



La protection de la santé mentale: partie intégrante du régime de santé et de sécurité du travail?

Me Anne-Marie Laflamme

Professeure agrégée et directrice des programmes
de premier cycle, Faculté de droit

UQO, Gatineau, le 20 juin 2012

Introduction

- Le travail:
 - Nouvelle vocation
 - Nouvelles contraintes
- Impacts sur les obligations juridiques des acteurs du milieu de travail
- Impacts sur les régimes de santé et de sécurité du travail

Plan de la présentation

1. Lien entre travail et santé psychologique
2. Obligations juridiques des acteurs
3. Tendances internationales



1. LIEN ENTRE TRAVAIL ET SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

Cadre conceptuel de la santé psychologique

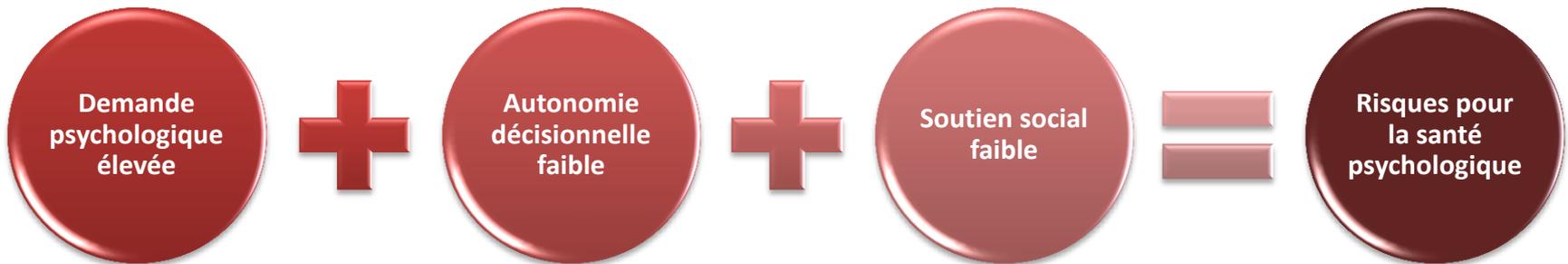
- Facteurs individuels
 - ✧ État de santé général
 - ✧ Variables démographiques
 - ✧ Traits ou types de personnalité, ...
- Facteurs environnementaux
 - ✧ Modèle stimulus-réponse
 - ✧ Modèle fondé sur l'analyse de l'activité de travail

Lien santé psychologique et travail

- Facteurs de risques identifiés
 - ✧ Contenu des tâches
 - ✧ Latitude décisionnelle
 - ✧ Contexte social et organisationnel
 - ✧ Reconnaissance des efforts
- Émergence de la violence/harcèlement

Modèles conceptuels

- Modèle de *Karasek*



- Modèle de *Siegrist*



Effets des contraintes psychosociales ou organisationnelles

- Impact sur la santé psychologique
- Impact sur les rapports sociaux
- Augmentation des maladies mentales, cardio-vasculaires et troubles musculo-squelettiques

★ Modèle du stress au travail de *NIOSH*



Étude québécoise sur les conditions de travail

- Lien entre contraintes organisationnelles et augmentation des accidents du travail (chapitre 8, section 8.3)
- Impact sur les TMS et la santé psychologique (chapitres 7 et 9)
- Taux de présentéisme important (chapitre 9, tableau 9.13)

★ EQCOTESST, 2011

Modèle bio-psychosocial

- Association entre facteurs subjectifs et facteurs objectifs
 - Corrélation entre dysfonctions biologiques et facteurs de risques :
identification plus précise des déterminants de la santé
psychologique
- ★ Marchand et Durand, 2011

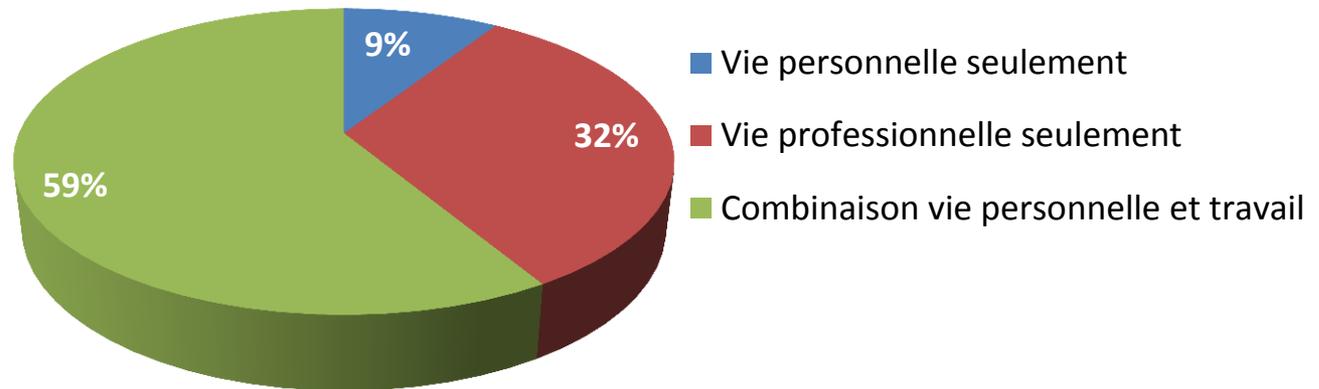
Déterminants du retour au travail

- Importance des facteurs environnementaux sur la réintégration en emploi
 - ✧ Possibilité de retour progressif
 - ✧ Soutien des collègues et des supérieurs
 - ✧ Modification aux conditions ayant contribué au retrait



Retour au travail (suite)

- Facteurs ayant contribué à la détérioration de l'état de santé psychologique



★ St-Arnaud et al., 2007 (étude effectuée sur 1850 travailleurs s'étant absents pour un problème de santé psychologique)

Modèle fondé sur les pratiques de soutien

- Inventaire des obstacles et leviers
 - Préparation d'un plan de retour au travail avec le supérieur
 - Accueil et suivi des conditions de travail
- Attention particulière aux facteurs de risques: retour à la prévention primaire
- ★ St-Arnaud et al., IRSST, 2011

En bref

- Lien entre santé psychologique et environnement de travail est clairement démontré
- Stratégies d'intervention similaires à celles ayant fait leurs preuves en matière de risques physiques (cycle PFVA)
- Préventions primaire, secondaire et tertiaire sont nécessaires



2. OBLIGATIONS JURIDIQUES DES ACTEURS

LSST: Extraits du livre blanc, 1978

- Certains types de tâches, leur répétition ainsi que les cadences de travail peuvent affecter la santé et le bien-être des travailleurs
- Le climat même du travail, les attitudes et les comportements des supérieurs hiérarchiques, la surveillance qu'ils exercent sur les travailleurs et le degré de hiérarchisation de l'autorité constituent d'autres facteurs stressants susceptibles d'entraîner des troubles psychologiques ou comportementaux

Livre blanc, 1978 (suite)

- À plus long terme, ces contraintes risquent de laisser des traces sur la santé, traces qui se traduisent par des modifications de comportement (anxiété, agressivité, fatigue, perte de motivation, absentéisme) et des troubles psychologiques ou moteurs (névrose, alcoolisme ou abus de drogues)
- Si le travail ne peut être un milieu thérapeutique, on peut pour le moins souhaiter qu'il ne constitue pas un facteur d'aggravation

LSST - Évolution jurisprudentielle

- La santé mentale est visée par la LSST
- Exercice du droit de refus en contexte de harcèlement psychologique accepté
 - ✧ *Forget-Chagnon et Marché Bel-Air*, [2000] C.L.P. 388

LSST - Évolution jurisprudentielle

- Inspecteur peut émettre un avis de correction enjoignant de modifier la politique sur le harcèlement psychologique
 - ✧ *Sobeys*, 2010 QCCLP 8131 (en révision judiciaire)
- CSST peut ordonner l'inclusion d'une politique sur le harcèlement psychologique dans le programme de prévention
 - ✧ *Brake Parts Canada*, [2005] C.L.P. 1650
 - ✧ *Société de transport de Montréal*, 2010 EXPT-1955 (C.L.P.)

Charte des droits et libertés de la personne

- Droit à la protection de l'intégrité physique et psychologique (art. 1 CDLP)
- Droit à la dignité (art. 4 CDLP)
- Obligation d'accommodement à l'égard des salariés handicapés (art. 10, 16, 20 CDLP et jurisprudence)

Contrat de travail

- Art 2087 C.c.Q.
- Obligation pour l'employeur d'assurer un milieu de travail sain
- Le fait pour un salarié d'être incapable de maintenir des relations harmonieuses = contravention au contrat de travail

Loi sur les normes du travail

- Obligation de prévenir et de faire cesser le harcèlement psychologique au travail (art. 81.19 LNT)
 - ★ Brun et Kedl, 2006 (étude sur le contenu des plaintes)
- Arrimage entre la LNT et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (123.16 LNT)
 - ★ Laflamme et Nadeau, 2011

LATMP

- Lésions attribuables au stress chronique: taux d'admissibilité très faible par la CSST

2007	2008	2009	2010
12,7%	12,2%	10,8%	9,5%

★ CSST, Statistiques, 2012

- Taux d'admissibilité important à la CLP (46%)

★ Lippel, 2006

LATMP (suite)

- Accident du travail
 - CLP reconnaîtra l'admissibilité lorsque le travailleur a été confronté à une situation de travail anormale ou inhabituelle
- Maladie professionnelle (plus rare)
 - Dans quelques décisions, CLP a considéré que la maladie était reliée aux risques particuliers du travail

LATMP (suite)

- Droit à la réadaptation et au retour au travail
- La CSST, en collaboration avec l'employeur, doit favoriser la réintégration du travailleur qui a souffert d'un trouble psychologique dans son emploi ou, s'il demeure avec des limitations, dans un emploi convenable (art. 169-170 LATMP)

✧ Laflamme, 2007 et 2008

Autres provinces canadiennes et fédéral

- Alourdissement des obligations juridiques de l'employeur trouve écho dans les provinces canadiennes
- Obligation d'offrir un milieu de travail sain fait dorénavant partie intégrante du contrat de travail
- ★ Shain, 2009 et 2010
- ★ Travaux de la *Commission de la santé mentale du Canada*

Autres provinces canadiennes - indemnisation

- Certaines dispositions et politiques limitant les droits des travailleurs à l'indemnisation en contexte de maladies psychologiques ont été contestées avec succès au plan constitutionnel
- ★ *Plesner v. British Columbia Hydro and Power Authority*, 2009, BCCA 188

Autres provinces canadiennes et fédéral prévention

- De plus en plus, les régimes de prévention intègrent des dispositions relatives à la protection contre la violence et le harcèlement psychologique au travail
 - Saskatchewan, 2007 (intègre la prévention des risques psychosociaux)
 - CCT, 2008
 - Ontario, 2009

En bref

- L'obligation d'offrir un milieu de travail sain, exempt de violence et de harcèlement psychologique est dorénavant reconnue
- Les régimes de SST doivent tenir compte de cette évolution



3. TENDANCES INTERNATIONALES

OMS

- Prévention des risques psychosociaux au travail permet de prévenir l'apparition des problèmes de santé mentale dans la population
- Renforcement de la protection des travailleurs: évaluation des risques, gestion du stress et des facteurs psychosociaux, formation du personnel et mesures de sensibilisation
- ★ Plan d'action mondial de l'OMS pour la santé des travailleurs 2008-2017

ONU

- Impulsion nouvelle du droit à l'égalité à l'égard des personnes souffrant d'un trouble mental
- Droit à des «aménagements raisonnables en milieu de travail»
- ★ *Convention sur les droits des personnes handicapées, 2006 (ratifiée par le Canada en 2010)*

OIT

- *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la SST, 2001* (inclut la prise en charge des risques psychosociaux)
- *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services, 2003* (inclut la violence psychologique)
- Programme *SOLVE* (Stress, violence, alcool et drogues, VIH/SIDA, tabagisme)

Europe communautaire

- *Directive-cadre en matière de SST, 1989* : la prévention doit intégrer l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'Influence des facteurs ambiants au travail
- *Accord-cadre sur la prévention du stress induit par le travail, 2004*
- *Accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail, 2007*

Pays européens

- Les pays du nord ont intégré depuis longtemps la prévention des risques psychosociaux dans leur législation
- Les pays du sud intègrent peu à peu les principes de la *Directive-cadre* et les partenaires sociaux mettent en œuvre les accords-cadres
 - ★ Loïc Lerouge (Étude Comparisk), 2010 et 2011
 - ★ Eurogip, 2010
 - ★ Leka et al., 2011

Pays européens (suite)

- En Belgique, la charge psychosociale ainsi que la protection contre la violence psychologique et le harcèlement ont été intégrées dans la *Loi sur le bien-être au travail* en 1996 et 2002
- Au Danemark, la stratégie pour la prévention des risques psychosociaux, adoptée en 2007, a permis d'outiller les inspecteurs afin qu'ils puissent intervenir efficacement dans les milieux de travail

Pays européens (suite)

- Au Royaume-Uni, le stress est un programme prioritaire du *Health and Safety Executive* (HSE); un organisme administratif (ACAS) a été mandaté pour aider les employeurs à adopter des standards en cette matière
- En France, le *Plan santé au travail 2010-2014*, élaboré par le gouvernement et les partenaires sociaux, place la lutte contre les risques psychosociaux parmi les priorités («Plan d'urgence» lancé en 2010)

Pays européens - Indemnisation

- Accident du travail: Troubles psychologiques consécutifs à un traumatisme
- Maladie professionnelle: Certains pays permettent la reconnaissance au titre du systèmes hors liste, i.e. sur démonstration de la relation entre la maladie et l'activité professionnelle
- Régimes d'assurance publics en cas d'invalidité personnelle

En bref

- Tendances internationale: la prévention des risques psychosociaux au travail est une priorité de santé publique et doit faire partie des régimes de prévention en matière de SST
- L'indemnisation au titre d'AT/MP est plus difficilement acceptée en raison de l'origine multifactorielle des pathologies

Conclusion

- Importance de s'attaquer à la prévention des risques psychosociaux et d'inscrire cette lutte dans les priorités de recherche et d'action en matière de SST
- La prévention doit couvrir un spectre plus large que celui de l'indemnisation des lésions professionnelles
- Les risques psychosociaux sont associés à des maladies mentales, cardio-vasculaires, troubles musculo-squelettiques et augmentation du nombre d'accidents du travail

Conclusion (suite)

- La prise en compte des risques psychosociaux constitue un facteur déterminant pour la réussite de la réintégration en emploi d'un travailleur ayant subi une atteinte à sa santé psychologique
- La protection de la santé psychologique doit faire **partie intégrante** de notre régime de SST et il nous appartient, à titre de chercheurs, d'en faire la démonstration et d'en convaincre nos auditoires ...

Bibliographie sommaire

- Brun, Jean-Pierre et Evelyn Kedl, «Porter plainte pour harcèlement psychologique au travail: Un récit difficile», *Relations industrielles/ Industrial Relations*, Volume 61, numéro 3, été / summer 2006, p. 381-407
- CSST, *Statistiques sur les lésions attribuables au stress en milieu de travail 2007-2010*, Québec, CSST, 2012
- Durand, Marie-Josée et Catherine Briand, «Interventions/programmes de retour au travail destinés aux travailleurs ayant un trouble mental transitoire», dans Marc Corbière et Marie-José Durand, *Du trouble mental à l'incapacité au travail : une perspective transdisciplinaire qui vise à mieux saisir cette problématique et à offrir des pistes d'intervention*, Québec, Presses de l'université du Québec, 2011,199-223
- Eurogip, *Risques psychosociaux au travail: une problématique européenne*, Paris, Eurogip, 2010

Bibliographie (suite)

- European Agency for Safety and Health at Work, *Expert Forecast on Emerging Psychological Risks Related to Occupational Safety and Health*, Belgium, Office for Official Publications of the European Communities, 2007
- Gilbert-Ouimet, Mahée et al., «Intervention Study on Psychosocial Work Factors and Mental Health and Musculo-Squelettal Outcomes», *Healthcare Papers*, vol. 11, Special Issue 2011, 47-66
- Laflamme, Anne-Marie, "La protection de la santé mentale: une question de santé et de sécurité au travail?", dans Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité au travail 2008*, vol. 284, Cowansville, Yvon Blais, 2008, 107-136
- Laflamme, Anne-Marie, « Concilier le droit de retour au travail et l'obligation d'accommodement: un exercice nécessaire afin de favoriser la réintégration en emploi », dans J.-P. Brun, dir., *La santé et la sécurité du travail: problématiques en émergence et stratégies d'intervention*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2008

Bibliographie (suite)

- Laflamme, Anne-Marie, *Le droit à la protection de la santé mentale au travail*, Cowansville, Yvon Blais : Bruxelles, Bruylant, 2008
- Laflamme, Anne-Marie, « Le droit de retour au travail et l'obligation d'accommodement : le régime de réparation des lésions professionnelles peut-il résister à l'envahisseur ? » dans *Les cahiers de droit*, vol. 48, nos 1-2, (mars-juin 2007), 215.
- Laflamme, Anne-Marie et Jennifer Nadeau, « Le harcèlement psychologique au travail : une atteinte à la santé ou à la dignité de la personne? », dans *Conférence des juristes de l'État 2011, Actes de la XIXe Conférence tenue à Québec les 13 et 14 avril 2011*, Cowansville, Yvon Blais, 2011, 437-482

Bibliographie (suite)

- Laflamme, Anne-Marie et Jennifer Nadeau, «Lois et mesures favorisant l'intégration et le maintien en emploi des personnes souffrant d'un trouble mental», dans M. Corbière et M.-J. Durand, *Du trouble mental à l'incapacité au travail : une perspective transdisciplinaire qui vise à mieux saisir cette problématique et à offrir des pistes d'intervention*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2011, 41-75
- Leka, Stavroula et al., «The Role of Policy for the Management of Psychosocial Risks at the Workplace in the European Union», (2011) 49 *Safety Science* 558-564
- Lerouge, Loïc, *Les pays de l'Europe du Nord face à la prévention des risques psychosociaux au travail – Droit, politique de prévention, dialogue social*, Synthèse des Journées d'études internationales organisées à Bordeaux les 3 et 4 mars 2011, dans le cadre du programme ANR Comparisk

Bibliographie (suite)

- Lerouge, Loïc, *Les pays de l'Europe du Sud face à la prévention des risques psychosociaux au travail – Droit, politique de prévention, dialogue social*, Synthèse des Journées d'études internationales organisées à Bordeaux les 23 et 24 septembre 2010, dans le cadre du programme ANR Comparisk
- Lippel, Katherine, «Access to Worker's Compensation Benefits and other Legal Protection for Work-Related Mental Health Problems: A Canadian Overview», (2010) *Revue Canadienne de santé publique*, vol 101, supplément 1
- Lippel, Katherine, «Law, Public Policy and and Mental Health in the Workplace», *Healthcare Papers*, vol. 11, Special Issue 2011, 20-37
- Lippel, Katherine, *Portrait des situations de tension au travail faisant l'objet de recours à la Commission des lésions professionnelles : facteurs organisationnels*, Présentation à la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail, Université Laval, le 29 septembre 2006

Bibliographie (suite)

- Marchand, Alain et Pierre Durand, «Psychosocial and Biological Indicators in the Evaluation of and Intervention in Mental Health Problems at Work», *Healthcare Papers*, vol. 11, Special Issue 2011, 6-19
- Ministre d'État au Développement social, *Santé et sécurité au travail : Politique québécoise de la santé et de la sécurité des travailleurs*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1978
- Organisation mondiale de la santé, *Mental Health Policies and Programmes in the Workplace*, Genève, OMS, 2005
- Rasmussen, Mette B., Tom Hansen and Klaus T. Nielsen, «New Tools and Strategies for the Inspection of the Psychosocial Working Environment: The Experience of the Danish Working Environment Authority», (2011) 49 *Safety Science* 565-574
- Shain, Martin, *Le stress au travail et les dommages psychologiques dans le contexte juridique canadien*, Commission de la santé mentale du Canada, Calgary (Alberta), 2009

Bibliographie (suite)

- Shain, Martin, *Tracking the Perfect Legal Storm*, Mental Health Commission, Calgary (Alberta), 2010
- St-Arnaud, Louise et al., «Determinants of return-to-work among employees absent due to mental health problems», (2007) *Industrial Relations Quarterly Review*, 62(4), 688-713
- St-Arnaud, Louise et al., *Retour au travail après une absence pour un problème de santé mentale; conception, implantation et évaluation d'un programme intégré des pratiques de soutien*, Rapport R-706, Études et recherches, IRSST, 2011
- Vézina, Michel et al., *Étude québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de SST (EQCOTESST)*, Études et recherches / Rapport R-691, Montréal, IRSST, 2011, 756 pages.