

Politiques et procédures d'accommodement en matière de santé mentale en milieu de travail : conseils pour les employeurs

26 mai 2025

Sachant que [1 personne sur 3 au Canada](#) est aux prises avec un trouble de santé mentale, il est important que les employeurs soient outillés pour répondre aux besoins psychologiques de leur personnel.

Pour offrir aux employeurs des conseils concrets qui les aideront à composer avec ces enjeux complexes, BLG a organisé à leur intention une séance en ligne animée par une équipe d'avocats et d'avocates de BLG de partout au Canada, dont [Shelley-Mae Mitchell](#), [Kailey Hubele](#), [Laura Mensch](#), [Jessica Wuergler](#), [Dan Palayew](#), [Kate Agyemang](#) et [Catherine Pronovost](#).

Importance d'une politique d'accommodement et de procédures claires

Il est essentiel pour tous les employeurs d'adopter une politique robuste, particulièrement dans les provinces où la législation n'est pas explicite à ce sujet, afin d'établir des attentes précises, de réduire la confusion et de faire en sorte que tout un chacun connaît son rôle. Cette politique doit aussi correspondre aux lois en matière de droits de la personne, lesquelles peuvent varier d'une province à l'autre.

Les employeurs doivent de plus instaurer des procédures claires et détaillées relativement aux mesures d'adaptation afin d'être en mesure de réagir rapidement aux demandes qu'ils reçoivent et de déterminer avec uniformité, justesse et cohérence s'il est possible d'y donner suite sans contrainte excessive. Il est capital que les gestionnaires et les RH soient bien informés et que leur approche soit coordonnée.

Quoi inclure dans une politique d'accommodement

Une telle politique doit préciser son objectif, son cadre juridique, les motifs illicites de discrimination (incapacités, religion, état civil, etc.) et les responsabilités des deux parties, tout en mettant l'accent sur la collaboration. Elle doit en outre détailler le processus de soumission de demandes, y compris les échéanciers et les documents

requis (par exemple un billet du médecin), et tenir compte du droit à la vie privée. Le fait d'y inclure des exemples de mesures d'adaptation, comme un horaire de travail souple ou des modalités de télétravail différentes, aidera les employé·es à explorer les options qui s'offrent à eux.

Mettre en œuvre des procédures d'accommodement efficaces

Ces procédures doivent énoncer clairement les étapes et responsabilités subséquentes à la soumission d'une demande. Elles doivent s'accompagner de mécanismes confidentiels d'évaluation des besoins, de collecte de la documentation et de communication des résultats. Il peut être utile d'offrir des exemples concrets de mesures d'adaptation pour illustrer les options disponibles (horaire souple, modalités de télétravail, etc.). Les procédures doivent aussi prendre en compte la notion de « contrainte excessive », c'est-à-dire éviter que les accommodements soient trop coûteux ou trop problématiques. Une politique bien rédigée et des procédures cohérentes démontrent l'engagement d'une organisation envers l'équité et l'inclusion et favorisent l'efficacité et la transparence dans le processus d'accommodement.

Comprendre l'obligation d'accommodement de l'employeur

Au Canada, les employeurs sont légalement tenus d'accorder des accommodements à leurs employé·es ayant une incapacité, notamment en matière de santé mentale. Bien que les employé·es fassent généralement eux-mêmes part de leurs besoins, les employeurs doivent prendre les devants s'ils remarquent un rendement en déclin ou s'ils soupçonnent une incapacité, notamment si elle est invisible, comme un trouble de santé mentale. C'est ce qu'on appelle l'obligation de se renseigner.

Si un·e employé·e choisit de ne pas divulguer une incapacité, son employeur ne peut pas l'y contraindre, et doit lui expliquer que ses problèmes de rendement seront gérés conformément aux politiques courantes si aucune mesure d'adaptation n'est demandée.

Les employeurs ont des obligations fondamentales et procédurales. Ils doivent s'assurer que les mesures d'adaptation accordées sont raisonnables et qu'elles correspondent aux besoins de la personne, en plus de démontrer qu'ils ont pris des moyens raisonnables pour y parvenir. Il est possible de demander de la documentation médicale, mais il faut veiller à respecter les lois en matière de respect de la vie privée.

Lorsqu'ils se penchent sur la notion de contrainte excessive, les employeurs doivent évaluer des facteurs comme la sécurité, les coûts et les bouleversements occasionnés. Si offrir des accommodements à un·e employé·e entraîne d'importantes difficultés, un employeur peut être dégagé de son obligation, s'il peut toutefois prouver qu'il a déployé des efforts raisonnables pour la remplir.

Une politique d'accommodement et des procédures claires et complètes en la matière peuvent aider les employeurs à offrir du soutien à leurs employé·es ayant des troubles de santé mentale tout en maintenant la productivité au sein de leur milieu de travail. Il est essentiel pour les employeurs d'être proactifs dans l'identification des besoins

d'accommodement afin d'assurer que leurs employé-es ont accès aux ressources dont ils et elles ont besoin et de favoriser un environnement de travail sain et inclusif.

Par

Services

[Travail et emploi, Différends en matière d'emploi, SST et indemnisation des accidentés du travail](#)

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

Ottawa

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

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

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

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

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

T 416.367.6000
F 416.367.6749

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.L., 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.