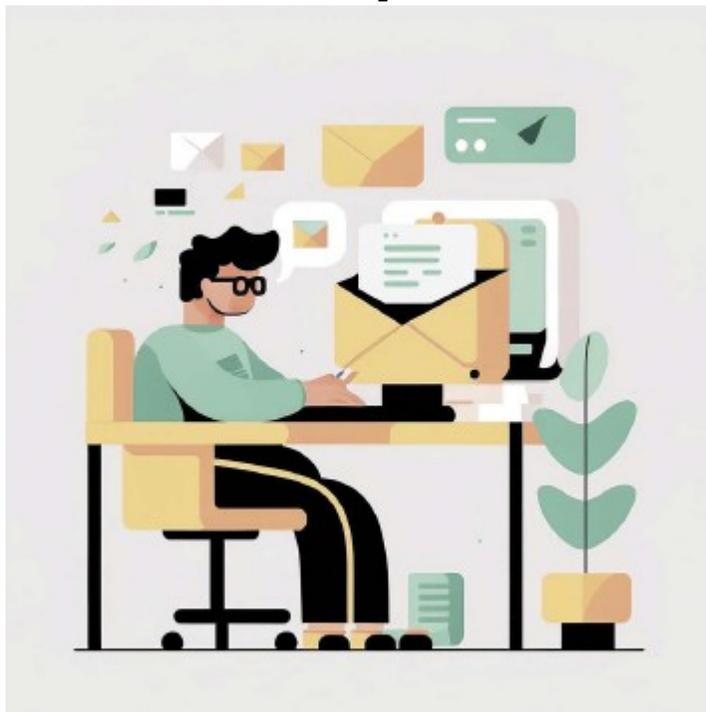


Télétravail : de nouvelles obligations assez difficiles à respecter pour les employeurs

Le Journal de Québec · 4 août 2023 · 28

De façon générale, au cours des vingt dernières années, on a constaté au Québec une baisse sensible du nombre de lésions professionnelles, c'est-à-dire du nombre d'accidents professionnels et de maladies professionnelles.



Il n'en est cependant pas ainsi pour les lésions psychologiques.

Par exemple, les dépressions ou les réactions anxio-dépressives survenues au travail découlent fréquemment de la violence physique ou psychologique. Selon certaines données, ce type de violence a augmenté de plus de 25 % entre 2018 et 2021. Les lésions psychologiques dues au stress ont également augmenté.

C'est sans doute en partie pour s'attaquer à cette problématique que l'assemblée nationale a ajouté en octobre 2021 diverses obligations supplémentaires incombant à l'employeur, ce dont nous avons brièvement discuté lors de notre chronique du 10 janvier 2022.

RISQUES DE VIOLENCE

Dorénavant, y compris en télétravail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux du travail :

- à une situation de violence physique ou psychologique;
- ce qui inclut la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Cette disposition législative va très loin et peut même apparaître comme étant difficilement applicable. Elle pourrait également signifier qu'un employeur doive, pour remplir son obligation, s'immiscer dans la vie familiale de son travailleur, et ce, à la résidence même de celui-ci. Cette nouvelle disposition prévoit en outre que « l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence

». Ce qui peut constituer une situation qu'un employeur « devrait raisonnablement » connaître apparaît extrêmement difficile à déceler en pratique, surtout lorsqu'un employeur a un grand nombre de travailleurs à son emploi et que ceux-ci sont en télétravail.

Depuis le 1er octobre 2021, de nouvelles dispositions législatives prévoient que l'objectif que l'on doit rechercher est non seulement l'élimination à la source des dangers pour la santé et l'intégrité physique, mais également concernant la santé et l'intégrité psychique.

La loi donne maintenant des pouvoirs étendus à ce sujet à plusieurs intervenants, notamment certains représentants de travailleurs. Ceux-ci devront bientôt identifier les facteurs psychosociaux reliés au travail afin d'assurer que les milieux de travail comportent le moins de risques possible à la santé physique et psychique.

QUE SONT LES FACTEURS PSYCHOSOCIAUX ?

Selon l'institut de recherches en santé et sécurité au travail (IRSST), les risques psychosociaux réfèrent à l'organisation du travail, à la gestion, de même qu'au contexte social et environnemental pouvant être source de stress.

On constate bien que plusieurs de ces facteurs n'ont rien à voir avec le rôle d'un employeur et les moyens à sa disposition pour régler l'ensemble des risques psychosociaux.

On peut donc s'attendre à ce que les prochaines années donnent lieu à d'intenses débats pour préciser ce que comprennent les risques psychosociaux, plusieurs groupes tentant d'en élargir la portée, pour englober des éléments reliés à la sphère personnelle.

Toujours selon l'institut de recherches en santé et sécurité au travail, « la santé psychologique au travail réfère au fonctionnement harmonieux, agréable et efficace d'une personne qui fait face avec souplesse aux situations difficiles en étant capable de retrouver son équilibre ».

Il s'agit là d'un énoncé louable, mais qui serait difficile à réaliser en pratique.

En effet, pour atteindre l'objectif précisé par l'énoncé de l'IRSST pour chaque travailleur, on devra tenir compte non seulement de son environnement de travail, mais également de sa réalité personnelle, y compris, le cas échéant, sa santé mentale antérieure, d'éventuelles difficultés familiales, sa dynamique personnelle particulière, etc.

Par ailleurs, il se dessine actuellement au Québec une tendance qui considère les risques psychosociaux comme faisant partie des risques présents chez un employeur, comme le sont par exemple les risques techniques, chimiques ou autres, et qu'il faut par conséquent les éliminer. Depuis déjà quelques années, le Québec a adopté la norme « Entreprise en santé » qui vise, entre autres, à maintenir un environnement de travail favorable à la santé. Cette norme pourra sans doute être utile aux intervenants concernés. Rappelons aussi que la liste des risques psychosociaux, ou ce qui devrait en faire partie, n'est toujours pas adoptée dans une loi ou un règlement.

Pour les prochaines années, les lésions psychologiques continueront vraisemblablement d'augmenter. De même, les employeurs devront prendre en compte non seulement des facteurs physiques reliés au travail, mais également les facteurs psychologiques ou, comme le veut la nouvelle terminologie, les risques psychosociaux.

Me Bernard Cliche est avocat émérite chez Morency, Société d'avocats