



Régine Manacé, LL. B.  
Avocate et conseillère en SST

# Facultés affaiblies et télétravail : l'employeur peut-il être tolérant?

**La pandémie de COVID-19, une crise sanitaire mondiale sans précédent, amène les employeurs à encourager et à faciliter le télétravail. Au Canada, certaines études mettent en lumière la hausse de la consommation d'alcool et de drogue chez les télétravailleurs depuis le début de la crise. Dans ce contexte, l'employeur peut-il être tolérant en ce qui a trait aux facultés affaiblies durant le télétravail?**

Je vous présente ma réflexion sur la question par une démarche en trois étapes. D'abord, j'expose des résultats d'études récentes. Ensuite, je fais un rappel des principales obligations légales en santé et sécurité du travail relatives aux facultés affaiblies pour les employeurs et les travailleurs. Enfin, je propose des actions que l'employeur et le télétravailleur peuvent mener afin de prévenir ou de gérer un problème de facultés affaiblies.

## RÉSULTATS D'ÉTUDES RÉCENTES SUR LES FACULTÉS AFFAIBLIES DES TÉLÉTRAVAILLEURS

Premièrement, le Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances (CCDUS) est un incontournable pour tenter de comprendre les habitudes récentes de consommation des télétravailleurs. Il est opportun de mentionner que « le CCDUS a été créé par le Parlement afin de fournir un leadership national pour aborder la consommation de substances au Canada ». De même, « il offre des conseils aux décideurs partout au pays en profitant du pouvoir des recherches, en cultivant les connaissances et en rassemblant divers points de vue<sup>1</sup> ».

Le CCDUS réfère à une première étude qui explique le phénomène des facultés affaiblies chez les télétravailleurs en ces termes : « Au Canada, la consommation d'alcool marque le passage de la semaine à la fin de semaine et du travail aux loisirs; elle témoigne d'un moment de repos. Or, la menace persistante que représente la COVID-19 ainsi que l'éloignement sanitaire et l'isolement subséquents ont brouillé ces frontières; il est difficile pour certaines personnes de savoir à quel moment le travail prend fin et les loisirs commencent, comme c'est le cas durant les Fêtes. La perturbation de leur routine quotidienne peut s'accompagner de solitude (partiellement attribuable au fait de ne pas travailler ou de travailler à la maison) et d'anxiété relative à la situation. Ainsi, la présence de réserves d'alcool plus importantes qu'à l'habitude dans le domicile



pourrait les pousser à boire plus qu'elles ne le feraient normalement. Des rapports préliminaires indiquent que ce peut être le cas de près de 2 Canadiens sur 10<sup>2</sup> ».

Le 9 juin 2020, les résultats d'un sondage commandé par le CCDUS sont publiés. Le sondage révèle qu'« environ 20 % des Canadiens qui boivent de l'alcool et passent plus de temps en confinement à la maison à cause de la pandémie de la COVID-19 disent qu'ils boivent une fois par jour depuis le début de mai<sup>3</sup> ».

Une troisième étude indique que « la consommation occasionnelle d'alcool ou de cannabis (ou des deux) pourrait procurer un soulagement temporaire du stress et de l'anxiété<sup>1</sup> ».

## LES PRINCIPALES OBLIGATIONS LÉGALES VISANT LES FACULTÉS AFFAIBLIES AU TRAVAIL

Deuxièmement, il faut savoir que l'employeur et les télétravailleurs ont des obligations légales en matière de facultés affaiblies. Il y a deux ans, nous avons consacré un numéro de *Convergence SST* à la gestion des drogues en milieu de travail. Les obligations légales des employeurs et des travailleurs avaient été abordées. Les informations qui se trouvent dans

cette édition demeurent pertinentes et d'actualité, et je vous recommande fortement de la lire à titre complémentaire<sup>4</sup>. Par ailleurs, il faut reconnaître que la notion de télétravail, bien qu'elle existe depuis de nombreuses années, est peu documentée dans les domaines législatif et jurisprudentiel. Cette situation est susceptible de changer.

Il est possible d'entrevoir que le Tribunal administratif du travail soit saisi, prochainement, de réclamations pour des lésions professionnelles survenues durant le télétravail et appelé à interpréter certaines dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Je vous invite à consulter l'article de ma collègue, M<sup>e</sup> Maryline Rosan, pour des précisions supplémentaires sur les obligations légales d'ordre général des employeurs dans un contexte de télétravail (page 7). Dans l'immédiat, il faut souligner que les obligations légales des employeurs et des travailleurs en santé et sécurité spécifiques aux facultés affaiblies sont transposables *mutadis mutandis*<sup>5</sup>, que le travailleur soit en entreprise ou en télétravail.

Je vais maintenant faire un rappel du cadre légal des obligations des employeurs et des télétravailleurs en matière de facultés affaiblies en me limitant à l'essentiel. D'abord, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) énonce des règles spécifiques en

matière de santé et sécurité du travail. Le principal objectif de la LSST est l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs<sup>6</sup>. De plus, la LSST est une loi d'ordre public<sup>7</sup> qui doit être respectée par toutes les parties concernées.

Deux dispositions de la LSST traitent spécifiquement des facultés affaiblies au travail.

La première disposition porte sur l'obligation du travailleur, et stipule que celui-ci « ne doit pas exécuter son travail lorsque son état représente un risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou encore celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité de ces lieux, notamment en raison de ses facultés affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire<sup>8</sup> ».

La seconde disposition précise l'obligation de l'employeur, et indique qu'il « doit veiller à ce que le travailleur n'exécute pas son travail lorsque son état représente un risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou encore celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité de ces lieux, notamment en raison de ses facultés affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire<sup>9</sup> ».

La LSST prévoit les règles minimales à respecter, mais les employeurs peuvent élaborer des règles plus sévères pour se conformer à l'objectif principal de la loi. Par exemple, plusieurs employeurs adoptent des politiques sur les facultés affaiblies dans lesquelles figurent des règles de tolérance zéro en matière de consommation d'alcool et de drogue. Le seul fait de consommer alcool ou drogue dans son milieu de travail constitue une infraction à la politique, et ce, peu importe si ladite consommation affaiblit ou non les facultés.

Ensuite, la *Charte québécoise (Charte)* offre une protection importante contre la discrimination fondée sur le handicap lorsqu'un télétravailleur a un problème de dépendance. La *Charte* est une loi provinciale quasi constitutionnelle : elle a préséance sur toutes les autres lois provinciales québécoises. L'article 10 de la *Charte* stipule que « toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur [...] le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit<sup>10</sup> ».

Il est aussi important de noter que la Cour suprême du Canada, dans l'affaire Boisbriand<sup>11</sup>, interprète la notion de handicap en ces termes : « le législateur a établi un lien entre les notions "d'état de santé" et de "handicap", ce qui milite en faveur d'une interprétation du terme "handicap" qui comprend des affections liées à l'état de santé ». Cette interprétation large permet de conclure que la dépendance à l'alcool et la toxicomanie, des états de santé, sont considérées comme des handicaps au sens de la

*Charte*. L'employeur a une obligation d'accommodement raisonnable à l'endroit d'un travailleur qui porte à sa connaissance son handicap. Par ailleurs, l'accommodement raisonnable ne doit pas constituer une contrainte excessive pour l'employeur<sup>12</sup>.

Notez qu'il est possible d'approfondir vos connaissances sur les obligations des employeurs et des travailleurs en matière de facultés affaiblies en milieu de travail en vous inscrivant à une formation complète sur le sujet offerte par le Centre patronal SST<sup>13</sup>.

## ACTIONS POUR PRÉVENIR OU GÉRER LES FACULTÉS AFFAIBLIES EN TÉLÉTRAVAIL

Troisièmement, je concède qu'il est plus difficile pour un employeur de s'assurer que les obligations légales du travailleur sont respectées dans le contexte du télétravail. Cela dit, il est possible et nécessaire d'offrir un encadrement aux travailleurs handicapés par leur problème de dépendance. Certains pourront prétendre que le télétravail réduit les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. C'est possible, mais le télétravail donne lieu à d'autres problèmes sérieux. Il y a deux réalités qu'il ne faut pas perdre de vue. La première est que le télétravail n'est pas approprié pour tous les postes. La seconde est que tous n'ont pas le profil pour le télétravail.

D'ailleurs, le CCDUS indique que « partout sur la planète, des rapports montrent que la pandémie de la COVID-19 a déjà entraîné une augmentation considérable du taux de violence familiale durant le confinement<sup>14</sup> ».

Certaines actions peuvent aider à prévenir ou à gérer les dérapages dus aux facultés affaiblies durant le télétravail. Je vous donne quelques exemples. Il est fortement recommandé à l'employeur de se doter d'une politique sur les facultés affaiblies, d'y inclure des dispositions sur la tolérance zéro et de la porter à la connaissance des télétravailleurs. Lorsque la politique existe déjà, il est opportun de s'assurer qu'elle est à jour et connue des télétravailleurs.

L'employeur doit faire comprendre aux travailleurs que la politique est en vigueur tant en entreprise qu'en télétravail, et qu'il va appliquer les sanctions prévues en cas de non-respect. Il est également recommandé à l'employeur d'avoir des échanges plus fréquents avec ses employés vulnérables afin de s'assurer qu'ils vont bien, et d'être à l'écoute de leurs difficultés.

De plus, le CCDUS a conçu une infographie<sup>15</sup> particulièrement utile aux télétravailleurs qui veulent gérer adéquatement leur consommation de substances. En dernier lieu, lorsque possible, mieux vaut maintenir les travailleurs vulnérables en entreprise pour assurer un suivi plus serré de leur état de santé et orienter les moins vulnérables vers le télétravail. Ce sont là quelques suggestions d'actions qui peuvent aider à prévenir ou à gérer des problèmes de facultés affaiblies en télétravail.

En conclusion, je réponds à la question de départ par la négative. L'employeur doit faire preuve d'aucune tolérance dans la gestion des facultés affaiblies en contexte de télétravail. L'employeur doit être conscient, plus que jamais, que le problème des facultés affaiblies chez les télétravailleurs est sérieux, vu les statistiques. L'employeur doit connaître et respecter ses obligations légales. Il doit faire preuve de jugement dans les actions prises pour prévenir ou gérer les problèmes de facultés affaiblies en télétravail. Il demeure intéressant de se questionner sur les baisses qui seront apportées au télétravail sur les plans législatif et jurisprudentiel, spécifiquement sur le sujet des facultés affaiblies. C'est à suivre...

## RÉFÉRENCES

1. CCDUS. *COVID-19, usage d'alcool et de cannabis*, janvier 2020, 6 p. [www.ccsa.ca/sites/default/files/2020-04/CCSA-COVID-19-Alcohol-Cannabis-Use-Report-2020-fr.pdf](http://www.ccsa.ca/sites/default/files/2020-04/CCSA-COVID-19-Alcohol-Cannabis-Use-Report-2020-fr.pdf).
2. CCDUS. *Magasins d'alcool : risques associés à leur ouverture et à leur fermeture pendant la pandémie de COVID19*, 2020, 8 p. [www.ccsa.ca/sites/default/files/2020-04/CCSA-Risks-Associated-with-Retail-Liquor-Stores-COVID-19-Report-2020-fr.pdf](http://www.ccsa.ca/sites/default/files/2020-04/CCSA-Risks-Associated-with-Retail-Liquor-Stores-COVID-19-Report-2020-fr.pdf).
3. CCDUS. (2020, 9 juin). *Plus de 1 Canadien sur 5 qui boit et passe plus de temps en confinement à la maison boit une fois par jour depuis le début de mai*. Repéré au [www.ccsa.ca/fr/plus-de-1-canadien-sur-5-qui-boit-et-passe-plus-de-temps-en-confinement-la-maison-boit-une-fois-par](http://www.ccsa.ca/fr/plus-de-1-canadien-sur-5-qui-boit-et-passe-plus-de-temps-en-confinement-la-maison-boit-une-fois-par).
6. *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1, art. 2.
7. *Idem*, art. 4.
8. *Idem*, art. 49.1.
9. *Idem*, art. 51.2.
10. *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. 10.
11. *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville); Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville)*, 2000 CSC 27, [2000] 1 RCS 665, par. 69, <<http://canlii.ca/t/526s>>.
12. *Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes, infirmières auxiliaires du Coeur du Québec (SIIACQ) c. Centre hospitalier régional de Trois-Rivières* 2012 QCCA 1867, par. 85, <[canlii.ca/t/ft9kv](http://canlii.ca/t/ft9kv)>.
14. CCDUS. *Magasins d'alcool : risques associés à leur ouverture et à leur fermeture pendant la pandémie de COVID19*, 2020, 8 p. [www.ccsa.ca/sites/default/files/2020-04/CCSA-Risks-Associated-with-Retail-Liquor-Stores-COVID-19-Report-2020-fr.pdf](http://www.ccsa.ca/sites/default/files/2020-04/CCSA-Risks-Associated-with-Retail-Liquor-Stores-COVID-19-Report-2020-fr.pdf).
15. CCDUS. *Composer avec le stress, l'anxiété et l'usage de substances pendant la COVID-19*, [En ligne], 2020. [www.ccsa.ca/fr/composer-avec-le-stress-lanxiete-et-lusage-de-substances-pendant-la-covid-19-infographie](http://www.ccsa.ca/fr/composer-avec-le-stress-lanxiete-et-lusage-de-substances-pendant-la-covid-19-infographie).

## NOTES

4. Disponible à [www.centrepatronalsst.qc.ca/media/1409/conv\\_septembre\\_18.pdf](http://www.centrepatronalsst.qc.ca/media/1409/conv_septembre_18.pdf).
5. « Expression latine signifiant "en changeant ce qui doit être changé" utilisée lorsque l'on veut appliquer une règle à un cas analogue, à la condition toutefois d'effectuer les adaptations qui s'imposent. » (REID, Hubert. *Dictionnaire de droit québécois et canadien*, 2<sup>e</sup> éd., Montréal, Wilson & Lafleur Ltée, c1994.)
13. Plus de détails à [www.centrepatronalsst.qc.ca/formations-et-evenements/leadership-sst/alcool-et-drogues-au-travail-droits-et-obligations-formation-web-91699](http://www.centrepatronalsst.qc.ca/formations-et-evenements/leadership-sst/alcool-et-drogues-au-travail-droits-et-obligations-formation-web-91699).