

Santé mentale au travail : Cadre juridique

Formation du Syndicat des employés des postes et communications (SEPC) sur la santé mentale au travail



Préparé par Raphaëlle Laframboise-Carignan, avocate, et Saranjit Cheema, stagiaire en droit¹

Dernière mise à jour le 10 janvier 2017

¹ Du cabinet d'avocats Raven, Cameron, Ballantyne & Yazbeck LLP/s.r.l.

« IL EST TEMPS D'ACCORDER À LA SANTÉ MENTALE LA MÊME IMPORTANCE QUE NOUS ACCORDONS À LA SANTÉ EN GÉNÉRAL...² » [TRADUCTION]

- Louise Bradley, Présidente-directrice générale de la Commission de la santé mentale du Canada

INTRODUCTION

Les membres du Syndicat des employés des postes et communications (SEPC), un élément de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), sont assujettis aux règles et aux lois du gouvernement fédéral du Canada. Ensemble, le *Code canadien du travail* (le « Code »), partie II³, le *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*⁴, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*⁵ et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*⁶ créent un cadre pour aborder les questions de santé mentale au travail. Les conventions collectives régissant les employés de la Société canadienne des postes (la « Société ») et Purolator contiennent aussi des dispositions concernant la santé et sécurité ainsi que le harcèlement en milieu de travail. Pour bien comprendre le contexte de la santé mentale dans le secteur public fédéral, il convient de se familiariser avec les dispositions pertinentes de ces lois et de la convention collective.

Traditionnellement, les lois sur la sécurité au travail se sont concentrées sur les

blessures physiques et les matières dangereuses. Cette vision de la sécurité au travail a relégué la santé mentale à la périphérie de la législation sur la sécurité au travail. Toutefois, les dispositions actuelles des lois fédérales obligent les employeurs, les employés et les syndicats à aborder les questions de santé mentale au travail.

La santé mentale englobe un vaste éventail d'états allant des troubles chroniques comme la dépression et l'anxiété, aux effets de l'intimidation et du harcèlement au travail. Voici un aperçu des lois fédérales sur la sécurité au travail. Nous passons en revue leurs dispositions les plus pertinentes en matière de santé mentale et le lien avec les droits de la personne en milieu de travail.

CONVENTION COLLECTIVE

L'employé aux prises avec des questions de santé mentale au travail devrait d'abord se tourner vers sa convention collective.

² Norme nationale de la Commission de la santé mentale du Canada. En ligne : www.mentalhealthcommission.ca/Francais/node/6765.

³ *Code canadien du travail*, L.R.C., 1985, ch. L-2 (le « Code »)

⁴ *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, DORS/86-304 (le « Règlement »)

⁵ *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C., 1985, ch. H-6 (la « LCDP »)

⁶ *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, L.C. 1995, ch. 44 (la « Loi sur l'équité en matière d'emploi »)

Postes Canada

La convention collective actuelle entre Postes Canada et l'AFPC a expiré le 31 août 2016. Sous réserve des changements négociés lors de la négociation collective, cette convention continue de régir le lieu de travail des membres du SEPC. Deux sections de la convention collective traitent plus directement des situations de santé mentale au travail :

- Santé et sécurité (article 15); et
- Harcèlement (article 14).

Santé et sécurité

En vertu de l'article 15, la Société doit fournir et maintenir des lieux de travail qui sont sécuritaires et sans risque. La Société doit informer les employés et les représentants syndicaux des risques liés à leur travail et s'assurer que les enquêtes nécessaires sur la sécurité au travail sont effectuées en collaboration avec le comité d'orientation en matière de santé et de sécurité.

En vertu du *Code*, le comité d'orientation en matière de santé et de sécurité, créé au travail, a le droit de participer à l'élaboration des politiques et des programmes sur la santé et la sécurité⁷. Le comité peut participer, notamment :

- à l'élaboration d'orientations et de programmes en matière de santé et de sécurité;
- à la prévention des risques professionnels en milieu de travail;
- à la fourniture de matériel et d'équipement de protection individuelle; et

- à la planification et à la mise en œuvre des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail, notamment sur le plan des procédés et des méthodes de travail⁸.

En vertu de l'article 15.04 de la convention collective, le syndicat, en collaboration avec la Société, doit encourager les employés à travailler de façon sécuritaire et favoriser des conditions de travail saines et sécuritaires. Lorsqu'un représentant du syndicat estime que la qualité de l'environnement se détériore, il a l'obligation d'en informer la Société. Une fois avisée, la Société doit alors :

- procéder aux inspections, analyses et enquêtes nécessaires en présence d'une représentante ou d'un représentant du syndicat et lui remettre une copie du rapport découlant de ces inspections, analyses et enquêtes;
- porter la question à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité mixte de santé et de sécurité au lieu de travail.

Purolator

La convention collective actuelle entre Purolator et l'AFPC expire le 31 décembre 2017. Deux sections de la convention collective traitent plus directement des situations de santé mentale au travail :

- Santé et sécurité (article 15); et
- Harcèlement/discrimination (article 14).

⁷ *Code*, note 3, paragr. 134.1(4)

⁸ *Ibid.*

Santé et sécurité

En vertu de l'article 15, Purolator est responsable d'assurer la sécurité du milieu de travail pour ses employés.

Sous l'article 15.01, Purolator, en collaboration avec le syndicat, doit maintenir et développer un milieu de travail sécuritaire pour ses employés.

L'obligation de fournir des lieux de travail sécuritaires et exempts de risques doit être interprétée au sens large. Elle inclut l'obligation de fournir des lieux de travail exempts de comportements abusifs, agressifs et harcelants⁹. Par exemple, dans l'affaire *Giorno c Pappas*¹⁰, la cour a jugé que la distribution au personnel et aux cadres supérieurs d'une note de service critiquant le travail d'une employée et indiquant que des mesures avaient été prises pour mettre fin à son emploi, avait entraîné l'échec de l'employeur de fournir un milieu de travail sain et sécuritaire.

Les employés qui observent un lieu de travail dangereux, sur le plan physique ou psychologique, doivent aviser sans délai leur employeur et, au besoin, déposer un grief pour violation de la convention collective.

Postes Canada

Harcèlement

En vertu de l'article 14.02 de la convention collective, il revient principalement à la Société de veiller à faire régner un environnement de travail

libre de harcèlement. Le syndicat a également des responsabilités à cet égard, mais la responsabilité principale appartient à l'employeur.

L'article 14.01 de la convention collective stipule que les membres du SEPC ont le droit « à un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement lié à la race, au sexe, à l'orientation sexuelle, à la nationalité, à l'origine ethnique, l'identité sexuelle, l'expression sexuelle, à la couleur, à la religion, à l'âge, l'état matrimonial, à la situation de famille, à une déficience ou à l'état de personne graciée ».

L'article 14.03 définit harcèlement comme tout commentaire ou geste lié à l'un des motifs énumérés ci-dessus, et qui :

- n'est pas souhaité ou peut être raisonnablement considéré comme n'étant pas souhaité, et qui
- est offensant, humiliant, abusif, menaçant, répétitif ou qui entraîne des conséquences défavorables dans l'emploi.

Purolator

Harcèlement/ discrimination

En vertu de l'article 13.07 de la convention collective, Purolator, en collaboration avec le syndicat, est responsable d'assurer un environnement de travail sans discrimination.

Purolator reconnaît aussi le droit de ses employés de travailler dans un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel.

⁹ *Tran v Lemerz Canada Inc*, 2005 CanLII 21106

¹⁰ *Giorno v Pappas*, [1999] 42 OR (3d) 626

Sous l'article 13.07, harcèlement sexuel est défini comme étant :

- Toute action, parole, geste ou contact d'ordre sexuel qui pourrait offenser ou humilier un employé ou une employée, ou qui pourrait, de façon raisonnable, être perçu par cet employé, comme une condition d'emploi, de promotion ou de droit à une formation.

De façon générale, le harcèlement comprend les actions qu'une personne savait ou aurait dû savoir étaient offensantes. Le fait de continuellement persécuter et réprimander quelqu'un ou de tenir des propos condescendants ou dégradants pourrait être considéré comme du harcèlement. Par exemple, dans l'affaire *Szmukier c Administrateur général*¹¹, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique a confirmé la suspension de deux jours pour motif de harcèlement lorsque l'employée a dit que sa collègue n'était « que le soutien technique », l'a réprimandée et a crié après. Dans cette affaire, on a déterminé que l'employée ne cessait de répéter que sa collègue « ne faisait que du classement », de l'appeler « la commis » et non par son prénom. La Commission a déterminé que l'employée savait ou aurait dû savoir qu'elle agissait d'une manière qui offensait sa collègue dans une mesure déraisonnable.

Dans une autre affaire, *Bisaillon c l'Agence canadienne d'inspection des aliments*¹², un superviseur a fait allusion à la sexualité d'un subalterne et fait des commentaires du genre « Comme ça, es-tu rendu de

l'autre bord, es-tu rendu fifi? » et « Tu peux bien pas avoir de succès avec les femmes, vu ta façon d'être » et a été trouvé coupable de harcèlement sexuel.

Tout employé exposé à ce type de commentaire ou propos devrait en discuter avec son représentant syndical et envisager de déposer un grief.

Procédure de règlement des griefs

Avant de présenter un grief, l'employée ou l'employé devrait discuter de sa plainte avec son superviseur immédiat et le représentant syndical. Lorsque le superviseur et l'employée ou l'employé parviennent à régler la situation, on peut éviter le processus de grief. L'employée ou l'employé a le droit de demander à un représentant syndical d'assister à la discussion sur la plainte avec le superviseur. Si l'employée ou l'employé et le superviseur sont incapables de régler le problème, un représentant autorisé du syndicat peut alors présenter un grief.

Lorsqu'un grief concernant l'application ou une prétendue violation de la convention collective a été présenté à la Société ou à Purolator et n'a pas été réglé à la satisfaction du syndicat, ce dernier peut renvoyer le grief à l'arbitrage.

¹¹ *Szmukier c. Administrateur général (Service correctionnel Canada)*, 2015 CRTEFP 37

¹² *Bisaillon c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2002 CRTEFP 16

AUTRES SOURCES JURIDIQUES

I – Droits de la personne

Loi canadienne sur les droits de la personne

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la « *LCDP* ») part du principe que toutes les personnes devraient avoir droit à l'égalité des chances et à la satisfaction de leurs besoins¹³.

La déficience est un des motifs illicites de discrimination en vertu de la *LCDP*, et englobe la maladie mentale¹⁴. Ainsi, toute personne aux prises avec des troubles mentaux a le droit à un environnement de travail sans discrimination ni harcèlement.

La *LCDP* définit harcèlement comme suit¹⁵ :

14 (1) Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de harceler un individu :

- a) lors de la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public;
- (b) lors de la fourniture de locaux commerciaux ou de logements;
- (c) en matière d'emploi.

Le harcèlement est réputé être une forme de discrimination en vertu de la *LCDP*. Il comprend les comportements verbaux et physiques non voulus qui offensent, menacent, intimident ou humilient une personne tels que les attouchements, les caresses, les blagues ou remarques déplacées sur la race, la religion, le sexe, l'âge, la déficience ou

tout autre motif illicite de discrimination, incluant la santé mentale.

Le harcèlement personnel, par contre, désigne tout comportement qui humilie, intimide, exclut et isole une personne ou un groupe, qui n'est pas fondé sur un des motifs illicites de discrimination, mais qui est néanmoins non voulu et humiliant.

En plus de la protection contre le harcèlement discriminatoire, les lois sur les droits de la personne pourraient également exiger que l'employeur prenne des mesures pour s'assurer que tous les employés puissent participer pleinement à la vie professionnelle malgré toute limitation liée à leur déficience. Cela s'explique par le fait que les lois canadiennes sur les droits de la personne obligent les employeurs à prendre des mesures concrètes pour réduire ou éliminer les obstacles dans le lieu de travail.

Dans le contexte de l'emploi, l'employé pourrait avoir besoin de mesures d'adaptation pendant qu'il est au travail ou qu'il tente de réintégrer le travail après un congé. Dans ces situations, l'employeur pourrait être tenu d'accommoder l'employé en lui offrant une aide supplémentaire, en apportant des changements à l'environnement physique ou à la culture organisationnelle ou en l'exemptant d'une règle ou d'une norme du lieu de travail. La question de savoir si l'employeur doit accommoder l'employé de cette façon dépendra de la situation particulière de l'employé et de ses besoins particuliers.

¹³ *LCDP*, note 5, art. 2

¹⁴ *LCDP*, note 5, paragr. 3(1)

¹⁵ *Ibid.*, art. 14

Voici des exemples de mesures d'adaptation possibles :

- L'employeur peut être tenu d'offrir des tâches modifiées à la personne si elle est n'est plus en mesure d'accomplir ses fonctions originales en raison d'une déficience.
- L'employeur peut être tenu de modifier la productivité ou les normes de rendement lorsque l'employé est incapable de satisfaire aux normes en raison d'une déficience.
- L'employeur peut être tenu de permettre d'autres conditions de travail telles que les heures comprimées, l'horaire flexible ou un lieu de travail flexible pour tenir compte de la déficience de l'employé.

Obligation de prendre des mesures d'adaptation – Responsabilités des différentes parties :

Responsabilités de l'employeur :

Lorsqu'il a des motifs raisonnables de penser qu'un employé est aux prises avec un problème de santé mentale, l'employeur a la responsabilité de s'informer et de déterminer si des mesures d'adaptation sont nécessaires. Le cas échéant, il a la responsabilité de collaborer avec l'employé et le syndicat pour offrir les mesures d'adaptation les plus appropriées à l'employé. Dans certains cas, il peut lui être nécessaire d'aborder la question en privé avec

l'employé pour évaluer si la maladie mentale peut être la raison d'un problème de rendement et, dans ce cas, d'encourager l'employé à obtenir de l'aide ou à demander des mesures d'adaptation.

Lorsqu'un employé demande des mesures d'adaptation, l'employeur peut lui demander un complément d'information, comme de la documentation, un avis médical ou l'avis d'un expert, quand cela s'avère raisonnablement nécessaire pour élaborer un plan d'adaptation. Lorsqu'il demande un complément d'information ou l'avis d'un médecin ou d'un autre expert, l'employeur doit¹⁶ :

- garder ces renseignements confidentiels;
- s'abstenir de demander un diagnostic précis;
- ne pas demander de renseignements sur l'historique de la maladie ou son traitement;
- collaborer avec l'employé et son syndicat, sur demande, pour définir les possibilités d'adaptation et un plan d'adaptation approprié.

L'employeur a l'obligation d'abord de chercher à accommoder l'employé dans son lieu de travail actuel avant d'envisager de muter l'employé. Dans l'affaire *Stevenson*¹⁷, le Tribunal canadien des droits de la personne a déterminé qu'une organisation avait fait preuve de discrimination en refusant d'accorder un congé pour stress à un employé souffrant d'anxiété et de dépression. L'organisation avait répondu à la demande de mesures d'adaptation en invitant l'employé à

¹⁶ Commission canadienne des droits de la personne, Politique sur les mesures d'adaptation en matière de maladie mentale et procédures connexes, octobre 2008. En ligne : www.chrc-ccdp.ca/sites/default/files/policy_mental_illness_fr_1.pdf.

¹⁷ *Stevenson c. Canada (Service canadien du renseignement de sécurité)*, (2001), 41 CHRR 433

prendre sa retraite ou à accepter une mutation à une autre province. L'organisation a négligé de tenir compte des conséquences de la mutation sur la situation familiale et la santé mentale de l'employé.

Dans l'affaire *Bertrend c. Golder Associates*¹⁸, on a soutenu que l'employeur a l'obligation de répondre aux besoins de l'employé dans des limites raisonnables lorsqu'il découvre que l'employé souffre de dépression. Dans ce cas, le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique a conclu que l'employeur n'avait pas besoin d'obtenir une preuve médicale de la dépression pour confirmer son existence. Plutôt, il aurait été raisonnable de conclure à l'existence d'un tel état par l'observation et grâce aux témoignages des autres employés. Le Tribunal a ensuite confirmé qu'il n'est en aucun cas acceptable de renvoyer ou de pénaliser un employé parce qu'il manifeste des signes de dépression car cela constitue une forme de discrimination à l'encontre de la maladie mentale.

Dans l'affaire *Lane c. ADGA Group Consultants Inc.*¹⁹, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a décidé que le droit aux mesures d'adaptation appropriées dans le milieu de travail qui est accordé aux personnes atteintes de maladie mentale devait être maintenu même si le plaignant n'a pas avisé son employeur qu'il souffrait d'un trouble bipolaire avant ou au moment de l'embauche²⁰.

Dans sa décision, le Tribunal a conclu que la direction avait congédié M. Lane en raison de son handicap et des perceptions qu'elle avait à l'égard de ce handicap, sans essayer de « s'informer au sujet de la nature de son état ou des possibilités d'adaptation présentes dans son lieu de travail ».

Le Tribunal, de plus, a conclu qu'ADGA avait négligé « d'entreprendre des recherches plus exhaustives au sujet de la nature du trouble bipolaire ... et d'établir un meilleur pronostic concernant les effets probables de l'état de [M. Lane] sur son lieu de travail²¹ ».

En appel, la Cour divisionnaire de l'Ontario a confirmé que l'obligation générale de prendre des mesures d'adaptation n'est pas réduite par le simple fait que l'employé en question n'ait pas déclaré son problème de santé mentale avant l'embauche ou au moment de celle-ci²².

Responsabilités de tous les employés :

- prendre toutes les mesures nécessaires pour préserver leur santé mentale et celle des autres en milieu de travail;
- réagir de manière respectueuse et responsable quand ils observent des comportements qui pourraient indiquer une maladie mentale, et porter ces comportements à l'attention de leur superviseur;

¹⁸ *Bertrend v Golder Associates*, 2009 BCHRT 274

¹⁹ *Lane c. ADGA Group Consultants Inc. d'Ottawa* [2007] O.H.R.T.D. n° 34

²⁰ *Ibid.*

²¹ Tracking the Perfect Legal Storm; conveying systems creates mounting pressure to create the psychologically safe workplace; Martin Shain, May 2010

²² *ADGA Group Consultants Inc. d'Ottawa v. Lane*, 2008 CanLII 39605 (ON S.C.D.C.)

- adopter des pratiques et des comportements positifs qui préviennent la discrimination et les préjugés;
- si nécessaire, coopérer à la mise en œuvre de mesures d'adaptation.

Comment faire une demande de mesures d'adaptation?

Un employé qui a besoin d'adaptation est normalement responsable d'en faire la demande au besoin, par écrit ou en personne auprès de son superviseur immédiat. Si possible, il doit définir le type de mesures d'adaptation dont il a besoin.

Il y a quelques considérations dont l'employé doit tenir compte lorsqu'il demande une adaptation appropriée auprès de son employeur :

- Bien que l'employeur ait parfois l'obligation de demander à l'employé s'il a besoin de mesures d'adaptation, c'est l'employé qui est responsable, généralement, de communiquer son besoin d'adaptation à l'employeur. Idéalement, l'employé fait sa demande par écrit et explique pourquoi il a besoin de mesures d'adaptation. Dans sa demande, l'employé devrait également fournir des renseignements sur toute restriction et limitation fonctionnelle.
- L'employé qui demande des mesures d'adaptation en raison d'un handicap a l'obligation de fournir des documents médicaux pour expliquer les limitations et restrictions fonctionnelles à l'employeur. Ceci dit, l'employeur a droit uniquement à l'information

nécessaire pour déterminer le type d'adaptation nécessaire et non à tout le dossier médical de l'employé.

- Une fois qu'il a fait la demande, l'employé est tenu de participer et de coopérer avec son employeur pour déterminer le meilleur moyen de tenir compte de ses restrictions et limitations. Pour cela, l'employé peut devoir fournir des renseignements supplémentaires à l'employeur afin de l'aider à comprendre ce qu'il doit faire pour offrir l'adaptation.
- Enfin, l'employé peut être tenu d'accepter les mesures qui répondent de façon appropriée à ses besoins même si celles-ci ne sont pas idéales ni exactement celles qu'il avait demandées.

Une fois les mesures d'adaptation fournies, l'employé a la responsabilité de continuer à travailler avec son gestionnaire/superviseur pour veiller à ce que l'adaptation demeure efficace.

Et si l'employeur ne fournit pas les mesures d'adaptation?

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation a des limites. Même lorsqu'il semble que l'employeur a manqué à son obligation d'adaptation, il peut néanmoins justifier sa politique, sa pratique ou son attitude. Par exemple, l'employeur pourrait être capable de démontrer que l'adaptation occasionnerait une contrainte excessive.

Les exemples de contrainte excessive comprennent les ajustements qui

créeraient des risques pour la santé ou la sécurité de l'employé ou d'autres personnes ou ceux qui seraient trop coûteux au point de compromettre la viabilité de l'entreprise de l'employeur. Cela dit, l'employeur doit satisfaire une norme élevée pour démontrer que la contrainte est excessive, et doit habituellement avoir épuisé toutes les possibilités raisonnables d'offrir l'adaptation.

Que peut faire l'employé qui est sujet de harcèlement au travail?

La première chose à faire consiste à signaler le harcèlement au représentant syndical et à l'employeur. Il faut prendre des notes détaillées au sujet des incidents, y compris la date, l'heure, l'endroit et les témoins.

L'employé devrait consulter son syndicat s'il estime que ses droits en vertu de la *LCDP* ne sont pas respectés, que ce soit parce que l'employeur n'a pas tenu compte de ses besoins, l'a harcelé ou n'a pas pris les mesures nécessaires pour mettre fin à son harcèlement au travail. Le syndicat pourra informer l'employé des divers recours juridiques à sa disposition, qui pourraient inclure la présentation d'un grief ou d'une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne.

II – Santé et sécurité au travail

²³ *Canadian Firefighters Ltd.* (27 novembre 2001), décision n° 01-025; *St. Lawrence Seaway Management Authority* (10 octobre 2002), décision n° 02-020

²⁴ *Tench v National Defence –Maritime Forces Atlantic, Nova Scotia* (January 27, 2009), Decision No. OHSTC-09-001

Sécurité au travail en vertu du *Code canadien du travail*

La partie II du *Code* traite principalement de la sécurité au travail du point de vue des dangers physiques et des matières dangereuses. Toutefois, le *Code* a un but correctif et préventif et doit être interprété de manière très large dans le contexte de cet objectif global²³. Le *Code* s'applique donc à la fois à l'environnement physique du lieu de travail et à la sécurité psychologique au travail. Dans un cas, notamment, il a été déterminé que les dispositions du *Code* s'appliquaient à la situation d'un plaignant qui refusait de travailler pour des motifs de harcèlement et de discrimination raciale allégués au lieu de travail, susceptible d'aggraver son état de santé mentale²⁴.

Obligations de l'employeur

Le *Code* a pour but de prévenir les accidents et les maladies liés à l'occupation d'un emploi²⁵. Pour remplir ses obligations en vertu du *Code*, l'employeur est tenu de veiller à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail²⁶. L'employeur a l'obligation de sensibiliser les employés aux droits qui leur sont accordés en ce qui concerne tout lieu de travail placé sous son entière autorité ainsi que toute tâche accomplie par un employé dans un lieu de travail ne relevant pas de son autorité²⁷.

Obligations des employés

²⁵ *Code*, note 3, art. 122.1

²⁶ *Ibid.*, art. 124

²⁷ *Ibid.*, paragr. 125(1)

L'employé est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer sa propre santé et sa propre sécurité, ainsi que celles de ses compagnons de travail et de quiconque risque de subir les conséquences de ses actes²⁸. L'employé doit se conformer à toutes les consignes de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail. L'employé doit signaler à son employeur tout ce qui, dans le lieu de travail, présente un risque pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses compagnons de travail ou des autres personnes à qui l'employeur en permet l'accès²⁹.

Procédure en cas de contravention au Code

L'employé qui croit à l'existence d'une situation constituant une contravention au Code doit adresser une plainte à cet égard à son superviseur avant d'exercer tout autre recours prévu³⁰. L'employé et son superviseur doivent tenter de régler la plainte à l'amiable dans les meilleurs délais³¹. En l'absence de règlement, l'une ou l'autre des parties peut envoyer une plainte au président du comité local (de santé et de sécurité) ou au représentant de la santé et de la sécurité³².

L'employeur est tenu d'informer l'employé des résultats de toute enquête et d'informer aussi par écrit la personne chargée de l'enquête des mesures qui seront prises pour remédier à la situation et dans quels délais³³.

De plus, le paragraphe 128(1) du Code stipule que l'employé peut refuser de travailler dans un lieu s'il a des motifs raisonnables de croire « qu'il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu »³⁴. L'employé peut refuser de travailler si une situation ou l'accomplissement d'une tâche constitue un danger pour lui-même ou un autre employé³⁵.

Le droit de refuser de travailler doit être exercé dans des situations où il y a des « motifs raisonnables » de croire à ce danger. Une « conviction sincère » de l'existence d'un danger n'est pas un motif suffisant de refuser de travailler³⁶.

Cependant, le seuil nécessaire pour conclure qu'il existait des « motifs raisonnables de croire » est faible et distinct de la question à savoir s'il existait réellement un danger. Même lorsqu'il est démontré plus tard que cette croyance était erronée, l'employé pouvait avoir des motifs raisonnables de croire qu'il existait un danger³⁷.

De plus, la conviction de l'existence d'un « danger imminent » est subjective. Elle nécessite l'évaluation de toute une série d'impressions, d'affirmations et de sentiments subjectifs exprimés par le plaignant et leur rapprochement avec les faits³⁸.

Il n'incombe pas à l'employé de prouver l'existence de motifs raisonnables de croire lorsqu'il signale un danger. Une fois

²⁸ *Ibid.*, alinéa 125(1)c)

²⁹ *Ibid.*, alinéas 126(1)d) et g)

³⁰ *Ibid.*, paragr. 127.1(1)

³¹ *Ibid.*, paragr. 127.1(2)

³² *Ibid.*, paragr. 127.1(3)

³³ *Ibid.*, paragr. 127.1(6)

³⁴ *Ibid.*, alinéa 128(1)b)

³⁵ *Ibid.*, paragr. 128(1)

³⁶ *Canada Post Corp. V. Jolly* (1992), 16 CLRBR (2d) 300, 87 di 202

³⁷ *Court c. John Grant Haulage ltée*, [2010] CCR 498

³⁸ *Mckye v Canadian Pacific Railway* (1983), 4 CLRBR (NS) 167, 52 di 118

le danger signalé, l'agent de sécurité doit trancher la question en s'appuyant sur ses propres connaissances³⁹. Dans une telle situation, l'employé devrait communiquer avec son représentant syndical dès que possible.

Lorsque l'employeur ou le comité local (de santé et de sécurité) ne règle pas le refus de travailler de façon satisfaisante, l'affaire est renvoyée au ministre du Travail qui effectue une enquête. Si le ministre reconnaît l'existence d'un danger, il en avise l'employeur et l'employé et donne des instructions pour que l'on corrige le problème⁴⁰.

Si le ministre est d'avis qu'une contravention à la partie II du *Code* a été commise, le ministre peut donner à l'employeur ou à l'employé en cause, ou aux deux, l'instruction⁴¹ :

- de mettre fin à la contravention dans le délai que l'agent précise;
- de prendre, dans les délais précisés par l'agent, les mesures qu'il précise pour empêcher la continuation de la contravention ou sa répétition.

Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail

La partie XX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* (le « *Règlement* ») oblige l'employeur à s'acquitter de ses obligations avec la

participation du comité d'orientation, du comité local ou du représentant de la santé et de la sécurité au travail⁴². La violence dans le lieu de travail se définit comme tout comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un employé à son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie⁴³. La question de savoir si le harcèlement constitue de la violence dans le lieu de travail dépend des circonstances de chaque cas⁴⁴. La Cour fédérale a statué que la violence dans le lieu de travail pouvait comprendre le harcèlement et que le harcèlement psychologique pourrait vraisemblablement causer un dommage, un préjudice ou une maladie à l'employé⁴⁵.

L'employeur est tenu d'élaborer et d'afficher une politique de prévention de la violence dans le lieu de travail qui fait notamment état de son devoir de gérer les facteurs qui contribuent à la violence dans le lieu de travail⁴⁶. L'intimidation, les taquineries et les comportements injurieux ou agressifs sont soulignés, notamment parmi ces facteurs. Cette liste n'est pas exhaustive. L'employeur est tenu d'identifier les facteurs qui contribuent à la violence dans le lieu de travail, en tenant compte notamment de l'endroit où les tâches sont effectuées et des circonstances dans lesquelles elles le sont ainsi que des rapports présentés par des employés relativement à la violence⁴⁷. L'employeur doit effectuer une évaluation des possibilités de violence dans le lieu de

³⁹ David W. Davis, [2000] CCRI n° 72

⁴⁰ *Code*, note 3, paragr. 145(2)

⁴¹ *Ibid.*, paragr. 145(1)

⁴² *Règlement*, note 4, art. 20.1

⁴³ *Ibid.*, art. 20.2

⁴⁴ *Alliance de la fonction publique du Canada c. Canada (Procureur général)*, 2014 CF 1066

⁴⁵ *Ibid.*, paragr. 28

⁴⁶ *Règlement*, note 4, art. 20.3

⁴⁷ *Ibid.*, art. 20.4

travail eu égard des facteurs identifiés en application de l'article 20.4 du *Règlement*⁴⁸.

Une fois l'évaluation des possibilités de violence dans le lieu de travail effectuée en application de l'article 20.5, l'employeur doit :

- élaborer et mettre en place des mécanismes de contrôle afin de les prévenir et de les réprimer autant que faire se peut⁴⁹;
- élaborer et mettre en place les mécanismes de contrôle au plus tard 90 jours après la date où les possibilités de violence ont été évaluées en vertu de l'article 20.5⁵⁰; et
- évaluer et mettre à jour les mesures de prévention au moins tous les trois ans⁵¹.

L'évaluation doit prendre en compte :

- les conditions du lieu de travail, les endroits où le travail est effectué et les tâches à accomplir;
- les rapports d'inspection du lieu de travail;
- les rapports présentés par des employés sur la violence et les possibilités de violence dans le lieu de travail ainsi que les dossiers d'enquête de l'employeur;
- les évaluations en matière de santé et de sécurité au travail; les données sur la violence et les possibilités de violence dans le lieu de travail de l'employé ou dans des lieux de travail similaires;

- les observations du comité d'orientation ou, à défaut, du comité local ou du représentant de la santé et de la sécurité au travail⁵².

Formation et notification

La formation est un outil important pour la sécurité psychologique en milieu de travail, et l'employeur est tenu de fournir des renseignements et de la formation sur les facteurs pouvant contribuer à la violence dans le lieu de travail⁵³. Les renseignements et la formation fournis par l'employeur doivent inclure les points suivants :

- la nature et la portée de la violence dans le lieu de travail, ainsi que la façon dont les employés peuvent y être exposés;
- le système de communication établi par l'employeur pour informer les employés sur la violence dans le lieu de travail;
- les agissements qui constituent de la violence dans le lieu de travail et les moyens d'identifier les facteurs pouvant y contribuer;
- les mesures de prévention de la violence dans le lieu de travail mises en place conformément aux articles 20.3 à 20.6 du *Règlement*;
- les procédures adoptées par l'employeur pour signaler la violence ou les possibilités de violence dans le lieu de travail⁵⁴.

⁴⁸ *Ibid.*, art. 20.5

⁴⁹ *Ibid.*, paragr. 20.6(1)

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ *Ibid.*, paragr. 20.7(1)

⁵² *Ibid.*, paragr. 20.7(2)

⁵³ *Ibid.*, paragr. 20.10(1)

⁵⁴ *Ibid.*, paragr. 20.10(3)

L'employeur doit élaborer et mettre en œuvre la procédure de notification d'urgence pour obtenir l'aide nécessaire en cas de violence dans le lieu de travail⁵⁵. Il faut informer les employés des procédures de notification d'urgence applicables et afficher les procédures dans un lieu accessible aux employés⁵⁶. En plus des exigences du *Règlement* en matière de prévention et de notification, l'employeur doit élaborer et mettre en œuvre des mesures pour aider les employés qui ont été victimes de violence dans le lieu de travail.

Procédure en cas de contravention du Règlement

Dès qu'il a connaissance de violence dans le lieu de travail ou de toute allégation d'une telle violence, l'employeur doit régler la situation à l'amiable avec l'employé dans les meilleurs délais⁵⁷. Comme il a été mentionné auparavant, l'employeur est tenu, en vertu de l'article 20.5 du *Règlement*, d'élaborer et de mettre en place des mécanismes de contrôle afin de prévenir et de réprimer la violence dans le lieu de travail autant que faire se peut. Si la situation n'est pas ainsi réglée, l'employeur doit nommer une personne compétente pour faire enquête sur les incidents⁵⁸. Personne compétente s'entend de toute personne qui, à la fois :

- est impartiale et est considérée comme telle par les parties;
- a des connaissances, une formation et de l'expérience dans le domaine de la violence dans le lieu de travail;

- a une connaissance des textes législatifs applicables⁵⁹.

La nomination d'une personne compétente pour enquêter sur les incidents non réglés de violence dans le lieu de travail ne s'applique pas si l'incident est attribuable à une personne autre qu'un employé; s'il est raisonnable de considérer que, pour la victime, le fait de prendre part à l'incident est une condition normale de son emploi et si l'employeur a mis en place une procédure et des mécanismes de contrôle efficaces et sollicité le concours des employés pour faire face à la violence dans le lieu de travail⁶⁰.

III – Autres sources

Loi sur l'équité en matière d'emploi

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (la « *Loi* ») a pour but de veiller à ce que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence. Afin de corriger les désavantages subis dans le domaine de l'emploi par les groupes défavorisés, tels que les personnes atteintes de troubles mentaux, la *Loi* reconnaît que l'équité en matière d'emploi requiert davantage qu'un traitement identique des personnes. La *Loi* reconnaît que des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences

⁵⁵ *Ibid.*, paragr. 20.8(1)

⁵⁶ *Ibid.*, paragr. 20.8(2)

⁵⁷ *Ibid.*, paragr. 20.9(2)

⁵⁸ *Ibid.*, paragr. 20.9(3)

⁵⁹ *Ibid.*, paragr. 20.9(1)

⁶⁰ *Ibid.*, paragr. 20.9(6)

sont fondamentaux à l'atteinte de cet objectif⁶¹.

L'employeur est tenu d'identifier et de supprimer les obstacles à la carrière des membres des groupes désignés, notamment les personnes ayant une maladie mentale, qui découlent de ses systèmes, règles et usages en matière d'emploi non autorisés par une règle de droit⁶². L'obligation de mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi n'oblige pas l'employeur :

- à prendre des mesures susceptibles de lui causer un préjudice injustifié;
- à engager ou promouvoir des personnes qui ne possèdent pas les qualifications essentielles pour le travail à accomplir;
- en ce qui concerne le secteur public, à engager ou promouvoir des personnes sans égard au mérite, dans les cas où la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* exige que la sélection soit faite au mérite;
- à créer de nouveaux postes⁶³.

Procédure en cas de contravention à la *Loi*

La Commission canadienne des droits de la personne peut désigner toute personne comme agent d'application chargé de vérifier la conformité des employeurs à l'équité en matière d'emploi⁶⁴. L'agent d'application doit informer l'employeur de la non-conformité et tenter, par la

négociation, d'obtenir de lui l'engagement écrit qu'il prendra les mesures correctives nécessaires pour remédier au manquement dans les cas où il estime que l'employeur :

- n'a pas recueilli les renseignements ou procédé aux analyses ou études visés aux alinéas 9(1)a) et b);
- n'a pas établi de plan d'équité en matière d'emploi en conformité avec l'article 10;
- a établi un plan d'équité en matière d'emploi qui n'est pas conforme aux exigences des articles 10 et 11;
- n'a pas pris toutes les mesures raisonnables de mise en œuvre du plan en conformité avec l'article 12;
- n'a pas révisé son plan en conformité avec l'article 13;
- n'a pas donné à ses employés les renseignements visés à l'article 14;
- n'a pas consulté les représentants des employés conformément à l'article 15;
- n'a pas tenu les dossiers d'équité en matière d'emploi que prévoit l'article 17⁶⁵.

Lorsque l'employeur ne se conforme pas à un engagement, l'agent d'application doit en informer la Commission et celle-ci peut ordonner à l'employeur de prendre les mesures correctives nécessaires précisées⁶⁶. Lorsque l'employeur ne respecte pas l'ordre, la Commission peut demander au président une ordonnance visant à le confirmer⁶⁷. Pour contrôler

⁶¹ *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, note 6, art. 2

⁶² *Ibid.*, partie 1, paragr. 5(a)

⁶³ *Ibid.*, art. 6

⁶⁴ *Ibid.*, paragr. 22(3)

⁶⁵ *Ibid.*, paragr. 25(1)

⁶⁶ *Ibid.*, paragr. 25(3)

⁶⁷ *Ibid.*, paragr. 27(2)

l'observation des exigences prévues au paragraphe 22(1) de la *Loi*, l'agent d'application peut procéder à la visite de tout lieu où il croit, pour des motifs raisonnables, pouvoir trouver tout objet lié à l'application de la disposition et exiger la communication de toute documentation où il croit trouver des renseignements pertinents⁶⁸.

Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail⁶⁹

La norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail est une norme d'application volontaire de mesures, d'outils et de ressources qui visent la promotion de la santé mentale des travailleurs et la prévention des préjudices psychologiques causés par des facteurs liés au travail. La norme fournit une approche systématique à la création et au maintien de milieux de travail psychologiquement sains et sécuritaires, y compris :

- l'identification des risques psychologiques en milieu de travail;
- l'évaluation et la maîtrise des risques psychologiques du milieu de travail associés à des dangers qui ne peuvent être éliminés (p. ex. facteurs de stress dus au changement organisationnel ou exigences professionnelles raisonnables du travail spécifique);

- l'adoption de pratiques qui appuient et font la promotion de la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail;
- l'épanouissement d'une culture qui encourage la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail;
- la mise en place de systèmes d'examen et de mesure pour veiller à la pérennité de la norme.

La norme précise des exigences en vue d'une approche systématique documentée pour la création et le maintien d'un milieu de travail psychologiquement sains et sécuritaires.

Vu la nature volontaire de la norme, elle n'est pas conçue pour être intégrée aux lois fédérales, provinciales ou territoriales. Elle peut être utilisée différemment par les entreprises et les organisations de toute taille en fonction de leurs besoins. Les petites entreprises peuvent utiliser la norme comme point de départ et se concentrer sur la création de politiques et de procédures qui font la promotion de la santé mentale. D'autres organisations pourraient déterminer que plusieurs aspects de la norme sont déjà en place et utiliser celle-ci pour renforcer les mesures existantes. Cependant, l'employeur n'a aucune obligation de mettre en œuvre cette norme ou de la respecter et il n'y a aucun recours disponible en cas de non-respect.

CONCLUSION

par étapes, élaborée dans le cadre d'une collaboration entre le Bureau de normalisation du Québec (BNQ) et Groupe CSA (CSA) à la demande de la Commission de la santé mentale du Canada, janvier 2013.

⁶⁸ *Ibid.*, paragr. 23(1)

⁶⁹ Norme nationale du Canada CAN/CSA-Z1003-F13/BNQ 9700-803/F2013 - *Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail - Prévention, promotion et lignes directrices pour une mise en œuvre*

Il est important pour les employées et employés, les employeurs et les syndicats d'être conscients de leurs droits et obligations en ce qui a trait au maintien d'un lieu de travail sain et sécuritaire. Ces droits et obligations sont énoncés dans la convention collective ainsi que dans les lois et les causes référencées dans le présent document.

Ensemble, ces ressources soulignent que les employés ont le droit à un lieu de travail exempt de comportements abusifs, harcelants et violents. Elles donnent également aux employés les moyens nécessaires pour déposer un grief ou utiliser d'autres recours judiciaires dans les situations où leurs préoccupations n'ont pas été abordées adéquatement par leur employeur.

La création d'un lieu de travail sain, sécuritaire et exempt de harcèlement est la responsabilité de toutes les parties. L'employeur a la responsabilité de fournir et de maintenir un lieu de travail qui est sécuritaire et sans risque. Cette responsabilité inclut informer les employés des risques liés à leur travail et veiller à ce que les dangers en milieu de travail fassent l'objet d'une enquête complète. Les employés ont la responsabilité de s'assurer qu'ils contribuent à créer un lieu de travail plus sain et sécuritaire par leurs propos et leurs gestes. Les syndicats sont tenus d'aborder les préoccupations soulevées par leurs membres, de collaborer avec l'employeur afin de créer des politiques sur la création d'un lieu de travail plus sécuritaire et de déposer des griefs visant à apporter des mesures correctives, au besoin. Les employés qui ont des préoccupations au sujet de la

santé mentale au travail devraient en informer leur syndicat pour que les mesures appropriées puissent être prises afin de corriger la situation.