



## La gestion des conséquences du stress d'un point de vue juridique

Qui dit gestion du stress, dit nécessairement gestion de ses conséquences non seulement sur la santé mentale et physique, mais potentiellement sur le rendement au travail. Du phénomène de l'**absentéisme**, nous sommes passés à celui, tout aussi problématique, mais encore plus pernicieux et insidieux, qu'est le **présentéisme**.

Ce qui complexifie d'autant la gestion d'un dossier de présentéisme, en comparaison avec un dossier d'absentéisme, c'est que l'employé est présent ... à tout le moins physiquement et que faire la preuve qu'il n'est pas *entièrement présent mentalement* est souvent difficile, laborieuse sinon impossible dans certains cas.

Le cas d'employés qui ne font que se *présenter* au travail fait partie de la nouvelle réalité des dernières années et la pandémie est loin d'avoir contribué à marginaliser le phénomène bien au contraire, elle l'a exacerbé.

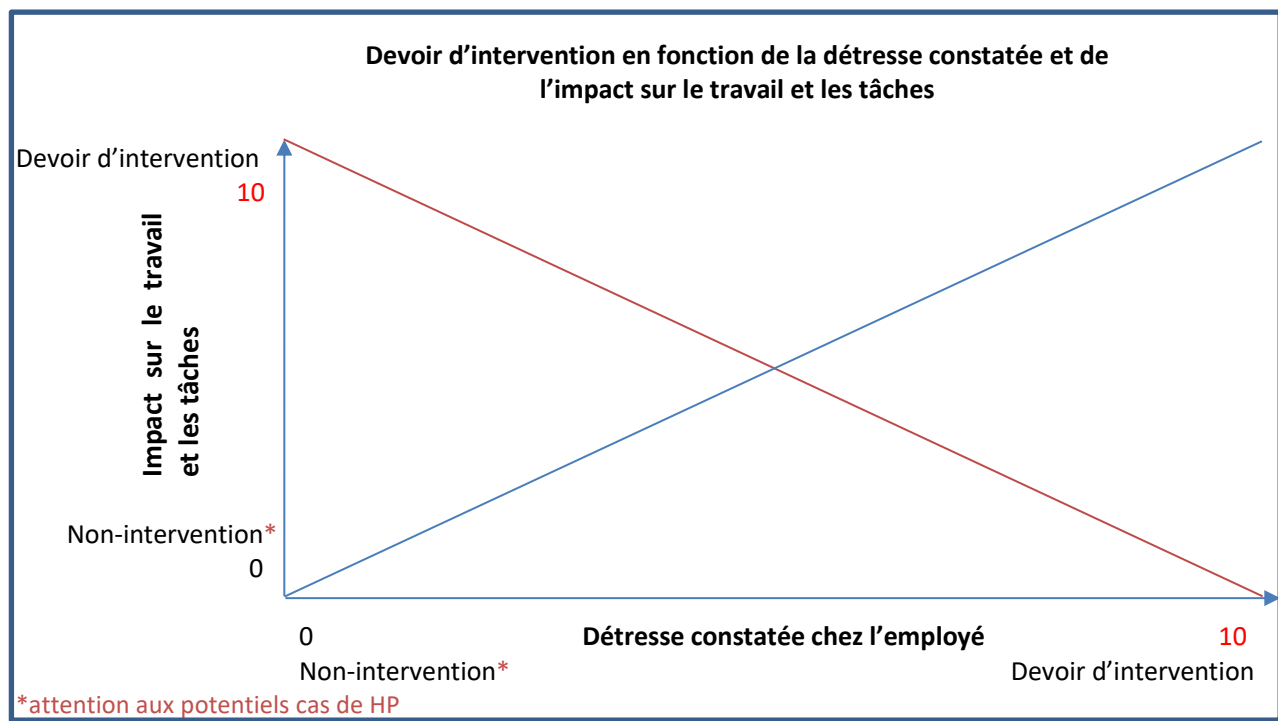
L'exercice de déterminer où se termine le droit à la vie privée des employés et où commence le pouvoir, et dans certains cas, le devoir d'intervention de l'employeur peut parfois être périlleux et tenir plus du funambulisme que du processus d'analyse.

Voici donc quelques points et considérations à prendre en compte dans votre processus décisionnel ainsi qu'une tentative (loin d'être scientifique) de représenter sous forme graphique le devoir d'intervention en fonction de la détresse constatée et de l'impact sur le travail et les tâches et ainsi tenter de schématiser la corrélation entre ces deux variables.

Bien entendu, il ne s'agit ni d'une opinion juridique (et encore moins scientifique) ni d'un exposé exhaustif du droit, des lois applicables ou des options qui s'offrent aux gestionnaires dans une situation donnée.

<b>Déterminer les origines du stress</b>	Bien que les problèmes à l'origine du stress puissent entièrement relever de la vie privée de votre employé, il n'en demeure pas moins qu'il pourrait avoir, en partie, comme origine le milieu de travail. .
<b>Le harcèlement psychologique ou sexuel (HP)</b>	Si le stress est relié au milieu de travail, et puisque l'employeur a l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser la situation une fois mis au courant, il pourrait être une bonne idée de valider si la cause du stress peut aussi être considérée comme du HP.
<b>La formulation va être la clé</b>	<p>La façon dont vous allez alors poser la question à l'employé va être déterminante, car vous devez être précis étant donné que le but est de valider si la situation rapportée provient en tout ou en partie d'une situation au travail et si oui, si elle peut se qualifier de HP.</p> <p>Si la réponse est NON, vous pouvez, en autres, référer l'employé à des programmes gouvernementaux ou à un PAE si vous en avez un. En effet, une fois le milieu de travail exclu, c'est le respect de la vie privée du salarié qui a préséance jusqu'à un certain point.</p> <p>Confirmer par courriel la discussion, réitérer votre disponibilité et fournir les coordonnées des programmes pourraient être une très bonne idée.</p>
<b>Le droit fondamental à la vie privée</b>	Deux des motifs vous justifiant de pouvoir passer outre ce principe sont liés soit au fait que la personne représente un danger pour elle-même ou pour autrui (incluant les autres salariés) ou encore si le travail est tellement impacté que cela fait entrer en jeu votre droit de gérance.
<b>La terminologie - ne réinventez pas la roue !</b>	Les lois, les règlements et les divers codes de déontologie utilisent une terminologie bien précise. Par conséquent, l'idéal est de vous y référer et de vous y tenir autant que possible; n'essayez pas de réinventer la roue !

<b>CNESST</b>	Un risque identifié peut très bien être un salarié plutôt qu'une situation ou un produit, et ce, qu'il soit un risque pour lui-même ou ses collègues.
<b>Protection des renseignements personnels</b>	Tant la loi applicable dans le secteur privé que celle spécifique au secteur public contiennent des exceptions permettant de communiquer, sans consentement, un renseignement personnel notamment en situation d'urgence mettant en danger la vie, la santé ou la sécurité de la personne concernée, pour prévenir un acte de violence, un suicide, etc.
<b>Comment avez-vous été mis au courant?</b>	Documenter les faits et demander à la personne qui rapporte la situation (autant que possible) de le faire par écrit afin de garder une preuve.
<b>Obligation déontologique</b>	Il pourrait être une bonne idée, le cas échéant, de vous référer au code de déontologie concerné ainsi qu'aux lois et règlements au même effet et d'étudier attentivement la terminologie utilisée versus votre situation.



Il est fort probable que moins il y a d'impact sur le travail de l'employé, plus la détresse constatée chez ce dernier va devoir être grande pour justifier et légitimer votre intervention. À ce moment, l'angle d'intervention serait plus les voies administratives et préventives.

En contrepartie, plus l'impact sur le travail et les tâches de l'employé est grand, *a fortiori* si la santé et la sécurité au travail est impactée, moins il sera nécessaire de constater une quelconque détresse chez l'employé pour être justifié et légitimé dans votre intervention. À ce moment, et selon les raisons sous-jacentes aux comportements ou à la situation, les voies à envisager seront administratives ou disciplinaires.

Lorsque tant l'impact sur le travail que la détresse sont à leur paroxysme, votre défaut d'intervention serait très difficile sinon impossible à justifier surtout que les tribunaux ont déjà confirmé que l'omission par un employeur d'exercer ses droits de gérance était à toute fin pratique assimilable à l'exercice déraisonnable de ses droits !

Dans tous les cas, documenter tous les faits, toutes les démarches que vous avez faites et vous rapporter au texte de loi afin d'utiliser la même terminologie tout au long de votre intervention, notamment dans le dossier et particulièrement dans le rapport devraient certainement être de nature à ... faire baisser votre propre niveau de stress ... surtout le dossier prend la tangente de la judiciarisation. Bien entendu, des rencontres régulières et sans interruption seront de nature à favoriser la détection de signes précurseurs alors qu'une relation de qualité et de confiance facilitera vos démarches. Dans tous les cas, la prévention a toujours bien meilleur goût !