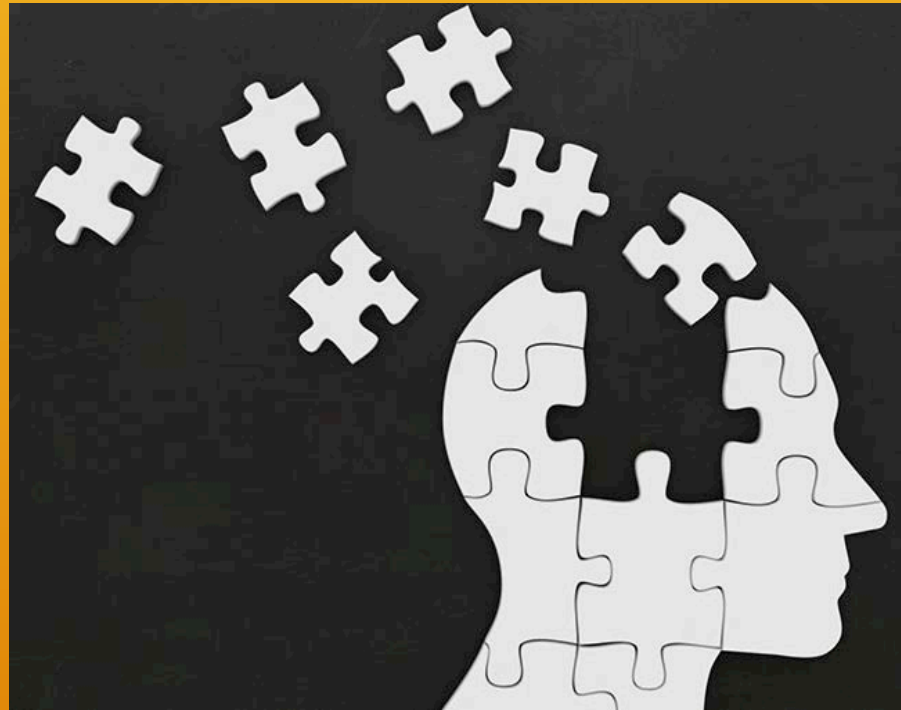


Accommoder les personnes souffrant de problèmes de santé mentale: rôle et limites du droit québécois



610 - Perspective interdisciplinaire sur les inégalités sociales et de genre en santé au travail : constats et défis pour l'action

ACFAS

Chicoutimi, 11 mai 2018

Camille Lanthier Riopel
clant066@uottawa.ca

Plan de la présentation

1. Questions de recherche
2. Santé mentale et handicap
3. Les meilleures pratiques
4. Le devoir d'accommodement et ses limites
5. Décisions administratives et spécialisées

L'accommodement des travailleurs souffrant de problèmes de santé mentale en milieux de travail québécois

Comment accommode-t-on les personnes souffrant de problèmes de santé mentale?

- A) Suivant les **meilleures pratiques**, comment devrait-on accommoder ces personnes?
- B) Suivant les **enseignements de la Cour suprême**, comment doit-on accommoder ces personnes?
- C) Comment les **tribunaux administratifs québécois** appliquent-ils l'obligation d'accommodement dans les affaires mettant en cause le retour au travail d'une personne souffrant de problèmes de santé mentale?



Définir les concepts



Santé mentale et problèmes de santé mentale

Santé mentale

Problèmes de santé mentale

- Que faire des diagnostics?

Handicap

Le handicap a été défini comme une déficience mentale ou physique entraînant **des limitations fonctionnelles**, mais aussi par des limitations imposées à certaines personnes en raison de **constructions sociales ou de perceptions de limitation** qu'entretient la société à leur égard ou une combinaison de limitations fonctionnelles et de perceptions.

- Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c Montréal (Ville), 2000 CSC 27.

Le handicap en tant que **produit de l'environnement et d'une construction sociale**.

- RIPPH, Classification québécoise : Processus de production du handicap, 1998.

Les meilleures pratiques



Comment favoriser le retour au travail et le maintien en emploi des personnes souffrant de problèmes de santé mentale?

1) Organisation

A) Adopter des politiques organisationnelles sur la santé mentale au travail

2) Pratique de gestion des incapacités

B) Coordonner et planifier le retour au travail

C) Appliquer des pratiques systématiques de retour au travail

D) Modifier les tâches ou les conditions de travail (i.e. accommoder)

3) Individu

Pomaki et al. (2010) *Best Practices for Return-to-Work/ Stay-at-Work Interventions for Workers with Mental Health Conditions*

Les enseignements de la Cour suprême



Les exigences professionnelles justifiées (EPJ)

L'affaire Meorin, [1999] 3 SCR 3

Art 20 de la CDLP

Accommodement et contrainte excessive

Déterminer si l'obligation d'accommodement est accomplie:
évaluation individualisée et globale et clause de fin d'emploi pour
cause d'absentéisme prolongé

*CUSM (Hôpital général de Montréal) c Syndicat des employés de l'Hôpital général de
Montréal*, 2007 CSC 4

La date prévisible de retour au travail et le respect de l'essence du
contrat de travail

*Hydro-Québec c Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau
d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, 2008 CSC 43

Meilleures pratiques vs principes juridiques

Les meilleures pratiques: intervention en amont

- Mise en place d'un processus par étape
- Mise sur la communication, l'adaptation et l'atteinte d'un consensus
- Prennent tout leur sens quand il y a des ressources (temps, argent, r. humaines)

Les enseignements de la Cour suprême: Intervention en aval

- Mesures d'accommodement au choix de l'employeur
- L'essence du contrat de travail (effectuer SA prestation de travail)
- Absentéisme et date de retour prévisible au travail



Décisions administratives (et spécialisées)

78 décisions entre 2010-2018

68 sentences arbitrales

Taux de succès 35%

2 Tribunal des droits de la personne

8 Tribunal administratif du travail

47 femmes et 31 hommes

Congédiement administratif pour cause d'absentéisme

Congédiement administratif pour cause d'incapacité de reprendre le travail dans un délai prévisible



Quelques éléments à noter



- Syndiqué ou non
- L'arbitrage et l'application des enseignements de la CSC vs le bon sens
- Les fausses déclarations à l'embauche
 - Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes, infirmières auxiliaires du Coeur du Québec (SIIIACQ) c. Centre hospitalier régional de Trois-Rivières, 2012 QCCA 1867
 - Crainte de discrimination
 - Impossibilité d'accommodement
- Succès de la demande et genre
 - Femmes: 36%
 - Hommes: 45%

Questions