



BIBLIOTHÈQUE *du* PARLEMENT

LIBRARY *of* PARLIAMENT

EN BREF



Questions actuelles de santé mentale au Canada – Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail

**Publication n° 2013-78-F
Le 28 octobre 2013**

Melissa Pang

Division des affaires juridiques et sociales
Service d'information et de recherche parlementaires

Les documents de la série ***En bref*** de la Bibliothèque du Parlement sont des survols de sujets d'actualité. Dans certains cas, ils donnent un aperçu de la question et renvoient le lecteur à des documents plus approfondis. Ils sont préparés par le Service d'information et de recherche parlementaires de la Bibliothèque, qui effectue des recherches et fournit des informations et des analyses aux parlementaires, ainsi qu'aux comités du Sénat et de la Chambre des communes et aux associations parlementaires, et ce, de façon objective et impartiale.

© Bibliothèque du Parlement, Ottawa, Canada, 2013

*Questions actuelles de santé mentale au Canada –
Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail*
(En bref)

Publication n° 2013-78-F

This publication is also available in English.

TABLE DES MATIÈRES

1	INTRODUCTION.....	1
2	EMPLOI ET SANTÉ MENTALE	1
3	SANTÉ ET SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUES EN MILIEU DE TRAVAIL : INITIATIVES	2
3.1	Protections juridiques.....	2
3.2	La norme nationale	4
3.3	Autres initiatives menées en milieu de travail	5
4	CONCLUSION	5

QUESTIONS ACTUELLES DE SANTÉ MENTALE AU CANADA – SANTÉ ET SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUES EN MILIEU DE TRAVAIL

1 INTRODUCTION

Les problèmes de santé mentale en milieu de travail ont coûté à l'économie canadienne environ 20,7 milliards de dollars en 2012¹. Selon la Commission de la santé mentale du Canada, près du quart de la population active éprouve des problèmes de santé mentale qui donnent lieu à des taux élevés d'absentéisme, de « présentisme² » et de roulement du personnel³. La santé mentale compte parmi les principaux motifs à l'origine des demandes d'assurance-invalidité en milieu de travail au Canada⁴. Toutes les semaines, selon le Centre de toxicomanie et de santé mentale du Canada, au moins 500 000 salariés sont incapables de travailler pour cause de maladie mentale⁵. Par ailleurs, la maladie mentale survient surtout en début de carrière et pendant les années professionnelles qui devraient être les meilleures⁶. En plus de devoir supporter le coût de la productivité perdue, les employeurs sont de plus en plus exposés à des griefs liés aux maladies mentales et aux préjudices psychologiques⁷.

La présente étude examine brièvement certains facteurs qui peuvent contribuer aux problèmes de santé mentale en milieu de travail et les initiatives qui favorisent la santé et la sécurité psychologiques (ou mentales)⁸ dans les milieux de travail au Canada. Elle aborde les problèmes de santé mentale causés ou aggravés par les facteurs potentiels de stress dans le milieu de travail, mais non les défis avec lesquels sont aux prises les personnes atteintes d'une maladie mentale grave qui n'arrivent pas à intégrer ou à réintégrer la population active.

2 EMPLOI ET SANTÉ MENTALE

L'emploi peut favoriser le bien-être mental. Il s'accompagne en effet d'une meilleure qualité de vie, tandis que le chômage entraîne appauvrissement, diminution de la participation sociale et piètre estime de soi. Cependant, le travail peut aussi contribuer au développement de problèmes de santé mentale tels que l'anxiété, la dépression et l'épuisement professionnel⁹.

La relation entre travail et santé mentale n'est pas toujours évidente du fait que les problèmes de santé mentale ne se confinent pas nécessairement au milieu de travail¹⁰. Dans le rapport sur la santé mentale qu'il a publié en 2006 sous le titre *De l'ombre à la lumière* (rapport Kirby), le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie déclare que « les questions entourant la santé mentale et le travail sont complexes et présentent bien des facettes¹¹ » et qu'il n'est pas toujours possible d'établir un lien de causalité entre les problèmes de santé mentale et le milieu de travail¹².

Le rapport Kirby mentionne que les personnes atteintes de maladie mentale ou de problèmes de santé mentale se heurtent à un certain nombre de défis en milieu de travail, notamment les attitudes négatives et la discrimination ainsi que l'incompréhension ou la méconnaissance des questions de santé mentale de la part de l'employeur ou des collègues, et le manque d'empressement de la part de l'employeur à tenir compte des besoins de l'employé et à lui offrir du soutien¹³. En outre, il peut être difficile d'effectuer les aménagements nécessaires à ceux qui sont atteints de maladies mentales à cause de la nature épisodique, cyclique et imprévisible de ces maladies¹⁴.

Selon une étude de deux ans sur les facteurs de risque pour la santé mentale en milieu de travail au Canada qui a pris fin en 2013, les principaux facteurs de détresse psychologique, de dépression et d'épuisement professionnel en milieu de travail canadien sont l'insécurité d'emploi, les difficultés relationnelles en dehors du milieu de travail, le manque d'équilibre entre le travail et la vie personnelle, les exigences psychologiques du travail, les conflits en milieu de travail et la supervision abusive¹⁵. En outre, selon la Global Business and Economic Roundtable on Addiction and Mental Health¹⁶, certains usages et comportements de la direction – comme le fait d'imposer aux employés des exigences déraisonnables, de ne leur laisser aucune marge de manœuvre, de leur créer une charge de travail impossible à gérer ou de ne pas reconnaître leurs contributions et leurs réalisations – peuvent déclencher ou aggraver des problèmes de santé mentale¹⁷.

3 SANTÉ ET SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUES EN MILIEU DE TRAVAIL : INITIATIVES

D'autres études relèvent des caractéristiques du milieu de travail – comme le soutien de la haute direction, la participation des employés et la sécurité d'emploi – qui favorisent la santé mentale et augmentent la rentabilité¹⁸. D'après ces études, de telles caractéristiques positives réduisent l'absentéisme et les symptômes de dépression et accroissent le bien-être et la productivité des salariés¹⁹. Par contre, 71 % des employés canadiens qui ont participé à un sondage Ipsos Reid en 2012 ont déclaré « éprouver une certaine "inquiétude" [...] au sujet de la santé et de la sécurité psychologiques en milieu de travail²⁰ ». Cette section traite de certaines protections juridiques et de certaines pratiques adoptées pour répondre à des difficultés sur le plan de la santé mentale dans les milieux de travail canadiens.

3.1 PROTECTIONS JURIDIQUES

Au Canada, la protection de la santé des employés fait l'objet de lois fédérales, provinciales et territoriales en matière de santé et de sécurité au travail (SST) qui définissent les droits, les devoirs et les responsabilités des différents intervenants en vue de prévenir les accidents et les maladies professionnels. Dans bien des pays comme le Royaume-Uni, l'Allemagne, l'Espagne, la France, l'Australie et la Nouvelle-Zélande, de telles lois protègent la santé et la sécurité des employés non seulement sur le plan physique, mais aussi sur le plan psychologique²¹ – ce qui n'est pas le cas au Canada.

En vertu de la *Loi constitutionnelle de 1867*, les assemblées provinciales et territoriales ont compétence générale pour ce qui est d'adopter des lois en matière d'emploi pour régir la santé et la sécurité, tandis que le Parlement canadien a compétence concernant l'emploi dans la fonction publique fédérale et dans les secteurs sous réglementation fédérale (p. ex. les banques, les télécommunications et les transports)²². Le pays a donc 14 séries de lois différentes en matière de SST. Bien qu'elles varient beaucoup d'un endroit à l'autre, aucune n'oblige explicitement l'employeur à offrir un milieu de travail sain et sécuritaire sur le plan psychologique ou à protéger les employés des facteurs de risque psychosociaux en milieu de travail²³. Cependant, à certains endroits, le législateur commence à aborder la santé et la sécurité psychologiques en ajoutant aux lois et aux règlements existants en matière de SST les notions de violence ou de harcèlement psychologique (y compris l'intimidation) en milieu de travail.

Les employeurs qui relèvent du fédéral sont légalement tenus de protéger la santé et la sécurité de leurs employés aux termes de la partie II du *Code canadien du travail* et du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* de 2008²⁴. Le Règlement oblige l'employeur à préciser les facteurs qui contribuent à la violence dans le lieu de travail et à élaborer une politique de prévention de la violence. Il définit la « violence dans le lieu de travail » comme « tout agissement, 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 maladie²⁵ ». Il ne limite pas expressément les termes « violence dans le lieu de travail » ou « dommage, préjudice ou maladie » aux dimensions strictement physiques. L'employeur est aussi tenu de gérer les facteurs comme « l'intimidation, les taquineries et les comportements injurieux ou agressifs » et d'affecter des ressources à la prévention de ces comportements²⁶. Le *Code canadien du travail* dispose que tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel et oblige l'employeur à veiller à ce qu'aucun employé ne fasse l'objet de ce genre de harcèlement²⁷. Par ailleurs, dans la *Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement* de 2012, le Secrétariat du Conseil du Trésor fournit aux administrateurs généraux une orientation stratégique pour prévenir et gérer le harcèlement en milieu de travail²⁸.

Le Québec est le premier endroit en Amérique du Nord à avoir expressément obligé les employeurs à protéger le droit des travailleurs à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique²⁹. Sa *Loi sur les normes du travail* définit le terme « harcèlement psychologique » comme suit :

une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste³⁰.

Cette loi oblige les employeurs au Québec à prévenir le harcèlement psychologique³¹. L'employeur qui ne protège pas ses employés peut faire l'objet d'un grief ou d'une plainte auprès de la Commission des normes du travail³².

Par ailleurs, une série de décisions judiciaires rendues un peu partout au Canada laissent entrevoir une tendance à élargir l'obligation faite aux employeurs d'assurer à leurs employés un milieu de travail psychologiquement sécuritaire³³. Cependant, comme il subsiste beaucoup de différences d'une administration (fédérale, provinciale, territoriale) à l'autre et à l'intérieur de celles-ci, les employeurs au pays ne sont toujours pas assujettis à une obligation juridique bien établie d'assurer des milieux de travail sains et sécuritaires sur le plan psychologique³⁴.

3.2 LA NORME NATIONALE

En janvier 2013, la Commission de la santé mentale du Canada (CSMC), le Groupe Association canadienne de normalisation et le Bureau de normalisation du Québec ont lancé la norme nationale d'application volontaire sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail. Élaborée à l'initiative de la CSMC, la norme nationale a été financée par le gouvernement fédéral (par l'entremise de Ressources humaines et Développement social Canada, Santé Canada et l'Agence de la santé publique du Canada), le Centre pour la santé mentale en milieu de travail de la Great-West et Bell Canada.

La norme nationale définit le « milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire » comme celui qui « favorise le bien-être psychologique des travailleurs et qui prévient activement les dommages portés à leur santé psychologique par négligence, insouciance, ou de façon délibérée³⁵ ». Elle indique aux employeurs et aux syndicats comment repérer, évaluer, éliminer et gérer les risques psychologiques et comment favoriser la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail³⁶.

Selon la norme nationale, les organismes qui mettent en œuvre des stratégies de santé et de sécurité psychologiques en milieu de travail ont en moyenne un meilleur rendement sous des rapports essentiels tels que la santé et la sécurité, les ressources humaines et les gains des actionnaires. En outre, les entreprises qui mettent en œuvre de telles stratégies voient :

- la productivité et l'engagement des employés s'accroître;
- les profits augmenter;
- leur réputation s'améliorer;
- le travail se faire de façon plus novatrice;
- les problèmes en milieu de travail (p. ex. les conflits, les griefs, le roulement de personnel, l'invalidité, les blessures, l'absentéisme) diminuer;
- la rentabilité s'élever par suite de la réduction de l'absentéisme, du recours au congé de maladie et du versement de prestations d'invalidité³⁷.

La norme nationale est d'application strictement volontaire. La CSMC affirme que la norme nationale « n'a pas été conçue pour être incorporée aux lois fédérales, provinciales ou territoriales³⁸ », mais rien n'empêche qu'elle le soit. Selon certains, elle pourrait être incorporée par renvoi à n'importe quelle loi sur la STT. Les tribunaux pourraient aussi décider que le respect de la norme nationale fait partie

de l'obligation générale des employeurs envers leurs employés conformément aux lois sur la SST en vigueur³⁹.

Quel que soit le statut législatif de la norme nationale, les tribunaux canadiens peuvent la considérer comme « un document exemplaire en la matière » au moment de déterminer les normes devant régir la SST⁴⁰. La norme nationale pourrait ainsi élargir les obligations des employeurs en matière de santé et de sécurité dans le cadre des lois existantes. Selon un commentaire relatif à la norme nationale : « La portée [de sa définition de “sécurité psychologique”] ne correspond pas aux obligations imposées par les lois en matière de SST. Les tribunaux canadiens ne donnent pas une interprétation aussi large des lois en matière de SST⁴¹. »

3.3 AUTRES INITIATIVES MENÉES EN MILIEU DE TRAVAIL

Selon le rapport Kirby, il y a deux grandes catégories d'interventions en milieu de travail sur le plan de la santé mentale.

- Les initiatives d'*intervention primaire* visent à éliminer ou à réduire les facteurs nuisibles à la santé mentale des travailleurs. S'appuyant sur plusieurs études, elles obligent l'employeur à mettre au point et en œuvre des pratiques et des stratégies de gestion exemplaires propices à la création d'un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire.
- Les initiatives d'*intervention secondaire* visent à améliorer la capacité des employés à s'adapter au stress et à le gérer, ce qui réduit l'effet des conditions de travail stressantes. Il peut s'agir de stratégies de gestion des invalidités qui facilitent le retour au travail, d'aménagements du lieu de travail qui favorisent et assurent l'égalité dans l'emploi (p. ex. heures flexibles, pauses fréquentes, télétravail) ou de programmes d'aide aux employés (c.-à-d. des programmes d'employeur qui offrent des services de counseling)⁴².

4 CONCLUSION

Les problèmes de santé mentale en milieu de travail peuvent dépendre de l'environnement et de la culture du milieu de travail et des caractéristiques personnelles de l'employé. Les employeurs ont un certain contrôle sur les facteurs organisationnels et, à certains endroits, ils peuvent de plus en plus être tenus responsables de la santé mentale et du bien-être psychologique de leurs employés.

Au Canada, les lois en matière de santé et de sécurité au travail ne protègent pas forcément la santé et la sécurité psychologiques des travailleurs. Reste à voir si la norme nationale d'application volontaire sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail adoptée en 2013 à l'initiative de la Commission de la santé mentale du Canada aura pour effet d'accroître les obligations des employeurs pour ce qui est de protéger la santé mentale et le bien-être psychologique de leurs employés dans le milieu de travail.

NOTES

1. Conference Board du Canada, [Mental Health Issues in the Labour Force: Reducing the Economic Impact on Canada](#), juillet 2012. Voir aussi Raphaëlle Deraspe, [Questions actuelles de santé mentale au Canada – L'impact économique de la santé mentale](#), publication n° 2013-87-F, Ottawa, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement, 27 septembre 2013.
2. Le présentéisme est défini par le [Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail](#) comme le fait que « l'employé au travail présente une réduction de sa performance en raison d'un problème de santé pour lequel il devrait s'absenter du travail ».
3. Commission de la santé mentale du Canada (CSMC), [Enjeu : Santé mentale en milieu de travail](#).
4. Sénat, Comité permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie, section 8.2.1 : « [L'impact des tendances économiques mondiales sur la santé mentale au travail](#) », dans *De l'ombre à la lumière : La transformation des services concernant la santé mentale, la maladie mentale et la toxicomanie au Canada*, rapport final, Ottawa, mai 2006 (rapport Kirby), p. 196. Voir aussi Karla Thorpe et Louise Chénier, [Building Mentally Healthy Workplaces: Perspectives of Canadian Workers and Front-Line Managers](#), Conference Board du Canada, juin 2011.
5. Centre de toxicomanie et de santé mentale, [Mental Illness and Addiction Statistics](#).
6. Rapport Kirby (2006), p. 194.
7. Selon l'Association canadienne pour la santé mentale, les préjudices psychologiques au travail sont devenus une catégorie de préjudice reconnue en droit au cours des 15 dernières années (voir le site Web du projet Mental Health Works, [The Legal and Regulatory Case](#)).
8. L'Association canadienne de normalisation (CSA) et le Bureau de normalisation du Québec (BNQ) utilisent indifféremment les termes « santé psychologique » et « santé mentale » dans Groupe CSA et BNQ, [Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail – Prévention, promotion et lignes directrices pour une mise en œuvre par étapes](#) (Norme nationale du Canada), CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803, CSMC, janvier 2013. Il est question plus en détail de cette norme à la section 3.2 de la présente étude.
9. Rapport Kirby (2006), p. 187.
10. *Ibid.*, p. 188 et 189.
11. *Ibid.*, p. 188.
12. *Ibid.*, p. 188.
13. *Ibid.*, p. 188 à 192.
14. *Ibid.*, p. 191.
15. Standard Life, [Principaux résultats de l'étude Marchand-Durand sur la santé mentale en milieu de travail](#).
16. La [Global Business and Economic Roundtable on Addiction and Mental Health](#) est un réseau de chefs de file des mondes des affaires, de la santé et de l'éducation qui présentent des analyses de renseignements et des idées sur les liens entre les affaires, l'économie, la santé mentale et le travail.
17. Bill Wilkerson, [Roundtable Roadmap to Mental Disability Management in 2004–05: The Business Years for Mental Health](#), Global Business and Economic Roundtable on Addiction and Mental Health, 2004, p. 14 et 15.

18. Voir, par exemple, Michel Vézina *et al.*, [Workplace Prevention and Promotion Strategies](#), Healthcare Papers, vol. 5, n° 2, 2004.
19. Rapport Kirby (2006), p. 198 et 199.
20. Ipsos Reid, [Nearly Three-Quarters \(71%\) Report Some Degree of Concern About Levels Of Psychological Health and Safety In Their Workplace](#), communiqué, 30 octobre 2012 [TRADUCTION].
21. Katherine Lippel, [Law, Public Policy and Mental Health in the Workplace](#), Healthcare Papers, vol. 11, numéro spécial, mai 2011, p. 27.
22. Aux termes de la [Loi constitutionnelle de 1867](#), 30 & 31 Victoria, ch. 3, les questions d'emploi peuvent relever du Parlement fédéral en tant que questions concernant « la fixation et le paiement des salaires et honoraires des officiers civils et autres du gouvernement du Canada » (par. 91(8)) et les « travaux et entreprises d'une nature locale [...] qui, bien qu'entièrement situés dans la province, seront avant ou après leur exécution déclarés par le parlement du Canada être pour l'avantage général du Canada, ou pour l'avantage de deux ou d'un plus grand nombre des provinces » (al. 91(10)c)). Elles peuvent aussi relever des pouvoirs exclusifs des assemblées provinciales en tant que questions concernant « la propriété et les droits civils dans la province » (par. 92(13)).
23. Sur sa page Web intitulée [Santé mentale – Facteurs de risque psychosociaux au travail](#), le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail énumère 13 facteurs de risque psychosociaux (définis par des chercheurs de l'Université Simon Fraser) qui peuvent avoir une incidence sur la santé de l'organisation, la santé des employés et la santé financière de l'entreprise, ainsi que d'autres problèmes pouvant affecter la santé mentale en milieu de travail (p. ex. la stigmatisation, la discrimination, le stress, les liens entre les exigences professionnelles et la gestion de la charge de travail et entre les efforts et les récompenses).
24. [Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail](#), DORS/86-304.
25. *Ibid.*, par. 20.1.
26. *Ibid.*, al. 20.3b).
27. *Code canadien du travail*, L.R.C., 1985, ch. L-2, [art. 247.1 à 247.4](#).
28. Secrétariat du Conseil du Trésor, [Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement](#).
29. Lippel (2011), p. 25.
30. [Loi sur les normes du travail](#), L.R.Q., ch. N-1.1, art. 81.18.
31. *Ibid.*, art. 81.19.
32. Lippel (2011), p. 25.
33. Martin Shain, [Une bataille juridique tout à fait légitime : Des systèmes convergents exercent une pression à la hausse sur la création de milieux de travail sains sur le plan psychologique](#), Mise à jour du rapport intitulé *Le stress au travail et les dommages psychologiques dans le contexte juridique canadien – document à l'intention de la Commission de la santé mentale du Canada 2009*, mai 2010, p. 28.
34. Patricia L. Janzen et Magdalena A. Wojda, [The “Psychologically Safe” Workplace](#), Communication de l'Association canadienne des avocats d'employeurs à la huitième conférence annuelle, Niagara Falls (Ontario), 2011.
35. Groupe CSA et BNQ (2013), p. 4.
36. *Ibid.*, p. 2 et 3.

37. *Ibid.*, p. 1.
38. CSMC, Groupe CSA et BNQ, [Publication de la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail](#), communiqué, 16 janvier 2013.
39. Cheryl A. Edwards et Shane Todd, « [National Standard for Psychological Health and Safety in the Canadian Workplace Released](#) », *OHS & Workers' Compensation: Management Update*, 24 janvier 2012, p. 3.
40. *Ibid.*
41. *Ibid.* [TRADUCTION].
42. Rapport Kirby (2006), p. 197 à 203.