

Les drogues en milieu de travail – un survol de l'état du droit

Formation du 29 mars 2017

Par Rébecca Laurin, avocate



Melançon
Marceau
Grenier et
Sciortino

SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF
A V O C A T S

© Rébecca Laurin

Plan de la présentation



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

1. Le cadre législatif
2. Les politiques sur les drogues et les tests de dépistage
3. Les « ententes de dernière chance »
4. L'obligation d'accommodement
5. Le traitement disciplinaire de la consommation de drogues dans le milieu de travail

1. LE CADRE LÉGISLATIF

- *Loi sur la santé et la sécurité du travail*
- *Code civil du Québec*
- *Chartes des droits de la personne*

Obligations de l'employeur

Code civil du Québec

2087. *L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.*

Charte des droits et libertés de la personne du Québec

46. *Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.*

Obligations de l'employeur



Loi sur la santé et la sécurité du travail

51. *L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment:*

1° *s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur; [...]*

3° *s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur; [...]*

5° *utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur; [...]*

7° *fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état; [...]*

9° *informer adéquatement le travailleur sur les risques liés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;*

Obligations de l'employé



Code civil du Québec

2088. *Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et honnêteté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.*

Obligations de l'employé



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

Loi sur la santé et la sécurité du travail

49. Le travailleur doit:

1° prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;

2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;

3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail; [...]

5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail; [...]

Droits fondamentaux en jeu



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

Charte des droits et libertés de la personne du Québec

1. Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne.

4. Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

5. Toute personne a droit au respect de sa vie privée.

Voir aussi les art. 3, 10, 11 et 35 du *Code civil du Québec*

Droits fondamentaux en jeu



Charte des droits et libertés de la personne du Québec

Droit à l'égalité sans discrimination

10. 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 la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, 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.



2. LES POLITIQUES SUR LES DROGUES ET LES TESTS DE DÉPISTAGE



Politiques et tests de dépistage



- Pas de législation spécifique
- Au Québec, on examinera :
 - Le droit à l'**intégrité** de sa personne (art. 1)
 - Le droit à la sauvegarde de sa **dignité**, de son **honneur** et de sa **réputation** (art. 4)
 - Le droit au respect de la **vie privée** (art. 5)
 - Le droit à l'**égalité** sans discrimination (art. 10)

Politiques et tests de dépistage



- Par rapport au dépistage d'alcool, les tests de dépistage de drogues sont considérés
 - Plus envahissants
 - Ne renseignent pas sur l'altération des facultés au moment où l'échantillon est fourni
 - Peuvent révéler une consommation dans la vie personnelle hors du travail
 - Peuvent révéler d'autres informations de nature privée (ex. grossesse)

Politiques et tests de dépistage



- Arrêt de principe: *Section locale 143 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Goodyear Canada Inc.*, 2007 QCCA 1686
 - Représente toujours l'état du droit au Québec
 - Contestation d'une nouvelle politique relative à la consommation d'alcool, à l'usage de drogues et de médicaments
 - Sur la base de la convention collective, du *Code civil du Québec* et de la *Charte québécoise*

Politiques et tests de dépistage



- L'arbitre modifie la politique en raison du **risque réel de porter atteinte aux droits fondamentaux des salariés** à cause de son étendue et de son caractère hautement disciplinaire
 - *Section locale 143 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Goodyear Canada Inc*

Politiques et tests de dépistage



- Syndicat se rend en Cour d'appel
- Cour d'appel reconnaît l'atteinte aux droits fondamentaux et une possible discrimination qu'entraînent les tests de dépistage
- Analyse de la justification de l'atteinte à la *Charte* en vertu de l'article 9.1

- *Section locale 143 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Goodyear Canada Inc*

Politiques et tests de dépistage



- La Cour d'appel ne prononce pas sur l'imposition de tests de dépistage à l'embauche
- *Section locale 143 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Goodyear Canada Inc*

Politiques et tests de dépistage



- Les tests aléatoires pour « postes à risque élevé » ne sont pas justifiés (contrairement à ce qu'avait conclu l'arbitre),

- *Section locale 143 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Goodyear Canada Inc*

Politiques et tests de dépistage



Éléments factuels pris en considération:

- Caractère de dangerosité de l'usine (pas si élevé);
- 147 postes d'opérateurs « à risque élevé » qui requièrent une concentration et perception parfaite;
- Pas de problème particulier relié à la consommation d'alcool et de drogues dans l'usine;
- Pas de lien de causalité entre mauvais dossier en matière d'accidents et consommation d'alcool et de drogues;
- Pas de données statistiques sur les accidents parmi les emplois à risque élevé;
- Pas de preuve d'expert en toxicologie pour appuyer expliquer l'effet des drogues et la fiabilité des tests;
- **Test de dépistage de drogues ne peut pas mesurer l'état des facultés, mais uniquement identifier un usage de drogues dans le passé.**

Politiques et tests de dépistage



- **3 situations qui justifient l'imposition d'un test de dépistage:**

1. l'employeur a des **motifs raisonnables et probables** de croire qu'une personne a les capacités affaiblies par la consommation d'alcool ou l'usage de drogues;
2. à la suite d'un **accident important**;
3. à la suite d'une **absence reliée à la consommation** d'alcool ou à l'usage de drogues.

- *Section locale 143 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Goodyear Canada Inc*

Politiques et tests de dépistage



*Shell Canada ltée c. Travailleurs Unis du Pétrole du Canada, Section Locale 721 du SCEP, D.T.E.
2010T-68 (J-P Lussier)*

- Raffinerie
- Obligation pour certains salariés de se soumettre à un test de dépistage de drogue et d'alcool lors de l'attribution d'un poste critique pour la sécurité ainsi que périodiquement aux 5 ans

Politiques et tests de dépistage



- Grille d'analyse de l'arbitre:
 - 1. Conditions de validité de la politique
 - Doit être compatible avec la convention collective
 - Ne doit pas être déraisonnable
 - Doit être claire et non équivoque
 - Doit être appliquée de façon constante
 - Doit être portée à l'attention des salariés avant de la leur appliquer
 - Les salariés doivent être avisés qu'une contravention peut entraîner une mesure disciplinaire
 - *Shell Canada ltée c. Travailleurs Unis du Pétrole du Canada, Section Locale 721 du SCEP*

Politiques et tests de dépistage



- Grille d'analyse de l'arbitre (suite):
 - 2. Test de l'arrêt *Goodyear* (art. 9.1 de la *Charte*)
 - 3. Test de pondération des intérêts (jurisprudence arbitrale canadienne)
 - Le besoin de **sécurité** par rapport au droit à la **dignité** et à la **vie privée** des salariées
 - *Shell Canada ltée c. Travailleurs Unis du Pétrole du Canada, Section Locale 721 du SCEP*

Politiques et tests de dépistage



- L'employeur peut imposer des tests aux personnes lorsque promues à un **poste à haut risque**
- Mais pas des **tests périodiques**
 - « *la répétition d'une atteinte à un droit fondamental, pour le seul motif de l'écoulement du temps, cesse d'être une atteinte raisonnablement minimale* »
 - *Shell Canada ltée c. Travailleurs Unis du Pétrole du Canada, Section Locale 721 du SCEP*

Politiques et tests de dépistage



- Arrêt de la Cour suprême de 2013: *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving Ltée*, 2013 CSC 34
- Contestation de l'imposition unilatérale par l'employeur de tests de dépistage aléatoires dans un contexte syndiqué
- 10% des employés occupant un poste à risque seraient choisis **au hasard** pour subir l'alcootest sans préavis
- Résultat positif: **sanctions disciplinaires graves** pouvant aller jusqu'au **congédiement**

Politiques et tests de dépistage



- Angle d'analyse de la Cour suprême: les **rapports collectifs de travail**
- Question: *l'adoption d'une politique prévoyant des tests aléatoires de dépistage d'alcool constituait-elle un **exercice valide des droits de direction** que la convention collective conférait à l'employeur?*

◦ *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving Ltée*

Politiques et tests de dépistage



- Conditions de validité des **règles adoptées unilatéralement**:
 - **Raisonnables**
 - **Conformes à la convention collective**
- **Mise en balance des intérêts**:
 - L'employeur pourra imposer une telle règle emportant des sanctions disciplinaires uniquement **si la nécessité d'adopter cette règle est plus importante que l'incidence négative de la règle sur les droits à la vie privée des employés**

◦ *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving Ltée*

Politiques et tests de dépistage



- La **dangerosité** du lieu de travail est un **élément pertinent** à considérer, mais il n'est **pas suffisant à lui seul**.

• *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving Ltée*

Politiques et tests de dépistage



- Jurisprudence arbitrale canadienne a validé les tests de dépistage dans les lieux de travail dangereux si:
 1. Motif raisonnable de croire que les facultés sont affaiblies;
 2. Accident ou un incident de travail;
 3. Au retour d'une cure (alcoolisme ou toxicomanie)
- Dans ce dernier cas seulement, possibilité de tests aléatoires selon modalités négociées avec le syndicat.

Politiques et tests de dépistage



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Les arbitres canadiens ont donc rejeté massivement **l'imposition unilatérale d'une politique de tests obligatoires, aléatoires et sans préavis s'appliquant à tous.**

- *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving Ltée*

Politiques et tests de dépistage



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Pas de preuve d'un problème grave dans le milieu lié à la consommation d'alcool
- Empiètement considérable sur le droit à la vie privée
 - « *Si on considère l'ensemble des résultats, le régime emporte une **perte de liberté et d'autonomie personnelle**, des éléments qui se situent au cœur du droit à la vie privée.* »

- *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving Ltée*

Politiques et tests de dépistage



Mise en balance:

- **Avantages** du dépistage aléatoire **incertains et minimes**

VS

- **Atteinte grave** à la vie privée
= l'employeur a outrepassé ses droits de direction prévus à la convention collective
- Leçon de la Cour suprême: Les politiques qui représentent empiètement extraordinaire sur droits des employés doivent être négociées

• *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving Ltée*

Politiques et tests de dépistage



- *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4333 et Terminal maritime Sorel-Tracy Service de quai Fagen, 2016 QCTA 10 (D. Provençal)*
- Congédiement annulé
- Le simple fait que les lieux de travail où se produisent les opérations de débarbage puissent être qualifiés de **dangereux n'est pas suffisant pour justifier l'obligation des employés de se soumettre à des tests obligatoires et aléatoires** de dépistage de drogues et d'alcool

Politiques et tests de dépistage



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- *Halifax (Regional Municipality) v. Canadian Union of Public Employees, Local 108*, 2014 NSCA 19 (Nouvelle-Écosse)
- Congédiement pour refus de rencontrer un intervenant en toxicomanie: annulé
- Importance de négocier la politique sur les drogues avec le syndicat

Politiques et tests de dépistage



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- *Société de transport de l'Outaouais et Syndicat uni du transport (unité 591)*, 2015 QCTA 1051
- Test de dépistage imposé sans motif raisonnable
- Arbitre octroie des dommages moraux pour atteintes aux droits (250 \$)

Politiques et tests de dépistage



- **Les tests de dépistage aléatoires** constituent une violation des droits des employés qui est **injustifiable**
 - Québec: article 9.1 de la *Charte*
 - Canada: à travers le test de la mise en balance des intérêts
 - Un **motif précis et particularisé** (accident, soupçons sérieux de facultés affaiblies, etc.) doit exister
 - Politique ne doit pas être **contraire à la convention** et devrait être **négociée**.



3. LES « ENTENTES DE DERNIÈRE CHANCE » (OU ENTENTES DE RÉINTÉGRATION CONDITIONNELLE)

Ententes de dernière chance



- Problème d'absentéisme ou de consommation récurrent
- **Conditions strictes**
 - ex. tests de dépistage aléatoires
- Advenant une contravention, possibilité de congédiement sans droit à la procédure de grief
- La jurisprudence a reconnu la validité des tests de dépistage aléatoires dans ce contexte

Ententes de dernière chance



- Débat sur la compétence de l'arbitre
- Pas résolu par l'arrêt *Unifor, section locale 174 c. Cascades Groupe Papiers fins inc., division Rolland*, 2015 QCCA 1904

Ententes de dernière chance



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Arbitre toujours compétent si c'est un cas de Charte (accommodement)
 - *Parmalat Canada inc. et Syndicat des salariés de la production de Lactancia (CSD) 2015 QCTA 747*
 - *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CSSS de Vaudreuil-Soulanges - CSN et Centre de santé et des services sociaux de Vaudreuil-Soulanges (M.L.), D.T.E. 2010T-220*

Ententes de dernière chance



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Congédiement maintenu
- Chauffeur d'équipement minier
- Déjà 2 ententes de dernière chance
- Entente de réintégration prévoit:
 - **Tests aléatoires pendant deux ans**
 - Un test positif entraîne un **congédiement immédiat**
- A eu **plusieurs résultats positifs** à des tests aléatoires de dépistage (notamment cannabis)
- Déjà accommodé à plusieurs reprises sans succès (cure, etc.)
 - *Syndicat des métaux, sections locales 5778/6869 et ArcelorMittal Mines Canada, D.T.E. 2013T-325*

Ententes de dernière chance



- Congédiement maintenu
- Opérateur de machine à papier qui a refusé à répétition de fournir un échantillon d'urine
- Violation de l'engagement de l'entente de dernière chance de se soumettre à des tests aléatoires
- Salarié avisé des conséquences du refus et le maintient

◦ *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 1103 et De Luxe Produits de papier inc., D.T.E. 2011T-690*

Ententes de dernière chance



- Congédiement annulé
- Échoue un test de dépistage (cocaïne, cannabis)
- Employeur n'a pas rempli son **obligation d'accommodement**
- Ordonnance de réintégration conditionnelle à la réussite d'un test de dépistage et des tests prévus à l'entente initiale (en cas d'absence, tests périodiques aux deux mois)

• *Syndicat des employés de soutien du CSSSR (FSSS-CSN) et Centre de santé et de services sociaux Rimouski-Neigette, D.T.E. 2009T-449*

Ententes de dernière chance



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Annulation d'un congédiement pour refus de signer entente
- Alcoolisme d'un agent d'intervention pour jeunes alcooliques et toxicomanes
- L'entente de dernière de chance dans un contexte de **maladie** doit être appréciée d'une manière différente (vs matière disciplinaire).
- Objectif: assurer à l'employeur que le salarié va effectuer des démarches sérieuses pour se prendre en mains et contribuer à sa réadaptation (et non punition)
- Durée de l'entente réduite de 5 ans à 1 an
- Pas de congédiement automatique (illégal en matière d'accommodement)
 - *Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CPR de la Côte-Nord (CSN) et Centre de protection et de réadaptation de la Côte-Nord (S.L.), D.T.E. 2011T-485*

Ententes de dernière chance



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Politique de l'employeur en cas de « *programme de soutien au rétablissement d'un employé* »
- Prévoit la possibilité de tests de dépistage aléatoires comme **condition préalable au retour ou à l'accession à tout poste critique pour la sécurité à la suite d'un traitement de réadaptation**

◦ *Shell Canada ltée c. Travailleurs Unis du Pétrole du Canada, Section Locale 721 du SCEP, D.T.E. 2010T-68*

Ententes de dernière chance



- Syndicat demande que la politique soit amendée pour prévoir que l'établissement d'un programme de réadaptation se fasse « **en collaboration avec le syndicat** »
- L'arbitre a confirmé cette obligation:
 - « [117] (...) Le Syndicat a un rôle et un devoir de représentation à l'endroit de tous les salariés de l'unité. Il est normal qu'il soit associé à tout programme de réadaptation devant conduire au retour au travail d'un salarié de l'unité. Les programmes de contrôle de cette nature sont des conditions de travail applicables à un salarié pour un problème particulier. S'agissant d'une condition de travail, il est normal que l'on y associe le Syndicat accrédité pour représenter l'ensemble des salariés. »
 - *Shell Canada ltée c. Travailleurs Unis du Pétrole du Canada, Section Locale 721 du SCEP, D.T.E. 2010T-68*



4. L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT



Obligation d'accommodement



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

Charte des droits et libertés de la personne du Québec

Droit à l'égalité sans discrimination

10. 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 la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, 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.

Obligation d'accommodement



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

Charte des droits et libertés de la personne du Québec

16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

Obligation d'accommodement



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

20. Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire.

Obligation d'accommodement



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- La toxicomanie et l'alcoolisme (dépendances) sont des **handicaps**
 - *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 143 et Goodyear Canada inc., D.T.E. 2007T-585*
 - *Milazzo c. Autocar Connaisseur inc. (T.C.D.P., 2003-11-06), 2003 TCDP 37*
- Même la dépendance à la nicotine:
 - *Pratt & Whitney et TCA-Québec, section locale 510 (grief syndical), D.T.E. 2009T-374*

Obligation d'accommodement



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Consommation de cannabis à des fins médicales: « moyen pour pallier un handicap »?

Obligation d'accommodement



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Pas d'obligation d'accommodement :
 - Consommation de cannabis à des fins récréatives
 - Trafic de drogues
 - *Syndicat national des salariés de Vicwest de Victoriaville (CSN)*
et *Vicwest inc.*, 2015 QCTA 660. JF Laforge

Obligation d'accommodement



- Requier du syndicat une preuve *prima facie* de discrimination sur la base d'un motif prohibé (avec preuve de la dépendance)
 - *Centres jeunesse A et Syndicat des personnes salariées des Centres jeunesse A – CSN, D.T.E. 2012T-247*
- Employeur a ensuite le fardeau de démontrer qu'il ne peut accommoder sans subir une **contrainte excessive**
- Test de l'arrêt *Meiorin*

Obligation d'accommodement



- *Teamsters Canada Rail Conference c. Canadian Pacific Railway Company et Michel Picher, 23 mars 2017, Cour d'appel*
- 2 juges c. 1 maintiennent la décision de la Cour supérieure qui annule la réintégration
- Arbitre a omis d'évaluer
 1. La gravité de la faute (sécurité des passagers et du public)
 2. L'ensemble des circonstances justifiant le congédiement

Obligation d'accommodement



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Circonstances justifiant le congédiement (par. 41):
 - a) Dossier disciplinaire chargé (2 congédiements antérieurs)
 - b) Déjà eu des « dernières chances »
 - c) A menti sur consommation de drogue et lors d'un examen médical dans le passé
 - d) **A informé de sa dépendance à la cocaïne APRÈS son congédiement**
 - e) **Preuve de dépendance à la cocaïne & de sa cure de réhabilitation est postérieure au congédiement**
 - Pas convaincante
 - **Pas de preuve médicale**

Obligation d'accommodement



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- L'accommodement ne s'impose pas de façon obligatoire vu ces circonstances.
- Absence de preuve médicale de la dépendance.
- Rupture du lien de confiance.

Obligation d'accommodement



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- *Hydro-Québec et Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500 (C.H.), 2016 QCTA 153*
- Congédiement confirmé d'un salarié alcoolique
- Arbitre André Dubois résume une liste de critères à considérer en matière d'accommodement d'une personne souffrant de dépendance à l'alcool ou aux drogues

Obligation d'accommodement



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- 1) **l'identification de la maladie: l'alcoolisme ou la toxicomanie (preuve à établir)**
- 2) la démonstration de l'incapacité du salarié de fournir sa prestation de travail découlant de la maladie
- 3) le préjudice que subit l'employeur de l'absence de prestation de travail ou des risques associés (sécurité)
- 4) l'élaboration par l'Employeur d'exigences professionnelles justifiées (E.P.J.)
- 5) l'obligation d'accommodement de l'Employeur et les moyens visant à aider le salarié à atteindre l'abstinence pour être en mesure de réintégrer le travail
- 6) **l'obligation du salarié d'entreprendre le traitement de sa maladie et de se prendre en mains pour atteindre l'abstinence et être en mesure de réintégrer le travail**

Obligation d'accommodement



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- 7) Pl'obligation du salarié et de ses représentants syndicaux, de participer activement à l'application des moyens mis en œuvre par l'Employeur pour accommoder le salarié
- 8) **la nécessité d'accorder « du temps »** au salarié, vu les risques inhérents à la maladie, pour lui permettre d'atteindre raisonnablement l'abstinence
- 9) **P**l'obligation de donner « *une seconde chance* » au salarié vu les risques élevés de rechute, notamment en matière d'alcoolisme
- 10) les limites à l'obligation d'accommodement de l'Employeur, notamment l'existence d'une « **contrainte excessive** »

Obligation d'accommodement



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

Le salarié accommodé doit **collaborer** sans quoi il s'expose à des sanctions voire au congédiement. Par exemple:

- Respecter ses obligations en vertu d'une entente de dernière chance, le cas échéant (passer un test, une expertise médicale...)
 - *Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3055 (cols bleus), 2016 QCTA 944*
- Suivre une autre cure:
 - *Parmalat Canada inc. et Syndicat des salariés de la production de Lactancia (CSD) 2015 QCTA 747*

Obligation d'accommodement



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Salarié réintégré
- L'employeur ne doit pas appliquer automatiquement une clause de congédiement en cas de non-respect d'une entente de dernière chance.
- Il doit faire enquête.
- Autre accommodement possible?
 - *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 143 et Goodyear Canada inc., D.T.E. 2007T-585*

Obligation d'accommodement



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Préposé aux bénéficiaires réintégré
- L'employeur n'a pas apporté tout le soutien nécessaire au plaignant et n'a pas fait la preuve qu'il était irrécupérable au moment du congédiement.
- Salarié avait toujours collaboré
 - *Syndicat des employés de soutien du CSSSR (FSSS-CSN) et Centre de santé et de services sociaux Rimouski-Neigette, D.T.E. 2009T-449*



5. LE TRAITEMENT DISCIPLINAIRE DE LA ◦ CONSOMMATION DE DROGUES



Traitement disciplinaire

Consommation au travail ou facultés affaiblies
au travail

- Faute grave selon la majorité des arbitres
- Peut mériter le congédiement sans progression des sanctions
- Même pour le cannabis
- Jugé plus sévèrement que l'alcool

Traitement disciplinaire



- Circonstances généralement évaluées par l'arbitre:
 - Nature de l'entreprise
 - Fonctions du salarié
 - Présence d'une politique
 - Nature de la substance consommée

Traitement disciplinaire



- Facteurs aggravants :
 - Risques importants pour la sécurité du travailleur, de ses collègues et des installations de l'employeur
 - Effets sur le travail, productivité
 - Niveau d'autonomie (ex. absence de surveillance)
 - Statut du salarié (ex. chef d'équipe)
 - Présence d'une politique de « tolérance zéro » et connaissance de celle-ci par le salarié
 - Négation et mensonge

Traitement disciplinaire



- Congédiements maintenus
 - *Infasco, division d'Ifastgroupe et Syndicat des métaux, section locale 6839* D.T.E. 2013T-389
 - *Draws et Gestion BDCL inc.* 2015 QCTA 680
- Congédiement transformé en suspension sans solde de 12 mois
 - *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 1205 (FTQ) et Ipex inc.,* D.T.E. 2011T-604

Traitement disciplinaire



- Autres facteurs aggravants
 - Responsabilité/rôle de modèle envers d'autres personnes (enseignants, intervenants, etc.)
 - *Commission scolaire Chemin-du-Roy et Syndicat du soutien scolaire Chemin-du-Roy*, 2016 QCTA 628 (suspension pour enquête)
 - *Centres jeunesse A et Syndicat des personnes salariées des Centres jeunesse A – CSN* D.T.E. 2012T-247 (congédiements maintenus)
 - Le fait que c'est un geste criminel
 - *CAE inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)*, D.T.E. 2012T-578

Traitement disciplinaire



- Facteurs atténuants:
 - Acceptabilité sociale plus grande du cannabis; drogue « douce »
 - Cependant:
 - *Syndicat national des salariés de Vicvest de Victoriaville (CSN) et Vicvest inc.*, 2015 QCTA 660.
 - Ne s'applique pas en l'espèce car trafic
 - *Comité Syndical des Rôtisseries Benny (Longueuil) Inc. c Benny BBQ Longueuil Inc. (QCSAT)*
 - Ne s'applique pas lorsqu'il s'agit de conduite automobile avec facultés affaiblies

Traitement disciplinaire



- Autres facteurs atténuants:
 - Possession simple (pas de trafic)
 - Absence de signes d'intoxication
 - Ancienneté
 - Dossier disciplinaire antérieur
 - Qualité de la prestation de travail
 - Moment de la consommation (en pause)
 - Volonté de se prendre en main
 - Aveux
 - Laxisme ou incohérence de l'employeur
 - Manque de clarté sur les sanctions

Traitement disciplinaire



- 4 semaines de suspension réduites à 2
 - *Roland Boulanger et cie ltée et Syndicat national des employés du bois ouvré de Warwick (CSD)*, 2015 QCTA 1083 (arbitre Léonce Roy)
- Avertissement verbal substitué au congédiement
 - *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 922 et Dettson, division Produits de confort international (Richard Faucher)*, D.T.E. 2006T-452 (arbitre P. Cloutier)

Traitement disciplinaire (hors travail)



Le problème de la consommation hors des lieux et des heures de travail

- En principe, cela appartient à la vie privée et l'employeur n'est pas fondé à intervenir dans la mesure où la personne ne se présente pas au travail avec les facultés affaiblies.
- *Charte des droits et libertés de la personne* (art. 3) et *Code civil du Québec* (art. 3 et 35)

Traitement disciplinaire (hors travail)



- Un employeur ne peut sanctionner un salarié pour un geste commis en dehors des heures de travail à moins que celui-ci n'ait un effet sur sa prestation de travail
 - *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4333 et Terminal maritime Sorel-Tracy Service de quai Fagen*, 2016 QCTA 10 (D. Provençal)

Traitement disciplinaire (hors travail)



- *Halifax (Regional Municipality) v. Canadian Union of Public Employees, Local 108*, 2014 NSCA 19(N.-É.)
- Annulation du congédiement pour refus de rencontrer un intervenant en toxicomanie devant évaluer le risque que le salarié présente vu son aveu de consommation récréative de cannabis
- Pas de preuve que sa consommation récréative de cannabis avait un impact sur son travail

Traitement disciplinaire (hors travail)



- Des exceptions dans la jurisprudence:
- Chauffeurs qui vont aux États-Unis
 - *Autocars Orléans Express inc. et Union des employées et employés de service, section locale 800*, D.T.E. 2004T-904
 - *Union des employées et employés de service, section locale 800 et Autobus Fleur de Lys*, D.T.E. 2009T-15
- Un policier qui achète des stupéfiants et fréquente un lieu de trafic
 - *Montréal (Communauté urbaine de) et Fraternité des policiers de la Communauté urbaine de Montréal*, D.T.E. 91T-1108

Traitement disciplinaire (hors travail)



- Un arrêt récent qui a de quoi choquer :
Paradis c. Canada (Procureur général), 2016 CF 1282 (Alberta)
- Grutier congédié pour avoir testé positif au cannabis
- Consommation (à des fins médicales) à l'extérieur des heures de travail; pas d'intoxication au travail
- Refus d'assurance-emploi maintenu pour « conduite »

Traitement disciplinaire (trafic)



Le trafic de cannabis

- *Sherbrooke (Ville de) c. Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la Ville de Sherbrooke (cols blancs) (FISA), 2016 QCCA 267*
 - Congédiement maintenu
 - Secrétaire-réceptionniste au cabinet du maire
 - Accusée avec conjoint de possession de cannabis en vue d'en faire le trafic & production de cannabis dans sous-sol de leur résidence (puis acquittée)
 - Manque d'honnêteté affectant sa capacité à occuper auprès de la Ville un emploi requérant un haut degré de probité et d'intégrité

Traitement disciplinaire (trafic)



- *Syndicat des cols bleus regroupés de Longueuil, section locale 307 et Brossard (Ville de), 2014 QCTA 826*
 - Congédiement transformé en suspension sans solde
 - Journalier
 - Le trafic au travail est pire que la consommation
 - Le fait que ce soit un geste criminel ne suffit pas pour congédier
 - Facteur atténuant: drogue douce et petite quantité

Traitement disciplinaire (trafic)



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- *Commission scolaire Chemin-du-Roy et Syndicat du soutien scolaire Chemin-du-Roy, 2016 QCTA 628*
- Technicienne en éducation spécialisée
- Accusée de trafic et possession de cannabis
- Suspension sans traitement pour fins d'enquête maintenue
- Protection de l'image de l'employeur et de la confiance des parents, vu sa mission

Conclusion



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- La question à 100 \$: *Qu'est-ce qui va changer avec la légalisation du cannabis en 2018?*
- Questions ou commentaires?

Merci de votre attention!



Melançon
Marceau
Grenier et
Sciortino

SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF
A V O C A T S