



**Chantale Lavoie**  
LL.B., DESS droit de la santé  
Avocate et conseillère en SST

# Une politique sur l'alcool, les drogues et les médicaments : un outil indispensable!

**Habituellement, Maxime est un employé fiable, qui démontre de l'intérêt pour son travail et est très efficace. Mais, depuis quelque temps, son comportement vous inquiète : il arrive souvent en retard, s'absente fréquemment au cours de la journée et a une attitude nonchalante. Aussi, il commet des erreurs, non seulement coûteuses pour l'entreprise, mais, souvent, dangereuses pour sa sécurité et celle de ses collègues. Tous ces indices vous laissent perplexes et vous amènent à croire que votre employé est peut-être sous l'influence ou sous l'effet de l'alcool, de drogues ou de médicaments. 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'alcool et de toxicomanie dans votre milieu de travail, surtout lorsque la sécurité est en cause. Comment y parvenir? C'est ce que nous vous proposons dans le texte qui suit.

## LA NÉCESSITÉ POUR L'EMPLOYEUR D'INTERVENIR

Le fait que certaines personnes consomment sur les lieux de travail des substances comme l'alcool ou des drogues, prennent des médicaments de façon inadéquate ou soient sous l'influence de ce genre de substance, n'est pas un phénomène nouveau.

Bien que les entreprises aient parcouru beaucoup de chemin ces dernières années, certains milieux sont davantage ouverts et prompts à intervenir tandis que, dans certaines 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, parfois, cela va même jusqu'à l'omerta où les collègues se protègent entre eux et refusent de dénoncer quiconque.

Donc, loin d'être une option, la gestion des problèmes et des impacts de la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments dans votre organisation est une obligation que plusieurs lois<sup>1</sup> vous imposent. En effet, au centre de votre intervention, se trouve l'obligation de protéger la santé et la sécurité de vos employés.

Au moins deux motifs devraient inciter un employeur à intervenir afin de gérer les événements reliés à la consommation d'alcool ou de drogues, ou à l'usage inadéquat de médicaments au travail. D'une part, cette intervention permettra à l'employeur de respecter ses obligations légales, soit de protéger la santé et la sécurité des employés. D'autre part, il pourra minimiser les conséquences de la consommation d'alcool ou de drogues ou de l'usage inadéquat de médicaments sur sa productivité et ses coûts.

## LA POLITIQUE

Pour vous donner des balises et des lignes directrices pour gérer de façon cohérente un problème de toxicomanie ou pour le prévenir, munissez-vous d'abord d'une politique qui établira la position de votre entreprise relativement à l'usage de l'alcool ou de la drogue sur les lieux de travail, et le travail sous l'influence de ces substances. Cette position doit être définie en fonction des risques pour la santé et la sécurité associés à la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments. Un professionnel, un gestionnaire ou un employé qui travaille dans un bureau ne vit pas les mêmes risques qu'un cariste. Le principe de « tolérance zéro » s'applique dans tous les cas.

## --- Une politique devrait refléter la réalité de l'entreprise ---

Une telle politique devrait refléter la réalité de l'entreprise avec ses particularités propres. Elle devrait avoir 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. Il va sans dire que tous les employés doivent être bien au fait de l'existence et de la portée de la politique de l'entreprise. Enfin, la politique doit être appliquée de façon uniforme et sa mise en œuvre doit revêtir un caractère de confidentialité à l'égard des personnes directement touchées.

La politique de l'entreprise doit généralement contenir les éléments qui suivent.

- Un énoncé de la volonté de la compagnie de créer un environnement de travail sans drogues et sans alcool.
- Une définition de ce que l'entreprise entend par « facultés affaiblies », « tolérance zéro », etc.
- La portée, c'est-à-dire l'identification des personnes visées par cette politique (s'adresse-t-elle à tous les employés, incluant les stagiaires, les sous-traitants, etc.?), l'identification du lieu de travail (les véhicules font-ils partie des lieux de travail?), quand la politique s'appliquera-t-elle (pendant les heures de travail, durant les pauses et la période de repas, etc.?).
- La nature de l'interdit (par exemple, l'interdiction de posséder, de consommer, de distribuer, de vendre ou d'acheter de l'alcool ou des drogues au travail).
- Les conséquences de la violation de la politique (mesures disciplinaires).
- Les ressources mises à la disposition du personnel (programme d'aide aux employés (PAE), programme de réhabilitation (voir page 14).
- S'il y a lieu, les mécanismes de détection pour le dépistage d'alcool et de drogues (il faudra alors bien connaître les règles de dépistage qui encadreront ces pratiques (voir page 10).



La validité d'une politique est généralement déterminée à la lumière de deux conditions : 1) la compatibilité avec la convention collective, les lois du travail et la Charte québécoise; 2) le fait qu'elle ne soit pas déraisonnable.

Pour être raisonnable, la politique doit satisfaire au test de la mise en balance des intérêts. Il s'agit de trouver un juste équilibre entre les obligations et les intérêts légitimes de l'employeur, d'une part, et les droits fondamentaux des employés, d'autre part, tels que le droit à l'égalité, à l'intégrité, à la dignité et à la vie privée.<sup>2</sup>

## L'IMPLICATION DES GESTIONNAIRES

Le rôle du gestionnaire consiste principalement à appliquer la politique tout en observant ses employés. Il doit les observer non seulement afin de déceler ceux qui se présentent au travail sous l'effet d'une substance intoxicante, mais également ceux qui se présentent fréquemment au travail avec une « gueule de bois », ou qui semble souffrir d'une dépendance ou de symptômes de sevrage. Ces observations pourront être fort utiles lorsque viendra le temps de rencontrer l'employé, de l'aider à surmonter sa situation ou de lui imposer des mesures disciplinaires ou administratives.

Afin de soutenir vos gestionnaires, nous vous suggérons de leur fournir des lignes directrices précises concernant la démarche à suivre lorsque se présentent diverses situations liées à la consommation d'alcool ou de drogues, ou à l'usage inadéquat de médicaments au travail (voir page 12).<sup>3</sup>

## LES CONSÉQUENCES D'UNE VIOLATION DE LA POLITIQUE

En juin 2017, la Cour suprême du Canada a rendu une importante décision dans l'affaire *Stewart c. Elk Valley Coal Corp.*<sup>4</sup>, relativement aux politiques en milieu de travail sur la consommation de drogues et d'alcool. Elle a établi qu'il était raisonnable, pour l'Alberta Human Rights Commission, de conclure que le congédiement d'un employé qui avait obtenu un résultat positif à un test de dépistage de drogues n'était pas discriminatoire, puisque ce renvoi résultait de l'application d'une politique offrant des accommodements aux employés s'ils révélaient leur dépendance à leur employeur. En l'espèce, le motif du congédiement n'était pas la dépendance, mais la violation de la politique.

S'appuyant sur une preuve d'expert, la Cour a conclu que M. Stewart souffrait de toxicomanie et que sa dépendance constituait une déficience protégée. Cependant, elle a conclu que la dépendance n'avait pas contribué au congédiement. M. Stewart a été renvoyé pour avoir omis de se conformer à la politique qui l'obligeait à révéler sa consommation de drogue avant l'accident.

M. Stewart avait la capacité de respecter la politique, qu'il ait été dépendant à la cocaïne ou consommateur occasionnel.

Il va sans dire que l'élaboration de la politique en question revêt un caractère déterminant. Les attentes de l'employeur doivent y être clairement énoncées. De plus, la politique doit décrire clairement et explicitement, aux employés, les consé-

quences encourues s'ils omettent de révéler leur dépendance, telles que leur congédiement.

## CONCLUSION

Il n'est pas obligatoire d'avoir une politique sur l'usage d'alcool, de drogues et de médicaments en milieu de travail pour sanctionner un employé qui en aurait fait l'usage, mais vous comprendrez qu'avec une telle politique, les règles du jeu sont beaucoup plus claires dès le départ. Et cela vous facilitera la gestion par la suite.

Il sera intéressant de voir à quel point cet outil, que représente la politique, prendra toute son essence à la suite de l'entrée en vigueur de la *Loi sur le cannabis*, prévue pour octobre 2018.

## NOTES

1. Art. 51, LSST; art. 2087, *Code civil du Québec*; art. 46, *Charte québécoise*; art. 22.1 et 217.1, *Code criminel du Canada*.
2. SIGOUIN, M., L. BERNIER et E. CARRIÈRE. *Alcool, drogues et dépendances au travail : quels sont vos droits et obligations?*, Éditions Yvon Blais, Cowansville, Collection Le Corre en bref, 2010, 239 pp.
3. M<sup>e</sup> Paul Dupéré, de Dufresne Hébert Comeau Avocats, lors du colloque du Centre patronal sur l'alcool et les drogues en milieu de travail, avril 2018.
4. 2017 CSC 30.