

La loi et la sécurisation psychologique en milieu de travail selon les rapports Shain



Au Canada, les milieux de travail connaissent une extraordinaire évolution sur le plan juridique.

Pour la première fois, les employeurs canadiens se voient imposer l'obligation juridique d'offrir un milieu de travail sécuritaire tant sur le plan physique que *psychologique*.

Auparavant, seuls les actes abusifs des dirigeants qui occasionnaient de graves traumatismes psychologiques pouvaient mener à des poursuites. Aujourd'hui, dans certaines circonstances, certains actes courants dans les milieux de travail qui sont susceptibles de créer un traumatisme psychologique peuvent mener à de telles poursuites. Parmi ceux-ci figurent :

- Le stress chronique occasionné par les conditions de travail.
- Les demandes excessives de la part des superviseurs et de la direction.
- Les heures supplémentaires non rémunérées à l'origine de traumatismes psychologiques.

Des rapports récents rédigés par M. Martin Shain (de l'université de Toronto) à l'intention de la Commission de la santé mentale du Canada mettent en évidence les progrès en cours sur le plan juridique.

Selon l'auteur de ces rapports, les milieux de travail qui sont sains sur le plan psychologique sont ceux où aucun effort raisonnable n'est épargné pour éviter que la santé mentale des employés ne soit compromise.

Ces rapports présentés à la Commission font le portrait suivant de la situation au Canada :

- Les tribunaux tolèrent de moins en moins les événements qui menacent la santé mentale des employés.
- La loi oblige la direction à modifier les habitudes ancrées dans les milieux de travail qui portent préjudice aux employés.
- Les sanctions financières imposées aux employeurs sont de plus en plus élevées.

Les employeurs qui négligent la sécurisation psychologique sont à l'origine d'une « bataille juridique » qui favorise les recours judiciaires dans sept volets du droit au Canada : les droits de la personne, les lois du travail, les contrats de travail, les lois sur les normes de travail, la loi sur la santé et la sécurité au travail ainsi que la sécurité des travailleurs, l'indemnisation des accidentés du travail, les délits civils et les dommages-intérêts en vertu de la common law.

Ces rapports envoient un pressant appel à l'action tant pour les employeurs que pour les personnes élaborant des politiques. Les employeurs doivent absolument en prendre connaissance s'ils souhaitent mettre en place des politiques et des pratiques qui les rendront conformes à la loi et qui leur permettront de se protéger de la bataille juridique.

Les rapports intitulés ***Le stress au travail et les dommages psychologiques dans le contexte juridique canadien*** (2009) et ***Une bataille juridique tout à fait légitime*** (2010) sont disponibles sur le site web de la Commission (www.commissionsantementale.ca).