

CONVERGENCE

REVUE DE GESTION DE LA SANTÉ-SÉCURITÉ

VOL. 23, N° 4 – NOVEMBRE 2007

Alcool et drogues au travail :
tolérance zéro !



CONVERGENCE

La revue *Convergence* est publiée quatre fois l'an à l'intention des entreprises membres des associations regroupées au Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec.

PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE
Denise Turenne

DIRECTRICE DES COMMUNICATIONS
Diane Rochon

RÉDACTION
La revue *Convergence* est rédigée par des conseillers du Centre patronal.
Ont collaboré à ce numéro :

Thérèse Bergeron
Denyse Brodeur
Josianne Brouillard
André Cardinal
Denis Dubreuil
Francine Gauvin
Isabelle Lessard
Sylvie Mallette
Claudette Sicard
Michel Watkins

RÉVISION ET COORDINATION
Thérèse Bergeron

ILLUSTRATIONS
Jacques Goldstyn
Frédéric Fontaine

CONCEPTION GRAPHIQUE
Folio et Garetti

IMPRESSION
Impression BT

Ce numéro a été tiré à 36 700 exemplaires.

DÉPÔT LÉGAL
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISSN 0829-1314

La liste de tous les thèmes développés dans *Convergence* depuis 1995 se trouve sur le site Internet du Centre patronal : www.centrepatronalsst.qc.ca
En plus, s'y trouve le contenu de plusieurs numéros antérieurs aux douze derniers mois.

Certains articles de *Convergence* sont indexés dans la base de données Canadiana produite par le CCHST, ainsi que dans la publication bibliographique bimestrielle « Bulletin BIT/CIS - Sécurité et Santé au travail », du Centre international d'informations de sécurité et d'hygiène au travail (CIS), à Genève.

La reproduction des articles est autorisée à la condition expresse de mentionner la source.

Convention de la Poste-publications n° 40063479.
Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada au :

CENTRE PATRONAL DE SST
500, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1000
Montréal (Québec) H3A 3C6



**CENTRE PATRONAL
DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU
TRAVAIL DU QUÉBEC**

Alcool et drogues au travail : tolérance zéro !

SOMMAIRE Vol. 23, n° 4 • NOVEMBRE 2007

3

MOT DE LA RÉDACTION

Drogue ou alcool, quand tu nous tiens !

4

Entre deux joints...

VOUS pouvez faire quelque chose !

6

Quand l'usage devient abus

9

Pusher, malgré elle !

10

Drogues et alcool au travail :
Comment Simon interviendra-t-il ?

12

La retraite de Firmin !

14

Les tests de dépistage
– à utiliser avec discernement

16

INFORMATION JURIDIQUE

Doit-on « accommoder » Jean-Guy ?

18

Mon boss m'a saoulé !

19

Question/Réponse

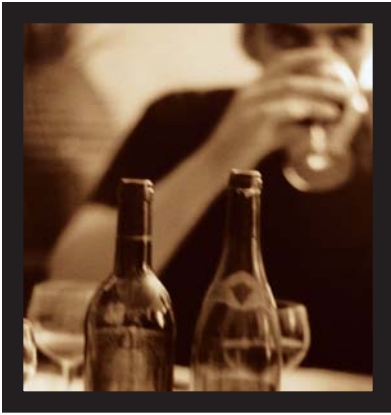
LE CENTRE PATRONAL, au service des entreprises !

Le Centre patronal de santé et sécurité du travail est un organisme à but non lucratif regroupant au-delà de 90 associations d'employeurs du Québec. Par le biais de leur adhésion au Centre, ces associations permettent, à leurs entreprises membres, de tirer profit de ressources et de services que l'on dit « exceptionnels », qui les aident à améliorer leur gestion de la SST. Parmi les avantages offerts aux entreprises membres, notons l'abonnement, tout à fait gratuitement, à la revue *Convergence*.

Pour obtenir des renseignements sur les services offerts et la liste des associations membres, consultez le www.centrepatronalsst.qc.ca

MISSION

Aider le milieu patronal à assumer le leadership de la santé-sécurité du travail en offrant des services de formation et d'information.



MOT DE LA RÉDACTION

DROGUE OU ALCOOL, quand tu nous tiens !

Alcool, cocaïne, cannabis, psychotropes... qu'ont en commun ces substances ? Leur consommation n'est pas sans risques, ni pour la santé ni pour un milieu de travail. Pourriez-vous être aux prises avec ce genre de problèmes au sein de votre personnel ? Si oui, ce *Convergence* s'adresse particulièrement à vous !

Selon les drogues, qui n'empruntent pas les mêmes voies dans le corps humain, une dépendance peut s'installer plus ou moins rapidement. Et qui dit dépendance, dit perte de contrôle. D'une consommation occasionnelle et modérée, certains passeront à un usage problématique et consommeront alors sur les lieux de travail. En termes de santé et sécurité du travail, nul besoin de spécifier l'urgence d'agir quand on rencontre de tels cas comme gestionnaire. Il devient même impératif d'en limiter la progression et les dommages que cela pourrait engendrer dans l'entreprise. Certains consommateurs s'avèrent plus vulnérables que d'autres. Une fragilité d'origine génétique pourrait les prédisposer à l'addiction. Mais aussi un stress permanent, en perturbant l'équilibre du système nerveux, pourrait y contribuer.

Toutes les drogues ne se valent pas. Dans ce numéro, vous découvrirez des statistiques et des données fort éloquentes quand leur usage devient abus, quoi faire si un trafiquant s'ins-

talle dans votre entreprise, comment réagir si le comportement d'un de vos employés change du tout au tout parce qu'il consomme, et vos responsabilités dès lors. Et si la mine de votre employé vous apparaît soudainement douteuse, de quelle façon s'y prendre pour résoudre l'énigme et éviter les récives. Quant aux tests de dépistage, dans quelle mesure peut-on les utiliser ?

Par ailleurs, si un travailleur se blesse alors qu'il a consommé sur les lieux du travail, a-t-il des droits en matière de santé-sécurité ? Comment les tribunaux voient-ils l'alcoolisme, la toxicomanie et l'obligation d'accommodement de l'employeur ? Peut-on congédier un employé parce qu'il est alcoolique ou en cure de désintoxication ? Et si un employé subit un accident à la suite d'une fête bien arrosée, organisée par l'employeur, pouvez-vous être tenu responsable ?

Voilà bien des questions dont on se passerait volontiers, mais auxquelles on peut tous être confrontés. Et ce n'est pas en faisant l'autruche relativement à la consommation de drogues et d'alcool en milieu de travail que l'on peut résoudre le problème. C'est plutôt en s'y attaquant entièrement !

Bonne lecture !

ENTRE DEUX JOINTS... VOUS pouvez faire quelque chose !

Généralement, Alexis est un employé fiable, intéressé par son travail et surtout très efficace. Mais depuis quelque temps son comportement vous inquiète : il arrive souvent en retard, s'absente fréquemment en cours de journée et a une attitude très nonchalante. Mais, pire encore, il commet des erreurs, non seulement coûteuses pour l'entreprise mais, parfois, dangereuses pour sa sécurité et celle de ses collègues. Tous ces indices vous laissent perplexe et vous amènent à croire que votre employé est peut-être sous l'influence de l'alcool ou de la drogue. Pouvez-vous faire quelque chose dans un tel cas ? Non seulement vous pouvez intervenir, mais il est de votre devoir d'agir et de régler les cas d'alcoolisme et de toxicomanie en milieu de travail, surtout lorsque la sécurité est en cause.

La responsabilité de l'employeur

Le fait que certaines personnes consomment sur les lieux de travail des substances comme l'alcool ou des drogues illicites, ou prennent des médicaments de façon abusive n'est pas nouveau. Au Québec, on estime qu'un employé sur dix a un problème de surconsommation de drogues ou d'alcool susceptible de causer des problèmes physiques, psychologiques, économiques ou sociaux.

Bien que les entreprises aient parcouru beaucoup de chemin ces dernières années, certains milieux sont davantage ouverts et prompts à intervenir et à réagir face à la toxicomanie tandis que, dans d'autres organisations, on adopte carrément une attitude de déni. Par exemple, certains superviseurs tolèrent que des employés arrivent sur les lieux de travail en état d'ébriété ou consomment pendant les pauses et l'heure du repas en se disant que si le travail est bien fait, nul besoin d'intervenir. D'autres encore, parce qu'ils ne veulent pas se mêler de la vie privée de leurs employés ou parce qu'ils ne savent pas comment intervenir, se ferment tout simplement les yeux devant les problèmes de toxicomanie. Et, dans certaines organisations, cela va même jusqu'à l'installation de la loi du silence où les collègues se protègent entre eux et refusent de dénoncer quiconque.

La toxicomanie en milieu de travail est donc un problème réel et les organisations ont tout intérêt à gérer ce dossier prudemment sans toutefois manquer de rigueur. Voici quelques conseils pour faire échec à la toxicomanie dans votre milieu de travail, et ce, dans le respect des chartes en vigueur.

Politique

Pour vous donner des balises et des lignes directrices pour gérer de façon cohérente cette problématique, munissez-vous d'abord d'une politique qui établira clairement la position de votre entreprise vis-à-vis l'usage de l'alcool ou de la drogue sur les lieux de travail. Cette position doit être définie en fonction des risques pour la santé et la sécurité associés à la consommation de drogues ou d'alcool. Certes, un professionnel, un gestionnaire ou un employé qui travaille dans un bureau ne vit pas les mêmes risques qu'un cariste travaillant dans l'entrepôt à la manutention de marchandises. Ce qui n'exclut pas le principe de « tolérance 0 » dans les deux cas car, pour le premier, il s'agit d'une question de productivité, de service à la clientèle ou d'image de la compagnie tandis que, pour le second, c'est la sécurité qui entre en jeu.

Une telle politique a comme objectif de renseigner les employés et de les sensibiliser concernant les problèmes de toxicomanie, de les informer de leurs obligations et de leur communiquer clairement les règles qui s'appliquent.

La politique de l'entreprise doit généralement contenir les éléments suivants :

- un énoncé de la volonté de la compagnie de créer un environnement de travail sans drogue et sans alcool
- une définition de ce que l'entreprise entend par « facultés affaiblies », « tolérance 0 », etc.
- la portée, c'est-à-dire l'identification des personnes visées par cette politique et l'identification des lieux de travail (s'adresse-t-elle à tous les employés, incluant les stagiaires, les sous-traitants, etc. ? Les véhicules font-ils partie des lieux de travail ?)
- la nature de l'interdit (par exemple l'interdiction de fabriquer, de posséder, de consommer, de distribuer, de vendre ou d'échanger de l'alcool ou des drogues)

- les responsabilités de la direction, des superviseurs, des employés...
- les conséquences de la violation de la politique (mesures disciplinaires)
- les ressources mises à la disposition du personnel (programme d'aide aux employés, programme de réhabilitation)
- s'il y a lieu, les mécanismes de détection pour le dépistage de drogues (il faudra alors être à l'aise avec les règles qui encadrent ces pratiques)

Il va sans dire que tous les employés doivent être bien au fait de l'existence et de la portée de la politique appliquée par l'entreprise. Il est important également de mettre l'accent sur la reconnaissance du droit à la confidentialité des employés, car personne n'aime être étiqueté.

Aider l'employé

Il est bien reconnu (par les tribunaux) que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies. Or vous ne pouvez punir un employé parce qu'il est malade, pas plus que vous ne pouvez le congédier pour cette seule raison. Une personne souffrant d'une dépendance à l'alcool ou à la drogue a d'abord – et avant tout – besoin d'aide. En ce sens, l'entreprise a le devoir d'aider ses employés toxicomanes dans leur démarche de traitements (voir page 16).

Lorsque le besoin d'aide se fait sentir, il importe que les superviseurs, les gestionnaires et les dirigeants soient prêts et disposent de ressources ou de procédures dont ils pourront se servir, comme les coordonnées d'un psychologue, d'un travailleur social ou du programme d'aide aux employés. Malheureusement, seulement 30 % des employés aux prises avec un problème de dépendance demandent de l'aide. Ceux-ci ont donc besoin d'un climat de confiance absolue et c'est souvent lorsqu'ils sont acculés au pied du mur – par exemple dans une démarche disciplinaire – qu'ils seront incités à recourir à l'aide offerte.

Toute la démarche d'aide repose sur une relation donnant-donnant où l'employeur et l'employé reconnaissent les problèmes et posent des gestes concrets en vue d'une réhabilita-

tion pour les cas de dépendance. L'employeur, pour sa part, offrira des mesures d'accommodement (sans qu'il en résulte, pour l'entreprise, une contrainte excessive). Et l'employé, de son côté, prendra son problème en main et suivra le plan de traitement dans le but de fournir une prestation de travail à laquelle son employeur est en droit de s'attendre.

Prévenir au lieu de guérir

Intervenir auprès de l'employé toxicomane fait partie de votre devoir de gérance, mais il faut également agir au niveau de la prévention. Et les milieux de travail ont tout intérêt à être plus proactifs dans ce volet.

Cela dit, une façon de prévenir et de limiter les conséquences des problèmes associés à la consommation excessive d'alcool et de drogues est de les faire connaître aux employés par des activités de sensibilisation et d'information. Des affiches pour la promotion de la santé peuvent être installées, des dépliants distribués et des sessions d'information organisées. Par exemple, des sujets tels que la gestion du stress, la conciliation travail-vie personnelle, la façon de maintenir une bonne qualité de vie, etc., pourront être présentés par des conférenciers qui aborderont également la question de la toxicomanie. En traitant le sujet de cette façon, les employés ne sont pas identifiés comme présentant un problème de dépendance et la participation à de telles sessions n'est pas menaçante.

Pour les superviseurs et les gestionnaires, il faut prévoir également une formation plus spécifique afin d'augmenter leurs compétences dans ce domaine. Cette formation doit les aider à reconnaître les changements d'attitude, de comportement et de rendement chez un employé souffrant de dépendance. Par exemple : retards, absences fréquentes et non justifiées, conflits et comportements hostiles avec des collègues de travail, oublis, erreurs et manque de jugement, demandes d'avances financières, etc.

La formation doit aussi traiter la façon de gérer l'assiduité, le rendement ou le comportement, comment noter soigneusement les faits observés et comment bien préparer une entrevue avec l'employé soupçonné de toxico-

manie. Car même si un doute subsiste dans votre esprit, il faut faire attention à ne pas poser de jugements trop rapides ou pire, jouer au docteur, car là n'est pas votre rôle. Ce qui est important, c'est l'impact qu'a la problématique de consommation d'alcool ou de drogues sur le rendement, le comportement et l'assiduité de votre employé. Et c'est à ce niveau que vous devez agir en observant et en consignnant les faits.

Une fois cette étape franchie, vous devez planifier une rencontre avec l'employé afin de le confronter à son problème de rendement ou de comportement problématique et exiger qu'un changement survienne. C'est à ce moment que vous pouvez également l'informer des ressources mises à sa disposition. Si la situation demeure inchangée, une évaluation médicale pourra être demandée et vous pourrez même exiger de l'employé qu'il se prévale de l'aide disponible, à défaut de quoi des mesures disciplinaires pourront être prises.

Et les tests de dépistage ?

Si votre entreprise pense recourir aux tests de dépistage, sachez que cela est possible, mais seulement dans certaines circonstances bien particulières. En effet, les tribunaux ont maintes fois reconnu, en matière de tests de dépistage, qu'il s'agit d'établir un juste équilibre entre les droits de l'employé (le droit à l'égalité, à l'intégrité, à la dignité et à la vie privée) et les obligations de l'employeur, dont l'obligation d'assurer la santé et la sécurité de ses employés et du public en général (voir page 14).

Une question d'équilibre

De par sa complexité, un problème de consommation de drogues ou d'alcool au travail nécessite une attention sérieuse de la part de l'employeur et des solutions taillées sur mesure. On imagine facilement qu'il ne peut y avoir de recette miracle et seule une démarche globale, visant à établir un équilibre entre la prévention des problèmes et l'intervention, est susceptible d'être vraiment efficace.

QUAND L'USAGE devient abus

Dans notre société, la consommation d'alcool est courante. Les bons vins ou les bières inédites sont même recherchés par les amateurs qui, généralement, ont développé de saines habitudes de consommation. Pour les drogues, bien que leur usage soit moins courant, il n'en demeure pas moins que plusieurs personnes ont déjà expérimenté l'usage de certains produits illicites, à quelques reprises ou de façon plus soutenue, et en consomment encore. Ces habitudes de vie, qui relèvent d'un choix personnel, peuvent-elles avoir des répercussions sur le travail et doivent-elles être prises en considération dans un contexte de santé et sécurité du travail ? La réponse est oui puisque, comme nous le verrons dans les lignes qui suivent, l'usage abusif de l'alcool et des drogues, affecte plusieurs fonctions du système nerveux.

Pour bien cerner l'ampleur du problème, il est donc utile de commencer par dresser un portrait de la situation prévalant au Québec et au Canada pour, ensuite, aborder les impacts personnels et professionnels des abus de consommation de drogues et d'alcool.

Prendre un p'tit coup c'est agréable...

La consommation d'alcool est très répandue dans notre société. Selon l'enquête *Les québécois et l'alcool*, menée en 2007 par Educ'alcool¹, elle fait partie de la vie de 83 % des québécois de 15 ans et plus. Mais cela ne veut pas dire que nous sommes tous des alcooliques. En moyenne, les québécois consomment 4,1 verres standards par semaine (ex. : 4,1 verres de vin ou 4,1 bières). Si cette consommation est bien répartie durant la semaine, cela ne pose pas de problème pour le travail.

Au cours des douze derniers mois, la moitié des québécois ont bu, au moins une fois, cinq consommations ou plus en une même occasion. Les données deviennent plus préoccupantes lorsque l'on constate que 25 % des consommateurs en ont bu huit ou plus. Les données à l'échelle canadienne sont encore plus révélatrices, tel qu'il est rapporté dans *l'Enquête sur les toxicomanies au Canada*, publiée en 2004². Toujours au cours des 12 derniers mois précédant l'enquête, 6,2 % des canadiens ont déclaré avoir pris beaucoup

d'alcool (cinq consommations ou plus en une seule occasion chez les hommes) **au moins une fois par semaine**, tandis que 25,5 % ont bu abusivement au moins une fois par mois. Les lendemains de veille ne sont pas toujours très roses. Alors, imaginez s'ils doivent travailler... dans votre entreprise !

L'enquête canadienne estime, de plus, que 13,6 % de l'ensemble des canadiens sont des buveurs excessifs. Pour diverses raisons, ceux-ci ne sont pas nécessairement en emploi, mais il est logique de penser qu'un certain nombre de buveurs de ce type se retrouvent dans les milieux de travail.

Compte tenu de la prévalence de consommation, l'alcool est la substance susceptible de provoquer le plus grand nombre de problèmes en milieu de travail.

... mais prendre un grand coup, ça rend les gens malades

En effet, l'alcool ne rend pas seulement les gens désinhibés et joyeux et son abus a des répercussions sur divers aspects physiques et personnels. Comme les autres substances causant de la dépendance, l'alcool stimule le circuit de la récompense dans le cerveau (centres cérébraux participant à la modulation du plaisir), entraînant, par le fait même, une sensation de bien-être. Deux types de problématiques se retrouvent avec l'abus d'alcool : l'excès (lors d'une consommation unique et démesurée) et l'alcoolisme.

Peut-être connaissez-vous les effets d'une consommation excessive d'alcool lors d'une soirée trop bien arrosée. Ces excès engendrent des effets aigus. « Mal de bloc », maux de ventre, vomissements, sont les plus remarquables. Mais il y en a d'autres : arythmie cardiaque, accident cérébrovasculaire, dépression respiratoire figurent aussi au nombre des effets possibles lors d'une consommation excessive d'alcool³. On a tous entendu parler de ces effets lorsque de jeunes étudiants sont morts à la suite d'un concours de « calage ». Enfin, l'alcool agit aussi sur le cerveau et affecte la mémoire, l'équilibre et la capacité d'anticipation des individus. Une personne sous l'effet de l'alcool sera alors plus susceptible d'avoir un accident. C'est d'ailleurs pour

ces raisons que notre société condamne l'alcool au volant. C'est aussi ce pourquoi il faut s'assurer que les travailleurs ne sont pas sous l'influence de l'alcool lorsqu'ils exécutent leurs tâches.

L'autre problématique, c'est l'alcoolisme. Pour certaines personnes, les habitudes de consommation peuvent augmenter et devenir excessives, et évoluer vers une dépendance à l'alcool. Elles peuvent alors être aux prises avec des effets chroniques sur à peu près tous les organes du corps : foie, pancréas, estomac, intestin, cœur, système nerveux... Les alcooliques ont aussi plus de troubles mentaux que les non-alcooliques : troubles de personnalité, troubles de l'humeur et de l'anxiété (dont le trouble bipolaire et la dépression) et schizophrénie³. Certains problèmes de comportements, que vous observez au travail, peuvent-ils être en lien avec l'alcoolisme ?

Comme l'a dit un jour l'acteur américain W. C. Fields : « Plus d'hommes se sont noyés dans l'alcool que dans la mer ».

Qu'en est-il des drogues ?

Contrairement à l'alcool, la possession des drogues est interdite au Canada et est régie par la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances*. On peut donc présumer que leur utilisation est moins importante que celle de l'alcool, mais elle demeure quand même problématique. Pour le cannabis, la drogue la plus consommée au Québec et au Canada, le portrait est même fort préoccupant quand on regarde quelques données statistiques.

L'Enquête sur les toxicomanies au Canada indique, qu'en 2004, 14,1 % des canadiens avaient consommé du cannabis au cours des 12 derniers mois. Ce qui est plus inquiétant, c'est qu'environ le tiers des consommateurs déclarent ne pouvoir en contrôler l'usage. Comme on peut s'y attendre intuitivement, le pourcentage de consommation est aussi plus élevé chez les jeunes (plus de 47 % chez les personnes âgées de 18 et 19 ans versus moins de 10 % passé l'âge de 45 ans). Les données québécoises de 2000 font, quant à elles, état que 13 % des québécois consommèrent des drogues. Chez les jeunes de 15 à 24 ans, ce taux passe à 32 %⁴. La popula-

tion de jeunes travailleurs est donc particulièrement à risque et l'entreprise serait bien avisée d'informer les jeunes recrues des risques encourus s'ils sont sous l'effet de drogues au travail, ainsi que des règles de sécurité.

Quant aux autres drogues illicites, les plus consommées, toujours selon l'*Enquête sur les toxicomanies au Canada*, sont les hallucinogènes, la cocaïne, le *speed*, et l'ecstasy. Le taux de consommation des drogues illicites, excluant le cannabis, est de 1,9 % pour la cocaïne et de moins de 1 % pour les autres drogues.

Il y a fort à parier que ces données sont probablement très conservatrices (seulement les personnes interrogées indiquant leur consommation). On peut présumer que la réalité est pire !

Impact des drogues sur les usagers

Les différentes drogues sont des substances psychoactives qui agissent sur les neuromédiateurs présents à l'état naturel dans notre système nerveux.

L'ecstasy est, en fait, un dérivé d'amphétamine (généralement du « MDMA », ou méthylènedioxyméthamphétamine). Les effets du « MDMA » sont à la fois stimulants et hallucinogènes. Cette drogue est souvent associée aux *raves*, ces méga fêtes où l'on danse 24 heures d'affilée. Un comprimé d'ecstasy peut contenir plusieurs autres substances en plus des amphétamines, dont des hallucinogènes, des anabolisants, des analgésiques et même de l'amidon, des détergents et du savon...⁵ Ces effets stimulants causent l'excitation, la suppression de la fatigue, de la faim, de la douleur. Les sensations sont exacerbées et les consommateurs ont moins d'inhibitions. Les sensations agréables sont généralement suivies de fatigue, de tristesse, de déprime et de mauvaise humeur. Un travailleur qui se présente au boulot, après un *rave* où l'ecstasy a circulé, n'est donc pas dans une forme exemplaire.

Le cannabis, habituellement consommé sous forme de marijuana et de haschich, est un perturbateur du système nerveux central. Les effets sont variables : euphorie, accompagnée d'un sentiment d'apaisement, d'une légère somnolence et d'une envie spontanée de rire⁵. À forte dose, on note, entre autres, une difficulté à accomplir certaines tâches, une perturbation de la perception visuelle, une léthargie et des troubles de la coordination des mouvements. Lors d'intoxications chroniques, on observe, entre autres, des déficits de la mémoire, de l'apathie...

La cocaïne (et le *crack*) stimule fortement le système nerveux central. Au nombre des effets qu'elle provoque, on retrouve l'euphorie, un sentiment de puissance intellectuelle et physique, une augmentation de la vigilance, de l'acuité motrice et mentale ainsi qu'un accroissement de la fébrilité. Après la période d'euphorie, une sensation de malaise accompagnée d'anxiété s'installe⁵. C'est ce qui pousse la personne à consommer à répétition. La cocaïne affecte aussi différents aspects du comportement (dont la méfiance, la colère, une psychose toxique) et peut entraîner des actes violents. Au stade chronique, on observe aussi divers troubles psychiatriques⁶.

Il est à noter que plusieurs consommateurs de drogues ont recours à plus d'un produit, ou encore, consomment en même temps de l'alcool, avec tous les impacts qui peuvent en découler. Toutes ces substances, prises individuellement ou « en combo », ont des effets non négligeables sur les consommateurs, qu'ils soient à la maison ou au travail.

L'usage de drogues peut même amener le consommateur au suicide. Selon des données de 1998, rapportées par le ministère de la Justice du Canada, sur l'ensemble des décès au Canada attribuables à l'usage ou à l'abus de drogues illicites, 55 % étaient liés au suicide. Comme les jeunes sont particulièrement à risque de consommer des drogues, il ne faut pas sous-estimer le risque de suicide dans ce groupe d'âge.

Pour sensibiliser la population québécoise à la prévention du suicide chez les jeunes et pour contrer la banalisation de ce phénomène, la Fédération des cégeps a lancé, en septembre 2007, une déclaration commune en prévention du suicide. Pour en savoir plus, consultez le site Internet de la Fédération, au www.fedecegeps.qc.ca.

Et que dire des petites pilules roses

Les employés utilisent aussi divers médicaments d'ordonnance pour différents troubles personnels. Les produits dits psychotropes (antidépresseurs, calmants, analgésiques et antidouleurs, anxiolytiques, somnifères, sédatifs, barbituriques, etc.) sont parmi les médicaments les plus utilisés dans la population. Et ils représentent les médicaments les plus susceptibles d'entraîner des abus.

Il est difficile d'estimer le pourcentage d'usagers de substances psychotropes, mais certaines grandes tendances ressortent :

- les femmes utilisent plus les psychotropes que les hommes;
- les canadiens sont parmi les plus grands consommateurs de médicaments psychotropes au monde.

Il est possible de développer des dépendances physiques à certains de ces produits. Fort utiles pour traiter certaines affections, ces médicaments pourraient toutefois avoir des conséquences dans le milieu de travail.

Par ailleurs, certains individus peuvent recourir à ces produits comme drogues illicites et non dans le cadre d'un traitement médical. La vente de médicaments d'ordonnance par Internet, entre autres, peut entraîner une hausse de l'abus de ces médicaments.

Des experts⁷ ont répertorié certaines répercussions négatives possibles associées aux médicaments psychotropes, dont une baisse de motivation, une baisse du niveau de concentration et une diminution de la coordination. Imaginez ce qui peut se produire si la

Suite à la page 8 ►

Suite de la page 7

personne consomme également de l'alcool ! Il ne faut donc pas ignorer ces conséquences possibles chez des travailleurs dans des postes à haut risque.

Consommation = répercussions au travail

Pas besoin d'avoir fait beaucoup de recherches pour comprendre qu'un employé qui se présente ivre ou drogué, sur les lieux de travail, peut mettre sa sécurité et celle de ses collègues en péril. Puisque sont alors altérés sa perception, sa motricité, son jugement et bien d'autres facultés, la personne sous influence n'est pas nécessairement en mesure de vaquer, en toute sécurité, à ses tâches habituelles. On a bien compris cela dans le cas de la conduite automobile et les statistiques d'accidents, lors de conduite avec facultés affaiblies, se révèlent très éloquentes. Quel est l'impact des facultés affaiblies sur les accidents du travail ? Peu de données sont disponibles, mais une étude québécoise⁴ a recensé les effets reliés à la présence d'alcool et de drogues au travail (effets qui peuvent d'ailleurs être un indice que vous avez un problème de consommation).

- Au Québec, la perte de productivité liée à l'alcool et aux drogues illicites se chiffre à plus de un milliard de dollars annuellement.
- Outre les pertes quantifiables liées à la mortalité prématurée, à la maladie et à l'invalidité, l'abus de substances psychotropes (drogues, alcool ou médicaments) en milieu de travail entraîne :

- deux à trois fois plus de risques d'accidents de travail;
- un taux d'absentéisme trois fois plus élevé que la moyenne;
- des problèmes relationnels;
- un rendement inférieur de 30 % à la moyenne;
- trois fois plus de réclamations d'indemnité de maladie que la moyenne;

C'EST NOTRE TOURNÉE !

Depuis 2006, il existe une ressource intéressante pour informer vos employés relativement aux conséquences de la surconsommation d'alcool. En effet, Éduc'alcool et Opération Nez Rouge se sont associés dans un projet de tournée dans les entreprises : *C'est notre tournée !* Celui-ci a pour objectif de rejoindre les travailleurs, les consommateurs et les parents sur les lieux de travail pour promouvoir la modération dans la consommation d'alcool, de les informer sur divers programmes d'éducation mis à leur disposition et de prévenir la conduite avec facultés affaiblies.

Cette conférence d'une durée de 75 à 90 minutes est offerte gratuitement aux entreprises qui en font la demande. Dans un premier temps, on y présente les effets de l'alcool sur la conduite automobile et sur la santé. Dans un deuxième temps, les employés sont invités à faire l'essai de lunettes *Fatal Vision* (reproduisant, entre autres, un taux d'alcoolémie de .21) lors de différents exercices.

Ce programme a été conçu à la demande des entreprises. Comme le souligne la coordonnatrice du programme, M^{me} Kathleen Frenette, le ton utilisé dans la conférence n'est pas moralisateur. On y présente des faits de façon à ce que les participants puissent faire leur choix.

Comme en toute matière, l'éducation est toujours utile !

Les entreprises intéressées peuvent communiquer avec M^{me} Frenette à Opération Nez Rouge, au 1 800 463-7222, poste 23, ou, par courriel, à kfrenette@operationnezrouge.com

- des coûts reliés à la sécurité, vu les vols plus nombreux et le trafic de drogues;
- cinq fois plus de probabilité de réclamation à la CSST;
- dix fois plus de risques d'être impliqué dans une procédure de grief.

Toutes ces données peuvent être inquiétantes quand on pense à la sécurité des employés au travail. En fait, notre objectif est de vous sensibiliser à ce problème sérieux et à ses conséquences. Sur les lieux de travail, vous ne pouvez pas vous dire que les dépendances de certains employés ne vous concernent pas. Au contraire, vous avez des responsabilités.

Un premier pas consiste à informer et à former les employés quant aux conséquences de l'usage des drogues et de l'alcool sur leur santé, leur sécurité au travail et la sécurité de leurs collègues, en plus de leur communiquer leurs responsabilités et les attentes de l'entreprise.

- 1 *Les québécois et l'alcool*, Éduc'alcool, 2007, 57 p.
- 2 *Enquête sur les toxicomanies au Canada, Points saillants*, Conseil canadien sur les toxicomanies, 2004, 12 p.
- 3 *Les effets de la consommation abusive d'alcool*, Éduc'alcool, 2007.
- 4 *Le point sur la situation de la toxicomanie au Québec en l'an 2000*, Comité permanent de lutte à la toxicomanie (CPLT), 2000, 21 p.
- 5 *Drogues : savoir plus, risquer moins*, Centre québécois de lutte aux dépendances, 2006.
- 6 CHIASSON, Jean-Pierre. *État de la situation sur la consommation d'alcool et de drogues au travail*, Conférence dans le cadre d'un colloque du Centre patronal, le 22 novembre 2006.
- 7 *L'usage des médicaments psychotropes chez les travailleurs : prévalence, déterminants et conséquences*, Comité permanent de lutte à la toxicomanie (CPLT), 2000, 51 p.

PUSHER, malgré elle !

La consommation d'alcool ou de drogues peut exister dans tous les secteurs d'activité, dans les petites, les moyennes ou les grandes entreprises. Peu importe la classe sociale ou le niveau d'éducation, la consommation ou la vente de stupéfiants existe tant en milieu rural qu'urbain. Et alors, est-il possible qu'un trafiquant de drogues se soit infiltré dans votre entreprise ? Nous verrons quels peuvent être les indices d'un réseau de vente de trafiquants et comment s'y prendre pour faire cesser cet acte non seulement illégal, mais source d'ennuis pour les gestionnaires.

Quelques indices

Si vous découvrez que certains employés consomment de la drogue sur les lieux du travail, il y a lieu de soupçonner qu'il y a un vendeur dans les parages. Toutefois, la non-consommation n'exclut pas la présence d'un réseau de ventes de stupéfiants. Les entreprises peuvent constituer de très bons endroits pour établir un réseau. Mettez-vous dans la peau d'un vendeur quelques instants seulement... Vous voulez vendre de la drogue pour faire beaucoup d'argent. Il vous faut des personnes, en nombre important et qui ont un revenu pour vous payer. Vous désirez organiser des rencontres de façon subtile, pour vendre votre *stock* là où la supervision n'est pas constante. Ajoutez à cela un peu d'imagination et enlevez de votre conscience tout principe de bonne conduite. Quoique pour ne pas attirer l'attention, vous ferez tout de même l'effort d'accomplir votre travail convenablement. Alors là, vous avez ce qu'il faut pour établir votre réseau, il ne vous reste qu'à choisir l'entreprise ! Bon, revenez à votre rôle de gestionnaire et à ce que vous devez effectuer pour découvrir, s'il y a lieu, lequel de vos employés trafique.

Heureusement, quelques indices peuvent vous aider à reconnaître l'existence d'un réseau. En voici quelques-uns. Le vendeur choisit souvent les jours précédant la paye pour prendre les commandes. Vous remarquerez alors la tenue de rencontres avec de petits groupes d'employés lors de ces journées ou des déplacements accrus entre certains collègues. Et, le lendemain de la paye, c'est la distribution. Encore une fois, de petits groupes se forment dans le stationnement, dans le vestiaire, dans

les toilettes, lors des pauses ou à l'heure des repas. Des codes existent aussi pour se comprendre. À titre d'exemple, on alignera trois canettes de boisson gazeuse sur le rebord de la fenêtre pour transmettre l'information que la substance illicite est disponible. Autre indice, le comportement d'une personne à l'aise financièrement : elle possède une maison cosue dans un chic quartier, un chalet à la campagne et conduit une voiture de luxe avec un salaire annuel de 35 000 \$! Posez-vous alors des questions... à moins d'un héritage ou d'une belle-mère fortunée, il est possible que sa fortune provienne de votre établissement d'une manière illégale !

Infiltration

Lorsque des indices sérieux existent, chez vous, sur la consommation ou la vente de drogues, vous devez agir. L'intervention pour vérifier s'il existe bel et bien un réseau de ventes pourra alors s'effectuer par un agent d'infiltration officiel, lequel provient d'une firme experte en la matière. Assurez-vous que cet agent possède un permis valide, avec une date d'expiration. Cela facilitera vos recours légaux, le cas échéant.

Ce type de démarche pourra se réaliser avec succès, à certaines conditions. Et la première est cruciale. Il s'agit de la confidentialité du projet, et ce, dès l'intention du recours auprès de la firme. En d'autres mots, à compter du moment où le gestionnaire désire faire appel à un agent d'infiltration, ou simplement obtenir de l'information sur le déroulement du projet, lui seul doit connaître l'existence de celui-ci, du début à la fin. Moins il y a de personnes au courant, plus la réussite de l'enquête est assurée.

En second lieu, il vous faudra un motif pour justifier votre démarche avec la firme. Votre motif doit être sérieux et appuyé par un dossier étoffé. Ainsi, à compter du moment où vous soupçonnez la vente de drogues, soyez attentif et prenez des notes sur ce que vous voyez : les allées et venues de certains employés, leur fréquence, les jours, les heures, les comportements, etc. Ayez des renseignements vérifiables. Lorsque vous aurez recueilli suffisamment d'indices sérieux, vous établirez un mandat écrit avec la firme. Ce mandat

décrit précisément vos attentes avec cette dernière. Exemple : Je, directeur des RH, de la compagnie ABC, mandate la firme XYZ d'enquêter dans notre entreprise dans le but de découvrir la vente de stupéfiants... Une fois le mandat rédigé, la firme émet régulièrement un compte rendu de son enquête, lequel deviendra de plus en plus rapproché à mesure que l'enquête progressera¹. Et advenant la confirmation de l'existence d'un réseau à l'intérieur de votre entreprise, une démarche auprès des autorités policières est à envisager, de même que des sanctions disciplinaires à l'égard du (des) fautif(s).

Cette démarche pourra vous sembler coûteuse. Rappelez-vous alors les pertes de production associées à la consommation et à la vente de drogues, les risques accrus d'accidents de travail, l'émergence d'un milieu davantage propice aux conflits et à la violence... Tout compte fait, ça vaut peut-être le coût !

¹ Les renseignements reliés au permis, au motif et au mandat ont été transmis par la firme *Les Consultants Lupien Rouleau Inc.*, lors du colloque tenu, par le Centre patronal, le 22 novembre 2006.

DROGUES ET ALCOOL AU TRAVAIL :

Comment Simon interviendra-t-il ?

La scène se passe durant la pause d'un vendredi automnal, en après-midi, *Break time* ! Plusieurs employés se rendent à la cafétéria pour se reposer quelques instants. Certains se sustenteront avec une boisson gazeuse et un sac de croustilles alors que d'autres, ayant une approche plus « santé », favoriseront un fruit saisonnier. Au moment où Simon, superviseur à l'assemblage, déguste un succulent jus de fruits dans la cafétéria, il note que Robert, un employé de son secteur de travail, se dirige vers le stationnement. Dans quelques instants, Simon découvrira que Robert a profité de cette pause pour avoir accès aux « réserves alcoolisées », bien rangées dans le coffre de son véhicule. En fait, quelques minutes après la pause, Simon s'est rendu près du poste de travail de Robert pour y effectuer un contrôle de fabrication. S'adressant à ce dernier au sujet du lot de production en cours, Simon note que son employé dégage une odeur d'alcool. Reconnaissez-vous cette situation ? Selon vous, Simon fait-il face à un employé souffrant d'alcoolisme ou à un travailleur ayant agi de façon irréflectie durant la pause ? Comment devrait-il intervenir ?

Point de départ

En matière de drogues et d'alcool, le principe initial est le suivant : l'employeur doit refuser qu'un employé accomplisse ses tâches lorsque ses facultés sont réduites à la suite d'une consommation de drogues ou d'alcool. Dans le cadre de ses obligations générales, l'employeur doit veiller à ce que le milieu de travail soit sécuritaire pour tous (article 51, LSST). De plus, l'article 2087 du *Code civil du Québec* mentionne que l'employeur doit prendre les mesures appropriées en vue d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs. Bref, devant une telle situation, on doit intervenir; pas question de tolérer ! Tolérer voudrait dire « accepter la situation » et « ne pas respecter ses obligations légales ». Et puisqu'il est de votre devoir d'intervenir, comment pouvez-vous réagir dans cette situation ?

Tête-à-tête avec Robert

Tout employé doit être en mesure d'accomplir convenablement sa prestation de travail. Or, si Robert est sous l'influence de drogues ou d'alcool, il contrevient fort probablement à ce « contrat de travail ». Et puisque votre

intervention est dès lors pleinement justifiée, il sera pertinent de le retirer de son poste afin de clarifier les aspects suivants : est-il en mesure d'exécuter ses tâches de façon sécuritaire ? Possède-t-il toutes ses facultés pour accomplir ses fonctions ? Il est possible que ce contrôle s'effectue en collaboration avec le service des ressources humaines. Les sujets suivants seront probablement discutés durant la rencontre avec Robert. Bien sûr, les propos de chacun seront alors notés.

- Rappeler les faits constatés : ... durant la pause... stationnement... au retour : odeur d'alcool... yeux rouges...
- Vérifier auprès du travailleur la véracité des faits notés.
- Confirmer la nature du produit consommé ainsi que la quantité.
- Poser des questions : *As-tu un problème de santé ? Est-ce que cette situation va se reproduire ?*
- Inviter à consulter un médecin.
- Offrir de recourir au programme d'aide aux employés et rappeler que le superviseur ainsi que le Service des ressources humaines peuvent collaborer à la démarche.
- Vérifier les notes au dossier du travailleur (retards, autres épisodes de consommation, comportement reprochable...).
- Rappeler les attentes de l'employeur en termes de rendement et de comportement, et l'impact d'une telle consommation.
- Rappeler qu'un tel comportement contrevient aux règles de conduite ainsi qu'à la politique de l'entreprise au sujet de la possession et de la consommation de drogues et d'alcool.
- Rappeler les obligations légales de l'employeur et du travailleur citées dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST); particulièrement à l'article 51 (responsabilités générales de l'employeur de s'assurer que le milieu de travail soit sécuritaire) et de l'article 49 (2) et (3), lequel précise que le travailleur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ainsi que de ne pas mettre en danger la santé et la sécurité des autres travailleurs¹.
- Rappeler qu'on attribue, aux représentants de l'employeur (particulièrement aux superviseurs), la fonction de surveillance quant au respect des règles et politiques internes.
- Expliquer la raison des mesures discipli-

naires citées dans les règles et politiques à ce sujet.

- Rappeler que c'est l'affaire de tous de s'assurer que le milieu de travail soit sécuritaire.
- Mettre en force dès lors la mesure disciplinaire appropriée (ne serait-ce que la suspension pour le restant de la journée en raison de l'odeur d'alcool dans l'haleine de Robert); voir au meilleur moyen pour retourner le travailleur à la maison.

Pour tout représentant patronal, il n'est pas toujours évident d'engager de telles discussions avec des collègues, surtout s'ils se connaissent depuis plusieurs années. Pour cette raison, il est certainement pertinent de s'assurer que les intervenants soient habilités à diriger un tel entretien.

Odeur d'alcool

Pas besoin d'observer une situation d'état d'ébriété avancé avant d'intervenir; l'employeur n'a tout simplement pas à assumer le risque qu'un travailleur soit sous l'effet de drogues ou d'alcool. Des arbitres de grief ont déjà maintenu des décisions de suspension pour le fait qu'un travailleur revienne de son repas avec une haleine dégageant une odeur d'alcool. Ainsi, au sujet de la sanction disciplinaire que vous appliquerez, rappelons que de nombreux cas de suspension — variant du quart de travail en cours jusqu'à trois mois de suspension — sont survenus au cours des dernières années. De plus, lorsque le principe de progression des mesures disciplinaires est respecté, la sanction extrême du congédiement pourrait être justifiée².

Geste irréflectie ou alcoolisme ?

Il est possible que cet épisode de Robert se limite à une mesure de type « disciplinaire ». Or, si un second épisode se produit, il y aura assurément progression de la sanction disciplinaire. Mais, c'est également lors de cette récidive que vous pourriez découvrir que le travailleur souffre d'alcoolisme et qu'il a besoin d'aide. Par conséquent, il y aura certainement un deuxième volet de type « administratif » à votre intervention. Si tel est le cas, il faudra confirmer le tout avec une expertise médicale (diagnostic médical). Puis, dans la mesure où l'alcoolisme occasionne un handicap au travailleur, il y aura

mise en place de l'obligation d'accommodement par une intervention tripartite : travailleur/employeur/syndicat (voir page 16).

Circonstances aggravantes/atténuantes

La notion de « circonstances aggravantes » est couramment utilisée lorsque vient le moment d'établir la mesure disciplinaire appropriée. Cette notion veut que l'on considère plusieurs éléments afin d'établir le niveau de gravité du manquement reproché. Dans le cas de consommation de drogues et d'alcool, les questions suivantes pourraient être considérées afin d'évaluer globalement l'importance de la sanction :

- Est-ce la première intervention du genre auprès du travailleur ?
- Est-ce que le travailleur était conscient du geste posé et de ces conséquences ?
- Le travailleur connaissait-il l'existence des règles internes et la politique de la compagnie au sujet de la consommation de drogues et d'alcool ? Savait-il que la politique de l'entreprise fait mention du concept de « tolérance zéro » en matière de possession et de consommation ?
- Quelle est la nature des fonctions de l'employé fautif ? Quel est le niveau d'attention relié aux tâches du travailleur ? Doit-il effectuer des tâches précises et relativement dangereuses ? Utilise-t-il des équipements de travail pouvant occasionner des conséquences graves ? Doit-il manipuler des matières dangereuses ? Est-ce que le travailleur est un cariste ?
- L'employé est-il en relation directe avec la clientèle (le public) ?
- Est-ce que la situation a porté atteinte à l'image de l'employeur, à la réputation de l'entreprise ?
- Qu'en est-il du dossier disciplinaire de l'employé ?
- Est-ce que le travailleur reconnaît la gravité de sa faute ?

Aux yeux d'un arbitre de grief, il est également important de ne pas oublier certains critères qui pourraient atténuer la sanction. À titre d'exemple, la tolérance de l'employeur dans certaines situations de consommation de drogues ou d'alcool pourrait justifier une réduction de la sanction imposée.

Drogue : pire encore !

De nombreux cas de consommation de drogues sur les heures de travail ont été répertoriés en sentence arbitrale (grief). Certains de ces cas ont conclu à une sanction de congédiement. La raison principale de cette mesure extrême se réfère au fait que la possession de drogues est une infraction de nature criminelle – contrairement à l'alcool. Et, bien sûr, aucun employeur ne souhaite avoir des employés commettant des actes criminels sur les lieux de travail.³

Un dernier mot

Le lieu de consommation de drogues et de l'alcool n'est pas un élément atténuant la mesure disciplinaire. Ce n'est pas tant le lieu de la consommation comme la conséquence observée durant le travail que l'on doit analyser. Ainsi, peu importe que la consommation ait eu lieu dans l'établissement, dans le stationnement (durant la pause) ou encore au restaurant (heure du midi), l'employé s'expose à une mesure disciplinaire lorsqu'il est de retour à son poste de travail sous l'influence de drogues ou d'alcool. En conclusion, assurez-vous que votre politique énonçant le concept de « tolérance zéro » soit claire et précise l'intolérance vis-à-vis toute possession ou consommation de drogues et d'alcool pouvant avoir des répercussions sur le milieu de travail.

¹ Art. 49 et 51 de la LSST.

² BERNIER, L., G. BLANCHET, L. GRANOSIK, et É. SÉGUIN. *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs de travail*, Les Éditions Yvon Blais inc., partie II, chapitre 11.

³ Supra note 2.

LA RETRAITE de Firmin !

Vendredi dernier, vos employés ont célébré le dernier jour de travail de Firmin avant la retraite. Et rien n'a été négligé : un bon repas et une heure de dîner allongée. Mais voilà, une fois de retour au travail, Firmin s'est blessé en trébuchant dans un escalier de l'usine. Évidemment, Firmin a été conduit à l'hôpital et l'enquête est en cours. Tout le monde est secoué : *Juste au moment de sa retraite ! Malgré toute la sympathie que Firmin attire, vous devez gérer cet événement.*

Assurance invalidité ou CSST ?

Dans un premier temps, vous devrez analyser vers quel « assureur » vous tourner. Si l'événement correspond à la notion d'accident du travail définie dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), c'est évidemment la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) qui indemniserait Firmin.

Article 2. « Accident du travail » : *un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle.*

L'événement de Firmin peut-il être qualifié d'accident du travail ? Une chute dans un escalier est facilement qualifiable d'événement imprévu et soudain. De plus, Firmin, qui travaille à la production, revenait du laboratoire où il était allé porter des échantillons. L'événement est donc survenu par le fait du travail. Et tout le monde l'a constaté, il y a une blessure. Alors, on y va pour la CSST !

À votre silence, vous ne semblez pas sûr ! Quoi ? Vous pensez que le dîner de Firmin pourrait expliquer sa chute ! Il a peut-être bu ! Cette piste vous semble-t-elle intéressante ? En fait, elle l'est plus ou moins, car un accident du travail est un événement attribuable à toute cause... Que Firmin ait glissé parce que les marches avaient été arrosées ou parce que son dîner avait été arrosé ne fait pas de différence ! C'est un cas pour la CSST !¹

Oui, mais...

Je vous vois venir... vous allez dire que Firmin a peut-être été un peu négligent et que s'il n'avait pas bu, il n'aurait pas eu cet accident.

Y'a pas un article de loi là-dessus ?, pensez-vous. Il y en a un, c'est l'article 27 de la LATMP.

Article 27. *Une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire du travailleur qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle entraîne le décès du travailleur ou qu'elle lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique.*

En vertu de cet article, la CSST pourrait rejeter une réclamation si la lésion est due à la négligence du travailleur (un dîner arrosé, par exemple). Mais pour faire rejeter une telle réclamation, l'employeur doit prouver quatre éléments.

Une preuve difficile à faire

Premièrement, il faut prouver la négligence. Deuxièmement, il faut que cette négligence soit grossière. Troisièmement, il faut qu'elle soit volontaire. Quatrièmement, il faut que la lésion soit uniquement causée par cette négligence grossière et volontaire. Comme vous le voyez, la marche est haute !

Voici comment la négligence grossière et volontaire a été définie par le tribunal dans la cause *Agence Route Canadienne Inc. et Savard*².

Ainsi donc, il ressort de l'analyse des définitions propres à chacun de ces termes que la négligence consiste en une faute non intentionnelle résultant d'un manque de vigilance de soin, consistant à ne pas accomplir un acte qu'on aurait dû accomplir et, par voie de conséquence, à accomplir un acte qu'on n'aurait pas dû accomplir.

Quant à la notion de grossier (grossière), la Commission d'appel retient qu'il s'agit d'un qualificatif dénotant tantôt l'ignorance ou le manque d'intelligence, alors que dans le cas particulier de la faute ou de l'erreur, le terme sera employé en équivalence de grave et lourd. C'est donc dans ce sens qui (sic) doit être retenu en regard de l'interprétation de ce terme que l'on retrouve à l'article 27.

Quant au mot volontaire, il qualifie ce qui se fait sans contrainte et résulte d'un acte de volonté et non de l'automatisme, du réflexe ou de l'impulsion.

L'association de ces trois termes amène nécessairement à conclure que pour que s'applique l'exception de l'article 27, on doit nécessairement retrouver la présence d'une faute, qu'elle soit par omission ou par action, qui doit revêtir un caractère suffisamment grave et important qu'elle ne puisse être qualifiée de simple et qu'elle résulte d'un acte de volonté et non d'un simple réflexe ou réaction.

En terminant, pour permettre l'application de l'article 27, il faut que la négligence grossière et volontaire soit l'unique cause de la lésion. Si un travailleur est blessé en utilisant une machine, l'employeur ne pourra demander l'application de l'article 27 si l'accident a été causé par le bris de la machine, et ce, même si l'employé a été négligent lors de son utilisation.

Certaines réclamations ont été rejetées par les tribunaux pour cause de négligence grossière et volontaire. Dans une cause, l'employeur a démontré que, malgré qu'il ait formellement interdit au travailleur d'utiliser la grue de son camion (*boom truck*) pour soulever une charge (et ce, devant témoin), ce dernier l'a quand même fait et a été blessé lorsque la charge est tombée. Le tribunal a conclu à la négligence grossière et volontaire du travailleur³.

Firmin a-t-il été négligent ?

Dans plusieurs causes, le fait de travailler en état d'ébriété avéré a été considéré comme une négligence grossière et volontaire⁴. Mais encore faut-il prouver l'ivresse.

Si les compagnons de Firmin témoignent qu'il a pris une bière à 0,5 % d'alcool lors du repas, il sera difficile de prouver l'ébriété, donc la négligence grossière et volontaire. S'il est prouvé qu'il était en état d'ébriété avancé (difficulté à s'exprimer, à marcher, témoignages qu'il avait beaucoup bu, etc.), c'est une autre histoire...

Et même s'il était en état d'ébriété, est-ce que cet élément est la seule cause de son accident ? C'est une question de fait qui s'interprétera en fonction de l'état de l'escalier. Si les marches de l'escalier sont « arrondies » et que la rampe est arrachée à cet endroit...

En cas de décès

Comme le stipule le deuxième alinéa de l'article 27, cet article ne s'applique pas si la blessure ou la maladie « entraîne le décès du travailleur ou qu'elle lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique ». Donc, dans ces deux cas, la lésion professionnelle serait indemnisée malgré la négligence grossière et volontaire.

D'autres options s'offrent à vous

Si la voie de l'article 27 ne vous permet pas de faire rejeter la réclamation, vous pourriez explorer d'autres pistes afin d'éviter les coûts associés à une réclamation où un problème d'alcool est en scène.

Dans certaines causes⁵, la CLP en est venue à la conclusion que l'alcoolisme est un handicap pouvant donner lieu à un partage de coûts en vertu de l'article 329 de la LATMP.

Dans une cause⁶, le travailleur a un accident de la route mortel après avoir terminé ses livraisons. La preuve a démontré que le travailleur avait un taux d'alcoolémie deux fois supérieur à la norme. Cet élément ne permettant pas de rejeter la réclamation, l'employeur a demandé un partage de coûts au motif qu'il était obéré injustement (art. 326, LATMP). Le tribunal lui a donné raison, puisque la lésion engendrait des coûts importants alors que l'employeur avait mis en place des moyens pour éviter de telles situations (tests de dépistages, politique de « tolérance zéro », etc.).

Dans la cause Location Pro-Cam inc.⁷, le tribunal arrive à la même conclusion. Dans ce cas, l'employé a conduit son camion pendant 22 heures d'affilée (contrairement aux recommandations du répartiteur), en état de fatigue extrême et en excès de vitesse. Il s'est ensuivi un accident mortel.

Attention à votre négligence grossière et volontaire

Il peut être facile de voir la négligence chez le travailleur qui se présente au travail en état d'ébriété et de chercher à faire refuser sa réclamation au motif qu'il est la cause de son accident. Mais n'oubliez pas qu'il revient à l'employeur d'assurer la sécurité de ses employés. Pimentons l'histoire de Firmin et imaginons que :

- tous les employés et vous-même ayez bien ri de Firmin quand il est revenu de son dîner un peu *gorlo*...
- personne ne soit intervenu pour empêcher Firmin de reprendre son poste
- le dîner de Firmin ait été arrosé par et avec son contremaître (qui, d'ailleurs, allait vous réclamer le coût de ce repas)

Il est sans doute plus facile d'avoir et d'appliquer une politique de « tolérance zéro » vis-à-vis l'alcool que de gérer une réclamation à coup d'articles 27, 326 ou 329.

Et Firmin...

Ah oui, Firmin ! Sachez que son histoire s'est bien terminée. Il a pris sa retraite comme prévu. Sa réclamation à la CSST a été acceptée et il n'en gardera aucune séquelle... Eh oui, son dîner avait été bien arrosé, mais avec un délicieux moût de pomme !

- 1 Article 25, LATMP : « Les droits conférés par la présente loi le sont sans égard à la responsabilité de quiconque. »
- 2 C.A.L.P. 1644, 6 novembre 1996.
- 3 Recyclage Kébec inc. et Jean-Marc Vézina, C.L.P. 255563-31-0502, 13 décembre 2006.
- 4 Entre autres : Donahue inc. Division Scierie, Secteur Outardes et Guy Leblanc, C.L.P. 124696-09-9908, 26 septembre 2000.
- 5 Entre autres : Wal-Mart Canada inc., C.L.P. 169210-62-0109, 26 mars 2002.
- 6 Normand Cloutier Transport Inc., C.L.P. 254275-04-0502, 17 mai 2005.
- 7 Location Pro-Cam inc. et CSST et ministère des Transports du Québec, C.L.P. 114354-32-9904, 18 octobre 2002.

LES TESTS DE DÉPISTAGE

– à utiliser avec discernement

Problème social, les conséquences liées à la consommation de drogues et d'alcool affectent le milieu du travail. Autant on a mis fin à la consommation de tabac sur les lieux du travail, autant on peut fermer la porte aux effets des autres substances. Il s'agit de s'y atteler.

Parmi les mesures, existe le dépistage : prendre la mesure de la consommation afin de valider des soupçons et de bien diriger nos efforts. Mais il faut résister à jouer aux justiciers *tous azimuts* ! Ces tests sont permis, dans des circonstances précises et pour des objectifs légitimes.

Assise légale

Les tests de dépistage de drogues, par prélèvement d'échantillon d'urine, de sang, d'haléine ou de salive, heurtent le droit à l'intégrité physique et le respect de la vie privée. Ce sont des droits dont la protection est garantie par la constitution de notre pays. Ce ne sont pas de simples caprices ou des susceptibilités démodées. Donc l'imposition de test de dépistage ne sera possible qu'en des circonstances particulières.

Il faut aussi savoir que tout droit, soit-il constitutionnel, n'est pas absolu. Les droits et libertés d'une personne sont inséparables des droits et libertés d'autrui, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens.

L'assise transposée dans le milieu de travail

Le citoyen au travail est protégé par les lois mais il demeure aussi soumis aux règles diverses de bonne conduite et aux règles d'ordre public (ex. : le *Code criminel*), en plus d'être assujéti aux différentes règles particulières aux contrats de travail, comme l'obligation de fournir une prestation de travail adéquate, diligente et assidue. On ne se comporte pas au travail comme on le ferait à la taverne.

Tout employé conserve la protection de sa vie privée au travail. Mais l'expectative de vie privée au travail n'est pas absolue. Tout employé demeure responsable de son comportement. Ainsi, s'il choisit de consommer de la drogue ou de l'alcool sur son lieu de travail ou de venir travailler avec les facultés encore affai-

blies ou altérées, il expose son employeur à des risques divers et s'expose ainsi à devoir répondre de ses actes.

De son côté, le gestionnaire se doit d'être outillé pour gérer ce problème délicat et se protéger lui-même de son laxisme (ou de son zèle), de ses préjugés et d'un manque de connaissances ou de moyens. Les litiges, nombreux, démontrent souvent la difficulté, qu'ont les entreprises, à gérer cet aspect des ressources humaines.

Bon, mettons que la taverne se retrouve dans votre cour. Ce n'est pas toujours évident, dans le feu roulant du quotidien à l'usine, de savoir ce qu'on peut faire, quand le faire, comment le faire et quoi ne pas faire lorsque la consommation se transpose hors de la sphère personnelle du consommateur et déverse ses effets dans la sphère du milieu de travail. Et la politique de l'autruche n'est pas une solution...

C'est une situation méritant réflexion, autant sur la légalité que sur l'opportunité de procéder à du dépistage. La réflexion permet l'action et cette action se traduit, bien sûr, en politique, en procédures, en directives et en suivi.

L'entreprise est justifiée d'effectuer des tests de dépistage

L'entreprise a un droit de direction qu'elle doit, entre autres, exercer pour respecter ses propres obligations. Parmi ces obligations : s'assurer de la sécurité de ses employés, de la qualité de la production, mais aussi du bien-être du public. Quelles sont les conséquences possibles d'une politique de l'autruche ? La liste peut être très longue... Tout comme la liste des conséquences à exercer son droit de direction sans suivre les règles, ou à coups de préjugés.

L'entreprise a une marge de manœuvre

L'employeur sera justifié de procéder à du dépistage lorsque les objectifs qu'il poursuit par cette action sont légitimes et que le recours à ces tests se trouve à être un moyen rationnel et proportionnel pour atteindre ces objectifs. *Ça veut dire quoi en gros ?*

Les objectifs poursuivis doivent être en lien avec les obligations qu'a l'entreprise, qui sont généralement des questions de sécurité, de probité, de réputation, de confiance du public ou encore des questions de productivité, soit le droit contractuel à une exécution efficace et économique du travail. Une entreprise de fabrication de *schpruntz* n'a pas pour objectif la répression du crime ni le traitement de la toxicomanie. Elle n'a pas à s'investir d'une mission qui ne lui appartient pas et son programme doit le refléter. D'ailleurs, la consommation de drogues ou d'alcool n'est prohibée par aucune loi et nul ne peut être soumis sans son consentement à des soins, quelle qu'en soit la nature...

Le citoyen peut se geler tant qu'il le veut, mais si cela le rend dangereux au travail, ou si ça le pousse à voler son employeur pour financer sa dispendieuse dépendance, il aura à en affronter les conséquences. Un citoyen peut boire jusqu'au *délirium* et refuser tout traitement pour son alcoolisme, mais si ça l'empêche de remplir sa prestation de travail avec assiduité, il aura à composer avec son *bleu*¹.

Donc, en entreprise, ces tests devront s'inscrire dans le cadre d'une gestion administrative ou disciplinaire des ressources humaines. Ni plus, ni moins.

Par exemple, ce serait raisonnable de recourir à ces tests pour identifier les employés inaptes à exécuter leurs tâches de manière sécuritaire, efficace et fiable en raison de l'usage de ces substances. Mais cela ne donne pas carte blanche pour y recourir de façon systématique ou aléatoire. Ce serait trop simple.

Ce sont les circonstances particulières dans lesquelles les tests sont utilisés qui détermineront si la mesure est rationnelle ou non. Voici les circonstances classiques, généralement reconnues comme étant raisonnables.

- La nature de l'emploi justifie que l'employé soit en pleine possession de ses facultés mentales et physiques pour des raisons de sécurité. C'est le cas des employés occupant **un poste critique pour la sécurité**. On pense, entre autres, aux contrôleurs aériens, mais aussi à tout employé qui doit conduire un véhicule ou opérer de la machi-

nerie. Pour identifier un poste à risque, on tient compte de plusieurs facteurs : le risque d'accidents graves ou de gestes irréparables, les dangers liés à l'équipement, la vulnérabilité du public en contact avec l'employé, etc. Bref, une défaillance de l'employé à ce genre de poste entraînerait des conséquences beaucoup plus graves que dans un emploi non à risque.

Parfois, la **réglementation** en place justifie les tests, comme dans le domaine du transport international.

Ce peut être aussi les employés dont la **probité** doit être exemplaire, les policiers par exemple. Un consommateur de drogues illicites devient alors en conflit avec les valeurs fondamentales liées à son emploi.

- Lorsque l'employeur a des **motifs raisonnables** de croire qu'un employé a les facultés affaiblies ou altérées (est sous l'influence de...) au moment de fournir sa prestation de travail. Les motifs raisonnables sont reliés à la constatation objective du comportement ou du rendement de l'employé. On a des soupçons, des raisons suffisantes de croire qu'un employé consomme ou est sous influence, donc incapable d'accomplir son travail de manière sécuritaire, efficace et fiable : signes extérieurs habituels d'abus d'alcool, erreurs de jugement, comportement inhabituel ou violent, retards ou absences de plus en plus fréquents, ou suivant un certain *pattern*, etc. Encore faut-il que la nature de l'emploi justifie le recours à du dépistage.
- Lors de la survenance d'un **incident** ou d'un **accident**, dont les circonstances permettent de douter raisonnablement que, au moment de l'événement, les facultés de l'employé étaient affaiblies.
- Dans le cadre d'un **programme de probation ou de retour au travail** à la suite d'une absence motivée par un problème de dépendance à l'alcool/drogues. Les tests serviront alors comme mécanisme de suivi afin de s'assurer que l'employé est sobre et demeure abstiné, et qu'il respecte ainsi l'entente de réintégration conditionnelle.

Des tests au-dessus de tout soupçon

Les tests eux-mêmes doivent être raisonnables, c'est-à-dire être le moins intrusifs possibles, administrés selon des critères rigoureux et produire des résultats fiables et exacts. Des faux positifs peuvent avoir un effet désastreux, engageant ainsi la responsabilité de l'entreprise eu égard au préjudice causé à la personne testée.

Il est hors de question qu'un gestionnaire se charge d'effectuer le prélèvement... Plusieurs cliniques médicales offrent un excellent service à ce chapitre et sauront vous conseiller dans l'évaluation des résultats obtenus.

Une condition sine qua non

On ne le répétera pas assez souvent : outrepasser des droits constitutionnels, dont le droit au respect de sa vie privée et à l'intégrité physique, ne sera possible qu'avec le **consentement** du titulaire de ce droit.

Ça s'articule comment ce principe-là ? Ce n'est pas compliqué : l'employé peut consentir de façon libre et éclairée à subir un test de dépistage lorsqu'il est informé de la légitimité de cette mesure, de la nature du test, de son importance, des circonstances dans lesquelles cela se déroulera et des conséquences auxquelles il est exposé selon les résultats obtenus ou selon son refus d'y consentir. Il va de soi aussi que l'employé ait la garantie que les résultats ne serviront qu'aux fins visées.

Si l'on tente d'obtenir le consentement par la ruse (par exemple en mentant sur le but du test), ou avec des menaces (de renvoi, de suspension, de rétrogradation, etc.), de toute évidence, le consentement ainsi obtenu ne sera pas valide. Et là, on risque à son tour de se faire sanctionner...

Lorsque l'employeur est fondé à exiger le dépistage, par exemple lorsqu'il veut confirmer des soupçons avant de sévir ou lorsqu'il procède au *spot check*, l'employé qui refuse alors d'obtempérer est présumé avoir échoué le test et s'expose alors à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

La consommation de drogues ou d'alcool au travail est généralement considérée une faute grave. Lorsque cela arrive, vaut mieux avoir les esprits clairs et garder la tête froide !

1 Formulaire de cessation d'emploi.

DOIT-ON « ACCOMMODER » Jean-Guy ?

L'alcoolisme et la toxicomanie en milieu de travail sont des sujets qui ont fait couler beaucoup d'encre depuis quelques années. Pour les employeurs, il s'agit là d'une autre préoccupation s'ajoutant à celles touchant la productivité et les relations du travail. Mais avant de brandir la *Charte des droits et libertés de la personne* et de parler d'« accommodement raisonnable » pour le « problème de boisson » de Jean-Guy, quelques simples rappels doivent être faits.

Distinguer le « social » du travail

L'alcool est un produit de consommation en vente libre, aux plus de 18 ans. Quant aux drogues dites « douces », qui ne connaît pas un beau-frère qui aime bien se rouler un petit joint de temps en temps... Bien qu'illégales, certaines drogues sont facilement disponibles et on ne se surprend plus d'être exposé à quelques effluves aux odeurs reconnaissables... Tout cela pour dire que les travailleurs – adultes et consentants – ont tout le loisir de consommer ce qu'ils veulent dans le contexte de leur vie privée, ce qui ne concerne nullement leurs employeurs.

Cependant, lorsqu'un employé consomme sur les lieux du travail, ou encore s'y présente en état d'ébriété ou intoxiqué, là, l'employeur est directement interpellé et il n'est plus question seulement de vie privée. Entrent en ligne de compte, pour l'employeur, diverses obligations légales, notamment le respect des règles de santé et de sécurité au travail. Dans ce contexte, tout employeur est justifié d'adopter des règles d'entreprise interdisant la consommation de drogues ou d'alcool sur les lieux du travail, ou même la simple présence au travail dans un état d'intoxication, par exemple par l'adoption d'une politique de « tolérance zéro » à ce sujet et par l'imposition de mesures disciplinaires¹.

Distinguer le malade du fêtard

Pour le gestionnaire, c'est une chose de retourner Jean-Guy chez lui parce qu'il ne s'est pas remis de sa cuite de la veille; c'en est une autre de devoir accommoder Paul, alcoolique notoire ayant subi deux cures de désintoxication, en le réintégrant dans de nouvelles fonctions, avec l'accord du syndicat...



Car, en définitive, un employé qui n'est pas en état de travailler parce qu'il a trop fêté, exceptionnellement, pose un problème d'ordre comportemental qui doit faire l'objet d'une mesure disciplinaire de la part de l'employeur, alors qu'un employé « malade » de sa dépendance à l'alcool ou à la drogue pose davantage un problème d'ordre administratif au gestionnaire. Alors, avant de parler de *Charte* dans le cas de Jean-Guy...

L'alcoolisme, la toxicomanie et l'obligation d'accommodement de l'employeur

Le droit de gérance d'un employeur (ou encore une convention collective) justifie le fait qu'un employeur sanctionne un travailleur qui fait preuve d'insubordination envers un supérieur parce qu'il est en état d'ébriété, ou un autre qui ne peut remplir ses tâches après avoir « sniffé sa ligne ». Le respect des règles propres aux relations du travail, l'obligation de l'employeur de s'assurer que ses employés travaillent de façon sécuritaire pour eux et leurs collègues justifient amplement de telles mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement.

Ce que la loi interdit, plus précisément la *Charte des droits et libertés de la personne*², c'est qu'un employeur fasse preuve de discri-

mination ou impose une sanction envers une personne en raison d'un droit protégé par la *Charte*, notamment en raison d'un « handicap » dont serait porteur cette personne³. Ainsi, congédier un travailleur **parce qu'il est alcoolique** risque de poser problème.

Au fil des années, les tribunaux ont développé une volumineuse jurisprudence à l'égard des droits protégés par la *Charte*. On a notamment reconnu que l'alcoolisme et la toxicomanie, étant des maladies, peuvent donc être un « handicap » au sens de la *Charte* et faire l'objet d'une protection contre les mesures discriminatoires⁴.

Et c'est dans l'application des droits protégés par la *Charte* qu'a été développée l'obligation d'accommodement imposée aux employeurs. Ainsi, pour prendre l'exemple d'un employeur aux prises avec un employé souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie, l'employeur pourra, au fur et à mesure de l'évolution de la maladie du travailleur et en fonction de son absentéisme grandissant, exiger que celui-ci « corrige » son problème afin de pouvoir fournir adéquatement sa prestation de travail, à défaut de quoi on en arrivera à mettre fin à l'emploi du travailleur. Pour l'employeur, il est tout à fait correct d'exiger d'un employé que celui-ci donne une complète prestation de travail, exécutée de façon sécuritaire. Cette

« norme » exigée par l'employeur se justifie pleinement. Cependant, cet employé souffre d'un « handicap » au sens de la *Charte* de sorte que l'employeur ne peut, purement et simplement, congédier l'employé malade à la première occasion. C'est dans ce sens que la Cour suprême du Canada a défini « l'obligation d'accommodement » imposée aux employeurs. Dans l'affaire Meiorin, le tribunal a précisé qu'un employeur qui établit une « norme » à première vue discriminatoire à l'égard d'une personne (car visant un droit protégé par la *Charte*, tel le handicap) devra prouver que cette norme constitue une exigence professionnelle justifiée. Pour ce faire, l'employeur doit démontrer :

- qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause;
- qu'il a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime au travail;
- que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, il faut démontrer qu'il est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l'employeur en subisse une contrainte excessive⁵.

(Nos soulignés)

Pour définir ce qui pourrait constituer une « contrainte excessive » pour un employeur, la Cour suprême propose, entre autres, de considérer si l'accommodement se heurte, par exemple, à une impossibilité de changement au niveau des effectifs ou à des risques pour la sécurité, ou encore porterait atteinte au moral du personnel, ou constituerait une trop grande atteinte à la convention collective⁶.

Jusqu'où accommoder en matière d'alcoolisme et de toxicomanie ?

L'alcoolisme et la toxicomanie étant généralement traités comme des maladies par les tribunaux⁷, ceux-ci ont établi que la première étape de l'accommodement requise d'un employeur vise à permettre la réhabilitation de l'employé. Selon des auteurs :

Lorsque l'employeur peut relier l'absentéisme, les retards, les absences non autorisées et autres manquements à la dépendance à l'alcool ou aux drogues, il doit orienter la gestion du dossier du salarié en privilégiant une approche administrative.

Les mesures alors prises par l'employeur ne visent pas à punir le salarié. Elles visent, d'abord, à donner la chance au salarié de se réhabiliter et, d'autre part, dans les cas où la réhabilitation n'est pas possible, à se départir des services d'un salarié qui ne peut fournir une prestation normale de travail⁸.

Ainsi, lorsque disponible, l'employeur a l'obligation d'offrir, au travailleur alcoolique, la possibilité de se prévaloir d'un programme d'aide aux employés ou l'opportunité de suivre une cure de désintoxication⁹, par exemple en accordant un congé sans solde. L'employé qui refuserait une telle offre s'exposerait à un congédiement¹⁰.

Le comportement du travailleur à l'égard de sa maladie et de sa réhabilitation pourrait inciter l'employeur à prendre diverses mesures. L'employé qui refuse d'admettre son problème d'alcoolisme et qui démontre un haut taux d'absentéisme s'expose, bien sûr, à être congédié¹¹.

L'abandon d'une cure de désintoxication ou l'insuccès des cures suivies peut aussi justifier le congédiement du travailleur alcoolique ou toxicodépendant¹².

Mais combien de cures ?

L'employeur qui décide d'offrir toutes ces chances à un employé alcoolique en lui permettant de s'absenter pour une cure de désintoxication n'est pas toujours au bout de ses peines. Il n'est pas rare en effet que, pour ce type de pathologie, une rechute survienne. Alors combien de cures seront nécessaires pour que l'employeur puisse dire que c'est assez ? Évidemment, il n'existe pas de réponse simple à cette question. Chaque cas est un cas d'espèce. L'employeur doit évaluer si le problème d'absentéisme causé par l'alcoolisme du travailleur peut être réglé dans un avenir prévisible, grâce à une cure.

L'employeur qui, à l'analyse du dossier de l'employé, en arrive à la conclusion qu'il n'y a pas raisonnablement de chance pour que la prestation de travail de l'employé revienne à la normale dans un avenir prévisible, peut congédier cet employé. À cette fin, l'opinion d'un médecin expert est un « must ». Dans une affaire importante, la Cour suprême du Canada a confirmé qu'il ne revenait pas à un arbitre de grief d'offrir une dernière et ultime chance à un employé congédié en raison de son absentéisme chronique, attribuable à l'alcoolisme. En l'espèce, l'arbitre avait pris en compte la réussite d'une cure de désintoxication faite **après le congédiement** pour obliger l'employeur à reprendre son employé. Or, pour la Cour suprême, cette preuve ne pouvait être opposée à l'employeur qui était justifié, lors de sa prise de décision, à conclure que tous les efforts consacrés à l'employé s'étaient avérés vains¹³.

Un bon encadrement de la problématique au travail est requis

À la lumière des principes énoncés précédemment, la dépendance aux drogues ou à l'alcool cause un véritable casse-tête aux gestionnaires. Il convient donc de se donner des outils permettant de mieux encadrer la problématique. D'abord, une politique claire à l'égard de l'alcool et des drogues indiquant dans quel cas un employeur pourra faire un test de contrôle, s'il soupçonne qu'un employé travaille « sous influence »¹⁴. D'autre part, cette politique ne doit pas être ambiguë. Par exemple, dans une affaire récente, un employeur a retourné chez lui un travailleur qui « avait les yeux rouges, l'air fatigué et qui sentait l'alcool ». Privé de son salaire pour la journée, le travailleur loge un grief. L'arbitre accueille le grief faisant la distinction entre être « sous l'effet de l'alcool » et « dégager une odeur d'alcool » précisant que la norme de l'employeur interdit d'être « sous l'effet de l'alcool ». En d'autres termes, l'arbitre rappelle à l'employeur, qui déclare avoir adopté une politique de tolérance zéro à l'alcool, que les termes de son règlement « sous l'effet de l'alcool » ne sont pas assez rigoureux pour rencontrer son objectif.¹⁵

Par ailleurs, la possibilité de recourir à un programme d'aide aux employés, à un régime

Suite à la page 19 ►

MON BOSS m'a saoulé !

Nous sommes vendredi après-midi, dernière journée de travail avant le congé des Fêtes. Bien que le bureau soit encore ouvert, les employés ont commencé à festoyer dans la salle de réunion. Les derniers mois ont été très chargés et la fête de Noël leur permettra de relaxer un peu. Vous les invitez même à se servir « un petit verre » pour l'occasion. Les langues se délient, une ambiance s'installe, la fatigue semble disparaître. À 19 heures, la fête se termine, les employés quittent le bureau en se souhaitant de « Joyeuses Fêtes ».

Malheureusement, un des employés est victime d'un accident d'automobile après la petite célébration et, selon l'enquête policière, l'alcool est en cause. L'employeur peut-il être poursuivi en justice ?

Une histoire semblable s'est produite en Ontario, le 16 décembre 1999, sauf qu'en plus, l'employée avait continué de consommer, avec d'autres collègues de travail, dans un bar situé tout près. Elle a, par la suite, subi un grave accident de la route lui laissant des séquelles permanentes. L'accidentée, M^{me} Hunt, a intenté une poursuite en dommages contre son employeur pour avoir failli à son devoir de diligence envers ses employés.

La Cour supérieure de l'Ontario a condamné l'employeur. Selon elle, l'employeur :

1. devait s'assurer que les lieux de travail étaient sécuritaires, que son employée ne consommait pas d'alcool sur les lieux de travail et qu'elle était en mesure de retourner, en toute sécurité, à son domicile après la fin de sa prestation de travail;
2. a commis une faute en permettant le maintien d'un bar ouvert sans aucune supervision, de telle sorte qu'il ne pouvait s'assurer que la consommation d'alcool de ses employés ne les mette en danger;
3. aurait dû raisonnablement prévoir que ses employés continueraient à fêter à l'extérieur des locaux de l'établissement.

Selon ce jugement, il incombait, à l'employeur, de prendre tous les moyens raisonnables pour éviter qu'un employé conduise après avoir consommé de l'alcool dans le cadre d'une activité de bureau se tenant à l'intérieur des locaux de l'employeur¹.

L'employée a obtenu 25 % des dommages initialement réclamés à son employeur et au bar qu'elle avait fréquenté lors de la soirée. Pour le reste, la Cour a jugé que l'employée avait contribué à 75 % de ses dommages par sa propre négligence.

Peut-il en être de même au Québec ?

Au Québec, le régime de responsabilité « sans faute » de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) ne permet pas de réclamer les dommages en matière de préjudices physiques et moraux résultant d'un accident automobile. Donc, une faute de l'employeur dans des circonstances similaires à celles de l'affaire Hunt ne pourrait entraîner une condamnation à des dommages et intérêts.

Mais attention, l'employeur peut engager sa responsabilité criminelle. Le *Code criminel* prévoit : *Est coupable de négligence criminelle, quiconque : a) soit en faisant quelque chose, b) soit en omettant de faire quelque chose qu'il est de son devoir d'accomplir, montre une insouciance déréglée ou téméraire à l'égard de la vie ou de la sécurité d'autrui (...)* En d'autres termes, un employeur qui a permis un bar ouvert sur les lieux de travail et qui laisse partir un employé en état d'ébriété pourrait se voir accuser de négligence criminelle.

Prévention même dans vos fêtes de bureau !

De plus, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) oblige l'employeur à prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Dans cet esprit, des mesures doivent aussi être prises pour prévenir tout préjudice pouvant être causé par l'alcool, lorsqu'il est consommé sur les lieux de travail, dans le cadre d'une activité sociale organisée par l'employeur. Dans tout bon programme de prévention, les risques sont identifiés et des moyens sont mis en place pour les éliminer ou les contrôler.

L'élimination des dangers à la source, c'est facile, soit qu'il n'y a pas d'alcool sur les lieux et les heures de travail ou, à tout le moins, qu'on offre des consommations ou des cocktails sans alcool.

De façon moins drastique maintenant, voici quelques exemples de moyens de contrôler les risques d'accident :

- limiter la quantité de consommations;
- cesser de servir quelque temps avant la fin de la fête;
- inviter les employés à prévoir leur moyen de transport pour le retour;
- avoir des conducteurs désignés ou faire appel à un service de raccompagnement (par exemple le taxi, Opération Nez rouge).

Bien des employeurs sont conscients de leur rôle social et de leur responsabilité envers la sécurité et le bien-être de leurs employés. Lorsque l'on sert de l'alcool lors d'une fête, nous avons le devoir de protéger nos employés contre les préjudices possibles. Nous avons notamment l'obligation d'intervenir pour empêcher nos employés de conduire en état d'ébriété.

Enfin, n'oubliez pas que si un employé devait se blesser pendant une fête de bureau, là, il n'apparaît pas impossible, selon les circonstances, que l'on puisse être en présence d'un accident à l'occasion du travail et ça, c'est une autre histoire.

Tout compte fait, il vaut peut-être mieux être un « casseux de party » !

1 À noter que la décision aurait pu être différente s'il s'était agi d'une activité sociale ne survenant pas sur les lieux et pendant les heures de travail.



QUESTION/RÉPONSE

« Tolérance 0 » face à la drogue et à l'alcool, d'accord. Mais qu'en est-il des médicaments ?

Nos procédés de fabrication comportent des tâches qui demandent vigilance et attention, et que nous considérons à risque relativement élevé d'accidents. Nous avons donc élaboré une politique pour contrer toute consommation de drogues et d'alcool sur les lieux de travail. Nous savons par ailleurs que plusieurs de nos employés prennent des médicaments pour traiter des allergies (rhume des foins, pollen, etc.). Nous craignons que ces médicaments puissent affecter leur vigilance. Que faire vis-à-vis cette situation ?

Tout d'abord, il faut faire la distinction entre l'abus de médicaments, qui peut être observé chez certains toxicomanes, et la prise de médication pour soulager des symptômes ou traiter une maladie, ce qui semble être le cas ici.

Ceci étant dit, il est vrai que certains médicaments (en vente libre parfois) peuvent avoir des effets sur le système nerveux central (troubles de la vision, de l'attention, de la vigilance, perturbation de l'équilibre). Qu'on pense aux médicaments psychotropes dont on a parlé dans ce numéro, ou encore à la codéine et à certains autres antitussifs, de même que des médicaments contre l'allergie, notamment les antihistaminiques.

Quoiqu'il soit légitime de se demander si ces médicaments ne sont pas dangereux combinés à l'exercice d'un métier ou d'une profession, il faut reconnaître qu'ils sont là pour favoriser la santé. De plus, les données sont encore insuffisantes

pour établir le rapport exact entre l'utilisation de médicaments et les accidents du travail.

Néanmoins, il peut s'avérer nécessaire d'intervenir et nous considérons que le principal instrument de gestion en cette matière est l'information. Pour ce faire, certaines règles de conduite peuvent être émises concernant l'utilisation de médicaments. À titre d'exemple, on pourrait responsabiliser les travailleurs relativement à ce phénomène en les sensibilisant sur les aspects suivants :

- être bien conscients que lorsqu'ils prennent des médicaments, ceux-ci peuvent influencer leur capacité de réaction et de perception;
- informer leur médecin de leur profession et vérifier avec lui s'il est judicieux d'effectuer certaines tâches ou s'il faut modifier ou réduire la médication;
- s'informer auprès du pharmacien des effets secondaires des médicaments qu'ils prennent;
- éviter de boire de l'alcool quand ils prennent des médicaments influençant leurs réactions et leur perception, à cause de l'effet synergique de cette combinaison.

En conclusion, vous avez l'obligation, en tant qu'employeur, de vous assurer que le travail se réalise en sécurité en tout temps et en toute circonstance et, de ce fait, d'intervenir lorsque vous constatez un comportement qui peut porter atteinte à la sécurité sur les lieux de travail. Ceci n'empêche cependant pas de faire appel à la responsabilité individuelle de vos travailleurs.



ALCOOL ET DROGUES en milieu de travail

Désirez-vous en connaître davantage sur ce cours ? Le Centre patronal vous offre une journée de formation afin de mieux gérer le risque associé à l'alcool et aux drogues en milieu de travail. Celle-ci peut également être donnée en entreprise.

Pour plus de détails, visitez notre site Internet : www.centrepatronalsst.qc.ca ou, appelez-nous, au 514 842-8401 !

Suite de la page 17

d'assurance-salaire ou à d'autres moyens de support en cas d'absentéisme de l'employé ne pourrait qu'aider à un meilleur encadrement de cette problématique au travail.

Enfin, il ne faut pas perdre de vue que l'obligation d'accommodement est une notion essentiellement juridique. Les tribunaux l'ont développée dans le strict contexte de la protection des droits énoncés à la *Charte des droits et libertés* afin de protéger les personnes à l'encontre de mesures discriminatoires. Alors avant d'exiger l'accommodement de Jean-Guy, notre fétard du début du texte, peut-être devrions-nous répondre à la question suivante : exerce-t-on une mesure discriminatoire à son endroit lorsqu'on exige qu'il travaille en sécurité ?

1 À ce sujet, voir : BERNIER, L., G. BLANCHET et L. GRANO-SIK. *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, Éditions Yvon Blais, p. II/11-1 à 11-3 et voir texte p. 10.

2 L.R.Q. c. C-12.

3 La notion de handicap s'interprète largement, incluant une pathologie ne laissant pas de limitations fonctionnelles; C.D.P.J. c. Ville de Montréal et Ville de Boisbriand, (2000) 1 R.C.S. 665.

4 Voir, par exemple : Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec, 2003 R.J.D.T. 1355 (T.A.); Québec c. Poulin, D.T.E. 2004T-552 (C.S.); Union des employés de service, section locale 800 (FTQ) c. Commission scolaire English-Montreal, 2005 R.J.D.T. 960 (T.A.); Milazzo c. Autocar Connaisseur inc., D.T.E. 2004T-9 (T.C.D.P.).

5 Colombie-Britannique c. BCGSEU et Meiorin, (1999) 3 R.C.S. 3.

6 Alberta Human Rights Commission c. Central Dairy Pool, (1990) 2 R.C.S. 489; Central Okanagan School District c. Renaud, (1992) 2 R.C.S. 970.

7 Société canadienne des postes c. Sylvestre, D.T.E. 93T-57, (1993) R.D.J. 301 (CA).

8 Supra note 1, p. III/3-1.

9 Syndicat canadien des communications, section locale 21 c. Tripap inc., D.T.E. 99T-764, 1999 R.J.D.T. 1406.

10 Supra note 7.

11 Bell Canada c. Syndicat des travailleurs en communication, D.T.E. 88T-166.

12 Compagnie Christie Brown c. Syndicat des travailleurs de la boulangerie, D.T.E. 98T-1051; Marlin Chevrolet Oldsmobile inc. c. Syndicat national des employés de garage (CSD), SA 03-03053; Syndicat des salariés de la scierie Peribonka (CSD) c. Uniforêt, SA 94-11022.

13 Compagnie minière Québec Cartier c. Lippe, 1995 2 R.C.S. 1095.

14 Voir texte p. 4 à ce sujet.

15 Sanimax ACI inc. c. Poulin, C.S. 200-17-007627-060, 29-05-2007 (la Cour supérieure confirme la décision de l'arbitre).



**CENTRE PATRONAL
DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU
TRAVAIL DU QUÉBEC**

500, rue Sherbrooke Ouest
Bureau 1000
Montréal (Québec) H3A 3C6

TÉLÉPHONE : 514 842-8401
TÉLÉCOPIEUR : 514 842-9375
www.centrepatronalsst.qc.ca