

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
PARTIE I – LES EFFETS DE L’ALCOOL, DES DROGUES ET DE CERTAINS MÉDICAMENTS AU TRAVAIL	3
1. L’alcool	3
a) Les effets de l’alcool sur un individu	3
b) Les effets de l’alcool au travail	7
2. Les drogues	9
a) Le cannabis	10
b) Les amphétamines	12
c) La cocaïne	14
3. Les médicaments psychoactifs	17
a) Les anxiolytiques et les sédatifs	18
b) Les somnifères ou hypnotiques	19
c) Les antidépresseurs	19
4. Les autres substances	20
5. Les sites Internet d’intérêt en matière d’alcool et de drogues	21
 À RETENIR	23

PARTIE II – L’ADOPTION D’UNE POLITIQUE	25
1. La nécessité pour l’employeur d’intervenir	25
a) Le respect de ses obligations légales	26
b) La minimisation des conséquences sur la productivité et les coûts	29
2. L’adoption d’une politique	30
a) Les démarches préliminaires	30
b) Les règles de base	33
c) Le contenu de la politique	34
i) Les objectifs poursuivis	34
ii) Le champ d’application	35
iii) Les principes et interdictions	39
iv) Les tests de dépistage	41
v) L’aide aux employés	42
vi) Les conséquences d’une violation de la politique ..	42
d) Quelques conseils	43
3. L’implication des gestionnaires	44
4. Liste de contrôle	46
– Lignes directrices 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	46

5. Modèles	49
– Directives applicables lors de la tenue d'événements sociaux	49
– Politique pour une entreprise où il n'existe aucun poste critique pour la sécurité	52
– Politique pour une entreprise où certains postes sont critiques pour la sécurité	57



À RETENIR	63
------------------	----

PARTIE III – LES TESTS DE DÉPISTAGE D'ALCOOL OU DE DROGUES

1. Les particularités des tests de dépistage	65
a) Les tests de dépistage par l'haleine	66
b) La prise de sang	66
c) Le test d'urine	67
d) Le prélèvement de salive	68
2. Les postes critiques pour la sécurité	69
3. L'état du droit concernant la légalité des tests de dépistage	72
a) La jurisprudence	72
b) La position des commissions des droits de la personne	75

4. Les circonstances permettant à un employeur de demander à un employé de se soumettre à un test de dépistage	77
a) Les motifs reconnus par la jurisprudence	77
i) La présence de motifs raisonnables	77
ii) Lors d'un incident ou d'un accident important ..	78
iii) Les problèmes de consommation	79
iv) Les tests de dépistage préembauche	79
v) Les tests de dépistage aléatoires	80
b) La tolérance zéro	82
5. Le refus d'un employé de se soumettre à un test de dépistage	84
6. L'utilisation du résultat d'un test de dépistage	85
 À RETENIR	88
PARTIE IV – LA GESTION DISCIPLINAIRE	89
1. La preuve	91
a) Le fardeau de la preuve	91
b) La fouille des employés	93
2. Travailler sous l'effet de l'alcool ou de drogues	95
a) L'imposition d'une suspension administrative	95
b) L'imposition d'une mesure disciplinaire	96
i) La nature des fonctions exercées	97

ii) La présence d'une politique.	100
iii) Le laxisme de l'employeur.	102
iv) Le manque d'uniformité dans les sanctions imposées	103
3. Consommer de l'alcool ou des drogues durant une pause ou durant la période de repas	104
4. La vente d'alcool et le trafic de drogues sur les lieux du travail	106
a) La vente d'alcool	106
b) Le trafic de drogues	106
5. Liste de contrôle	108
– Rapport interne d'incident disciplinaire.	108
6. Modèles	112
– Suspension de trois jours : odeur d'alcool sur les lieux du travail	112
– Congédiement : consommation de drogues durant les heures de travail	114
– Congédiement : trafic de drogues	115
7. Cas vécus	116
– Consommation d'alcool	116
– Consommation de drogues	117
– Consommer de l'alcool ou des drogues durant la période de pause ou de repas	118

- La vente et le trafic d'alcool ou de drogues sur les lieux du travail 120



À RETENIR 121

PARTIE V – LA GESTION ADMINISTRATIVE 123

- 1. Bref rappel en matière de discrimination et d'accommodement** 124
- 2. La dépendance : un handicap** 125
 - a) La preuve de la dépendance..... 126
 - b) La connaissance de la dépendance 127
 - c) La preuve de faits postérieurs 129
- 3. L'obligation d'accommoder un employé souffrant d'une dépendance** 130
 - a) Comment accommoder un employé souffrant d'une dépendance 130
 - i) La cure de désintoxication 131
 - ii) Le suivi administratif de l'employé..... 132
 - b) Jusqu'où accommoder un employé souffrant d'une dépendance 134
- 4. Les ententes de dernière chance** 137
 - a) Quand faire une entente de dernière chance 138
 - b) Le consentement de l'employé..... 139
 - c) L'implication du syndicat..... 139

d) La durée d'une entente de dernière chance	140
e) Le contenu	141
i) Le préambule	143
ii) Les conditions qui doivent être respectées	143
iii) L'évaluation médicale	144
iv) L'imposition de tests de dépistage	145
v) Les conséquences du non-respect de l'entente	145
f) La compétence de l'arbitre	146
5. Modèles	149
– Avis écrit pour des manquements reliés à une possible dépendance	149
– Lettre précisant les attentes de l'employeur (alcool)	150
– Lettre de congédiement (alcool)	152
– Entente de dernière chance (drogues)	154
– Entente de réintégration conditionnelle (général)	159
7. Cas vécus	164
– Congédiement à la suite d'une dépendance – accommodement impossible	164
– Congédiement à la suite d'une dépendance – accommodement possible	167
 À RETENIR	169

**PARTIE VI – L’ALCOOL, LA DROGUE OU LE JEU
COMME MOYENS DE DÉFENSE 171****1. La dépendance à l’alcool ou aux drogues 172**

- a) La dépendance doit être connue de l’employeur . . . 172
- b) La dépendance doit être reconnue médicalement . . . 173
- c) La faute ne doit pas avoir été commise de façon
consciente ou préméditée 174
- d) La réhabilitation de l’employé 174

2. La dépendance au jeu 175**3. Cas vécus 177**

- Congédiement maintenu malgré une défense basée
sur la dépendance à l’alcool ou aux drogues 177
- Suspension substituée au congédiement en présence
d’une défense basée sur la dépendance à l’alcool
ou aux drogues 178
- Congédiement maintenu malgré une défense basée
sur la dépendance au jeu 179
- Suspension substituée au congédiement en présence
d’une défense basée sur la dépendance au jeu 179

**À RETENIR 180****PARTIE VII – ALCOOL ET DROGUES : LEUR
INFLUENCE SUR VOTRE DOSSIER C.S.S.T. 181****1. L’admissibilité d’une réclamation 181**

- a) La négligence grossière et volontaire 182

b) La dépendance aux médicaments	186
2. Les demandes de transfert et partage de coûts	187
a) L'employeur assume injustement les coûts d'un accident	187
b) La dépendance due aux soins	190
c) Le travailleur déjà handicapé	191
i) Une déficience préexistante	192
ii) La relation entre le handicap et la lésion professionnelle	193
3. Modèles	196
– Demande de transfert de coûts en raison d'une facturation injuste à la suite du décès d'un employé intoxiqué au moment de l'accident	196
– Demande de transfert de coûts pour une lésion professionnelle de dépendance due aux soins	199
– Demande de partage de coûts en raison d'un handicap ayant eu un impact sur les conséquences de la lésion professionnelle	201
 À RETENIR	206
MOT DE LA FIN	207
RÉFÉRENCES DES DÉCISIONS CITÉES	209
INDEX ANALYTIQUE	225
NOS PUBLICATIONS	241