



**Stein Monast**  
S.E.N.C.R.L. **AVOCATS**

# ***Entrepôt: Pas d'alcool ni de drogues***

**Par Me Pierre-Olivier Ménard Dumas / Me Sarah Routhier**

**Stein Monast SENCRL**  
**[www.droitdutransport.com](http://www.droitdutransport.com)**

Via prévention - Le 4 octobre 2018



## Plan de présentation

*1.Principes généraux*

*2.Attentes de l'employeur*

*3.Attentes de l'employé*

*4.Dépistage*

*5.Contrôle – La politique d'entreprise*

*6.Légalisation du cannabis et la Loi encadrant le cannabis au Québec*



# Principes généraux



## Principes généraux

Lorsqu'on parle de drogues et alcool au travail, cela inclut diverses substances:

- Alcool;
- Drogues et certains médicaments *Loi réglementant certaines drogues et autres substances*
  - *Ex: Cannabis, Cocaïne, Morphine, Codéine, Opium, etc.*



## Principes généraux

Ainsi, le contrôle de ces substances va au-delà de la consommation d'alcool et de cannabis.

ATTENTION: Contrairement aux drogues (du moins jusqu'à la légalisation du cannabis le 17 octobre 2018), l'alcool n'est pas une substance dont la possession, la consommation et le trafic sont prohibés en soi.



## Principes généraux

En ce qui a trait au milieu de travail, la légalité ou l'illégalité de la substance n'est pas un empêchement à contrôler celle-ci en soi.

L'important est l'impact sur les capacités et la réalisation de la prestation de travail de l'employé de façon sécuritaire.



# Attentes de l'employeur



## Attentes raisonnables de l'employeur

Un employeur est en droit de s'attendre de son employé qu'il réalise sa prestation de travail en ayant les capacités pour le faire.

Il est justifié de refuser que son employé accomplisse ses tâches sous l'influence de l'alcool ou de drogues, notamment en raison de son obligation de protéger la santé et d'assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur.





## Attentes raisonnables de l'employeur

Un employeur est également en droit de s'attendre à ce que ses employés ne commettent pas de gestes illégaux lorsqu'ils sont au travail.

Par exemple, consommation, possession ou trafic de drogues sur les lieux du travail.



# Attentes de l'employé



## Attentes raisonnables de l'employé

Tout employé a droit au respect de sa vie privée et a droit à des conditions de travail raisonnables.

Il est donc important de faire une distinction entre ce que l'employé fait chez lui et ce qu'il fait au travail.

Par exemple, une consommation de drogue par un employé lors d'une fin de semaine où il ne travaille pas n'est pas du ressort de l'employeur, sous réserve que cela ait un impact sur la prestation de travail.



## Attentes raisonnables de l'employé

L'employeur n'a donc pas à porter un jugement de valeurs.

Un employeur ne peut s'immiscer de façon déraisonnable dans la vie privée de ses employés, lesquels ont aussi droit à l'intégrité physique (test de dépistage) et le droit d'être traité sans discrimination (handicap).

Or, la jurisprudence est à l'effet que sur les lieux de travail l'expectative de vie privée d'un employé est considérablement réduite.



# Dépistage



## Dépistage – Principes généraux

Au Canada, contrairement aux États-Unis, il n'existe pas de lois ou de règlements qui requièrent que les employeurs performant des tests pour l'alcool et les substances contrôlées sur leurs employés.

La légalité de ce genre de tests est plutôt décidée par les tribunaux.



## Dépistage – Principes généraux

La législation canadienne et québécoise en matière de droits et libertés de la personne interdit la discrimination basée sur le handicap.

Certaines lois identifient spécifiquement la dépendance aux drogues et alcools comme étant un handicap et est donc protégée.



## Dépistage – Principes généraux

La législation en matière de droits et libertés de la personne offre aussi une protection pour l'inviolabilité de la personne, l'intégrité et le droit à la vie privée.

La jurisprudence considère que les tests pour l'alcool et les substances contrôlées peuvent violer ces droits.

Par conséquent, pour qu'un test unilatéralement imposé à un employé soit justifié malgré cette violation, l'employeur doit démontrer qu'il s'agit d'une « exigence professionnelle justifiée » par le poste occupé.





## Dépistage – Test aléatoire

Un test aléatoire est considéré comme étant extrêmement intrusif, et donc, en contravention au droit à la vie privée et à l'inviolabilité de la personne.

La décision *Irving* de la Cour suprême du Canada (2013) a en effet beaucoup limité la possibilité de faire des tests aléatoires, même dans un milieu où les emplois sont à risque au niveau de la sécurité et dans un milieu de travail dangereux.

En effet, la dangerosité d'un milieu de travail est pertinente, mais pas une justification automatique de procéder à des tests aléatoires.



## Dépistage – Test « pour cause »

L'arrêt Irving autorise cependant les employeurs à appliquer leur politique d'entreprise qui prévoit des tests « pour cause » pour les employés occupant un poste où la sécurité est importante.

Ce genre de test peut être pratiqué notamment pour les raisons suivantes:

- Accident grave;
- Comportement dangereux où la consommation est suspectée;
- Retour au travail d'un employé souffrant d'une dépendance;
- **Motifs raisonnables de croire qu'un employé est sous l'influence de drogues ou d'alcool.**



## Dépistage – Test « pour cause »

Lorsque l'employeur a effectivement un motif raisonnable de croire qu'un de ses employés est sous l'influence de drogues ou d'alcool, le refus de cet employé de subir un test de dépistage peut en soi constituer un manquement.



## Dépistage – Test pré-emploi

Même dans un milieu considéré comme dangereux ou pour un emploi à risque au niveau de la sécurité, les tests de dépistages **pré-emploi** ne sont généralement pas pertinents.

En effet, l'échec à un de ces tests ne veut pas nécessairement dire que l'employé aura les capacités affaiblies lors de sa prestation de travail.



## Dépistage – Test pré-emploi

Ce genre de test n'est pas une « exigence professionnelle justifiée » ou « raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail ».

### Exception:

Exemple où cela pourrait être justifié - Lorsque le conducteur aura à opérer un véhicule lourd aux États-Unis en raison de la législation qui y est applicable – Il s'agit alors d'une « exigence professionnelle justifiée ».



## Dépistage – Alcool vs. Drogues

Un dépistage d'alcool est différent d'un dépistage de drogues et autres substances.

En effet, pour l'alcool, il est possible de déterminer le degré d'intoxication, de part la quantité d'alcool qui se retrouve dans le sang.

Pour le dépistage de drogues, les méthodes actuelles ne permettent pas d'apprécier la véritable quantité consommée, mais seulement que cela est bien le cas. Le fait que les facultés sont affaiblies doit être prouvé aussi avec les observation des témoins sur l'employé.



# Contrôle



## Contrôle – Politique d'entreprise

Un employeur devrait adopter une politique « Tolérance zéro » lorsque l'industrie et le milieu de travail justifie une telle politique. Il procède en vertu de son **droit de gérance**.

Cette politique peut aussi être adoptée en milieu syndiqué.

Pour être jugée valide, cette politique doit être **claire**, **mise par écrit** et **connue** par les employés.

L'application de la politique doit aussi être **uniforme** entre les employés.





## Contrôle – Lignes directrices d’une politique

### Objectifs

Une politique doit viser à assurer un milieu de travail sécuritaire pour tous;

L’Employeur applique donc à l’égard de ceux-ci une politique **de tolérance zéro** quant 1) au fait de se présenter au travail ou de conduire dans ce cadre un véhicule sous l’influence de substances visées et 2) à la possession, la consommation, la vente ou le trafic de drogues, d’alcool et de médicaments dans le cadre du travail, sur la propriété de l’Employeur et les autres lieux dont il est responsable, incluant tout véhicule utilisé pour rendre une prestation de travail ou de services.

**Il appartient aux Employés qui choisissent de consommer de le faire de façon responsable quand ils ne sont pas en service.**



## Contrôle – Lignes directrices d’une politique

### Quelques définitions

- « Substance visée »

S’entend de tout alcool, drogue légale ou illégale, incluant notamment le cannabis et ses dérivés, ou médicament, sous ordonnance ou en vente libre, qui est susceptible d’entraver l’aptitude de l’employé à exécuter son travail de façon sécuritaire.

La définition doit recevoir une interprétation large et inclure toute substance pouvant affecter la capacité de l’employé d’effectuer ses fonctions de manière sécuritaire.



## Contrôle – Lignes directrices d'une politique

### Quelques définitions

- « Sous l'influence »

Signifie l'usage d'une substance visée, en quantité telle que l'employé est dans un état physique ou mental qui constitue un risque pour la sécurité ou le bien-être de sa personne, de ses collègues, des passagers et des usagers de la route ou encore pour la sécurité et l'intégrité des biens ou de la marchandise transportés.



## Contrôle – Lignes directrices d’une politique

### Quelques définitions

- « Trafic/possession »

Fabriquer, posséder, vendre, donner, administrer, transférer, transporter, expédier ou distribuer des drogues selon la définition qu’en donne notamment la *Loi sur les stupéfiants*, la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances* et la *Loi sur les aliments et drogues*.



## Contrôle – Lignes directrices d'une politique

### Quelques définitions

- « Lieux de travail »

Comprend tout endroit où s'effectue du travail pour l'employeur ainsi que les terrains et immeubles et véhicules propriétés de l'employeur ou véhicules utilisés dans le cadre d'une prestation de travail ou de services pour celui-ci.



# **La légalisation du cannabis et la *Loi encadrant le cannabis* du Québec**



## La légalisation du cannabis

### Projet de Loi C-45

*Loi concernant le cannabis et modifiant la Loi réglementant certaines drogues et autres substances, le Code criminel et d'autres lois*

À partir du **17 octobre 2018**, le cannabis sera une drogue décriminalisée au Canada.



## La Loi encadrant le cannabis

La *Loi encadrant le cannabis* est une loi adoptée par le gouvernement provincial du Québec.

Elle vient baliser et contrôler la possession, la culture et l'usage du cannabis au Québec.

La législation du Québec est plus restrictive que la loi fédérale.





## La Loi encadrant le cannabis

Dispositions pertinentes :

- Article 12: Il sera interdit de fumer du cannabis dans les lieux fermés suivants:
  - ❖ les milieux de travail, à l'exception de ceux situés dans une résidence privée;
  - ❖ les moyens de transport collectif et les autres moyens de transport utilisés dans le cadre d'un travail;



## La Loi encadrant le cannabis

Dispositions pertinentes :

- Article 21: Pouvoir de l'employeur

« *En vertu de son droit de gérance, l'employeur peut encadrer, y compris interdire, toute forme d'usage du cannabis par les membres de son personnel sur les lieux de travail au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), sauf si cette forme d'usage y est déjà interdite en vertu du présent chapitre. »*



## La Loi encadrant le cannabis

Dispositions pertinentes de la *Loi encadrant le cannabis*:

- Article 101: Modifications à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*

Nouvelles obligations pour le travailleur et pour  
l'employeur



## La Loi encadrant le cannabis

Modifications à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*

Obligation du travailleur:

49.1. Le travailleur 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. (...)



## La Loi encadrant le cannabis

Modifications à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*

Obligation de l'employeur:

51.2. L'employeur **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(...)**



## La Loi encadrant le cannabis

Modifications au Code de la sécurité routière

202.2.1.3. Il est interdit à **toute personne** de conduire un véhicule routier ou d'en avoir la garde ou le contrôle s'il y a **quelque présence dans son organisme de cannabis** ou d'une autre drogue, sous réserve des exceptions prévues par règlement du gouvernement.

Pour l'application du présent article, la présence interdite de cannabis ou d'une autre drogue dans l'organisme s'entend de celle **détectable dans le liquide buccal** avec le matériel de détection visé à l'article 202.3.»



## La Loi encadrant le cannabis

Modifications au *Code de la sécurité routière*

### Conséquence pour la drogue

- Suspension immédiate du permis de conduire pour **90 jours**;
- Amende de **300 \$ à 600 \$** (doublée en cas de récidive)



# Conclusion et questions



Me Pierre-Olivier Ménard Dumas / Me Sarah Routhier

[www.droitdutransport.ca](http://www.droitdutransport.ca)



**Stein Monast**

S.E.N.C.R.L. **AVOCATS**

***Entrepôt: Pas d'alcool ni de drogues***

4 octobre 2018

Via prévention