



Le JURICLIP^{MC} Travail et emploi

Édition du 31 mai 2014

[Transférer ce Juriclip](#)

- SOMMAIRE -

■ Drogues et alcool : gestion disciplinaire ou administrative de votre dossier ?

▲ **Drogues et alcool : gestion disciplinaire ou administrative de votre dossier ?**

Les différents manquements reliés à l'alcool et aux drogues en milieu de travail peuvent en certaines circonstances être de nature disciplinaire, notamment dans un contexte de consommation, de possession ou de trafic de ces substances sur les lieux de travail, et en d'autres cas être de nature administrative. Malgré le fait que les balises élaborées semblent bien définir les distinctions entre ces différentes situations, force est d'admettre que dans la gestion de ce type de dossier, la question de l'avenue à emprunter est souvent loin d'être aussi simple.

Précisons d'entrée de jeu que le salarié, en vertu des obligations découlant de son contrat de travail, est tenu d'exécuter ses fonctions avec prudence et diligence. De plus, celui-ci a l'obligation de protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ainsi que de ne pas mettre en danger celles des autres. Quant à l'employeur, il est également soumis à diverses obligations légales envers ses salariés, dont celle de protéger leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique. Ainsi, l'employeur ne saurait tolérer qu'un salarié exerce ses fonctions lorsque ses facultés sont affaiblies par l'alcool ou les drogues.

Aspect disciplinaire

D'abord, que la consommation de substances ait lieu avant le début du quart de travail, pendant les heures de travail, ou encore pendant une pause ou la période de repas, les effets de la substance consommée pourront se faire ressentir lorsque le salarié exercera ses fonctions. L'employeur sera donc justifié d'intervenir lorsqu'un salarié se présente sous l'effet de l'alcool ou de drogues.

Au surplus, la consommation de drogues constituant une infraction de nature criminelle, un employeur n'a pas à tolérer que des actes criminels soient perpétrés dans son entreprise. À ce titre, un arbitre affirmait que « quoiqu'on en pense, fumer de la marijuana constitue encore, aux yeux de la loi, un

■ clcw.ca

■ [S'abonner aux Juriclips](#)

- CLCW -

Avec 17 bureaux répartis dans 9 régions du Québec, soit celles de Montréal (Montréal), de la Capitale-Nationale (Québec), du Saguenay-Lac-Saint-Jean (Saguenay, Alma, Roberval, Saint-Félicien), de l'Estrie (Sherbrooke), du Centre-du-Québec (Drummondville, Plessisville), du Bas-Saint-Laurent (Rimouski, Rivière-du-Loup, Amqui), de la Côte-Nord (Sept-Îles), de l'Abitibi-Témiscamingue (Val-d'Or, Rouyn-Noranda, Amos) et de Chaudière-Appalaches (Saint-Georges), et 350 ressources dont plus de 175 professionnels du droit, **Cain Lamarre Casgrain Wells** est le cabinet le mieux implanté au Québec et l'un des plus importants de la province.

- Le Juriclip^{MC} -

Le *Juriclip* est un bulletin électronique d'information juridique, offert gratuitement et disponible dans 16 thématiques, qui vous donne accès à de judicieux conseils en plus de vous renseigner sur les développements récents et l'actualité dans un domaine de compétence ou un secteur d'activité en particulier.

- Notre expertise -

Cain Lamarre Casgrain Wells offre l'expertise et les connaissances de juristes

acte criminel » [1].

Dans cette optique et sous réserve de la présence de facteurs atténuants particuliers, la consommation de drogues sur les heures de travail est généralement sanctionnée très sévèrement. Aussi, le congédiement est généralement considéré comme la mesure appropriée dans un contexte de trafic d'alcool ou de drogues au travail [2].

À cet égard, les autorités soulignent que ce n'est pas l'étendue du commerce qui importe, mais plutôt son existence dans un milieu de travail. Dans l'analyse de la sévérité de la sanction, les arbitres examinent la nature des fonctions exercées, la nature des activités de l'entreprise, la présence d'un règlement ou d'une politique, de même que tout autre facteur aggravant ou atténuant pertinent, chaque situation constituant un cas d'espèce.

Aspect administratif

Ensuite, il est reconnu par les tribunaux que la dépendance à l'alcool ou aux drogues constitue un handicap au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Par conséquent, l'employeur aura dans ces circonstances l'obligation d'appliquer les mesures d'accommodement qui s'imposent. Cette obligation d'accommodement, laquelle cesse en présence d'une contrainte excessive, n'incombe pas uniquement à l'employeur, mais aussi au salarié, et à son syndicat le cas échéant, lesquels doivent collaborer dans la recherche d'un accommodement raisonnable.

L'employeur, ne pouvant attendre passivement que la situation se résorbe, doit faire des efforts réels et concrets pour tenter d'accommoder le salarié (cure de désintoxication, congé sans solde, accès à un programme d'aide, rencontres et suivis administratifs, entente de la dernière chance ou de réintégration conditionnelle et autres).

Tant que l'employeur n'est pas au courant de la dépendance du salarié, il traitera généralement les différents manquements par une approche disciplinaire. Or, lorsqu'il prend connaissance de l'existence d'une dépendance chez un salarié, il doit adopter une approche administrative. Encore faut-il être en présence d'une réelle dépendance. Par exemple, un salarié se présentant au travail en état d'ébriété ou étant surpris à consommer certaines substances ne souffre pas automatiquement d'une « dépendance ». On ne saurait reprocher à un employeur de ne pas accommoder un salarié lorsqu'il ignore ou ne pouvait déceler que ce dernier souffrait de dépendance. D'un autre côté, l'employeur ne peut faire preuve d'« aveuglement volontaire » en présence d'indices clairs et adopter une approche strictement disciplinaire.

Ainsi, l'employeur doit intervenir lorsqu'une dépendance a des répercussions sur la prestation de travail d'un salarié. Dans cette optique, lorsque par exemple l'absentéisme, les absences non autorisées ou les retards sont reliés à cette dépendance, l'employeur devra orienter la gestion du dossier en privilégiant une approche administrative.

Test de dépistage en milieu de travail

Enfin, la Cour suprême du Canada rendait récemment une décision [3] incontournable en matière de test de dépistage en milieu de travail. La Cour réitérait alors la jurisprudence arbitrale en vertu de laquelle, dans un lieu de travail

agueris, actifs dans tous les domaines du droit, traditionnels ou en émergence, et dans l'ensemble des secteurs de l'économie. Aux quatre coins du Québec, ces professionnels mettent leurs compétences et leur savoir-faire en commun afin de vous proposer des solutions juridiques innovatrices, efficaces et adaptées à votre réalité, que vous soyez un client institutionnel, une entreprise ou un particulier.

- Mise en garde -

Le *Juriclip* ne constitue pas une opinion juridique de ses auteurs. Il est fortement recommandé de consulter un professionnel du droit pour l'application de nos commentaires à votre situation particulière.

dangereux, un employeur peut faire subir un test à un salarié s'il a des motifs raisonnables de croire que ce dernier a eu les facultés affaiblies dans l'exercice de ses fonctions, a été impliqué dans un accident de travail ou un incident grave ou reprend du service après avoir suivi un traitement pour combattre l'alcoolisme ou la toxicomanie. Toutefois, la Cour souligne que les arbitres ont rejeté massivement l'imposition unilatérale d'une politique de tests obligatoires, aléatoires et sans préavis s'appliquant à tous les employés dans un milieu de travail dangereux.

La dangerosité d'un lieu de travail, bien que manifestement pertinente, ne saurait justifier l'imposition unilatérale de tests aléatoires. L'employeur doit démontrer l'existence d'un motif raisonnable et de risques accrus pour la sécurité, comme des indices d'un problème généralisé d'alcoolisme ou de toxicomanie en milieu de travail. Bref, bien que l'application universelle de tests aléatoires est loin d'aller de soi, cela ne signifie pas que l'employeur ne puisse jamais imposer une politique de tests aléatoires dans un milieu de travail dangereux, « s'il s'agit d'une réponse proportionnée, à la lumière tant des préoccupations légitimes quant à la sécurité que du droit à la vie privée, une telle politique pourrait fort bien être justifiée ».

Conclusion

Différents questionnements peuvent donc survenir au cours de la gestion des dossiers liés à la consommation d'alcool ou de drogues, tant du point de vue de l'angle sous lequel ces dossiers doivent être abordés initialement, qu'au niveau de leur évolution, des accommodements à appliquer et des limites à ces derniers. La ligne pouvant parfois s'avérer difficile à tracer entre les droits et obligations des parties, l'avis d'un professionnel du droit peut s'avérer plus que pertinent dans de telles situations.

Auteur : Me Arnaud Gosselin-Brisson

[1] *Emballage Polystar inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Polystar et Polyfilm*, décision rendue le 4 décembre 2008 par l'arbitre Claude Fabien, D.T.E. 2009T-134.

[2] À ce sujet, précisons que la vente d'alcool sur les lieux du travail est illégale, s'agissant d'une infraction à la *Loi sur les infractions en matière de boissons alcooliques* et que le trafic de drogues est une infraction criminelle prohibée par la législation fédérale (*Loi réglementant certaines drogues et autres substances*).

[3] *Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier, section locale 30 et Pâtes et Papier Irving Itée*, [2013] 2 R.C.S. 458.

Vous ne souhaitez plus recevoir ce Juriclip^{MC} ?

[Désabonnement](#)

Tous droits réservés © 2010-2014 Cain Lamarre Casgrain Wells S.E.N.C.R.L.