

## Les arguments juridiques : la santé et la sécurité psychologiques

### Pourquoi la sécurité psychologique?

Un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire est un milieu qui favorise le bien-être psychologique des employés et qui cherche activement à éviter de nuire à leur santé psychologique par négligence, insouciance ou de façon délibérée.

L'établissement et le maintien d'un milieu de travail psychologiquement sécuritaire est une obligation juridique reconnue au même titre que l'obligation de veiller à la sécurité physique des lieux. Dans les deux cas, l'employeur doit prendre toutes les précautions utiles pour assurer la sécurité des employés, et être en mesure de le prouver.

### Responsabilités de l'employeur : le contexte

Certains des signes de détresse mentale observés chez les employés dans le milieu de travail sont attribuables à des situations personnelles, tandis que d'autres sont causés, ou du moins aggravés, par l'expérience de travail.

Il importe de faire la distinction entre le concept de détresse mentale et celui de maladie mentale. Par exemple, une personne peut être victime de harcèlement au travail et souffrir par conséquent de détresse mentale sans faire l'objet d'un diagnostic de maladie mentale. Les formes de détresse mentale déclarées par les employés comprennent la dépression et l'anxiété subcliniques ainsi qu'un état profond de découragement, de désengagement et d'aliénation. L'autre concept à définir est celui de préjudice ou dommage psychologique, selon lequel le problème est imputable, en totalité ou en partie, à une ou plusieurs personnes. Un préjudice psychologique est infligé à une personne par une autre qui agit de façon négligente, imprudente ou délibérée. Lorsqu'une telle conduite est observée en milieu de travail, l'employeur peut devoir assumer une part de responsabilité, directement ou par association.

Les employeurs ont différentes responsabilités à l'égard de la détresse mentale, des préjudices psychologiques et de la maladie mentale. Certaines de ces responsabilités sont d'ordre moral, d'autres, d'ordre juridique, et d'autres encore sont moins claires. C'est un peu compliqué, n'est-ce pas?

## Une nouvelle norme de conduite

Pour assurer la sécurité psychologique, il faut adopter une nouvelle norme de conduite au travail qui oblige les gens à faire preuve d'équité, de courtoisie et de respect les uns envers les autres, quels que soient leur statut et leurs pouvoirs au sein de l'organisation.

L'intimidation, le harcèlement et la discrimination sont des exemples de conduite contrevenant à cette norme et pouvant entraîner un préjudice psychologique, tout comme le fait d'imposer des exigences de travail déraisonnables et de priver les employés d'un minimum de contrôle sur leur charge et leur rythme de travail.

La liste des agissements punissables par la loi s'est allongée considérablement depuis quelques années. Il est devenu difficile pour les employeurs de prévoir les situations pouvant entraîner une responsabilité de leur part. Il importe de reconnaître l'existence d'un spectre de comportements inacceptables en milieu de travail allant de la grossièreté à la violence en passant par le harcèlement. L'effet global de ces nouvelles normes juridiques est que certains types de conduite vraisemblablement tolérés sur les lieux de travail il y a à peine cinq ans ne sont désormais plus acceptables pour la majorité des juges et des arbitres. Il est donc dans l'intérêt véritable des employeurs d'agir de manière à prévenir les risques de conséquences juridiques.

PSMT est conçu pour aider les employeurs à tenir compte de ces nouvelles exigences juridiques afin d'assurer la sécurité psychologique de leur milieu de travail en les guidant tout au long de la démarche d'élaboration de politiques et de programmes complets.