

Effet des tarifs américains : Garantir la santé et la sécurité psychologiques d'une main-d'œuvre réduite - partie II

26 mars 2025

Sécurité psychologique et santé mentale au travail

Dans <u>notre article précédent</u> de la série sur l'effet des tarifs douaniers américains, nous avons abordé des considérations relatives à la sécurité et à la santé lorsque la maind'œuvre est réduite. Le présent article se concentre sur la sécurité psychologique et la santé mentale au travail.

Les provinces canadiennes reconnaissent de plus en plus l'importance de la sécurité psychologique dans la prévention des problèmes de santé mentale au travail, dont les conséquences psychologiques et physiques sont potentiellement fatales. Au Québec, les employeurs ont déjà l'obligation d'assurer la santé mentale de leur personnel et de tenir compte des risques psychologiques dans leur programme de prévention. D'autres provinces, comme la Colombie-Britannique, envisagent de légiférer pour intégrer la sécurité psychologique dans les normes de santé et de sécurité au travail et rendre obligatoire la mise en place d'un programme complet de santé et de sécurité psychologiques. Les employeurs doivent donc tenir compte des différentes lois provinciales.

Quel que soit le territoire concerné, ils doivent faire preuve de prudence en abordant la question avec le personnel et les syndicats. Parallèlement, les conventions collectives peuvent restreindre la capacité des employeurs à sous-traiter des activités syndiquées, que ce soit à l'une de leurs propres filiales ou à un fournisseur tiers. Les syndicats ne manqueront pas de défendre les droits de leurs membres et de veiller à ce que la réaffectation des tâches ne se fasse pas au détriment de leurs membres.

Indépendamment du fait que la sécurité psychologique soit officiellement reconnue ou non comme une exigence dans les normes du travail de la province en question, il est fortement recommandé de rappeler aux employés l'existence de ressources d'aide. Par exemple, de nombreux employeurs offrent un programme d'aide et un accès à des services médicaux supplémentaires sur des plateformes en ligne.



Pour contrer les risques pour la santé et la sécurité découlant d'un manque d'effectifs, les employeurs ont la possibilité d'agir de façon autonome ou en collaboration avec leurs partenaires syndicaux. Il est toutefois primordial de se préparer **immédiatement** à ces défis afin de disposer de systèmes internes capables de soutenir les besoins opérationnels, maintenant que les menaces tarifaires de l'administration Trump se sont concrétisées.

Santé mentale

Comme nous l'avons appris pendant la pandémie de COVID-19, l'incertitude au travail a des répercussions sur la santé mentale de nombreuses personnes. Compte tenu de la guerre tarifaire actuelle et de ses répercussions éventuelles sur certains secteurs, la santé mentale doit être une priorité. Dans notre article précédent, nous avons souligné l'importance de la communication et de la transparence pour résoudre divers problèmes, y compris ceux liés à la santé mentale.

Voici d'autres conseils qui permettront aux employeurs de soutenir leur personnel dans les moments difficiles :

- 1. Expliquer clairement les tâches et les responsabilités et la manière dont chaque personne contribue à la réussite de l'organisation.
- 2. Travailler avec les membres du personnel pour établir des objectifs et des plans réalisables afin de maintenir une charge de travail gérable. Assurer une bonne conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, en veillant à ce que chacun et chacune puisse profiter de ses loisirs et se reposer.
- 3. Mettre en place un programme de mentorat ou d'accompagnement par des pairs.
- 4. Prendre le pouls du personnel en dehors des rencontres régulières. Par exemple, si une équipe se réunit une fois par mois, envisagez d'instaurer des rencontres individuelles et informelles sans dates fixes, qui permettront de déceler rapidement les difficultés et d'y apporter des solutions.
- 5. Instaurer une culture d'écoute, à répondre aux préoccupations du personnel, à réaliser des sondages sur l'engagement et à se servir de la rétroaction du personnel pour améliorer les systèmes en place.
- 6. Effectuer des rappels périodiques concernant les programmes d'aide et les avantages sociaux liés au bien-être.
- 7. Exprimer régulièrement de la gratitude aux membres du personnel et souligner la valeur de leur travail, particulièrement dans les moments d'incertitude. La reconnaissance du travail bien fait renforce la motivation et l'engagement.
- 8. Communiquer, dans les limites de ce qui peut être divulgué, de l'information sur l'entreprise. Cette transparence renforce la confiance et permet à tout le monde de mieux comprendre les enjeux. Le fait de savoir que la direction suit de près les événements et dispose d'un plan d'action pour faire face à l'avenir peut soulager l'anxiété du personnel.

L'insécurité d'emploi dans les périodes d'instabilité alimentera une inquiétude profonde. Il est donc essentiel de privilégier une communication réfléchie, ouverte et non trompeuse, tout en encourageant le personnel à exprimer ses opinions.

Cela passe par une gestion solide, équitable, honnête et transparente. Nous insistons sur l'importance du dialogue ouvert. Les employeurs doivent définir clairement leurs limites et déterminer le niveau d'intervention qu'ils sont prêts à accepter de la part des



syndicats et d'autres parties prenantes. En cette période de précarité, un personnel en bonne santé et productif pourrait être le meilleur atout d'un employeur.

Notre prochain article explorera en détail ces concepts et fournira des conseils pratiques pour gérer les défis et les contraintes d'un environnement de travail syndiqué.

Autrices: Kailey Hubele (Vancouver) et Shelley-Mae Mitchell (Vancouver)

Révision et contribution de : <u>Jeff Mitchell</u> (Toronto), <u>Kabrina Peron</u> (Montréal), <u>Roxanne Cloutier-Peace</u> (Montréal), <u>Kim Badesha</u> (Vancouver) et <u>Danny Kaufer</u> (Montréal).

Par

Kailey Hubele, Shelley-Mae Mitchell

Services

Travail et emploi

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower 520 3rd Avenue S.W. Calgary, AB, Canada T2P 0R3

T 403.232.9500 F 403.266.1395

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest Suite 900 Montréal, QC, Canada

H3B 5H4

T 514.954.2555 F 514.879.9015

Ottawa

World Exchange Plaza 100 Queen Street Ottawa, ON, Canada K1P 1J9

T 613.237.5160 F 613.230.8842

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower 22 Adelaide Street West Toronto, ON, Canada M5H 4E3

T 416.367.6000 F 416.367.6749

Vancouver

1200 Waterfront Centre 200 Burrard Street Vancouver, BC, Canada V7X 1T2

T 604.687.5744 F 604.687.1415



Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais s.e.n.c.r.c., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais s.E.N.C.R.L., s.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.