



Francine Gauvin  
B. Sc.  
Conseillère en SST

# Comment gérer les cas de consommation au travail?

**Le directeur des ressources humaines vient de recevoir un rapport d'enquête d'accident. Aucun doute, les faits sont là. Le travailleur était sous l'influence de l'alcool ou de drogues au moment des événements.**

**Puisque l'employeur ne doit tolérer aucun employé exerçant des fonctions avec les facultés affaiblies, il y aura évidemment des sanctions qui varieront selon les résultats de l'enquête.**

**Si l'employé pris en défaut n'invoque pas une dépendance, c'est-à-dire une maladie, la voie à suivre sera la gestion disciplinaire. S'il invoque une dépendance, il s'agira de gestion administrative. Voyons comment cela peut se dérouler.**

## GESTION DISCIPLINAIRE

Qu'il y ait présence ou non d'une politique « Alcool et drogues », l'employeur est responsable des comportements de ses employés sur les lieux de travail. Il a une obligation légale de protéger la sécurité de ses employés.

---

L'employeur est responsable des comportements de ses employés

---



Par ailleurs, s'il y a existence d'une politique sur l'alcool et les drogues, avec des règles précises, claires, expliquées et transmises, l'acte reproché sera beaucoup plus grave. Par exemple, si la politique mentionne : « tolérance zéro » en matière d'alcool et drogues, cela signifie qu'aucune consommation n'est permise, ni d'être sous l'influence de... Rien ne sera toléré sur les lieux de travail. En cas de manquement, l'employé saura très bien à quoi il s'expose. Surtout si l'emploi occupé est à risque! L'employeur peut imposer des pénalités plus sévères à l'employé qui y contrevient et même, éventuellement, le congédier sur-le-champ! Et ce, qu'il y ait une politique ou non.

Une politique peut aussi contenir des dispositions précises comme : *Les employés doivent révéler tout problème de dépendance ou d'accoutumance lié à la drogue avant qu'un incident lié à la drogue ne survienne.* Donc, si l'employé refuse sciemment de

divulguer son problème, alors qu'un traitement et des mesures d'accommodement sont offerts, il fait le choix de ne pas respecter la politique. Il devra alors en assumer les conséquences (voir page 6).

Tant que l'employeur n'est pas au courant de la « dépendance » de l'employé, il traitera le manquement par une approche disciplinaire.

## GESTION ADMINISTRATIVE

Lorsque l'employeur apprend l'existence d'une dépendance réelle, généralement par la présentation d'un billet médical (diagnostic : alcoolisme, dépendance, etc.), il ne s'agit pas que d'une consommation occasionnelle. Un diagnostic de dépendance fait référence à une situation où quelqu'un ne peut pas s'en passer!

Le terme « toxicomanie » décrit un trouble en vertu duquel la drogue exerce une influence dominante sur

le comportement d'une personne. Celle-ci développe alors une dépendance, physique ou psychologique, ou les deux, envers la substance pour pouvoir fonctionner normalement!

---

La dépendance à l'alcool ou aux drogues constitue un handicap selon la Charte des droits et libertés de la personne

---

Lorsqu'il y a « dépendance » prouvée, la jurisprudence est constante : la dépendance à l'alcool ou aux drogues constitue un handicap selon la Charte des droits et libertés de la personne. Par conséquent,

l'employeur doit appliquer les mesures d'accommodement qui s'imposent. Cependant, cette obligation, qui cesse en présence d'une contrainte excessive, n'incombe pas uniquement à l'employeur, mais aussi au salarié et au syndicat, le cas échéant, lesquels doivent collaborer dans la recherche d'un accommodement raisonnable.

## OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT

L'objectif principal de l'accommodement est de donner une chance à l'employé de se réhabiliter et de reprendre sa capacité de travail.

La majorité des grandes organisations développe des programmes et paie les coûts reliés à une thérapie.

Différents moyens existent afin d'accommoder un employé ayant une dépendance sans trop de contraintes. En voici quelques-uns.

Première situation : l'employé prend conscience de sa dépendance (avant qu'un problème ne survienne) et demande volontairement de l'aide, soit par l'intermédiaire du *Programme d'aide aux employés* (PAE) ou de ressources communautaires. Il s'inscrit lui-même à un programme de désintoxication et consulte un professionnel de la santé. Il participe pleinement aux traitements et aux rencontres de suivi. Pour ce genre de situation, il est possible que l'employeur ne soit pas au courant, car il n'y a pas de comportement déviant visible. Juste une absence en maladie pour quelques semaines.

Deuxième situation : un gestionnaire ou un superviseur estime qu'un employé éprouve des difficultés qui nuisent à son rendement au travail. Après une rencontre de mise au point, l'employé sera dirigé officiellement vers le PAE. Il devra signer une lettre d'entente sur les conditions de la réussite du programme et le suivre, sinon des mesures pourront aller jusqu'au congédiement.

Lorsqu'il n'y a pas de PAE dans l'entreprise, le service des ressources humaines peut diriger le travailleur vers des services locaux de traitement des dépendances. Une lettre d'entente peut être conclue afin que l'employé respecte certaines conditions (ex. : suivi de la thérapie, preuve de continuité de ses rendez-vous et conditions de retour au travail).

Troisième situation : un professionnel de la santé émet, à un travailleur, des limites fonctionnelles temporaires ou des restrictions temporaires en raison de traitements. On peut alors envisager des aménagements dans les tâches, sans contrainte excessive, en lui octroyant le temps de libération nécessaire. Cela peut aussi dépendre des clauses de la convention collective ou d'autres arrangements, selon le genre d'emploi occupé.

Selon les cas, pendant la thérapie, l'employé peut recevoir des prestations d'assurance-maladie ou une aide financière de l'employeur pour entreprendre une cure.

L'employeur peut aussi accorder un congé sans solde et maintenir le lien d'emploi pendant la thérapie. Tout ce qui vient d'être énuméré constitue de l'accommodement.

Si l'employé récidive, dans certains cas, plus d'une cure sera nécessaire avant que le congédiement soit appliqué.

Si l'employé refuse de se réhabiliter, le congédiement pourrait être appliqué. L'employeur ayant par ailleurs démontré qu'il a collaboré au processus d'accommodement raisonnable.

## SUIVI ADMINISTRATIF LORS DU RETOUR AU TRAVAIL

Lors du retour au travail, l'employeur peut procéder à une évaluation médicale pour s'assurer que l'employé peut effectivement exercer ses fonctions ou accomplir ses tâches efficacement et en toute sécurité. Il y a lieu également de préciser les attentes à l'égard de la conduite et du comportement de l'employé pour l'avenir. L'employeur lui fait alors signer une lettre d'entente de réintégration conditionnelle, incluant l'obligation de se soumettre à des tests de dépistage aléatoires.

---  
**Un travailleur avec une dépendance peut mettre en danger la sécurité des autres travailleurs**  
---

## MIEUX VAUT PRÉVENIR!

Un employeur doit assurer la sécurité des travailleurs. Un travailleur avec une dépendance peut mettre en danger la sécurité des autres travailleurs. L'employeur est responsable de prévenir et de maîtriser les situations à risques. Il doit mettre en place les mesures nécessaires et être rigoureux, car, s'il ne gère pas ces situations, il n'est pas à l'abri de poursuites pénales et criminelles. Les employeurs doivent donc agir!

### NOTES

1. Addiction Science Network (2009) [en ligne] <http://www.addictionscience.net/> (mai 2018)

## ET SI LA DÉPENDANCE CAUSE UNE LÉSION PROFESSIONNELLE!

À la suite d'un accident du travail, l'enquête révèle que l'employé était sous l'effet de drogues ou de l'alcool au moment des événements, vous en informez la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) au moment de produire votre réclamation, en invoquant le fait qu'il ne s'agit pas d'une lésion professionnelle, mais bien d'une négligence grossière et volontaire de la part de l'employé (art. 27, LATMP), surtout si vous avez une politique là-dessus, qu'elle a été expliquée, que vous sévissez, etc.

### Article 27, LATMP

*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.*

Si, à la suite de sa négligence, le travailleur subit des conséquences graves, sa blessure sera reconnue comme étant une lésion professionnelle. Dans ce cas, l'employeur peut demander un transfert de coûts sur la notion « d'obéré injustement », prévu à l'article 326 (2) de la LATMP.

### Article 326, LATMP

*La Commission impute à l'employeur le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail survenu à un travailleur alors qu'il était à son emploi.*

*Elle peut également, de sa propre initiative ou à la demande d'un employeur, imputer le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail aux employeurs d'une, de plusieurs ou de toutes les unités lorsque l'imputation faite en vertu du premier alinéa aurait pour effet de faire supporter injustement à un employeur le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail attribuable à un tiers ou d'obérer injustement un employeur.*

*L'employeur qui présente une demande en vertu du deuxième alinéa doit le faire au moyen d'un écrit contenant un exposé des motifs à son soutien dans l'année suivant la date de l'accident.*

RÉFÉRENCE Centre canadien d'hygiène et de sécurité. « Stratégie en milieu de travail : risque de facultés affaiblies attribuable au cannabis », juin 2017.