Décision frappée d'appel :  
Inédite

Procédures préliminaires ou accessoires :  
s.o.

Appel entendu :  
Le 9 mars 2010

Jugement rendu :  
Le 16 septembre 2010

Reasons for judgment by:  
The Honourable Justice Bell

Motifs de jugement :  
L'honorable juge Bell

Concurred in by:  
The Honourable Justice Green

Souscrit aux motifs :  
L'honorable juge Green

Separate concurring reasons by:  
The Honourable Justice Robertson

Motifs concordants distincts :  
L'honorable juge Robertson

Counsel at hearing:

Avocats à l'audience :

For the appellant Sheila Stewart:  
Daniel Leger

Pour l'appelante, Sheila Stewart :  
Daniel Leger

For the respondent Workplace Health, Safety and  
Compensation Commission:  
Matthew R. Letson

Pour l'intimée Commission de la santé, de la  
sécurité et de l'indemnisation des accidents au  
travail :  
Matthew R. Letson

For the respondent Attorney General of Canada:  
Melissa Chan

Pour l'intimé Procureur général du Canada :  
Melissa Chan

THE COURT

LA COUR

The appeal is dismissed without costs.

L'appel est rejeté sans dépens.

The reasons of Bell and Green, J.J.A. were delivered by

BELL J.A.

I. Introduction

[1] This case involves a claim for compensation benefits pursuant to the *Government Employees' Compensation Act*, R.S.C. 1985, c. G-5 (*GECA*). The appellant suffers from depression which arose from a gradual onset of stress at her workplace, which she claims constitutes an “accident” within the meaning of *GECA*. The Workplace Health, Safety and Compensation Commission (the Commission) established pursuant to the *Workplace Health, Safety and Compensation Commission Act*, S.N.B. 1994, c. W-14 (*WHSCCA*) denied Ms. Stewart’s claim on the basis that the depression about which she complains does not arise as a result of an “accident” within the meaning of *GECA*. Following requests for reconsideration, as contemplated by s. 22(1) of the *WHSCCA*, the Commission maintained its position and denied the claim. Ms. Stewart appealed to the Appeals Tribunal.

[2] In a decision dated February 19, 2007 the Appeals Tribunal concluded the appellant could only be eligible for compensation benefits if her injuries were the result of an “accident” as defined in the *Workers' Compensation Act*, R.S.N.B. 1973, c. W-13. Since the provincial compensation scheme governed by the *WCA* disallows compensation for gradual onset of stress, the Tribunal reasoned that “accident” in *GECA* must be interpreted in the same manner. It reached this conclusion because s. 4(2) of *GECA* provides, in part, that federal employees are “entitled to receive compensation at the same rate and under the same conditions as are provided under the law of the province where the [federal] employee is usually employed.” In *Stewart v. Workplace Health, Safety and Compensation Commission (N.B.)*, 2008 NBCA 45, 331 N.B.R. (2d) 278, a unanimous Court concluded otherwise:

It is my view the only purpose of s. 4(2) of *GECA* is to ensure the rates and conditions of compensation payable to

injured federal employees mirror the rates and conditions for other injured workers in New Brunswick once the threshold of entitlement has been determined. Parliament has not, in my view, delegated to the legislature of each province the right to amend federal legislation by redefining ‘accident’ in *GECA* in the province’s own image; nor did Parliament intend to create a patchwork across Canada whereby federal employees in different provinces are faced with different thresholds for proving a compensable injury. [para. 10]

[3] This Court allowed the appeal and remitted the matter to the Appeals Tribunal for determination of whether, in light of those reasons, the gradual onset of stress in the circumstances constituted an “accident” under *GECA*. The Appeals Tribunal revisited the matter on June 3, 2009, a hearing which the appellant did not attend. In a decision dated September 14, 2009, the Appeals Tribunal denied the appeal because it had questions which “the appellant’s representative could not answer for the appellant”. It reasoned that “the appellant was the sole individual who lived the stress, not her representative”.

[4] At the June 3 hearing the Appeals Tribunal had before it the complete record of the previous hearing. I therefore fail to understand why the Appeal’s Tribunal could not make a decision based upon that record, this Court having clarified the law. In addition, I fail to understand the Tribunal’s conclusion that it was left with unanswered questions when a review of the transcript of the June 3 hearing demonstrates:

- No member of the panel posed any questions which it claimed at the hearing of the matter should have been answered by the appellant;
- The Chairperson advised counsel that the “representations were very good on both sides”; and

- The panel did not advise the appellant’s representatives that it intended to draw a negative inference because she (the appellant) had not testified on the second hearing.

[5] This Court had remitted the matter for a decision on its merits. The Appeals Tribunal now relies upon unspecified “unanswered questions” to ignore the extensive record available to it. This failure constitutes legal and jurisdictional error. Although my preferred approach would be to once again remit this matter to the Appeals Tribunal for a decision based upon the record, this case calls for intervention. The parties have been without a decision based upon the facts and the law for far too long.

## II. Issues

[6] The following three questions stand to be answered:

1. Can the gradual onset of stress be considered a work-related accident within the definition of *GECA*?
2. Did Ms. Stewart suffer from work-related gradual onset of stress?
3. In the event questions 1 and 2 are answered in the affirmative, did the appellant’s gradual onset of stress, in the circumstances, constitute an “accident” under *GECA*?

## III. Analysis

- A. *Can gradual onset of stress be considered a compensable work-related accident within the definition of GECA?*

[7] Put simply, the answer is “yes.” Section 2 of *GECA* provides as follows:

2. In this Act,

2. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

“accident”  
« accident »

« accident »  
“accident”

“accident” includes a willful and an intentional act, not being the act of the employee, and a fortuitous event occasioned by a physical or natural cause;

« accident » Sont assimilés à un accident tout fait résultant d'un acte délibéré accompli par une autre personne que l'agent de l'État ainsi que tout événement fortuit ayant une cause physique ou naturelle.

[8] Section 12 of the *Interpretation Act*, R.S.C. 1985, c. I-21 provides that each enactment is deemed remedial and shall be given “such fair, large and liberal construction and interpretation as best ensures the attainment of its objects”. By employing the word “includes” in the definition of “accident”, without any limiting phraseology, Parliament has further demonstrated it intends the word “accident” to be given an expansive definition. *GECA* does not contain any clause that would exclude claims for mental stress or disablement caused by mental stress. Had Parliament intended to provide for such a limitation, it clearly could have done so. Consider, for example, s. 1 of the *WCA*, which expressly excludes claims based upon disablement caused by mental stress, unless the disability arises as a result of an “acute reaction to a traumatic event”. A similar exclusion is found in s. 2(a)(iii) of the *Workers' Compensation Act*, S.N.S. 1994-95, c. 10. Furthermore, some jurisdictions, such as Saskatchewan and Alberta, have promulgated policies under their respective workers' compensation schemes which set out the parameters for claims based upon psychological or psychiatric workplace injury (see *Workers' Compensation Act*, 1979, S.S. 1979, c. W-17.1, POL 01/2009; *Workers' Compensation Act*, R.S.A. 2000, c. W-15, Policy 03-01 Part II). The parties have not brought to our attention any federal law, regulation or policy which purports to exclude or limit claims for injuries arising from the gradual onset of stress.

[9] I would also note that in *Stewart v. WHSCC, Canada Post Corp. v. Workers' Compensation Appeals Tribunal (N.S.) et al.*, 2004 NSCA 83, [2004] N.S.J. No. 242 (QL), and *Rees v. Royal Canadian Mounted Police et al.*, 2005 NLCA 15, [2005] N.J. No. 103 (QL), the courts recognized that in appropriate cases, psychological injury

arising from the workplace constitutes an accident within the definition of *GECA*. Counsel for the Commission acknowledged this when, in his submission, he observed:

It is acknowledged that, implicit in the conclusion of Bell, J.A., in Stewart is an acceptance that certain claims of gradual onset stress that arise out of the workplace may be compensable in New Brunswick. However, the decision in Stewart leaves open the question of what the applicable test is for determining whether a claim of gradual onset stress is compensable under *GECA*. [para. 31]  
[Emphasis in original.]

[10] The respondent is correct in its assessment. The gradual onset of stress may be considered an accident, resulting in an injury, for which compensation is payable pursuant to *GECA*.

B. *Did Ms. Stewart suffer from work-related gradual onset of stress?*

[11] This question was answered by the Appeals Tribunal in its first decision involving the appellant. It concluded:

What led to stress in this case was the appellant's employment-related events associated principally to her work station, classification, perceived lack of opportunity for advancement, or disciplinary issues [pages 12-15 of the Appeal Record], which brought her to stop work in September 2003 [page 11 of the Appeal Record].

[...]

Combined with the circumstances outlined by the appellant in the Appeal Record related to the reasons she left work, the above medical opinions led the Appeals Tribunal to conclude that the claim does not meet the criteria outlined by the Court of Appeal in *D.W.* [acute reaction to a traumatic event].

[...]

[...] In the present appeal, the medical evidence, the claim itself and the evidence in the Appeal Record clearly do not show that the appellant suffered from an acute reaction to a traumatic event in the view of the Appeal Tribunal. **Rather, it was a gradual onset of stress caused by the work factors previously noted.** [pages 6-8 of the Appeal Record]

[Emphasis in original.]

[12] There was significant medical and psychological evidence before it by which the Appeals Tribunal could determine that the symptoms suffered by the appellant are work-related. It is therefore not open to this Court to conclude otherwise.

C. *Did the appellant's gradual onset of stress, in the circumstances, arise from an "accident" under GECA?*

[13] In order for a work-related injury to be compensable under *GECA*, it must, according to s. 4(1)(a)(i) of *GECA* be "...caused [...] by an accident". The Appeals Tribunal has already determined that the depression suffered by Ms. Stewart was caused by work-related gradual onset of stress. The question which must now be answered is whether, on the facts of this case, the gradual onset of stress constitutes an "accident" for purposes of *GECA*. As already indicated, Parliament has not adopted any criteria which would limit the definition of "accident" in *GECA*. The respondents request this Court place limits on the ability of injured workers to claim compensation for conditions caused by the gradual onset of stress. They suggest the following criteria:

1. The condition must be diagnosed by a medical professional in accordance with DSM IV;
2. The condition must have been caused by events or stressors in the workplace;



3. The events or stressors that lead to the disability must be unusual or excessive;
4. The stress cannot have resulted from labour relations issues (e.g. assignment of work, discipline, hiring, transfers, promotions, reorganizations, etc) and normal interpersonal relationships and conflicts; and,
5. The events or stressors giving rise to the condition must be confirmed by objective facts.

[14] In support of its position, the respondents cite *Embanks et al. v. Workers' Compensation Appeals Tribunal (N.S.) et al.*, 2008 NSCA 28, [2008] N.S.J. No. 133 (QL), where Cromwell, J.A. (as he then was) applied Policy 1.3.6 promulgated by the Workers' Compensation Board of Nova Scotia and "the general law applying to *GECA* claims in Nova Scotia" to impose similar limits. *Embanks* is consistent with the earlier decision of *Morrison (Estate) v. Cape Breton Development Corp.*, 2003 NSCA 103, [2003] N.S.J. No. 353 (QL), in which Freeman, J.A. opined that the filing of a claim under *GECA* engages the provincial legislation. However, the decisions in *Embanks* and *Morrison* demonstrate a different approach to the application of provincial policies to the interpretation of "accident" in *GECA* than exists in New Brunswick. In *Stewart I*, this Court concluded Parliament did not intend there to be a patchwork of rules across Canada governing access to compensation benefits under *GECA*. The interpretation of "accident" in *GECA* must be pan-Canadian, and not subject to expansion or limitation based upon the policies of provincial compensation boards or commissions. I find support for this position in *Canadian Broadcasting Corp. v. Luo*, 2009 BCCA 318, [2009] B.C.J. No. 1559 (QL) where M.E. Saunders, J.A. for the Court stated:

While in general I agree with the approach taken in *Morrison* I do not agree the provincial body is bound to apply the provincial legislation where it is materially different from the Act [*GECA*]. The decision of *Rees* is helpful. In *Rees* the Newfoundland Court of Appeal

considered a claim for gradual onset stress. The Court found the task of the provincial body is to consider the language of the federal scheme, saying in a passage with which I agree:

[28] We agree. Before section 4(2) of the Act [GECA] is engaged, thereby triggering compensation “at the same rate and under the same conditions as are provided under the law of the province”, the provincial workers’ compensation authority must first determine whether Mr. Rees is eligible, by virtue of section 4(1), to make a claim under the Act [GECA]. This requires an interpretation of the word “accident” to ascertain whether it includes gradual onset stress. [para. 27]

[15] It follows that modifications to the definition of “accident” in *GECA* which would make it consistent with a different definition of “accident” found in a provincial scheme are, in my view, inappropriate. I would therefore reject the approach proposed by the respondents. Courts must, however, recognize that it is a significantly more onerous task to determine whether an injury has been caused by the gradual onset of stress at the workplace than, say, a broken arm as a result of a fall.

[16] *D.W. v. Workplace Health, Safety and Compensation Commission (N.B.) et al.*, 2005 NBCA 70, 288 N.B.R. (2d) 26, is the leading New Brunswick case dealing with compensation for stress arising from the workplace. In that case, the employee suffered from work-related stress as a result of some unresolved workplace issues and a verbal tirade by her immediate supervisor. The issue was whether or not the stress resulted from a traumatic event as contemplated by the definition of “accident” in the *WCA*. Robertson J.A. questioned the decision by both parties at the appeal to argue the case as one which engaged the *WCA*, and not *GECA*. He opined that because the employer was Via Rail Canada Inc., he would have expected arguments based upon *GECA* rather than the *WCA*. However, because that issue was not before the Court, he refrained from making any further comment (para. 62).

[17] Although *D.W.* is distinguishable from the present case because it concerned a claim for stress arising from a traumatic incident and not the gradual onset of stress, it is helpful in setting out the potential standards against which to measure the facts in stress related claims. Robertson J.A. observed:

The law should not readily embrace an entirely subjective test when adjudicating on compensation claims. Typically what happens in the law is that an objective test is adopted with a subjective component. At some point, the reaction of the employee to the precipitous event must be measured against the reasonable person standard. If that is so then the test would have to be reformulated as follows: Would a reasonable person standing in the shoes of the claimant, and possessing the same psychological profile, have reacted in the same way. In law, this reformulation is labelled the “modified objective test.” By contrast, a purely objective test imposes the reasonable person standard without reference, for example to the reasonable fears, concerns and circumstances of the claimant. [para. 48]

[...]

In my view the test for assessing whether an event is traumatic must be an objective one. If it were a purely subjective test or even a modified objective test, the most innocuous of management decisions could support a claim for psychological injury. It would not be difficult for the skilled advocate to turn a case of “chronic” or “gradual onset” stress into a claim of psychological injury by focusing on a single incident; the one that broke the camel’s back, so to speak. [para. 51]

[18] I am of the view an objective test is the appropriate standard against which to measure Ms. Stewart’s response to the workplace incidents with which she was presented. Because neither Appeals Tribunal which heard Ms. Stewart’s appeals applied that test to the facts before them, it remains for this Court to do so.

[19] The appellant contends the gradual onset of stress which led to her depression arose as a result of: (1) not being assigned sufficient work; (2) being required to assume a kneeling position for purposes of filing; (3) having her work station assigned

to another employee, resulting in her acquiring a differently configured work station closer to her supervisors; and (4) being duped by her supervisor into requesting a return to her previous position (CR-03), when he (the supervisor) knew the position she was leaving would benefit from an increase in classification (and hence pay level) to CR-04.

[20] The material before the Commission and the Appeals Tribunal demonstrates the appellant often found herself without sufficient work to do in her classification (CR-03). She complains that the employer engaged CR-04 employees on overtime to do work, rather than utilize her services during regular office hours. It is undisputed that the overtime work performed by the CR-04 employees was work covered by that classification (CR-04) and not the work of a CR-03 employee. It is also undisputed that the employer is entitled to assign work. I am of the view the appellant's response to the employer's exercise of a management right is unreasonable in the circumstances. A reasonable person, fully aware of the employer's right to assign work, would not expect to be able to insist that the employer assign CR-04 work to a CR-03 employee. The assignment of higher level work to an employee, subject to the confines of employment policies and/or collective bargaining relationships, is exclusively within the employer's control.

[21] As for Ms. Stewart's complaint about being required to kneel for purposes of filing materials on the lower shelves, the evidence is uncontradicted that immediately upon asking for a stool, one was provided. Once again, a reasonable person, fully aware that the employer had provided a stool upon request, would not react as did Ms. Stewart.

[22] Ms. Stewart's complaint about her work station is even more problematic. She complained about cold air blowing from a vent above her head. This apparently caused her to have shoulder problems. In response to her complaint, her work station was assigned to another employee and a differently configured station in another location was assigned to her. A reasonable person would not be surprised to learn that a different station, in another location, had been assigned to her. I find no merit to the complaint that it was near the supervisor's office.

[23] Finally, Ms. Stewart complains that while she was working in a CR-03 classification other than the one to which she was normally assigned, her employer asked her whether she wanted to return to her former position or remain where she was. She chose to return to her former position. At the time the supervisor put the option to Ms. Stewart, it was common knowledge within the workplace that both her former position and the position then occupied by her were subject to a reclassification review. Unfortunately for Ms. Stewart, the position she left was reclassified to a higher wage rate, while the position to which she returned was not. She suggests, without any evidence in support of her contention, that her supervisor knew the position she was about to leave would be reclassified. A review of the record reveals no support for that contention. Once again, it is my opinion that a reasonable person would not have reacted as she did.

[24] While there is no doubt the constellation of events led to the appellant's heightened stress levels, depression and her eventual departure from her employment, I am satisfied that a reasonable person would have reacted differently to those triggering events. Applying the objective test to the facts of this case, I am not satisfied the appellant suffered from an "accident" as defined in *GECA*.

[25] I would dismiss the appeal. There will be no order as to costs.

The following are the reasons delivered by

ROBERTSON, J.A.

[26] I have had the advantage of reading my colleague's thorough reasons for judgment and while I am in agreement with his disposition of the appeal, I cannot subscribe to his reasoning. In short, we agree that the Appeals Tribunal got the right result, but for the wrong reason. It is just that we cannot agree on the right reason.

[27] It is common ground that "gradual onset stress" is a compensable injury under the federal workers' compensation scheme that is administered by the provincial Workplace Health, Safety and Compensation Commission. In other words, claims by federal workers for work-related-stress leading to depression and, in turn, the inability to work, come within the ambit of the federal definition of "accident". By contrast, claims for "mental stress" are not permitted under the provincial scheme unless the stress flows from "an acute reaction to a traumatic event". Accepting that claims for gradual onset stress are permissible under the federal legislation, we are forced to ask whether there are any limits on the right of federal workers to claim compensation for this type of psychological injury. Alternatively, are we to assume that Parliament intended that compensation would be available for an archipelago of subjectively and irrationally unpleasant disagreements in one's workplace life that, in the fullness of time, weigh, along with other stressors of daily life, upon a person's mental well-being to the point of giving rise to a medical diagnosis of depression? In my respectful view, the answer must be "no". Borrowing from the jurisprudence of other provinces and, in particular, Nova Scotia, the requirement that the gradual onset stress must be tied to "unusual and excessive" work-related events is compatible with the notion that an "accident" is either the result of an intentional or fortuitous event. Hence, for example, claims for psychological injury tied to workplace harassment and intimidation, inflicted by co-workers or supervisors, fit comfortably within the federal definition of "accident".

[28] In my respectful view, the Appeals Tribunal's decision to uphold the Commission's rejection of the appellant worker's claim for compensation benefits, based on gradual onset stress, was justified on the ground that the resulting depression did not result from "unusual and excessive" events in the workplace. In short, her claims of intimidation and harassment in the workplace were not substantiated. My colleagues, on the other hand, have opted for another test or analytical framework. They ask whether a "reasonable person" would have reacted to the workplace incidents in the same manner as the claimant. Of course, the reasonable person is not to be equated with the man on the Clapham omnibus, which Collins MR spoke of in *McQuire v. Western Morning News*, [1903] 2 K.B. 100 (C.A.) at 109. Instead, the decision-maker must consider the psychological characteristics of the average worker holding the same job which the claimant held. With respect, I prefer an objective test which is harmonious with the definition of "accident" and unconnected to the subjective views of the decision-maker as to how the average worker would have responded to the same work stressors experienced by the claimant.

[29] The facts underscoring this appeal are as follows. In an earlier decision, this Court ruled that the Appeals Tribunal erred in holding that "gradual onset stress" was not a compensable injury within the meaning of the term "accident" as defined under the *Government Employees' Compensation Act*, R.S.C. 1985, c. G-5 (see *Stewart v. Workplace Health, Safety and Compensation Commission (N.B.)*, 2008 NBCA 45, 331 N.B.R. (2d) 278). To correct the error, the Court remitted the matter to the Appeals Tribunal for a determination as to whether the underlying facts supported the appellant's claim for compensation benefits because of an inability to work caused by gradual onset stress arising out of and in the course of employment. In point of fact, the appellant alleged she was subject to workplace harassment and intimidation leading to a medical diagnosis of depression. However, in remitting the matter to the Appeals Tribunal, the Court did not offer a test or analytical framework for determining what would qualify as gradual onset stress. Specifically, the Court did not address the pivotal question: Are there any limits on a worker's right to claim benefits for work-related stress leading to depression and the inability to work? Correlatively, the Court did not decide whether the

applicable framework would require an objective test. The appellant in this case argues for a subjective one. My colleague settles on an objective test, but one that differs from that adopted by other courts. I favour the Nova Scotia framework for dealing with cases of gradual onset stress.

[30] When the matter came before the Appeals Tribunal for the second time, the Tribunal was provided with the very appeal record that had been considered at the first hearing, together with some additional material, including “Policy No. 1.3.6.” While the Appeals Tribunal took the opportunity to reproduce the relevant portions of the Policy, the Tribunal failed to appreciate its legal significance. I say this because the Policy outlines criteria to be applied for assessing compensable claims for work-related gradual onset stress. Yet, the Appeals Tribunal failed to address the relevance of or apply the criteria when arriving at its decision. The important portions of the Policy read as follows:

- (i) The work-related events or stressors experienced by the worker are unusual and excessive in comparison to the work-related events or stressors experienced by the average worker in the same or similar occupation;
- (ii) The worker is diagnosed with a mental or physical condition that is described in the DSM IV;
- (iii) The mental or physical condition is caused by the work-related events or stressors; and
- (iv) The condition is diagnosed in accordance with DSM IV by a health care provider being either a psychiatrist or a clinically trained psychologist registered with the Canadian Register of Health Service Providers in Psychology.

[31] Equally important is the fact the Policy No. 1.3.6 sets out certain kinds of work-related events that may, and often do result in stress, but for which compensation benefits will not be available even if the work-related stressors lead to a medical diagnosis of depression and the inability to work. These include mental or physical



conditions caused by labour relation issues or routine employment related actions such as interpersonal relationships and conflicts, performance management and work evaluation.

[32] In effect, Policy No. 1.3.6 places a significant restriction on the ability of federal workers to claim compensation benefits tied to claims arising from work-related gradual onset stress. The work-related stressors must be “unusual and excessive” when compared to what the average worker in the same occupation would experience. For greater certainty, the Policy goes on to exclude the right to compensation for gradual onset stress arising from activities that are expected and integral part of the work environment. This would explain why “harassment” in the workplace might entitle an employee to compensation for gradual onset stress. As harassment is not an expected part of the work environment, it should qualify as unusual and excessive behaviour. The poisoned work environment is no place for the conscientious worker. In my view, the intentional infliction of psychological injury by co-workers is the quintessential example of a compensable claim for gradual onset stress.

[33] While Policy No. 1.3.6 provides a working framework for assessing the validity of compensation claims for gradual onset stress, we are left with an immediate question: Is the Policy in force in New Brunswick? The answer is “no”. To date, the New Brunswick Commission, which administers the claims of federal employees working within the Province, has neglected to adopt any policy directive for assessing claims tied to gradual onset stress. In fact, Policy No. 1.3.6 was formulated by the Worker’s Compensation Board of Nova Scotia. The policy came into effect on July 25, 2005. This leads me to pose two further questions. Should the policy be applicable in New Brunswick and if so, is it open to this Court to adopt the essentials of the Nova Scotia policy as part of New Brunswick law when it comes to the interpretation and application of the federal legislation. I answer both questions in the affirmative. Why this should be so requires a brief analysis of a decision of the Nova Scotia Court of Appeal authored by Cromwell J.A. (as he then was). That decision involves the application and interpretation of the very statutory provisions that are presently before this Court.

[34] In *Embanks v. Nova Scotia (Workers' Compensation Appeals Tribunal)*, 2008 NSCA 28, [2008] N.S.J. No. 133 (QL), Justice Cromwell explains that Policy No. 1.3.6 is a reflection of the existing law as had been developed and applied by the Commission prior to adoption of Policy No. 1.3.6. In other words, the Policy simply codified the “better view” of the legal principles which applied before the Policy came into effect. In adopting the Policy, the Commission exercised its policy making authority to bring clarity to a number of surrounding issues. Justice Cromwell goes on to hold that the appeals tribunal correctly applied the objective approach to determine whether there were workplace events or stressors sufficient to support a claim for gradual onset stress under the federal legislation. Specifically, he notes that while the first requirement (unusual or excessive stressors when compared to those faced by the average worker) requires an objective approach to assessing the nature of the workplace stressors, this does not mean that the worker’s perception of the events is irrelevant or should be ignored in determining whether there has been an injury by accident arising out of and in the course of employment. For example, the worker’s own subjective reaction to excessive or unusual events or stressors is relevant to whether the required link between the events and the disabling stress has been made out. As in all workers’ compensation claims, there must be a link between the injury and the accident.

[35] The present case is problematic in one obvious respect. The New Brunswick Commission has not adopted the equivalent of Policy No. 1.3.6 and yet it advocates the adoption of *Embanks v. Nova Scotia (Workers' Compensation Appeals Tribunal)* and the legal framework set out in that decision. At first blush, I questioned why this Court should be doing work which the Legislature has entrusted to the Commission. However, I am also acutely aware that, for the most part, the Appeals Tribunal is a lay tribunal, unsuited to deal with questions of interpretation or other questions of law. In my respectful view, the law would be better served by this Court adopting the analytical framework set out in Policy No. 1.3.6., as affirmed by the Nova Scotia Court of Appeal. It makes no sense to promulgate a different framework when the one adopted in our neighbouring Province is, in my respectful opinion, as persuasive as it is pragmatic. I agree with my colleague when he states that Parliament would not have

intended that there be a “patchwork of rules” across Canada governing access to compensation benefits under the federal legislation. This may explain why similar policies have been adopted in other Provinces (Saskatchewan (Policy 01/2009) and Alberta (Policy 03-01 Part II)).

[36] Having regard to the preceding analysis, it should follow that the Appeals Tribunal’s first task was to address the following question: Were the work-related events or stressors, endured by the appellant, unusual or excessive in comparison to the work-related events or stressors faced by the average worker in the same or similar occupation? To answer that question, the Appeals Tribunal should have asked whether the claims of harassment and intimidation were made out. Such treatment is rarely if ever looked upon as a normal or expected occurrence in the workplace. However, when one looks to the underlying incidents which the appellant claims to be examples of harassment and intimidation, her case falls into ruin. The events which the appellant looked upon as stressors in the workplace are set out in my colleague’s reasons. All of the incidents were investigated and on two separate occasions. The claims investigator for the Commission could not attribute any deliberate or wilful conduct, on the part of the employer or other employees, aimed at undermining the appellant’s confidence and ability to perform assigned tasks. For example, the investigator concluded that the appellant’s supervisor had not given the appellant demeaning work. As well, the appellant’s employer retained an outside third party to investigate the appellant’s complaints. So too did the independent third party conclude that the allegations of harassment and abuse of authority were unfounded. This is just another way of saying that the events which the appellant singled out as being evidence of harassment and intimidation, were nothing more than instances of normal interaction between employees.

[37] Let me be clear on three points. No one has suggested the appellant did not perceive the events which took place as evidence of harassment and intimidation. No one has claimed the appellant did not suffer from depression as a result of these perceptions. Finally, no one has challenged the appellant’s contention that as a result of her depression she is unable to work. But as a matter of policy the law has chosen to

impose limitations on the ability of workers to claim compensation benefits for gradual onset stress, even though there may be a causal connection between the stressors of the workplace and the resulting depression. The appellant responds by arguing that to impose a criterion which requires the worker to establish that the surrounding events were unusual or excessive is to adopt a narrow interpretation of the federal legislation when the law requires the adoption of a broad and remedial one (see s. 12 of the *Interpretation Act*, R.S.C. 1985, c. I-21).

[38] A proper response to the above argument begins with an acknowledgment that s. 4(1) of the *Government Employees' Compensation Act* provides that compensation is to be paid to an employee "who is caused personal injury by an accident arising out of and in the course of his employment" or who becomes disabled as a result of an "industrial disease". Section 2 defines "accident" to include a "wilful and an intentional act" and a "fortuitous event occasioned by a physical or natural cause". The uninformed bystander might be forgiven for assuming that Parliament intended that compensation would be available for unforeseen traumatic events, as opposed to an archipelago of subjectively and irrationally unpleasant disagreements in one's workplace life that, in the fullness of time, weigh, along with other stressors of daily life, upon a person's mental well-being to the point of giving rise to a depression. However, the uninformed bystander would have to be advised that the definition of accident is not exhaustive. It simply "includes" intentional and fortuitous acts. This is why I am confident that the intentional infliction of psychological injury by co-workers is the quintessential example of a compensable claim for gradual onset stress. This view of the law is consistent with *Rees v. Canada (Royal Canadian Mounted Police)*, 2005 NLCA 15, [2005] N.J. No. 103 (QL), at para. 32 where the Court held that the definition of "accident" is sufficiently broad to include gradual onset stress which results from a wilful and intentional act of someone other than the claimant employee.

[39] It is understandable that the law would carefully craft restrictions on the right to compensation benefits for gradual onset stress. Just as the law adopts an expansive interpretation of statutory provisions, so too are courts expected to apply their

judicial air brakes thereby avoiding run-away interpretations, which may inflict fiscal injury on those responsible for the administration of the statutory scheme and on those who must pay for it (the employers). In brief, there is no legal impediment to courts adopting an expansive interpretation of the word “accident”, as defined in the *Act*, while at the same time placing restrictions on what types of gradual onset stress claims will be eligible for compensation benefits. I seriously doubt whether any court would have been prepared to interpret the definition of accident to include psychological injury for gradual onset stress, had it known that there would be no reasonable safeguards or restrictions in place to ensure consistency with the notion that an “accident” is either an intentional or a fortuitous event, that is to say, one which is unexpected. Stress is a virtual given in all but a few employment contexts.

[40] For readers who consider themselves legal realists, there is one aspect of this case worthy of note. Although the appellant’s appeal has failed, this does not mean she is left without access to compensation benefits arising from her inability to work. As it should happen, federal employees have access to other wage replacement benefits available under a disability plan administered by a third party. According to the appeal record, the insurer refused to pay under that policy until such time as it was assured compensation benefits are unavailable under the federal workers’ compensation scheme. The insurer now has that assurance. What is important to take from these anecdotal facts is that courts must be cautious when asked to exercise their interpretative powers in a manner that favours one insurance scheme at the expense of another. In my view, the interpretative result achieved in the present case respects the distinction between “accident” and “disability” coverage for employees no longer able to work.

[41] I, too, would dismiss the appeal without costs.

LE JUGE BELL

I. Introduction

[1] Il s'agit en l'espèce d'une demande d'indemnité faite en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, L.R.C. 1985, ch. G-5. L'appelante souffre d'une dépression causée par l'apparition graduelle d'un stress à son lieu de travail, qui, prétend-elle, constitue un « accident » au sens de cette *Loi*. La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (la Commission), constituée en vertu de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*, L.N.-B. 1994, ch. W-14 (*Loi sur la CSSIAT*), a rejeté la demande de M<sup>me</sup> Stewart pour le motif que la dépression dont elle se plaint n'est pas apparue par suite d'un « accident » au sens de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*. À la suite de demandes de reconsidération faites conformément au par. 22(1) de la *Loi sur la CSSIAT*, la Commission a maintenu sa position et rejeté la demande. M<sup>me</sup> Stewart a interjeté appel devant le Tribunal d'appel.

[2] Dans une décision datée du 19 février 2007, le Tribunal d'appel a conclu que l'appelante ne pouvait être admissible à une indemnité que si ses blessures étaient le résultat d'un « accident » au sens de la définition de la *Loi sur les accidents du travail*, L.R.N.-B. 1973, ch. W-13. Puisque le régime d'indemnisation provincial régi par cette *Loi* n'accorde pas d'indemnités pour l'apparition graduelle d'un stress, le Tribunal a raisonné qu'un « accident » au sens de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* doit être interprété de la même façon. Il a tiré cette conclusion parce que le par. 4(2) de cette *Loi* prévoit, entre autres, que les employés fédéraux « ont droit à l'indemnité prévue par la législation – aux taux et conditions qu'elle fixe – de la province où les agents [employés fédéraux] exercent habituellement leurs fonctions ». Dans l'arrêt *Stewart c. Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*, 2008 NBCA 45, 331 R.N.-B. (2<sup>e</sup>) 278, la Cour unanime a tiré une conclusion contraire :

À mon avis, le par. 4(2) de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* vise uniquement à assurer que les taux et conditions de l'indemnité payable aux employés blessés du gouvernement fédéral reflètent les taux et conditions de l'indemnité payable aux autres travailleurs blessés du Nouveau-Brunswick une fois le seuil correspondant au droit à l'indemnité déterminé. Le Parlement n'a pas, à mon avis, délégué aux assemblées législatives provinciales le pouvoir de modifier la loi fédérale en redéfinissant le terme « accident » de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* dans la situation propre à chaque province. Le Parlement n'avait pas non plus l'intention de créer un ensemble de règles disparates à l'échelle nationale suivant lequel les employés du gouvernement fédéral répartis dans les différentes provinces seraient assujettis à des seuils différents dans l'établissement de la preuve d'une blessure indemnifiable. [Par. 10]

[3] Notre Cour a accueilli l'appel et renvoyé l'affaire au Tribunal d'appel pour qu'il détermine si, compte tenu de ces motifs, l'apparition graduelle d'un stress dans les circonstances constituait un « accident » au sens de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*. Le Tribunal d'appel a réexaminé l'affaire le 3 juin 2009 pendant une audience à laquelle l'appelante n'a pas assisté. Dans une décision datée du 14 septembre 2009, le Tribunal d'appel a rejeté l'appel parce qu'il avait des questions auxquelles [TRADUCTION] « le représentant de l'appelante ne pouvait pas répondre pour elle ». Son raisonnement était que [TRADUCTION] « l'appelante est la seule personne qui a vécu le stress, et non son représentant ».

[4] À l'audience du 3 juin, le Tribunal d'appel avait en main le dossier complet de l'audience précédente. En conséquence, je ne comprends pas pourquoi il ne pouvait pas rendre une décision d'après ce dossier, notre Cour ayant clarifié les principes de droit. De plus, je ne comprends pas la conclusion du Tribunal quand il a dit qu'il lui restait des questions sans réponse puisque l'examen de la transcription officielle du 3 juin révèle ce qui suit :

- Aucun membre du comité n'a posé des questions auxquelles, selon les prétentions du Tribunal pendant l'audition de l'affaire, l'appelante aurait dû répondre.
- La présidente du comité a avisé les avocats que les [TRADUCTION] « arguments étaient excellents des deux côtés ».
- Le comité n'a pas informé les représentants de l'appelante qu'il avait l'intention de tirer une inférence négative parce qu'elle (l'appelante) n'avait pas témoigné pendant la deuxième audience.

[5] Notre Cour avait renvoyé l'affaire en vue d'une décision sur le fond. Le Tribunal d'appel prétexte maintenant des [TRADUCTION] « questions sans réponse » non spécifiées pour ne pas tenir compte du volumineux dossier dont il dispose. Ce défaut constitue une erreur de droit et de compétence. Même si ma préférence serait de renvoyer de nouveau l'affaire au Tribunal d'appel pour qu'il rende une décision d'après le dossier, l'affaire exige une intervention. Les parties attendent une décision fondée sur les faits et le droit depuis beaucoup trop longtemps.

## II. Questions en litige

[6] Des réponses doivent être données aux trois questions suivantes :

4. L'apparition graduelle d'un stress peut-elle être considérée comme un accident lié au travail au sens de la définition de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*?
5. M<sup>me</sup> Stewart a-t-elle souffert d'un stress lié au travail qui s'est installé graduellement?



6. Si la réponse aux questions 1 et 2 est affirmative, l'apparition graduelle d'un stress chez l'appelante, dans les circonstances, constitue-t-elle un « accident » aux sens de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*?

### III. Analyse

- A. *L'apparition graduelle d'un stress peut-elle être considérée comme un accident indemnisable lié au travail au sens de la définition de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État?*

[7] La réponse est simple : « oui ». L'art. 2 de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* prévoit ce qui suit :

2. In this Act,

2. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

“accident”  
« accident »

« accident »  
“accident”

“accident” includes a willful and an intentional act, not being the act of the employee, and a fortuitous event occasioned by a physical or natural cause;

« accident » Sont assimilés à un accident tout fait résultant d'un acte délibéré accompli par une autre personne que l'agent de l'État ainsi que tout événement fortuit ayant une cause physique ou naturelle.

[8] L'article 12 de la *Loi d'interprétation*, L.R.C. 1985, ch. I-21, prévoit que tout texte est censé apporter une solution de droit et « s'interprète de la manière la plus équitable et la plus large qui soit compatible avec la réalisation de son objet ». En employant les mots « [s]ont assimilés » dans la définition d'« accident », sans aucune indication limitative, le Parlement a démontré encore plus clairement qu'il entend donner au mot « accident » une définition englobante. La *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* n'inclut aucune disposition qui exclurait les réclamations pour tension mentale ou pour incapacité causée par la tension mentale. Si le Parlement avait eu l'intention de prévoir une telle restriction, il est clair qu'il aurait pu le faire. Examinons par exemple l'art. 1 de la *Loi sur les accidents du travail*, qui exclut explicitement les réclamations fondées sur une incapacité causée par la tension mentale, à moins que l'incapacité ne soit

apparue par suite d'une « réaction violente à un événement traumatique ». Une exclusion semblable se trouve au sous-al. 2a)(iii) de la *Workers' Compensation Act*, S.N.S. 1994-1995, ch. 10. De plus, des ressorts tels que la Saskatchewan et l'Alberta ont promulgué, dans le cadre de leurs systèmes respectifs d'indemnisation des accidents du travail, des politiques énonçant les paramètres applicables aux réclamations fondées sur des blessures psychologiques ou psychiatriques liées au travail (voir la *Workers' Compensation Act*, 1979, S.S. 1979, ch. W-17.1, POL 01/2009, et la *Workers' Compensation Act*, R.S.A. 2000, ch. W-15, politique 03-01, partie II). Les parties ne nous ont signalé aucun règlement, aucune loi ni aucune politique fédéraux qui seraient censés exclure ou limiter les réclamations pour lésions causées par l'apparition graduelle d'un stress.

[9] Je ferais aussi remarquer que, dans les arrêts *Stewart c. CSSIAT, Canada Post Corp. c. Nova Scotia (Workers' Compensation Appeals Tribunal)*, 2004 NSCA 83, [2004] N.S.J. No. 242 (QL), et *Canada (Royal Canadian Mounted Police) c. Rees*, 2005 NLCA 15, [2005] N.J. No. 103 (QL), les tribunaux ont reconnu que, dans certains cas, une blessure psychologique provoquée par le lieu de travail constitue un accident au sens de la définition de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*. L'avocat de la Commission l'a reconnu dans son mémoire lorsqu'il a fait cette remarque :

[TRADUCTION]

Il est reconnu que la conclusion du juge d'appel Bell dans l'arrêt *Stewart* constitue une acceptation implicite de l'idée que certaines réclamations pour stress apparu graduellement à cause du travail peuvent être indemnisables au Nouveau-Brunswick. Toutefois, la décision rendue dans l'affaire *Stewart* laisse sans réponse la question de savoir quel est le critère applicable pour déterminer si une réclamation pour un stress d'installation graduelle est indemnisable en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*. [Par. 31]

[Souligné dans l'original.]

[10] L'observation de l'intimée est correcte. L'apparition graduelle d'un stress peut être considérée comme un accident ayant causé une blessure, pour laquelle une indemnité est payable en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

B. *M<sup>me</sup> Stewart a-t-elle souffert d'un stress lié au travail qui s'est installé graduellement?*

[11] Le Tribunal d'appel a répondu à cette question dans sa première décision concernant l'appelante. Il a tiré la conclusion suivante :

[TRADUCTION]

En l'espèce, le stress a été engendré par des événements liés à l'emploi de l'appelante, lesquels se rapportaient principalement à son poste de travail, à sa classification, à la perception d'une absence de possibilités d'avancement ou à des questions disciplinaires [pages 12 à 15 du dossier d'appel], qui l'ont amenée à cesser de travailler en septembre 2003 [page 11 du dossier d'appel].

[...]

Ajoutées aux circonstances décrites par l'appelante dans le dossier d'appel concernant les raisons pour lesquelles elle a quitté son travail, les opinions médicales exposées ci-dessus ont amené le Tribunal d'appel à conclure que la réclamation ne satisfait pas aux critères énoncés par la Cour d'appel dans l'arrêt *D.W.* [réaction violente à un événement traumatique].

[...]

[...] Dans le présent appel, la preuve médicale, la réclamation elle-même et la preuve contenue dans le dossier d'appel ne montrent réellement pas que l'appelante aurait éprouvé une réaction violente à un événement traumatique, selon l'avis du Tribunal d'appel. **Il y a plutôt eu apparition graduelle d'un stress causé par les facteurs susmentionnés liés au travail.** [Pages 6 à 8 du dossier d'appel]

[Caractères gras dans l'original.]

[12] Le Tribunal d'appel disposait d'une preuve médicale et psychologique considérable qui lui permettait de déterminer que les symptômes éprouvés par l'appelante étaient liés au travail. Il n'est donc pas loisible à notre Cour de conclure le contraire.

C. *L'apparition graduelle d'un stress chez l'appelante, dans les circonstances, constitue-t-elle un « accident » au sens de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État?*

[13] Pour qu'une lésion liée au travail soit indemnisable en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, les employés doivent, selon le sous-al. 4(1)a(i) de cette *Loi*, avoir été « blessés dans un accident ». Le Tribunal d'appel a déjà déterminé que la dépression subie par M<sup>me</sup> Stewart a été causée par l'apparition graduelle d'un stress lié au travail. La question à laquelle il faut maintenant répondre est de savoir si, étant donné les faits de l'espèce, l'apparition graduelle d'un stress constitue un « accident » aux fins de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*. Comme je l'ai déjà indiqué, le Parlement n'a adopté aucun critère qui limiterait la définition d'« accident » dans la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*. Les intimés demandent à notre Cour d'imposer des limites à la capacité des travailleurs blessés de réclamer une indemnité pour des affections causées par l'apparition graduelle d'un stress. Ils suggèrent les critères suivants :

6. L'affection doit être diagnostiquée par un médecin conformément au DSM-IV.
7. L'affection doit avoir été causée par des événements ou des stressseurs dans le lieu de travail.
8. Les événements ou les stressseurs qui ont provoqué l'incapacité doivent être inhabituels ou excessifs.
9. Le stress ne doit pas avoir été causé par des questions de relations de travail (par exemple, l'attribution de tâches, les mesures disciplinaires, l'embauche, les mutations, les promotions, les réorganisations, etc.) et par les relations et les conflits interpersonnels normaux.

10. Les événements et les stressés qui ont provoqué l'affection doivent être confirmés par des faits objectifs.

[14] À l'appui de leur position, les intimés invoquent l'arrêt *Embanks c. Nova Scotia (Workers' Compensation Appeals Tribunal)*, 2008 NSCA 28, [2008] N.S.J. No. 133 (QL), où le juge d'appel Cromwell (tel était alors son titre) a appliqué la politique 1.3.6, promulguée par la Commission d'indemnisation des accidents du travail de la Nouvelle-Écosse, et [TRADUCTION] « le droit commun qui s'applique aux réclamations régies par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* en Nouvelle-Écosse » pour imposer des limites semblables. L'arrêt *Embanks* concorde avec la décision antérieure *Cape Breton Development Corp. c. Morrison (Estate)*, 2003 NSCA 103, [2003] N.S.J. No. 353 (QL), dans laquelle le juge d'appel Freeman a exprimé l'opinion que le dépôt d'une réclamation sous le régime de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* entraîne l'application de la législation provinciale. Toutefois, les arrêts *Embanks* et *Morrison* manifestent une perspective différente de celle du Nouveau-Brunswick dans l'application des politiques provinciales à l'interprétation du terme « accident » de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*. Dans le premier arrêt *Stewart*, notre Cour a conclu que le Parlement n'avait pas l'intention de créer un ensemble de règles disparates à l'échelle nationale régissant l'accès à des indemnités en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*. L'interprétation du mot « accident » dans cette *Loi* doit être pancanadienne et ne pas être élargie ou restreinte en fonction des politiques des commissions ou conseils provinciaux des accidents au travail. Je trouve un appui à cette position dans l'arrêt *Canadian Broadcasting Corp. c. Luo*, 2009 BCCA 318, [2009] B.C.J. No. 1559 (QL), où le juge d'appel M.E. Saunders a affirmé, au nom de la Cour :

[TRADUCTION]

Bien que je souscrive de façon générale à la démarche suivie dans l'arrêt *Morrison*, je ne suis pas prête à dire que l'organisme provincial est tenu d'appliquer la législation provinciale lorsqu'elle diffère sensiblement de la *Loi [sur l'indemnisation des agents de l'État]*. L'arrêt *Rees* est utile. Dans cet arrêt, la Cour d'appel de Terre-Neuve examinait une réclamation pour apparition graduelle d'un stress. Elle

a conclu que l'organisme provincial avait pour tâche d'examiner le libellé du régime fédéral en disant, dans un passage auquel je souscris :

[TRADUCTION] [28] Nous souscrivons à ce raisonnement. Pour que le par. 4(2) de la *Loi* s'applique et que soit ainsi accordée l'indemnité « prévue par la législation – aux taux et conditions qu'elle fixe – de la province », l'autorité provinciale en matière d'accidents de travail doit d'abord déterminer si M. Rees est admissible, en vertu du par. 4(1), à présenter une demande sous le régime de la *Loi*. Pour ce faire, il faut interpréter le mot « accident » pour établir s'il comprend l'apparition graduelle du stress. [Par. 27]

[15] Il s'ensuit que des modifications de la définition donnée à « accident » dans la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* qui la rendraient conforme à une définition différente d'« accident » se trouvant dans un régime provincial, à mon avis, sont inappropriées. En conséquence, je rejetterais la démarche proposée par les intimés. Les tribunaux doivent toutefois reconnaître qu'il est beaucoup plus complexe de déterminer si une blessure a été causée par l'apparition graduelle d'un stress au travail que d'établir, par exemple, si un bras a été cassé par suite d'une chute.

[16] L'arrêt *D.W. c. Nouveau-Brunswick (Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail)*, 2005 NBCA 70, 288 R.N.-B. (2<sup>e</sup>) 26, est la décision de principe au Nouveau-Brunswick au sujet de l'indemnisation du stress causé par le milieu de travail. Dans cette affaire, l'employée souffrait de stress lié au travail par suite de problèmes non résolus dans le lieu de travail et d'une diatribe que lui avait adressée son superviseur immédiat. La question était de savoir si le stress avait été provoqué par un événement traumatique envisagé dans la définition d'« accident » de la *Loi sur les accidents du travail*. Le juge d'appel Robertson a contesté la décision des deux parties à l'appel de plaider l'affaire comme si elle tombait sous le régime de la *Loi sur les accidents du travail* et non de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*. Il a émis l'opinion que, l'employeur étant Via Rail Canada Inc., il se serait attendu à des plaidoiries fondées sur la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* plutôt que sur la *Loi sur les accidents du*

*travail*. Toutefois, la question n'ayant pas été soulevée devant la Cour, il s'est abstenu de faire tout commentaire additionnel (par. 62).

[17] Bien que l'arrêt *D.W.* se distingue de la présente espèce parce qu'il concernait une réclamation pour stress causé par un incident traumatique et non pour l'apparition graduelle d'un stress, il est utile parce qu'il formule des normes éventuelles permettant d'apprécier les faits dans des réclamations fondées sur le stress. Le juge d'appel Robertson a fait les remarques suivantes :

Le droit ne devrait pas adopter d'emblée un critère entièrement subjectif pour ce qui concerne le règlement des demandes d'indemnisation. Ce qui se passe habituellement en droit, c'est qu'un critère objectif est adopté mais avec une composante subjective. À un moment ou l'autre, la réaction de l'employé à l'événement soudain doit être évaluée au regard de la norme de la personne raisonnable. Si tel est le cas, il faudrait que le critère soit ainsi reformulé : une personne raisonnable se trouvant à la place du demandeur et ayant le même profil psychologique aurait-elle réagi de la même façon? En droit, cette reformulation est appelée le « critère objectif modifié ». Par contraste, un critère purement objectif impose le recours à la norme de la personne raisonnable sans qu'il soit tenu compte, par exemple, des craintes et des inquiétudes raisonnables du demandeur ainsi que de sa situation personnelle. [Par. 48]

[...]

J'estime que le critère qui permet d'évaluer si un événement est traumatique doit être un critère objectif. S'il s'agissait d'un critère purement subjectif ou même d'un critère objectif modifié, la plus banale des décisions de la direction pourrait appuyer une demande pour préjudice psychologique. Un défenseur habile n'aurait aucun mal à faire d'un cas de stress [TRADUCTION] « chronique » ou [TRADUCTION] « d'installation graduelle » une demande pour préjudice psychologique en invoquant un unique incident, celui qui a fait déborder le vase, pour ainsi dire. [Par. 51]

[18] Je suis d'avis qu'un critère objectif est la norme appropriée permettant de mesurer la réaction de M<sup>me</sup> Stewart aux incidents de travail auxquels elle a fait face. Puisque ni l'un ni l'autre Tribunal d'appel qui a entendu les appels de M<sup>me</sup> Stewart n'a appliqué ce critère aux faits dont il était saisi, il appartient à notre Cour de le faire.

[19] L'appelante soutient que l'apparition graduelle du stress qui a abouti à sa dépression a été provoquée par les facteurs suivants : 1) ne pas avoir un travail suffisant à faire; 2) être obligée de se mettre à genoux pour classer des documents; 3) voir son poste de travail confié à un autre employé, de sorte qu'elle a été envoyée à un poste de travail aménagé différemment, plus près de ses superviseurs; 4) avoir été dupée par son superviseur lorsqu'il l'a incitée à demander à retourner à son poste antérieur (CR-03), alors que le superviseur savait que le poste qu'elle quittait bénéficierait d'une classification (et donc d'un échelon salarial) plus haute, soit CR-04.

[20] La documentation dont disposaient la Commission et le Tribunal d'appel démontre que l'appelante se retrouvait souvent avec un travail insuffisant à faire dans sa classification (CR-03). Elle se plaint que l'employeur faisait souvent faire des heures supplémentaires à des employés de niveau CR-04 au lieu de recourir à ses services pendant les heures normales de bureau. Il n'est pas contesté que les heures supplémentaires faites par les employés de niveau CR-04 étaient consacrées à du travail appartenant à ce niveau (CR-04) et non à du travail de niveau CR-03. Il est également incontesté que l'employeur a le droit d'attribuer le travail. Je suis d'avis que la réaction de l'appelante à l'exercice d'un droit de gestion de l'employeur est déraisonnable dans les circonstances. Une personne raisonnable, pleinement consciente du droit de l'employeur d'attribuer le travail, ne s'attendrait pas à pouvoir insister pour que l'employeur attribue du travail de niveau CR-04 à un employé de niveau CR-03. L'attribution d'un travail de niveau plus élevé à un employé, sous réserve des limites définies par les politiques d'emploi et les négociations collectives, relève exclusivement du pouvoir de l'employeur.



[21] Quant à la plainte de M<sup>me</sup> Stewart sur l'obligation de se mettre à genoux afin de classer des documents sur les tablettes du bas, la preuve non contredite indique qu'immédiatement après avoir demandé un tabouret, elle l'a obtenu. Là encore, une personne raisonnable, entièrement consciente du fait que l'employeur a fourni un tabouret sur demande, ne réagirait pas comme l'a fait M<sup>me</sup> Stewart.

[22] La plainte de M<sup>me</sup> Stewart au sujet de son poste de travail est encore plus douteuse. Elle s'est plainte de l'air froid soufflant à partir d'une ouverture d'aération au-dessus de sa tête. Apparemment, cela lui causait des problèmes aux épaules. En réponse à sa plainte, son poste de travail a été affecté à un autre employé, et un poste aménagé différemment, à un autre endroit, lui a été affecté. Une personne raisonnable ne serait pas surprise d'apprendre qu'un poste différent, à un autre endroit, lui a été affecté. Je n'accorde aucune valeur à la plainte déplorant que ce poste ait été près du bureau du superviseur.

[23] Enfin, M<sup>me</sup> Stewart se plaint que pendant qu'elle travaillait à un autre poste de la classe CR-03 que celui qui lui était normalement affecté, son employeur lui a demandé si elle voulait retourner à son ancien poste ou rester où elle était. Elle a choisi de retourner à son ancien poste. Au moment où le superviseur a proposé ce choix à M<sup>me</sup> Stewart, il était généralement connu dans le lieu de travail que son ancien poste et celui qu'elle occupait alors étaient sujets à un examen de reclassification. Malheureusement pour M<sup>me</sup> Stewart, le poste qu'elle a quitté a été reclassifié à un taux de salaire plus élevé alors que le poste auquel elle est retournée ne l'a pas été. Elle laisse entendre, sans aucune preuve à l'appui de son assertion, que son superviseur savait que le poste qu'elle était sur le point de quitter serait reclassifié. Un examen du dossier ne révèle aucune preuve à l'appui de cette assertion. Une fois de plus, je suis d'avis qu'une personne raisonnable n'aurait pas réagi comme elle l'a fait.

[24] Bien qu'il n'y ait pas de doute que toute cette série d'événements ait provoqué les niveaux de stress plus élevés de l'appelante, sa dépression et finalement son départ, je suis convaincu qu'une personne raisonnable aurait réagi différemment à ces

événements déclencheurs. Quand j'applique le critère objectif aux faits de l'espèce, je ne suis pas convaincu que l'appelante ait subi un « accident » au sens de la définition de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

[25] Je rejetterais l'appel. Aucune ordonnance ne sera rendue quant aux dépens.

Version française des motifs rendus par

LE JUGE ROBERTSON

[26] J'ai eu l'avantage de lire les motifs approfondis du jugement de mon collègue, et bien que j'adhère à sa façon de trancher l'appel, je ne peux pas souscrire à son raisonnement. En un mot, nous convenons que le Tribunal d'appel a rendu la bonne décision, mais pour la mauvaise raison. Le seul problème est que nous ne pouvons pas nous mettre d'accord sur la bonne raison.

[27] Tous reconnaissent que le [TRADUCTION] « stress apparu graduellement » est une blessure indemnisable sous le régime fédéral d'indemnisation des accidents au travail administré par la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail, un organisme provincial. Autrement dit, les réclamations de travailleurs fédéraux pour cause de stress lié au travail qui provoque une dépression, et par contrecoup l'incapacité de travailler, sont couvertes par la définition fédérale d'« accident ». Au contraire, les réclamations pour « tension mentale » ne sont pas permises par le régime provincial, à moins que le stress ne découle d'une « réaction violente à un événement traumatique ». Après avoir admis que les réclamations pour stress apparu graduellement sont permises par la législation fédérale, nous sommes forcés de nous demander s'il y a des limites au droit des travailleurs fédéraux de réclamer l'indemnisation de ce genre de blessure psychologique. Cependant, devons-nous supposer que l'intention du Parlement était d'offrir des indemnités pour une multitude de désaccords subjectifs et irrationnellement désagréables de la vie professionnelle qui, après avoir longtemps mijoté, finissent par peser, avec les autres facteurs de stress de la vie quotidienne, sur le bien-être mental d'une personne au point de donner lieu à un diagnostic médical de dépression? Avec égards, je pense qu'il faut répondre « non ». Le fait d'emprunter à la jurisprudence d'autres provinces, et particulièrement de la Nouvelle-Écosse, le critère selon lequel un stress apparu graduellement doit être lié à des événements « inhabituels et excessifs » liés au travail est compatible avec l'idée qu'un « accident » est le résultat d'un événement qui est soit délibéré, soit fortuit. Il s'ensuit,

par exemple, que les réclamations pour blessure psychologique liée à du harcèlement ou à de l'intimidation au travail et infligée par des compagnons de travail ou des superviseurs peuvent facilement être couvertes par la définition fédérale d'« accident ».

[28] Avec égards, je suis d'avis que la décision du Tribunal d'appel de confirmer le rejet par la Commission de la réclamation d'une indemnité, faite par la travailleuse appelante pour motif de stress apparu graduellement, était justifiée pour le motif que la dépression qui s'est ensuivie n'a pas été causée par des événements « inhabituels et excessifs » au travail. En un mot, ses réclamations pour intimidation et harcèlement au travail n'étaient pas fondées. Mes collègues, par contre, ont opté pour un autre critère ou un autre cadre d'analyse. Ils se demandent si une « personne raisonnable » aurait réagi aux incidents de travail de la même manière que la réclamante. Bien sûr, on ne doit pas identifier la personne raisonnable avec le passager de l'omnibus de Clapham, dont le maître des rôles Collins a parlé dans l'arrêt *McQuire c. Western Morning News Company*, [1903] 2 K.B. 100 (C.A.), à la p. 109. Le décideur doit plutôt considérer les caractéristiques psychologiques du travailleur moyen faisant le même genre de travail que la réclamante. Avec égards, je préfère un critère objectif qui s'harmonise avec la définition d'« accident » et ne dépend aucunement des opinions subjectives du décideur sur la manière dont le travailleur moyen aurait réagi aux mêmes stressors au travail qu'a subis la réclamante.

[29] Les faits qui ont donné lieu au présent appel sont les suivants. Dans une décision antérieure, notre Cour a statué que le Tribunal d'appel avait fait erreur en statuant que le « stress d'installation graduelle » n'était pas une blessure indemnisable au sens de la définition d'« accident » donnée dans la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, L.R.C. 1985, ch. G-5 (voir *Stewart c. Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*, 2008 NBCA 45, 331 R.N.-B. (2<sup>e</sup>) 278). Pour corriger l'erreur, la Cour a renvoyé l'affaire au Tribunal d'appel pour qu'elle décide si les faits sous-jacents justifiaient la réclamation d'indemnité de l'appelante pour motif d'incapacité de travailler causée par le stress apparu graduellement par le fait et à l'occasion de l'emploi. En fait, l'appelante soutenait qu'elle avait été victime de

harcèlement et d'intimidation au travail et que cela a abouti à un diagnostic médical de dépression. Toutefois, en renvoyant l'affaire au Tribunal d'appel, la Cour n'a pas formulé de critère ou de cadre d'analyse pour déterminer ce qui constituerait un stress d'installation graduelle. Plus précisément, la Cour n'a pas abordé la question déterminante : y a-t-il des limites au droit d'un travailleur de réclamer des prestations pour cause de stress lié au travail aboutissant à une dépression et à l'incapacité de travailler. Pareillement, la Cour n'a pas décidé si le cadre applicable nécessiterait un critère objectif. L'appelante en l'espèce plaide en faveur d'un critère subjectif. Mon collègue se prononce pour un critère objectif, qui est toutefois différent de celui qu'ont adopté d'autres tribunaux. Je préfère le cadre de la Nouvelle-Écosse pour traiter les cas de stress d'installation graduelle.

[30] Quand le Tribunal d'appel a été saisi de l'affaire pour la deuxième fois, il disposait exactement du même dossier d'appel que celui qui avait été étudié lors de la première audience, avec quelques documents en plus, notamment la politique n° 1.3.6. Bien qu'il ait profité de l'occasion pour reproduire les extraits pertinents de la politique, le Tribunal d'appel n'en a pas compris l'importance juridique. Je dis cela parce que la politique énonce les critères à appliquer pour évaluer les réclamations indemnifiables pour motif de stress d'installation graduelle lié au travail. Pourtant, en parvenant à sa décision, le Tribunal d'appel n'a pas traité de la pertinence de ces critères et ne les a pas appliqués. Les extraits importants de la politique sont les suivants :

[TRADUCTION]

- (i) Les événements ou stressors subis par le travailleur à son travail sont inhabituels et excessifs comparativement aux événements ou stressors subis à son travail par le travailleur moyen exerçant les mêmes fonctions ou des fonctions semblables.
- (ii) Une affection physique ou mentale décrite dans le DSM-IV a été diagnostiquée chez le travailleur.
- (iii) L'affection physique ou mentale est causée par les événements ou stressors liés au travail.

- (iv) L'affection est diagnostiquée conformément au DSM-IV par un fournisseur de soins de santé qui est soit un psychiatre, soit un psychologue ayant une formation clinique qui est inscrit au Répertoire canadien des psychologues offrant des services de santé.

[31] Un fait tout aussi important est que la politique n° 1.3.6 énumère certains genres d'événements liés au travail qui peuvent causer du stress et en causent fréquemment, mais pour lesquels une indemnité ne peut être accordée même si les stressés liés au travail aboutissent à un diagnostic médical de dépression et d'incapacité de travailler : ce sont notamment les affections physiques et mentales causées par des problèmes de relations de travail ou des événements courants liés à l'emploi tels que les relations et conflits interpersonnels, la gestion du rendement et l'évaluation du travail.

[32] En pratique, la politique n° 1.3.6 impose d'importantes restrictions à la capacité des travailleurs fédéraux de réclamer des indemnités pour motif de stress d'installation graduelle au travail. Les stressés liés au travail doivent être « inhabituels et excessifs » comparativement à ceux que subirait le travailleur moyen exerçant la même fonction. Par souci de précision additionnelle, la politique rejette ensuite le droit à une indemnité pour stress d'installation graduelle par suite d'activités auxquelles on s'attend et qui font partie intégrante du milieu de travail. Cela expliquerait pourquoi le « harcèlement » au travail pourrait donner à l'employé le droit à une indemnité pour stress d'installation graduelle. Puisque le harcèlement n'est pas une conduite à laquelle on s'attend dans un milieu de travail, il devrait être reconnu comme un comportement inhabituel et excessif. Un travailleur consciencieux ne peut pas fonctionner dans une ambiance de travail empoisonnée. À mon avis, les blessures psychologiques infligées délibérément par les compagnons de travail sont le suprême exemple de réclamation indemnisable pour stress d'installation graduelle.

[33] Bien que la politique n° 1.3.6 établisse un cadre de travail pour évaluer la validité des réclamations d'indemnités fondées sur un stress d'installation graduelle, il nous reste une question immédiate : la politique est-elle en vigueur au Nouveau-

Brunswick? La réponse est non. Jusqu'ici, la Commission du Nouveau-Brunswick, qui traite les demandes des employés fédéraux travaillant dans la province, a négligé d'adopter une directive d'intérêt public pour l'évaluation des demandes liées à un stress d'installation graduelle. En fait, la politique n° 1.3.6 a été formulée par la Commission d'indemnisation des accidents du travail de la Nouvelle-Écosse. La politique est entrée en vigueur le 25 juillet 2005. Cela m'amène à poser deux autres questions : la politique devrait-elle être applicable au Nouveau-Brunswick, et si oui, est-il permis à la Cour d'adopter l'essentiel de la politique de la Nouvelle-Écosse pour l'intégrer au droit du Nouveau-Brunswick quand il s'agit de l'interprétation et de l'application de la loi fédérale? Je réponds affirmativement aux deux questions. Pour savoir pourquoi il doit en être ainsi, il faut faire une brève analyse d'une décision de la Cour d'appel de la Nouvelle-Écosse, rédigée par le juge d'appel Cromwell (tel était alors son titre). Cette décision concerne l'application et l'interprétation des mêmes dispositions législatives que notre Cour examine actuellement.

[34] Dans l'arrêt *Embanks c. Nova Scotia (Workers' Compensation Appeals Tribunal)*, 2008 NSCA 28, [2008] N.S.J. No. 133 (QL), le juge Cromwell explique que la politique n° 1.3.6 est une expression du droit établi qui a été élaboré et appliqué par la Commission avant l'adoption de cette politique. Autrement dit, la politique a simplement codifié la [TRADUCTION] « meilleure compréhension » des principes juridiques qui s'appliquaient avant son entrée en vigueur. En adoptant la politique, la Commission a exercé son pouvoir de direction pour clarifier plusieurs questions connexes. Le juge Cromwell poursuit en statuant que le tribunal d'appel a appliqué à bon droit une démarche objective pour déterminer s'il y a eu des événements ou des stresseurs suffisants au travail pour justifier une réclamation pour stress d'installation graduelle sous le régime de la loi fédérale. Plus précisément, il remarque que, alors que la première exigence (stressors inhabituels ou excessifs comparativement à ceux que subit le travailleur moyen) exige une démarche objective d'évaluation de la nature des stressors dans le lieu de travail, cela ne veut pas dire que la perception des événements par le travailleur n'est pas pertinente ou devrait être laissée de côté quand on détermine s'il y a eu blessure causée par un accident survenant par le fait et à l'occasion de l'emploi. Par

exemple, la réaction subjective du travailleur lui-même aux événements ou stressseurs excessifs ou inhabituels est pertinente quand il s'agit de savoir si le lien nécessaire entre les événements et le stress invalidant a été établi. Comme pour toute réclamation pour accident au travail, il doit y avoir un lien entre la blessure et l'accident.

[35] La présente espèce pose problème sous un aspect évident : la Commission du Nouveau-Brunswick n'a pas adopté l'équivalent de la politique n° 1.3.6, et pourtant, elle préconise l'adoption de l'arrêt *Embanks c. Nova Scotia (Workers' Compensation Appeals Tribunal)* et du cadre juridique établi dans cette décision. À première vue, je me suis demandé pourquoi notre Cour devrait faire le travail que l'Assemblée législative a confié à la Commission. Toutefois, je suis également vivement conscient du fait que le Tribunal d'appel est formé en majeure partie de profanes, qui ne sont pas formés pour étudier des questions d'interprétation ou d'autres questions de droit. Avec égards, je pense qu'il vaudrait mieux sur le plan du droit que notre Cour adopte le cadre analytique établi par la politique n° 1.3.6 et confirmé par la Cour d'appel de la Nouvelle-Écosse. Avec égards, je suis d'avis qu'il ne serait pas logique de promulguer un cadre différent alors que celui qu'a adopté notre province voisine est aussi convaincant que pratique. Je suis d'accord avec mon collègue quand il affirme que le Parlement n'a pas dû avoir l'intention de créer un « ensemble de règles disparates » à l'échelle nationale régissant l'accès à des indemnités en vertu de la loi fédérale. Cela explique peut-être pourquoi des politiques semblables ont été adoptées dans d'autres provinces (Saskatchewan (politique 01/2009) et Alberta (politique 03-01, partie II)).

[36] À propos de l'analyse ci-dessus, il devrait s'ensuivre que le premier devoir du Tribunal d'appel était d'aborder la question suivante : les événements ou stressseurs subis par l'appelante au travail étaient-ils inhabituels ou excessifs comparativement aux événements ou stressseurs subis au travail par le travailleur moyen exerçant les mêmes fonctions ou des fonctions semblables? Pour répondre à cette question, le Tribunal d'appel aurait dû se demander si les allégations de harcèlement et d'intimidation ont été établies. Il n'arrive que rarement, ou jamais, qu'un tel traitement soit considéré comme normal ou comme une conduite à laquelle on s'attend dans le milieu de travail. Toutefois,



quand on examine les incidents sous-jacents que l'appelante donne comme exemples de harcèlement et d'intimidation, sa cause n'a pas le moindre fondement. Les événements que l'appelante considérait comme des stressseurs au travail sont décrits dans les motifs de mon collègue. Tous ces incidents ont fait l'objet d'enquêtes à deux occasions distinctes. L'enquêteur sur les réclamations de la Commission n'a pu imputer à l'employeur ou aux autres employés aucune conduite délibérée ou volontaire visant à ruiner la confiance de l'appelante et sa capacité d'accomplir les tâches qui lui étaient attribuées. Par exemple, l'enquêteur a conclu que le superviseur de l'appelante ne lui avait pas donné de travail dégradant. De plus, l'employeur de l'appelante a fait appel à un tiers de l'extérieur pour faire enquête sur les plaintes de l'appelante, et le tiers indépendant, lui aussi, a conclu que les allégations de harcèlement et d'abus d'autorité étaient sans fondement. Cela n'est qu'une autre façon de dire que les événements que l'appelante a présentés comme preuves de harcèlement et d'intimidation n'étaient rien de plus que des cas d'interaction normale entre employés.

[37] Il y a trois choses que je veux faire comprendre bien clairement : personne n'a laissé entendre que l'appelante n'a pas perçu les événements qui ont eu lieu comme des preuves de harcèlement et d'intimidation; personne n'a prétendu que l'appelante n'a pas souffert de dépression par suite de ces perceptions; enfin, personne n'a contesté l'assertion de l'appelante quand elle se déclare incapable de travailler à cause de sa dépression. Mais en fait de politique, le législateur a choisi d'imposer des restrictions à la capacité des travailleurs de réclamer des indemnités pour un stress d'installation graduelle, même s'il peut y avoir un lien de causalité entre les stressseurs au travail et la dépression qui s'ensuit. L'appelante répond en soutenant que l'imposition d'un critère obligeant le travailleur à établir que les événements entourant l'affaire étaient inhabituels ou excessifs revient à adopter une interprétation étroite de la loi fédérale alors que la loi exige l'adoption d'une interprétation large et réparatrice (voir l'art. 12 de la *Loi d'interprétation*, L.R.C. 1985, ch. I-21).

[38] Pour répondre correctement à cet argument, il faut commencer par reconnaître que le par. 4(1) de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* prévoit

qu'il est versé une indemnité aux agents de l'État qui sont « blessés dans un accident survenu par le fait ou à l'occasion de leur travail » ou qui sont devenus invalides par suite d'une « maladie professionnelle ». La définition de l'article 2 prévoit que sont assimilés à un « accident tout fait résultant d'un acte délibéré » et « tout événement fortuit ayant une cause physique ou naturelle ». On pourrait pardonner à un observateur non initié de supposer que le Parlement a eu l'intention d'offrir des indemnités pour des événements traumatisants imprévus plutôt que pour une multitude de désaccords subjectifs et irrationnellement désagréables de la vie professionnelle qui, après avoir longtemps mijoté, finissent par peser, avec les autres facteurs de stress de la vie quotidienne, sur le bien-être mental d'une personne au point d'aboutir à une dépression. Toutefois, l'observateur non initié devrait être informé que la définition d'accident n'est pas exhaustive : les actes délibérés et les événements fortuits ne sont que quelques-uns des faits « assimilés » à un accident. C'est pourquoi je suis convaincu que les blessures psychologiques infligées délibérément par les compagnons de travail sont le suprême exemple de réclamation indemnisable pour stress d'installation graduelle. Cette conception du droit est en harmonie avec l'arrêt *Canada (Royal Canadian Mounted Police) c. Rees*, 2005 NLCA 15, [2005] N.J. No. 103 (QL), au par. 32, où la Cour a statué que la définition d'« accident » est suffisamment large pour inclure un stress d'installation graduelle qui résulte d'un acte délibéré accompli par une autre personne que l'employé réclamant.

[39] On peut comprendre que le droit impose des restrictions soigneusement conçues aux droits à indemnité pour un stress d'installation graduelle. Tout comme le droit adopte une interprétation englobante des dispositions législatives, de même on s'attend à ce que les tribunaux appliquent leurs freins à air judiciaires afin d'éviter des interprétations extravagantes qui pourraient causer un préjudice financier aux responsables de l'application du régime législatif et à ceux qui doivent payer ce régime (les employeurs). Bref, aucun principe de droit n'empêche les tribunaux d'adopter une interprétation englobante du mot « accident » défini dans la *Loi* et d'imposer en même temps des restrictions aux genres de réclamations pour stress d'installation graduelle qui sont admissibles à une indemnisation. Je doute fortement qu'il existe un tribunal qui

aurait été prêt à interpréter la définition d'accident de manière à inclure les blessures psychologiques causées par un stress d'installation graduelle, s'il avait su qu'aucune protection ou restriction raisonnable ne serait établie pour assurer la conformité avec l'idée qu'un « accident » est soit délibéré, soit fortuit, c'est-à-dire quelque chose d'inattendu. Le stress va pratiquement de soi, sauf dans de rares situations d'emploi.

[40] Pour les lecteurs qui se considèrent comme des tenants du réalisme juridique, un aspect de la présente affaire mérite d'être remarqué. Bien que l'appelante ait été déboutée en appel, il ne s'ensuit pas qu'il ne lui reste aucun accès à une indemnisation pour son incapacité de travailler. Comme il se doit, les employés fédéraux ont accès à d'autres indemnités de remplacement du salaire offertes dans le cadre d'un régime d'assurance-invalidité administré par un tiers. Selon le dossier de l'appel, l'assureur a refusé de faire des paiements en vertu de cette police jusqu'à ce qu'il soit certain qu'une indemnité ne peut pas être obtenue en application du régime fédéral d'indemnisation des accidents au travail. L'assureur a maintenant cette certitude. La leçon importante à tirer de ces faits anecdotiques, c'est que les tribunaux doivent être prudents quand ils sont appelés à exercer leurs pouvoirs d'interprétation d'une manière qui favorise un régime d'assurance au détriment d'un autre. À mon avis, le résultat de l'interprétation donnée en l'espèce respecte la distinction entre la couverture des « accidents » et celle de l'« invalidité » pour les employés qui ne peuvent plus travailler.

[41] Moi aussi, je rejetterais l'appel sans dépens.