

L'accommodement des questions liées à la santé mentale en milieu de travail

Vicky Satta
Kevin MacNeill
www.ehlaw.ca

2 décembre 2015

Emond Harnden

Aperçu de la séance

- Violence et santé mentale
 - Gérer la SST et les obligations en droits de la personne
 - Exemples tirés de la jurisprudence et incidences concrètes
- Réclamations pour stress mental traumatique (SMT) devant le TASPAAAT

Emond Harnden

2

Violence et santé mentale

Gérer les droits de la personne et la SST

Obligations prévues par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) :

- Les employeurs doivent prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la santé et la sécurité des employés
- Obligations prescrites par le projet de loi 168 concernant la violence en milieu de travail

Obligations prescrites par le *Code des droits de la personne* :

- Les employeurs sont légalement tenus d'accommoder les personnes ayant des troubles mentaux
- L'obligation d'accommodement n'est pas écartée par l'obligation de fournir un lieu de travail sécuritaire

Gérer les obligations de l'employeur

- Pour éviter la discrimination relativement aux employés ayant des troubles de santé mentale, les deux obligations doivent coexister
- Préoccupation – que faire lorsqu'il y a un lien entre le comportement violent dans le lieu de travail et le trouble de santé mentale de l'employé?
- Pour avoir droit à un accommodement, l'employé doit démontrer l'existence d'un lien entre le comportement répréhensible dans le lieu de travail et le trouble de santé mentale

Limite à l'obligation d'accommodement de l'employeur

- Obligation d'accommodement sauf si l'accommodement cause un « préjudice injustifié »
- Le paragraphe 24(2) du Code précise les facteurs dont il faut tenir compte pour déterminer s'il y a préjudice injustifié :
 - Les coûts;
 - Les sources extérieures de financement;
 - Les exigences en matière de santé et de sécurité.

Agropur Division Natrel and Teamsters (2012 – Kaplan)

Faits :

- Un employé comptant 10 ans de service a été diagnostiqué comme souffrant de « graves troubles de santé mentale »
- Il s'est retrouvé en congé pour invalidité de courte durée et a passé 2 mois à un centre de récupération pour stress traumatique. Il a été libéré en juin et on prévoyait qu'il pouvait retourner au travail en août
- L'employeur a discuté d'un accommodement avec le syndicat
- Le comportement de l'employé est devenu erratique et menaçant
- L'employeur estimait que le comportement de l'employé constituait un risque réel pour la santé et la sécurité des employés
- L'employeur a congédié l'employé et l'a encouragé à solliciter des prestations d'invalidité de longue durée

Agropur Division Natrel and Teamsters (2012 – Kaplan)

Conclusions :

- La personne qui souffre de « brèves crises occasionnelles de psychose » ne peut pas être réintégrée
- Les risques pour le lieu de travail et les collègues l'emportaient de loin sur les avantages pour l'employé
- L'employeur avait démontré le préjudice injustifié
- La réintégration de l'employé a été ordonnée uniquement en vue de lui donner l'occasion de solliciter des prestations ILD
 - L'ordonnance enjoignait à l'employeur de faire en sorte que l'assureur traite la demande comme si le plaignant était à son service de façon continue

Bell Canada and Unifor (2015 – M. Picher)

Faits:

- Employé comptant 30 ans de service avec un dossier sans tache
- Congédié pour vol dans des caisses à monnaie de téléphones publics
- Le syndicat a invoqué la défense d'état de stress post-traumatique et de dépression – le plaignant avait été témoin d'un suicide

Conclusions:

- L'arbitre n'a pas accepté la preuve selon laquelle le plan prémédité de vol systématique s'étendant sur plus de 24 mois était directement et entièrement causé par l'ESPT et la dépression du plaignant
- L'état du plaignant atténuait dans une certaine mesure sa culpabilité
- Bell Canada avait un intérêt légitime à protéger – fiabilité de tout employé qui se fait confier de l'argent
- L'arbitre a suivi la méthode adoptée par l'arbitre Kaplan dans *Agropur*
- Il a réintégré le plaignant uniquement en vue de lui permettre de solliciter des prestations ILD

Leçons à tirer

- Obligation positive d'enquêter
- Vous n'êtes PAS médecin!
- Attaquez-vous aux problèmes de rendement
- Soyez sincère, direct, professionnel et soucieux du bien-être de l'employé
- Emploi en jeu? Indiquez-le clairement
- Documentez le processus d'accommodement

Ontario (Ministry of Community Safety and Correctional Services) and OPSEU (2013 – Petryshen)

Faits:

- M. G bénéficiait d'un accommodement depuis 5 ans en raison de troubles de santé mentale (dépression majeure et ESPT) déclenchés par le suicide de sa mère
- Il travaillait selon un horaire personnalisé et avait peu de contacts avec les détenus – du lundi au jeudi, journée de 10 heures à l'accueil
- Les vendredis de congé lui permettaient de participer à des séances de thérapie au besoin
- En 2008, on l'a informé qu'un nouvel horaire était mis en œuvre et que la nature de son emploi changerait (le même jour, il a présenté un billet du médecin confirmant le besoin d'accommodement continu)

Ontario (Ministry of Community Safety and Correctional Services) and OPSEU (2013 – Petryshen)

Conclusions:

- L'employeur s'est comporté d'une façon qui équivaut à de la discrimination pour cause d'handicap
- Certains des commentaires formulés lors de la réunion étaient discriminatoires et harcelants dans les circonstances
- L'employeur a fait défaut d'accommoder le plaignant en ne tenant pas compte de ses troubles de santé mentale lorsqu'il a communiqué avec lui au sujet des changements d'horaire proposés ayant un effet sur son accommodement existant

Leçons à tirer

- Veillez à ce que les décideurs disposent des renseignements requis au sujet des déficiences et des accommodements
- Il faut être uniforme lorsqu'on a affaire à des employés atteints de déficiences
- Le processus est important
- La façon dont vous communiquez avec des employés ayant des troubles de santé mentale peut être tout aussi importante que la teneur de la communication!

Davis v. Sandringham Care Centre (2015 – TDPCB)

Faits:

- La plaignante travaillait comme aide autorisée en soins (AAS) à un établissement de soins psychogériatriques depuis un an et n'avait aucun problème de rendement
- Un collègue de travail a fait part au directeur général de ses préoccupations au sujet de son bien-être
- Le directeur général l'a convoquée à une réunion et lui a posé des questions au sujet de son bien-être mental; elle a admis souffrir d'ESPT
- La plaignante est devenue très agitée et la réunion s'est conclue lorsque l'employeur lui a demandé de quitter le travail pour se présenter à l'hôpital afin d'y recevoir des soins médicaux
- Délai de 6 semaines avant que la plaignante soit autorisée à reprendre le travail

Davis v. Sandringham Care Centre (2015 – TDPCB)

Conclusions:

- L'employé n'avait aucun problème de rendement mais a réagi en raison des suppositions erronées et stéréotypées faites par le directeur général au sujet de la nature et de l'étendue de sa maladie
- L'employeur n'avait aucun motif pour l'envoyer à l'hôpital ou pour lui interdire de se présenter au travail en la mettant en congé pour raison médicale pendant 6 semaines
- Aucune preuve n'indique que la plaignante constituait un risque pour sa sécurité, celle de ses collègues de travail ou celle des résidents du centre

Leçons à tirer

- Vous n'êtes PAS médecin!
- Si les préoccupations en matière de rendement sont susceptibles d'être reliées à une déficience, demandez une preuve médicale
- N'agissez pas en fonction de suppositions ou de stéréotypes
- Préservez la confidentialité des renseignements de l'employé – ne les communiquez qu'aux personnes qui ont besoin de les connaître pour exercer leurs fonctions

Kaiser Aluminum Canada Ltd. and USW (2015 – Barton)

Faits:

- W a travaillé comme technicienne de production de 1994 à 2013 dans une usine comportant 3 secteurs: Presse, Atelier de mélange (fabrication) et Emballage
- À la suite d'une blessure au dos subie en 2007, elle a souffert de dépression et d'anxiété et a pris un congé pour cause de stress en raison d'un conflit avec un superviseur – de sorte qu'elle ne voulait pas travailler à la Presse
- W avait un taux élevé d'absentéisme; à la suite d'une suspension de 5 jours en 2011, elle était tenue de justifier toutes ses absences par un billet de médecin; elle a signé une entente de dernière chance en juillet 2011
- Elle a soutenu que la façon dont l'employeur a traité de sa situation personnelle difficile et de son conflit avec ses collègues et son superviseur a aggravé ses troubles de santé mentale et a entraîné l'augmentation de ses absences

Kaiser Aluminum Canada Ltd. and USW (2015 – Barton)

Conclusions:

- Les plaintes en matière d'accommodement et de congédiement sont accueillies; la plainte pour harcèlement est rejetée
- À la lumière du rapport du médecin, l'arbitre a conclu qu'***il devait faire preuve de prudence en matière de sécurité***; la déficience de W devait faire l'objet d'un accommodement et il fallait donc lui permettre de ne pas travailler dans le secteur de la Presse
- Aucun préjudice injustifié car d'autres employés bénéficiaient déjà d'accommodements similaires pour des raisons médicales
- Absence de harcèlement – l'employeur a à bon droit appliqué sa politique d'assiduité et l'obligation de signaler les troubles de santé

Leçons à tirer

- Il faut veiller à établir une distinction entre les préférences de l'employé et les demandes d'accommodement justifiées par des raisons médicales
- Il est utile de demander un examen médical indépendant lorsque la preuve médicale n'est pas claire
- Il faut assurer l'uniformité du traitement des demandes d'accommodement fondées sur les troubles de santé mentale et des demandes d'accommodement fondées sur les handicaps physiques

Mise à jour sur les réclamations pour stress mental traumatique devant le TASPAAAT depuis la décision n° 2157/09

Principales règles d'admissibilité aux prestations pour SMT



Le TASPAAAT et la politique 15-03-02 de la CSPAAT traitent les lésions corporelles différemment des dommages causés par le stress mental

Les critères d'admissibilité aux prestations pour stress mental sont plus restrictifs concernant :

- La preuve de la façon dont le dommage a été subi
- La preuve de la lésion ouvrant droit à indemnisation

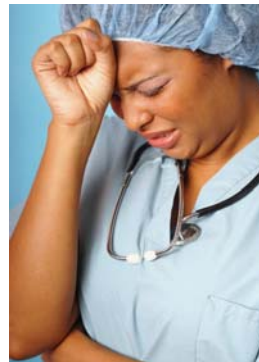


Principales règles d'admissibilité aux prestations pour SMT Politique 15-03-02 de la CSPAAT sur le SMT « Événement traumatisant soudain »

- * Identifiable clairement et précisément
 - * Imprévu dans le cours normal ou quotidien de l'exercice des fonctions du travailleur ou de son milieu de travail
 - * Exclusion des décisions liées à l'emploi
- « Réaction vive »**
- * Réaction « immédiate » importante ou grave par le travailleur à l'événement traumatisant lié au travail
 - * Entraîne une réponse psychiatrique ou psychologique identifiable

Décision n° 2157/09 du TASPAAAT

Réclamation de prestations pour SMT en raison du stress chronique découlant du harcèlement



Contestation fondée sur la Charte du critère de la « réaction vive »

Décision n° 2157/09 du TASPAAT

Quelle était la véritable expérience?

- 28 décisions du TASPAAT relevées portaient sur des réclamations de prestations pour SMT entre la décision n° 2157/09 et aujourd'hui
- 10 (36%) ont confirmé l'admissibilité aux prestations pour stress mental
- 18 (64%) ont nié l'admissibilité aux prestations pour stress mental

Exemples de réclamations
de prestations pour SMT
acceptées et refusées
depuis la décision n°
2157/09 du TASPAAT



3 réclamations refusées – décisions n° **2320/13**, n° 833/14 et n° 79/14

1 réclamation accueillie – décision n° **926/14**

Les faits et la preuve médicale sont fondamentaux pour l'issue

Décision n° 2320/13 du TASPAAAT

- En 1996, un policier trouve 2 cadavres à la suite d'un meurtre et d'un suicide; en 2013 il se présente sur les lieux d'un accident dans lequel un de ses amis est décédé; en mai 2009, il se présente sur les lieux d'un meurtre et d'un suicide
- En 2008, il se sépare de son épouse; il consomme davantage d'alcool
- Le 24 juillet 2009, il envisage de se suicider au travail
- Le 25 juillet 2009, il se présente en état d'ébriété sur les lieux d'un meurtre et d'un suicide, il est inculpé de conduite avec facultés affaiblies et s'absente du travail
- En août 2009, il demande des prestations pour maladie ainsi qu'un traitement
- De septembre 2009 à février 2010, il travaille, pour ensuite prendre un congé de maladie jusqu'à ce que ses prestations se terminent en juillet 2010
- En août 2010, il dépose une réclamation auprès de la CSPAAT suivant les conseils de son association de policiers

Décision n° 2320/13 du TASPAAAT

- Rejet de la réclamation de prestations pour SMT
- Il n'a pas réagi aux événements traumatisants avant d'être arrêté pour conduite avec facultés affaiblies en juillet 2009
- Un rapport psychiatrique de juillet 2010 a indiqué la version par le travailleur des événements survenus au travail et de la pression imposée par sa charge de travail, mais pas le suicide envisagé
- Le rapport a aussi lié la consommation d'alcool principalement à la séparation de 2008, et non pas aux événements traumatisants, particulièrement ceux de 1996 et de 2003

Décision n° 926/14 du TASPAAAT

- La policière était responsable d'un personnel de 40 civils, était réputée pour imposer des normes élevées et s'était heurtée à de la résistance de la part du personnel et de l'association de policiers par le passé
- Une plainte de harcèlement est portée contre elle en 2000. Elle se fait prescrire des antidépresseurs et une thérapie, mais continue de travailler. Son humeur est stable à l'automne 2001.
- En septembre 2001, préoccupée par le bien-être d'un employé qui était absent depuis un certain temps, elle s'est présentée chez l'employé et est entrée dans son appartement avec l'aide du surintendant de l'immeuble. Le frère de l'employé s'est mis en colère et a composé le 911 pour signaler une introduction par effraction.
- Après que son inspecteur de service lui a assuré qu'elle n'avait rien fait de mal, le frère ou l'employé a obtenu l'intervention de l'association de policiers et on l'a informée qu'une enquête criminelle avait été lancée. Elle a quitté le travail en pleurant et a sollicité des soins médicaux, et elle a été absente jusqu'à sa retraite 3 ans plus tard.

Décision n° 926/14 du TASPAAT

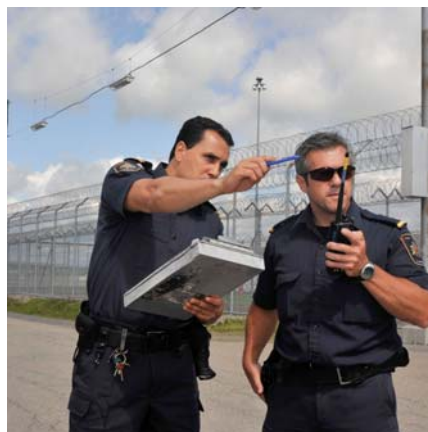
- Droit aux prestations pour SMT accordé
 - Il y a eu une réaction vive à un événement traumatisant soudain et imprévu. Il n'est pas nécessaire que la personne risque personnellement de subir des blessures ou de la violence.
 - Aucune preuve n'indiquait la présence d'importants facteurs de stress émotionnel ou d'un trouble psychologique avant la plainte de harcèlement portée en 2000
 - Toutefois, elle n'a pas manqué de journées de travail avant l'incident de l'introduction par effraction, à la suite duquel il y a eu preuve de l'existence d'un grave trouble psychologique
 - Son supérieur n'a pris aucune décision relative à son emploi et le fait que l'enquête criminelle ait été ordonnée par une personne de rang supérieur n'en faisait pas une décision ou une mesure de l'employeur

2 réclamations d'agents correctionnels accordées (1945/10 et 1710/14) et 1 réclamation rejetée (2123/14)

La décision 1710/14 est utile pour la notion d'événement traumatisant et la classification de plusieurs causes

Par opposition, la décision 2123/14 circonscrit ce qu'est un événement traumatisant, particulièrement dans les cas où la preuve médicale est douteuse

La décision 1945/10 constitue un exemple d'une contestation fondée sur la Charte et du droit aux prestations pour stress chronique



Des questions?