

Menaces potentielles pour la sécurité psychologique : respect de la vie privée de l'employé et responsabilité de l'employeur

Les employeurs ont les mains liées. D'un côté, ils ont la responsabilité légale de respecter la vie privée de l'employé; de l'autre, ils font face à une obligation croissante d'être au fait des situations susceptibles de présenter un danger pour la sécurité psychologique de leurs employés, et d'y remédier.

On demande aux employeurs de minimiser les menaces pour la sécurité psychologique des employés, mais la détection des menaces potentielles peut s'avérer une tâche ardue. La nature de la menace peut être ambiguë et peut nécessiter la collecte de renseignements supplémentaires, mais la quête de cette information place l'employeur dans une situation délicate.

En général, les lois sur la protection de la vie privée interdisent clairement aux employeurs de poser des questions indiscrettes ou d'avoir accès à des renseignements protégés (comme le dossier médical). Par ailleurs, des dispositions de la loi canadienne sur les droits de la personne et d'autres lois connexes, de même que la jurisprudence, précisent que l'employeur doit vérifier la présence de vulnérabilités susceptibles d'exposer certains employés à un risque plus élevé de dommages psychologiques attribuables à des actions ou des omissions qui, pour la plupart, n'auraient aucun effet nocif sur la plupart des gens. Par exemple, certaines personnes sont plus sensibles au stress causé par une charge de travail excessive et cette situation a donc plus souvent des conséquences néfastes sur elles.

Le devoir de diligence à l'égard des employés plus vulnérables n'est pas différent de celui à l'égard de l'ensemble des employés : *faire un effort raisonnable pour observer les répercussions du travail sur l'employé et apporter les ajustements qui s'imposent*. En général, l'employé n'a pas besoin d'un « retrait préventif », mais peut-être d'un meilleur soutien de la part du personnel de supervision et des fournisseurs de ressources. Si, par contre, il est connu que la personne a déjà souffert d'une certaine forme de détresse mentale causée par un stress relié au travail, alors le devoir de surveillance est rehaussé et un plus haut degré de diligence est requis. Dans des cas relativement rares, il y a incompatibilité entre la personne et l'emploi qu'elle occupe. Dans une situation de ce genre, une certaine forme de réaffectation peut s'avérer nécessaire pour éviter des dommages raisonnablement prévisibles.

Dans l'ensemble, la mesure de protection la plus prudente que peuvent prendre les employeurs désireux de minimiser leur responsabilité légale consiste à exercer une diligence raisonnable à l'égard de l'identification et de l'atténuation des pratiques susceptibles de causer des dommages raisonnablement prévisibles.

En plus de réduire la responsabilité légale, cette façon de faire permet d'instaurer et de maintenir un climat de confiance accrue entre employeurs et employés. Dans ce contexte, les employés sont plus enclins à croire que leur employeur est bien intentionné et qu'il prend ses décisions en tenant compte de leurs intérêts. Ce climat de confiance incitera davantage les employés à divulguer des renseignements qui peuvent aider l'employeur à agir de manière responsable et respectueuse. Dans un tel environnement de travail, les employés sont plus enclins à croire que l'employeur n'abusera pas de son accès privilégié à des renseignements privés à leur sujet en les utilisant contre eux.